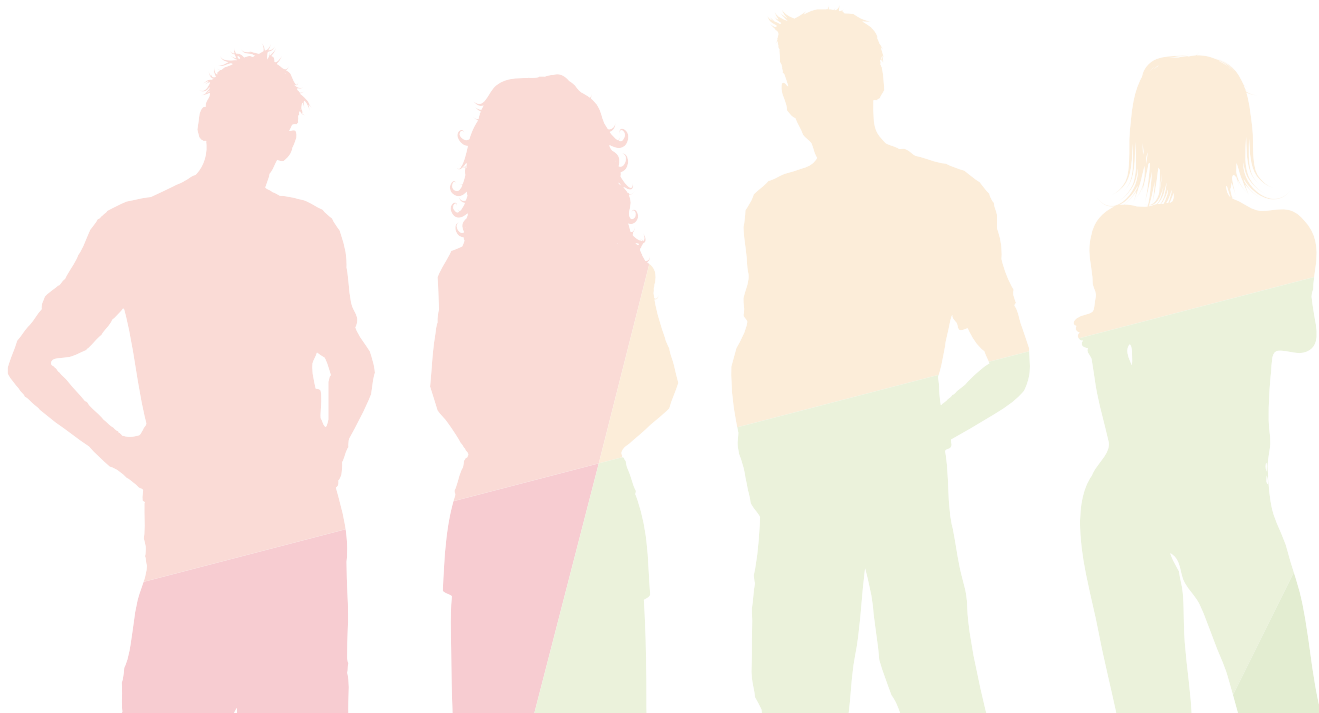




PLANO MUNICIPAL DE IGUALDADE DE GÉNERO E CIDADANIA LAGOA



■ ÍNDICE

Introdução	5
Estratégia Ação e Diagnóstico	7
Implementação, Monitorização e Metodologia	9
Eixo 1 – Planeamento Estratégico	
• Estratégia, missão e valores	10
• Território Inclusivo e de Proximidade	11
Eixo 2 – Recursos Humanos- Recrutamento e Formação Contínua	13
Eixo 3 – Diálogo Social e Participação Trabalhadores/as	14
Eixo 4 – Comunicação Interna e Externa	15
Eixo 5 – Relação Comunidade	16
Conclusão	19
Referências Bibliográficas	20
Ficha Técnica e Parceiros	21
Anexo 1 – Auto diagnóstico	22
Anexo 2 – Certificado de Formação Profissional	34



I - INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

A autonomia e afirmação das mulheres e a sua participação plena, com base na igualdade em todas as esferas da sociedade incluindo a participação no processo de tomada de decisão e acesso ao poder, são fundamentais para alcançar a igualdade e o desenvolvimento da nossa comunidade local.

Neste contexto, a chave do sucesso reside cada vez mais na capacidade de mudar a estrutura da organização, substituindo as relações de “autoridade vertical” por uma forma de gestão que assenta no envolvimento dos trabalhadores e das trabalhadoras no desenvolvimento da sua autonomia e da sua preparação, para poderem pôr em prática as ações mais ajustadas à resolução dos problemas que se lhes colocam no seu trabalho e vida pessoal.

Promover um plano de integração a partir do conceito de igualdade de género que ativamente e efetivamente inclua ações e decisões políticas, nomeadamente através de programas e medidas concretas para os/as munícipes e colaboradores/as da câmara. Deste modo, as decisões a tomar devem ter em conta os efeitos das mesmas tanto para homens como para as mulheres do território local, tendo como orientador o princípio de equidade e igualdade.

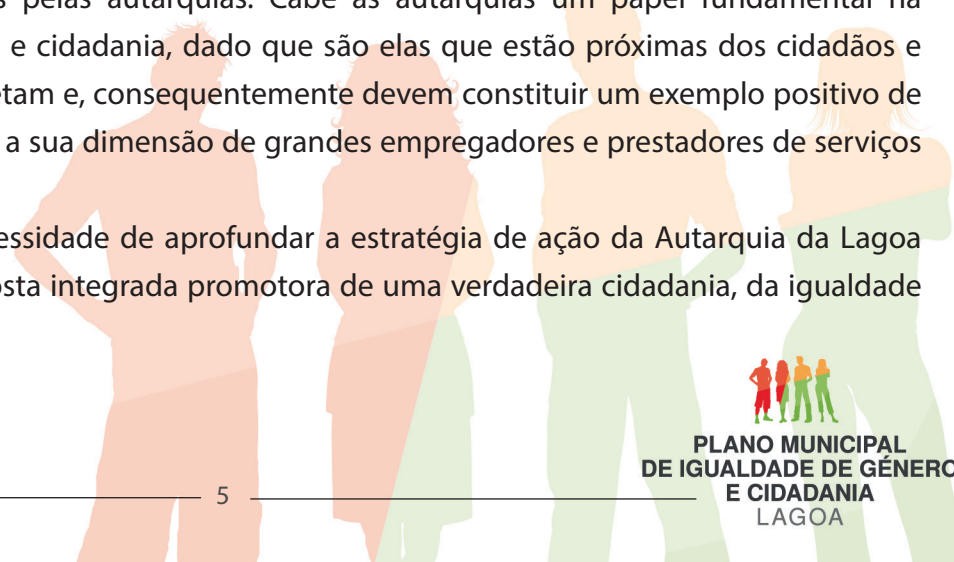
Esta Autarquia pretende alcançar os ideais da sua missão, pois a igualdade entre homens e mulheres é um direito fundamental e um valor comum não suscetível de ser sujeito a negociações ou restrições. Garantir o igual acesso a oportunidades não significa discriminar a favor de um dos sexos, mas sim evitar e estar atento a todo o tipo de discriminações que tenha por parte o género.

Uma vez que conforme está instituído na constituição portuguesa, artigo 13º, “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”

O princípio da igualdade tem garantia no corpo da lei, n.º 75\2013 de 12 de setembro, alínea q) do n.º 1 do artigo 33º, e neste sentido a Câmara Municipal vem através deste plano assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios da ação do município. Sempre com o espírito de ir mais além num sentido visionário e impulsionador da mudança por uma sociedade mais justa e igualitária.

Conforme o parecer do Comité das Regiões da União Europeia, atrás referenciado, o valor da igualdade de género deve ser adotado universalmente como um objetivo desejável para todas as pessoas que beneficiam dos serviços prestados pelas autarquias. Cabe às autarquias um papel fundamental na promoção da igualdade de género e cidadania, dado que são elas que estão próximas dos cidadãos e cidadãs e dos problemas que as afetam e, consequentemente devem constituir um exemplo positivo de não discriminação, tendo em conta a sua dimensão de grandes empregadores e prestadores de serviços junto da comunidade local.

Estes fundamentos inspiram a necessidade de aprofundar a estratégia de ação da Autarquia da Lagoa no desenvolvimento de uma proposta integrada promotora de uma verdadeira cidadania, da igualdade



de género e do combate às diferentes formas de discriminação, seja em resultado da idade, sexo, etnia, religião, deficiência, orientação sexual ou do rendimento, grau de instrução ou local da residência.

A atuação da administração local e o seu papel como facilitadora e parceira no estabelecimento de articulações e sinergias com várias entidades locais do nosso território, nomeadamente no quadro da rede de parceiros sociais. A igualdade de género é fundamental para o progresso e para coesão social, sendo importante adotar uma perspetiva de género transversal (mainstreaming) a todas as políticas municipais e nos diversos contextos sociais e organizacionais.

A Autarquia da Lagoa considerando que os níveis de participação ativa, não são os mesmos para todas as pessoas, pois cada pessoa ou coletividade tem necessidades e possibilidades distintas de acesso aos recursos, bens e serviços, pretende definir uma política de proximidade transversal junto dos seus munícipes.

Esta edilidade reconhece a transversalidade das políticas da ação social, assim como a pertinência de um planeamento estratégico, consciente de que as pessoas constroem e reconstroem o seu espaço, sendo que diferentes papéis sociais desencadeiam diferentes mobilidades e formas de acesso e utilização do espaço público e privado.

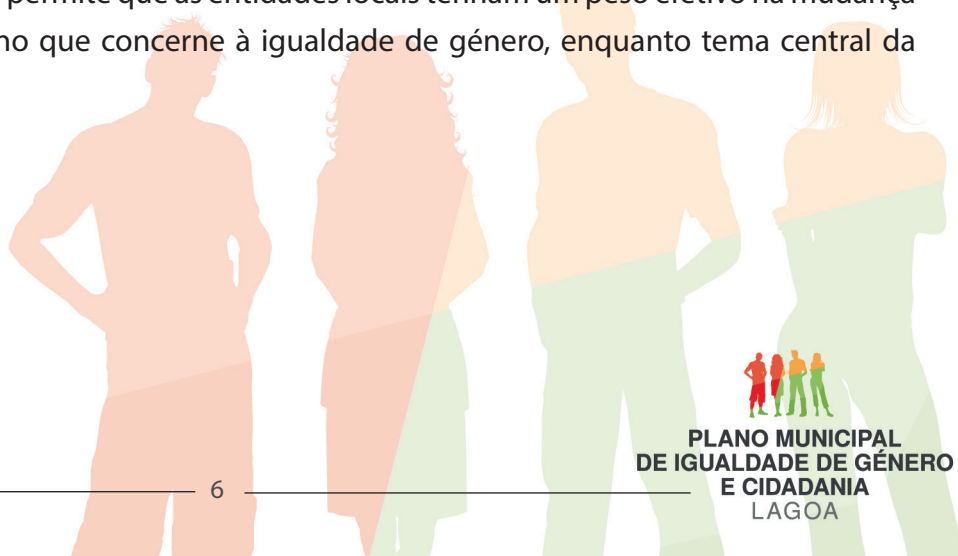
Os planos municipais de igualdade têm vindo a apontar medidas várias que visam colmatar os desequilíbrios identificados na participação de mulheres e homens nos diversos domínios da vida social, e em especial, na esfera profissional.

Há a necessidade de se adotar um conjunto de medidas transversais e específicas que visem eliminar a desigualdade de género. Isto é possível realizar através de políticas de gestão interna e externa que permitem uma maior sensibilização e progressiva integração das dimensões de igualdade de género na gestão no seu todo e junto das partes interessadas.

A promoção da igualdade de género implica, portanto, mudança a nível das organizações, para a qual são aspetos fundamentais o diagnóstico, o plano de ação e o referencial de formação que deverão contar com o contributo e envolvimento das diversas partes interessadas.

É com base nestas premissas, que foi construído o Plano Municipal de Igualdade e Cidadania 2016 – 2019 de Lagoa, pois esta autarquia pretende e deve ser um verdadeiro motor da mudança, que permita eliminar a persistência e reprodução das desigualdades e tornar a sociedade, mais justa e inclusiva.

São as autarquias as maiores responsáveis nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local, pela sua proximidade, que permite que as entidades locais tenham um peso efetivo na mudança que se pretende ver na sociedade no que concerne à igualdade de género, enquanto tema central da cidadania.



II – ESTRATÉGIA DE AÇÃO E DIAGNÓSTICO

O sentido da cidadania é plurifacetado: cidadania política, civil, económica, social. Liga estas várias dimensões a ideia de que à “cidadania” subjaz uma relação de direitos e de deveres entre o indivíduo e a comunidade política na qual se insere.

Ao associar igualdade e cidadania, pretende-se aprofundar as várias dimensões da cidadania dentro de um novo “contrato de género” e, bem assim, evidenciar que cada pessoa é responsável pela promoção da igualdade.

Um plano para a igualdade deverá conter os princípios que orientam a gestão da organização, as finalidades e os objetivos a atingir relativamente à capacitação tanto das mulheres como dos homens, à participação equilibrada nos processos de tomada de decisão e na esfera pessoal e familiar. A estratégia de ação, a respetiva calendarização, a revisão das práticas existentes e dos procedimentos em vigor, deve ocorrer paralelamente, de modo a que a implementação do plano possa ocorrer de forma participada em todos os níveis.

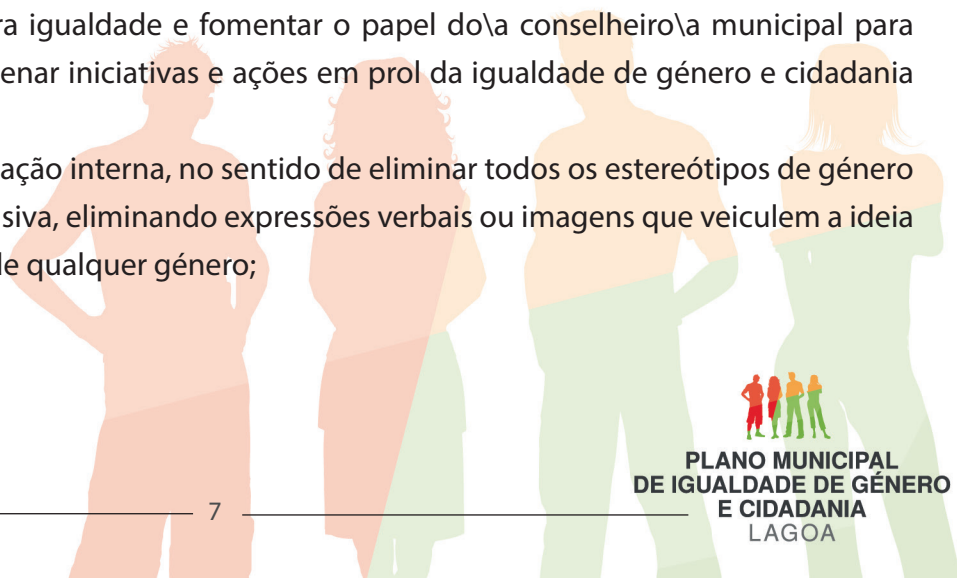
Antes da implementação de um plano municipal para igualdade de género e cidadania torna-se fundamental fazer um diagnóstico inicial da situação atual da entidade e das atividades que desenvolve nos seus vários setores de atuação, no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, com vista a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir a mudança.

Através deste instrumento de pré-avaliação, esta Autarquia procedeu a um diagnóstico das suas práticas a nível da igualdade de género, em que identificou pontos fortes e fracos e a partir destes definiu objetivos mensuráveis e prioridades.

O diagnóstico aplicado abrange três componentes fundamentais da gestão de uma autarquia: o planeamento estratégico, a gestão de recursos humanos e a comunicação. Cada uma destas dimensões contém um conjunto de indicadores que irão permitir analisar as práticas organizacionais em matérias como a igualdade de género, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção na maternidade e paternidade.

Considerando estas componentes estratégicas, foi definido os seguintes objetivos específicos a ser desenvolvidos internamente, em contexto autárquico:

- Formar todos os/as dirigentes e outros/as agentes da administração local, a fim de os informar, sensibilizar e preparar para lidar com as questões de igualdade de género;
- Criar uma comissão municipal para igualdade e fomentar o papel do/a conselheiro/a municipal para Igualdade para desenvolver e coordenar iniciativas e ações em prol da igualdade de género e cidadania em todo o concelho;
- Criar normas escritas para comunicação interna, no sentido de eliminar todos os estereótipos de género e implementar uma linguagem inclusiva, eliminando expressões verbais ou imagens que veiculem a ideia de superioridade ou discriminação de qualquer género;

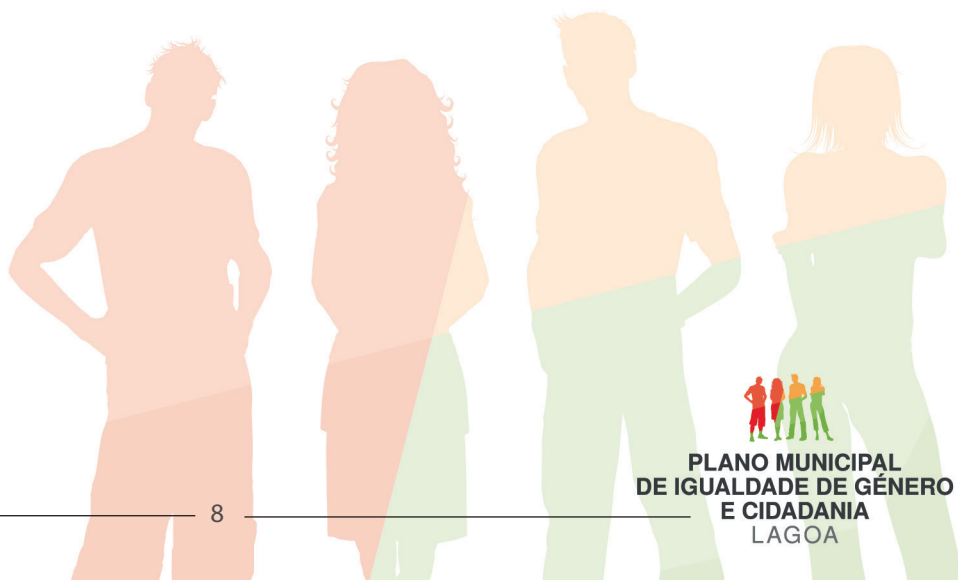


- Elaborar estudos e recolhas de informação desagregadas por sexo, de modo a permitir um diagnóstico credível da situação atual e avaliar o impacto das políticas neste âmbito;
- Facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal através da organização de horários flexíveis, no cumprimento da lei em vigor. E incentivar o gozo da licença parental, tanto por mulheres, como por homens.

O auto diagnóstico selecionado abrange o conjunto de dimensões que representa uma área sensível no que concerne à identificação de políticas e praticas no domínio da igualdade de género. Este inclui 70 questões relativamente às quais existe a possibilidade de responder sim ou não, por forma a traduzir a situação interna da entidade em cada dimensão referenciada anteriormente.

Esta Autarquia aplicou o referido auto diagnóstico, que acompanha este plano, como anexo n.º 1, o qual integra a publicação, " O Guião para a implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local", no qual esta Câmara Municipal de Lagoa obteve 65 pontos dos 100 pontos possíveis de atingir, que será, com certeza, o caminho que pretendemos alcançar com a implementação do plano, que traduzem a seguinte avaliação que passo a transcrever: " instituição preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar, resultado da assunção de um conjunto de políticas e práticas de gestão direcionadas para promoção da igualdade de género. No futuro, esta entidade deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos através deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que permitam tornar-se uma entidade líder nestas questões".

A igualdade entre homens e mulheres, cidadãos de cada município, enquanto princípio de cidadania está consagrada na constituição da república portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do estado português. O cumprimento da legislação sobre igualdade de género e não discriminação e o desenvolvimento de políticas exemplares nesse âmbito constitui, assim, um dever primordial dos diversos organismos da administração pública central e local. Estas reformas tornaram-se eixos estruturantes para o desenvolvimento de medidas transversais e não discriminatórias na inserção profissional e na progressão de carreiras femininas e masculinas. O plano de ação que levamos adiante deve, por isso, contemplar a dinamização de políticas dirigidas a estes domínios da comunidade envolvente.



■ III- IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E METODOLOGIA

O Plano Municipal apresentado pretende desenvolver ações positivas, que se entendem como medidas de tratamento preferencial a favor das populações desfavorecidas em função do sexo, raça, etnia ou classe social. Tendo como objetivo principal compensar discriminações passadas e/ou prevenir a reprodução de discriminações sistémicas.

As ações positivas não são consideradas discriminatórias às disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto.

A elaboração de um plano para promoção de uma política de igualdade entre mulheres e homens requer o envolvimento do organismo ao mais alto nível hierárquico sendo fundamental essa explicitação por parte do executivo camarário, dando conhecimento a todos os departamentos e setores que, ativamente em rede, deverão participar no processo e por ele serem responsáveis. Por outro lado há que assegurar aos vários níveis dos recursos humanos formação em igualdade de género, de modo a que as suas competências sobre a matéria se generalizem e contribuam para o sucesso das políticas a implementar com este Plano Municipal. Pretendemos implementar documentação clara que defina o rumo a tomar e o modo como as ações a desenvolver vão ser desenvolvidas, monitorizadas e avaliadas.

O processo de implementação de políticas de igualdade assenta na designação de uma pessoa responsável, conselheiro\da da Igualdade, pela condução dos trabalhos, que seja reconhecida no seio da organização com capacidade para gerir uma equipa técnica promotora das políticas de igualdade, e de articular as atividades dos vários departamentos envolvidos e promover a respetiva monitorização. Por fim, sublinhe-se a necessidade de dotação orçamental que assegure os recursos adequados, bem como tempo atribuído a realização das atividades e trabalhos agendados e calendarizados.

A implementação de políticas de igualdade representa um processo moroso que só surte efeito quando internamente aplicado e rotinizado. O desafio de mudança das atividades centrais numa Autarquia exige modelos e métodos de trabalho eficientes para ser bem-sucedido.

Avança-se de seguida com uma metodologia composta por 8 passos, através dos quais pode ser efetivada a mudança organizacional com vista à integração da igualdade de género nas políticas de responsabilidade social e local do município de Lagoa. Estes são:

1. A incorporação dos princípios da igualdade de género a nível da estratégia e da missão da Autarquia;
2. Identificação e mobilização de agentes-chave e formação especializada;
3. Planeamento e organização das políticas e atividades a implementar;
4. Aplicação de instrumentos de diagnóstico, análise de resultados e definição de políticas durante toda a vigência do plano;
5. Elaboração de um plano municipal com identificação dos domínios de intervenção, metas, indicadores e faseamento das ações;
6. Implementação das ações planeadas;
7. Acompanhamento e avaliação dos resultados;
8. Reajustamento das ações.



EIXO 1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO MUNICÍPIO DE LAGOA

OBJETIVOS	MEDIDAS\AÇÕES	INDICADORES	Entidade / Prazos
1-Incorporação dos princípios da Igualdade, cidadania e não discriminação na missão e estratégia de ação do Município	-Implementação e disseminação do código de ética	Criar e aplicar a declaração de adesão do presente código pelos novos/as colaboradores/as e/ou fornecedores de serviços bem como em recrutamentos	Conselheiro/a da Igualdade Recursos Humanos Todos departamentos De Setembro 2016 a Janeiro 2017
	- Monitorização das atividades a promover e desenvolver durante a vigência do plano	- Relatório Anual de Monitorização a ser aprovado pelo Presidente e validado pelo restante executivo e assembleia municipal (n.º reuniões, n.º de atividades e n.º de participantes por ação)	Conselheiro/a de Igualdade Gabinete de Ação Social ANUAL
2- Promoção dos princípios da igualdade, cidadania e não discriminação no âmbito da responsabilidade social do município como cultura organizacional	-Promover a criação e implementação de instrumentos de recolha de informação que contemplem a desagregação por sexo	- Criar um modelo de formulário e com respetiva informação por atividade promovida (n. total de documentos criados por setor de atividade\ano)	Conselheira de Igualdade Gabinete de Ação Social Todos os setores De Janeiro a Dezembro 2017
	- Implementação de um modelo comum para todos os requerimentos e formulários do município	- Organizar formação e um plano de comunicação interna neste âmbito	Conselheiro/a Igualdade Todos os setores Durante o ano 2017



EIXO 1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO: TERRITÓRIO INCLUSIVO E DE PROXIMIDADE

OBJETIVOS	MEDIDAS\AÇÕES	INDICADORES	Entidade / Prazos
3- Planeamento Inclusivo da perspetiva de igualdade, cidadania e não discriminação no ordenamento do território	- Adequar os espaços públicos de atendimento municipal criando espaços multifuncionais e promotores de inclusão	- Facilitar a acessibilidade aos serviços públicos a pessoas com mobilidade reduzida (n.º de serviços adaptados\ano) -Enquadrar diretivas inclusivas nos pareceres, planos e regulamentos municipais (n.º de instrumentos de regulação criados) - Atendimento técnico a pessoas portadoras de deficiência ou em situação de mobilidade reduzida na proximidade dos serviços de ação social (n.º atendimentos\ano)	Conselheiro/a da Igualdade Gab Atendimento ao munícipe Gab Técnico Obras e Licenças Gab Presidência Gab Ação Social ANUAL
	- Adequar ou criar um espaço público de proximidade ao cidadão	- Facilitar condições para atendimento especializado de apoio à vítima – protocolar atendimento no concelho na área da violência doméstica com uma IPSS – UMAR-Açores	Conselheiro/a Igualdade Gab Ação Social IPSS Local A partir de 2017
	- Promover espaços públicos inclusivos e seguros	- Melhorar a iluminação pública em alguns espaços de maior convívio de munícipes, tais como praças, promovendo maior segurança (n.º queixas relativas a segurança\ano + n.º novos postos de iluminação nas zonas urbanas)	Gab Técnico PSP – Esquadra Local Ano 2018\2019
	- Facilitar a redução de taxas nos táxis e transportes públicos por forma a promover uma maior mobilidade das pessoas	- Implementar um regulamento municipal de licenciamento e apoio a implementação novos meios de transporte para pessoas com mobilidade reduzida (n.º licenciamentos\ano) - Apoiar os transportes escolares ao nível da promoção de visitas de estudo e atividades extra curriculares (n.º de transportes cedidos por escola p\ano)	Gab Taxas e Licenças Durante 2017 Gab Presidência Gab Ação Social ANUAL



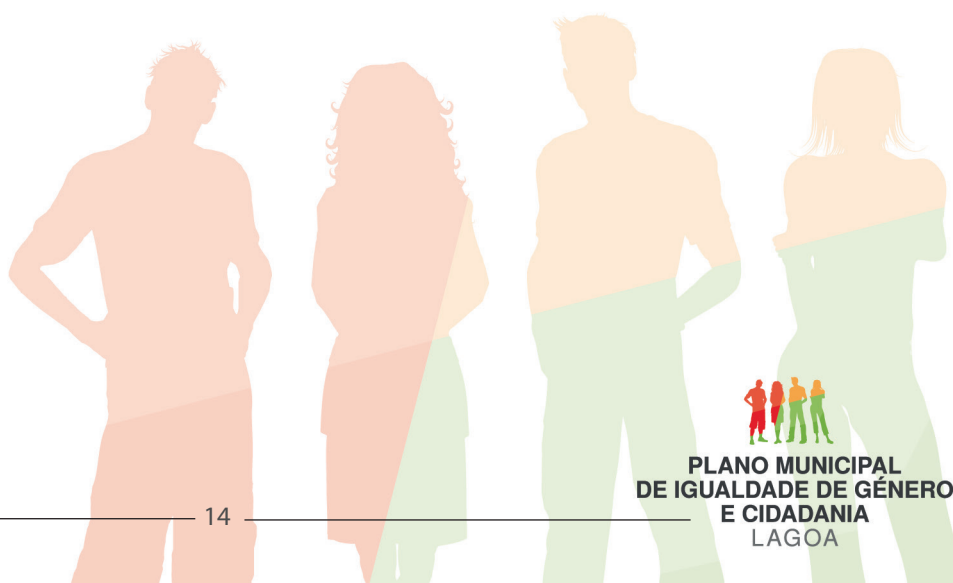
OBJETIVOS	MEDIDAS\AÇÕES	INDICADORES	Entidade / Prazos
3- Planeamento Inclusivo da perspetiva de igualdade, cidadania e não discriminação no ordenamento do território	- Fomentar a criação de equipamentos e serviços nos bairros municipais e comunidades vulneráveis para acessibilidade de todos\as	- Facilitar e incentivar a criação de uma Associação de Moradores no maior bairro de habitação social para defesa dos direitos e promoção dos deveres, bem como, incentivo ao associativismo (n.º associados\ano) - Fomentar e facilitar a adesão ao desconto no consumo de água através de candidatura ao Tarifário de Famílias Numerosas (n.º inscrições\ano e n.º beneficiários\ano) - Implementar uma rede de teleassistência a idosos e adultos em situação de invalidez do concelho através de um protocolo com uma IPSS da área (n.º instalações\ano e n.º beneficiários\ano)	Conselheiro/a Igualdade Gab Ação Social IPSS Local A partir de 2017 Gab Taxas e Licenças ANUAL
	- Políticas de habitação e de urbanismo “amigas da família”	- Criar condições para adaptação de habitações do concelho a pessoas com mobilidade condicionada de acordo com o Regulamento Municipal de apoio no âmbito da Habitação (n.º apoios\ano e n.º intervenções realizadas\ano)	Gab Ação Social Obras Municipais ANUAL
4- Inclusão, Participação Cívica e Tecnologias de comunicação e informação	- Promover uma política de proximidade da Presidente da Câmara e seu executivo com os cidadãos de uma forma descentralizada e participada	- Realização de visitas por todas as freguesias para facilitar a comunicação com todos os munícipes e empresas locais para identificação de necessidades e partilha de soluções (n.º atendimentos\ano) - Conversas com a Presidente: comunicação direta dos munícipes tendo como suporte as novas tecnologias de informação (n.º de participantes\ano)	Gab Ação Social Gab Presidência De Setembro a Dezembro 2016\2017\2018
		- Dinamizar os conselhos municipais para uma conjugação de esforços entre autarquia, IPSS e sociedade Civil (n.º conselhos municipais\ano e n.º participantes) - Dar Continuidade à implementação do Orçamento Participativo Jovem e aumentar gradualmente as verbas destinadas e até o público-alvo (n.º propostas apresentadas\ano, n.º participantes\ano, n.º propostas executadas)	Gab Presidência Gab Apoio Autárquico ANUAL Setor do Desporto Instituições Desportivas e juvenis locais ANUAL

EIXO 2 – RECURSOS HUMANOS: RECRUTAMENTO E FORMAÇÃO CONTÍNUA

OBJETIVOS	MEDIDAS/AÇÕES	INDICADORES	Entidade / Prazos
5-Incluir os princípios da Igualdade e não discriminação e cidadania, em todos os procedimentos de contratação ao nível dos recursos humanos	- Garantir a equidade na representação de género na composição dos júris de procedimentos concursais	- Criação de modelos de escrita, análise e avaliação de acordo com a igualdade de género na composição e notificação do júri (n.º homens e mulheres júris\ano)	Conselheiro/a Igualdade Recursos Humanos ANUAL Recursos Humanos
6- Sensibilização para as questões de igualdade de género e da conciliação entre a vida familiar e profissional	- Promover formação interna e a todos os cargos e departamentos sobre Igualdade de género -promover formação nas áreas de violência domestica, assédio moral e sexual, tráfico de seres humanos	- Ações de sensibilização e Ações de formação envolvendo eleitos locais, dirigentes, técnicos, assistentes técnicos e operacionais (n.º ações\ano e n.º participantes por categoria\ano) - Protocolar com entidades externas especializadas a administração de formações aos colaboradores e parceiros (n.º ações\ano e n.º participantes por departamento\ano)	Entidade Externa De Janeiro a Setembro 2017 Recursos Humanos Gab Ação Social Entidade Externa De Março a Junho 2017
7- Fomentar serviços de apoio à família dirigidos aos colaboradores do Município facilitando a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar	- Criar um programa específico de ocupação de tempos livres nos meses de verão para as crianças e jovens filhos\as dos colaboradores - Criar um gabinete de atendimento psicossocial para colaboradores e familiares - Promover e implementar programas de hábitos de vida saudáveis junto dos colaboradores	- Facilitar a integração dos jovens a partir dos 16 anos nos serviços do município para aquisição de competências básicas para integração futura na vida ativa durante o período de férias escolares em sistema de voluntariado ou por programas governamentais de ocupação dos tempos livres (n.º jovens inseridos\ano\serviço) - Facilitar apoio psicológico e de um médico de medicina geral e familiar para situações de crise: situações desemprego, morte, divórcio, doença crónica, absentismo ou abandono escolar (n.º atendimentos\ano, áreas de atendimento e n.º funcionários abrangidos) - Promover e facilitar condições para a realização de rastreios periódicos aos funcionários e seus familiares (n.º rastreios\ano e beneficiários\ano)	Conselheiro/a Igualdade Desporto Educação\Cultura Gab Ação Social ANUAL Recursos humanos Gab Ação Social Prestadores Serviços Externos A partir 2017 Desporto Unidade Saúde Local Gab Ação Social Anual

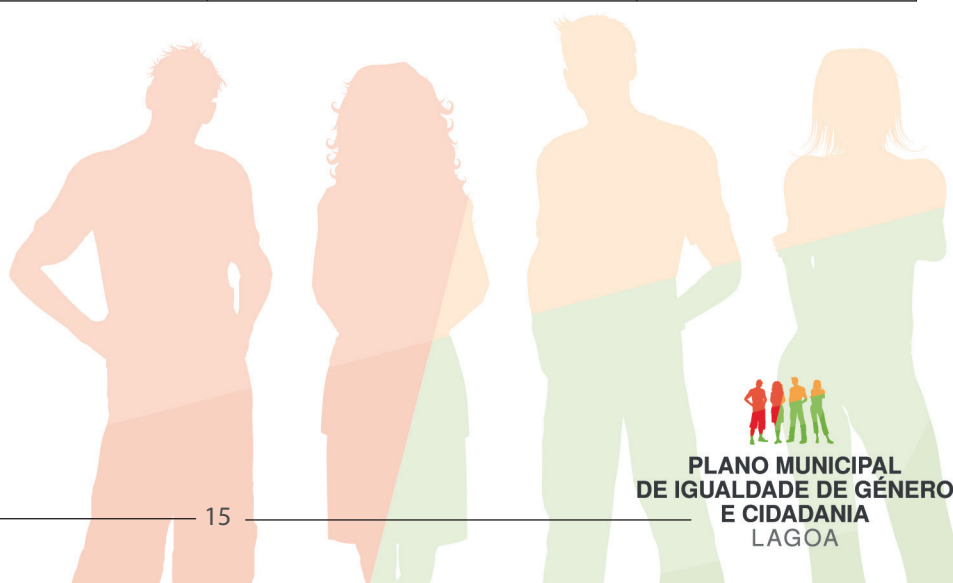
EIXO 3 – DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES\AS

OBJETIVOS	MEDIDAS\AÇÕES	INDICADORES	Entidade / Prazos
8- Avaliação da satisfação relativamente às práticas da entidade relativamente à conciliação, igualdade de género, cidadania e não discriminação	- Implementar metodologias de auscultação interna para avaliação da satisfação que incorpore todos os itens de igualdade de género e cidadania;	- Aplicar anualmente um questionário de auscultação e avaliação da satisfação interna dos colaboradores (n.º questionários atribuídos e n.º questionários respondidos\ano)	Recursos Humanos Gab Ação Social Entidade Externa Dezembro 2017\2018\2019
	- Promover reuniões de colaboradores de todos os setores como espaço de debate e intervenção integrada de proximidade para delinear Plano de Ação Anual e Orçamento Municipal por áreas\setores	- Tratar os dados para discussão dos resultados entre executivo e chefias internos a fim de delinear estratégias de melhoria entre os serviços (n.º reuniões\ano) - Criação da agenda anual de reuniões por chefias\serviços (n.º de reuniões \ano e n.º ações aplicadas no plano\ano)	Gab Ação Social Gab Presidência Entidade Externa Anual Conselheiro/a Igualdade Todos os setores Gab Presidência Janeiro de 2017\2018\2019



EIXO 4 – COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

OBJETIVOS	MEDIDAS/AÇÕES	INDICADORES	Entidade / Prazos
9- Estabelecimento de mecanismos que permitam identificar e reparar danos decorrentes da violação do respeito e dignidade de homens e mulheres no local de trabalho	- Criar um procedimento de queixa e proteção por questões de assédio moral, físico ou qualquer tipo de discriminação;	- Disponibilizar formulário de sugestões e de reclamações no site autárquico e em papel (n.º de sugestões\ano) - Disponibilizar caixa de sugestões nos recursos humanos e outros locais tidos como necessários (n.º sugestões disponíveis \ano)	Recursos Humanos Gab Ação Social Gab de Relações Públicas e Comunicação ANUAL
10- Criação suportes de comunicação inclusiva promotores de igualdade, cidadania e não discriminação ao nível interno e externo	- Criar normas e orientações específicas relativas a linguagem inclusiva e identidade corporativa em todos os documentos e comunicações institucionais - Criar mecanismos para generalizar a todos\as a informação e divulgação de respostas, serviços e potencialidades do concelho, para aumentar a participação cívica e o número de participantes por ação ou projeto	- Edição e divulgação de um manual de identidade corporativa - Facilitar a colocação de linguagem inclusiva em todos os documentos e no portal do município - Fomentar a utilização de imagens não discriminatórias na comunicação audiovisual (n.º total de documentos revistos e produzidos\ano) - Fomento e publicação periódica de um boletim municipal (n.º edições\ano e n.º exemplares distribuídos)	Gab Ação Social Gab de Relações Públicas e Comunicação IPSS Local Durante ano de 2017 Gab de Relações Públicas e Comunicação Gab Presidência ANUAL\ SEMESTRAL



EIXO 5 – RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

OBJETIVOS	MEDIDAS/AÇÕES	INDICADORES	Entidade / Prazos
11- Promover ações de sensibilização em Igualdade de Género, não discriminação, violência doméstica e no namoro, prevenção e combate ao tráfico de seres humanos em contexto comunitário e escolar	- Protocolar parcerias que facilitem a realização de ações de sensibilização nas temáticas propostas;	- Facilitar e dinamizar as condições necessárias para realização das sessões de sensibilização e o envolvimento comunitário e escolar (n.º ações realizadas\ ano e n.º participantes\sessão)	Conselheira Igualdade IPSS\ Associação Parceira Gab Ação Social De janeiro 2017 a Outubro 2018
	- Promover ações de sensibilização nas escolas\ projetos de prevenção e atenuação de comportamentos agressivos\bullying;	- Divulgar e dinamizar em parceria com os conselhos executivos escolares ações direcionadas, em parceria com uma entidade, para apoiar projetos de mediação escolar (n.º ações realizadas\ ano e n.º participantes\sessão)	IPSS\ Associação Parceira Gab Ação Social De Janeiro a junho 2017\2018
	- Facilitar a aproximação da Autarquia às escolas para uma cidadania proactiva;	- O presidente ou Vereador na Escola: aproximar os jovens, docentes e discentes das escolas ao município num exercício de cidadania e participação na comunidade escolar;	Gab Presidência Conselheiro/a Igualdade Educação De Março a Junho de 2017\2018\2019
12- Criar o prémio Municipal para a Igualdade destinado a dar ênfase e divulgar boas práticas dirigidas à promoção da igualdade e cidadania e não discriminação no concelho de Lagoa	- Criar regulamento para atribuição do prémio ao setor da economia local, cultural, desportivo, educação desde que sediados no concelho;	- Divulgação e dinamização do prémio municipal para a igualdade por todas as entidades sociais, empresariais e recreativas do município (n.º ações\ano e n.º participantes\ação) - Apoio, análise e avaliação de todas as entidades candidatas ao prémio anual tendo em conta os critérios de atribuição e ponderação do regulamento (n.º candidaturas\ano)	Conselheiro/a Igualdade Gab Ação Social De setembro a Dezembro 2017\2018\2019



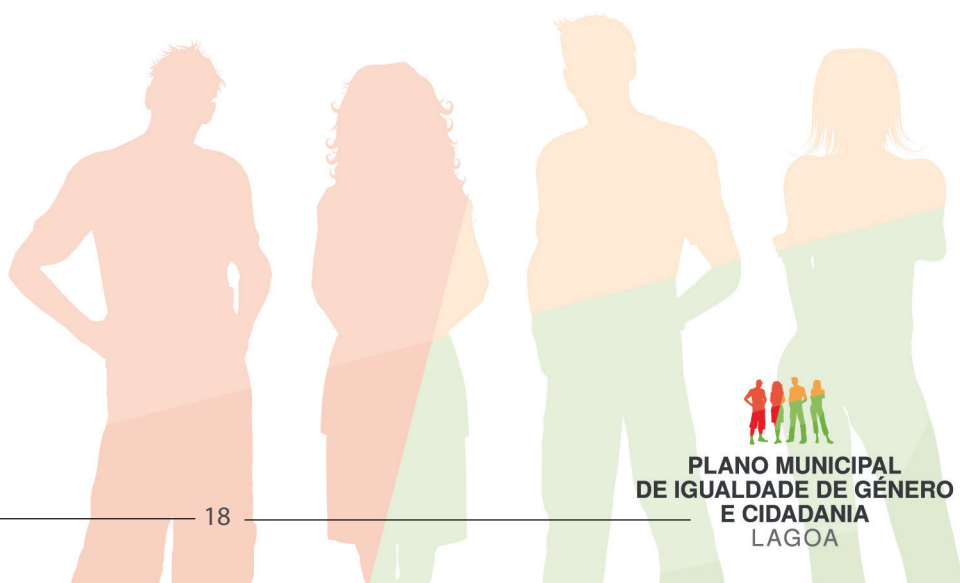
EIXO 5 – Relação com a Comunidade (continuação)

OBJETIVOS	MEDIDAS/AÇÕES	INDICADORES	Entidade / Prazos
13- Assinalar datas importantes com a definição de uma agenda local anual para Igualdade e Cidadania na Cidade de Lagoa em parceria com agentes locais	<p>- Comemorar e desenvolver atividades nas seguintes datas:</p> <p>Dia Internacional da Mulher: 8 Março \Dia Internacional da Família: 15 maio \Dia Municipal para Igualdade: 24 Outubro - programa semanal ou mensal de atividades</p> <p>- Candidatura ao prémio Viver em Igualdade promovido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género CIG, a nível nacional;</p>	<p>- Planeamento e desenvolvimento das atividades em parceria com entidades locais e parceiros sociais, sempre incluído todos cidadãos e idades de público-alvo (n. atividades \ dia n.º participantes \ atividade)</p> <p>- Prémio que visa assinalar os melhores locais para viver em igualdade e distinguir municípios com boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e não discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades por si desenvolvidas</p>	<p>Conselheiro/a Igualdade</p> <p>Gab Ação Social</p> <p>Gab Relações Públicas e Comunicação</p> <p>ANUAL</p> <p>Conselheiro/a Igualdade</p> <p>Gab Ação Social</p> <p>CIG</p> <p>2017-2019</p>
14- Criação de medidas tendentes à disseminação de uma política para a família, de caráter preventivo e ou assistencial para os mais vulneráveis	<p>- Facilitar a igualdade e a qualidade de vida das situações em situação de desemprego prolongado através do apoio a empregabilidade em programas ocupacionais numa parceria entre a Autarquia e o Governo Regional;</p> <p>- Priorizar os apoios a nível da comparticipação em despesas de saúde ou encargos para assegurar despesas de carácter alimentar ou de tipo indispensável a cada agregado familiar no âmbito do Fundo de Emergência Social FES;</p> <p>- Facilitar a disponibilização de bilhetes família para eventos culturais, desportivos e recreativos;</p>	<p>- Apoio especializado para inserção profissional, bem como, apoio na promoção do emprego e empreendedorismo local (n.º atendimentos \ ano, n.º desempregados \ atendimento, n.º beneficiários \ programa de emprego \ ano)</p> <p>- Avaliação técnica a cada agregado familiar residente no concelho e em situação de grave carência económica e atribuição de apoio no âmbito do regulamento municipal FES (n.º atendimentos \ ano e n.º apoios atribuídos)</p> <p>- Promover descontos progressivamente crescentes de acordo com o número de filhos (n.º bilhetes famílias adquiridos \ evento \ ano)</p>	<p>Gab Ação Social</p> <p>Recursos Humanos</p> <p>ANUAL</p> <p>Gab Ação Social</p> <p>ANUAL</p> <p>Gabinete relações públicas e comunicação</p> <p>Cultura \ Desporto</p> <p>ANUAL</p>

Com base no trabalho de preparação de cada eixo, de cada medida, seus indicadores e responsáveis por prossecução de cada objetivo traçado temos de ter em consideração uma avaliação sistemática das ações e dos possíveis efeitos na definição e implementação das mesmas. Cada medida ou ação podem surtir efeitos diferenciais significativos nas situações das mulheres e dos homens, assim como, na comunidade em geral.

Durante a fase de implementação de cada medida confrontam-se os objetivos definidos com os resultados até então alcançados, até ao momento, para se proceder a ajustamentos e/ou correções, de forma a adequar cada medida às necessidades e interesses específicos da sua população alvo.

Por último, após a fase de avaliação final dos resultados por cada medida, temos de redefinir os objetivos e o impacto em função do género. Para, assim se concluir se as propostas se traduziram em mudanças positivas em todo o município



■ IV- CONCLUSÃO

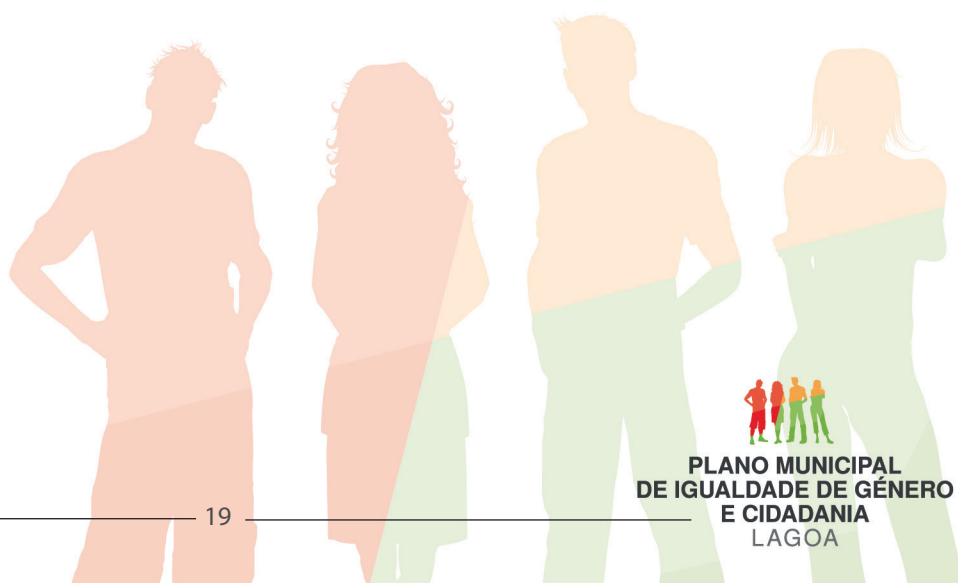
O Plano de igualdade de género e cidadania tem como foco a igual e equitativa visibilidade, empoderamento e participação por parte de homens e mulheres. Paralelamente, também se propõe eliminar todo o tipo de discriminação com base na raça, religião e etnia. Entre os principais objetivos a atingir estão: o reconhecimento e respeito pelos direitos humanos das mulheres e dos homens, a participação democrática de mulheres e homens na vida política e familiar, e uma partilha de responsabilidades entre ambos a todos os níveis da vivência em sociedade.

O plano municipal aqui apresentado é ambicioso e transversal e pretende ser pioneiro no que concerne ao igual acesso de direitos que são universais. Abrange várias realidades de organizações, numa modalidade alargada todos e todas quanto colaboram para o desenvolvimento do trabalho da autarquia, assim como os munícipes do concelho de Lagoa.

O plano tem o objetivo responder a um anseio da autarquia de tornar o concelho da Lagoa mais atrativo para viver, trabalhar, partilhar, conviver, dando condições de dignidade, respeito e igualdade a todos os munícipes, independentemente do género, idade, condição social ou económica.

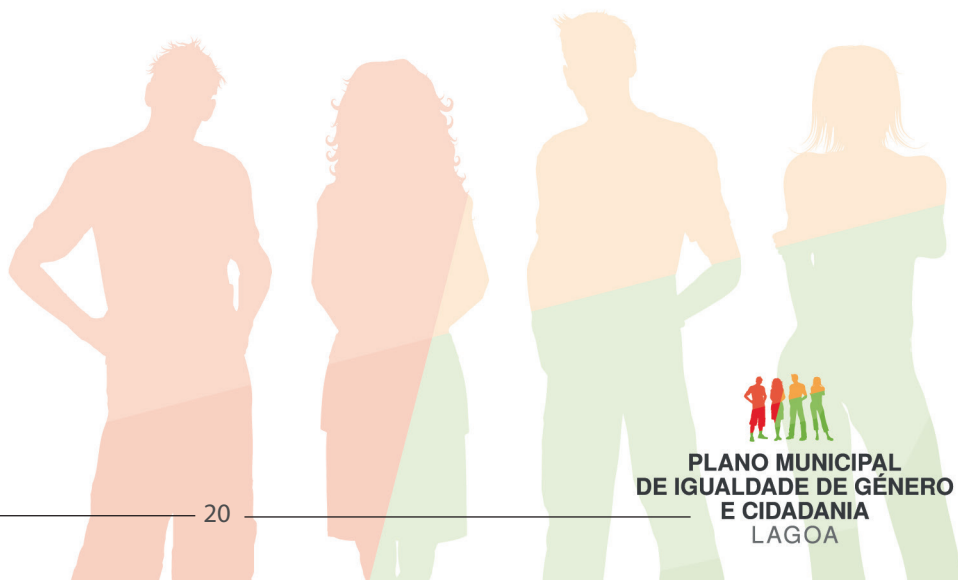
É objetivo primordial será impulsionar a participação, à vivência em sociedade e ao usufruto de espaços que caracterizam o concelho de Lagoa, promovendo a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional, mantendo porém a sua identidade e a sua capacidade de participação numa sociedade de pessoas e para as pessoas.

Cabe assim a esta Autarquia, como entidade local de proximidade, facilitar as condições para uma cidadania proactiva e para uma real igualdade de género e oportunidades, evidenciando a mais-valia da participação de todas as pessoas na tomada de decisão igualitária, influenciando e promovendo mudanças sociais e comportamentais com vista à construção de uma comunidade inclusiva.



■ REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Lei n.º 75/2013, de 12 setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio – Quadro de referência do Estatuto das Conselheiros/as Locais para a Igualdade
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, Jornal Oficial da União Europeia, C/83, 2010
- Boas Práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar, Manual para as Empresas, Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), 2006
- Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), 2008
- Guia para o combate à discriminação nos Municípios – Planear para todos e todas, planear a diversidade, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2009
- Impacto em Função do Género – Avaliação de medidas de Política, Heloísa Perista, Alexandra Silva, 2005
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013 – V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017



FICHA TÉCNICA

Nome: Plano Municipal de Igualdade de Género e Cidadania

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Lagoa – Açores

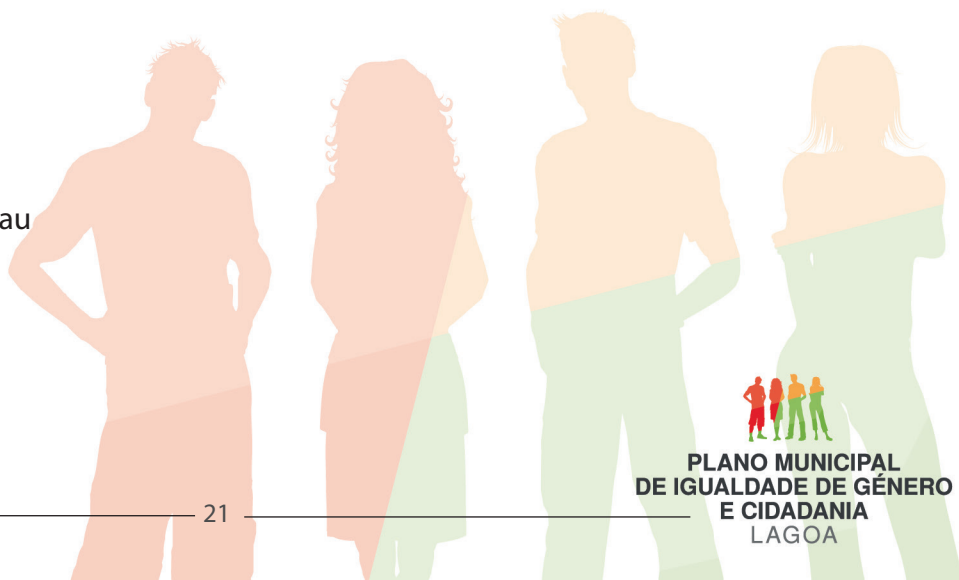
Data Vigência: 2016-2019

Elaboração e Responsabilidade Técnica: Catarina da Graça Andrade Machado, coordenadora do gabinete de ação social, a exercer estas funções desde 17 de janeiro de 2014, licenciada em Sociologia, pela Universidade dos Açores. No ano de 2009, frequentou o Curso de Formação Profissional, Cidadania e Igualdade de Género, de nível IV, com duração de 40 horas, obtendo o nível de classificação Bom, administrado pela Comissão de Cidadania e Igualdade de Género (CIG), conforme comprovativo que consta deste plano como anexo 2.

Coordenação Técnica – Como entidade reguladora da parte teórica e de monitorização deste plano, no que se refere aos objetivos e medidas propostas para implementação, temos a parceria com a Universidade Nova de Lisboa, no coordenador responsável o Professor Dr. Manuel Gaspar da Silva Lisboa, que desempenha funções atuais como Diretor do Observatório Nacional de Violência e Género.

PARCEIROS:

- Comissão de Cidadania e Igualdade de Género (CIG)
- Direção Regional da Solidariedade Social
- Cooperativa Regional de Economia Solidária (CRESAÇOR)
- Santa Casa Misericórdia de Santo António de Lagoa
- Centro Social e Cultural da Atalhada
- Centro Social e Cultural do Cabouco
- Casa de Povo de Água de Pau
- Casa de Povo do Cabouco
- Centro de atividades de Tempo Livres A Taipa
- Escola Básica e Integrada de Lagoa
- Escola Básica e Integrada de Água de Pau
- Escola Secundária de Lagoa
- UMAR -Açores
- Junta de Freguesia do Rosário
- Junta de Freguesia de Cabouco
- Junta de Freguesia de Água de Pau
- Junta Freguesia da Ribeira Chã
- Junta Freguesia de Santa Cruz



ANEXO1 – AUTO DIAGNÓSTICO AUTÁRQUICO

5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.

	SIM	NÃO
1.No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos da instituição é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover?	X	
2. A Entidade aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4 - Na missão da Entidade existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?	X	
5 - Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?		X
6 - Está prevista, na estrutura organizativa, a existência de uma unidade (técnica/o, comissão ou outra) direccionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho e na relação com a comunidade?	X	
7 - O Organismo, para além da avaliação interna, faz uma avaliação da promoção dos princípios da igualdade de género e da não discriminação em entidades por si tuteladas?		X



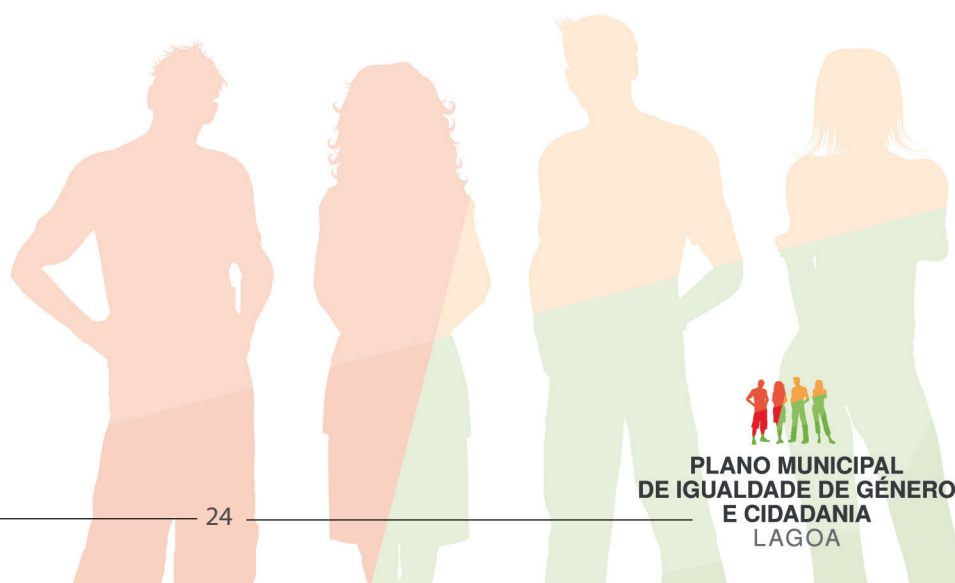
2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
8 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	X	
9 - A candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada?		X
10 - Nos anúncios de oferta de emprego estão patentes os princípios de igualdade e da não discriminação não contendo elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: "robustez física", "disponibilidade total", "situação conjugal" e "situação familiar")?	X	
11 - A Entidade mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?	X	
12 - A Entidade assegura os princípios de neutralidade da composição do júri e Igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos?	X	
13 - O Organismo aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	X	
14 - Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, é verificada a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de selecção?	X	

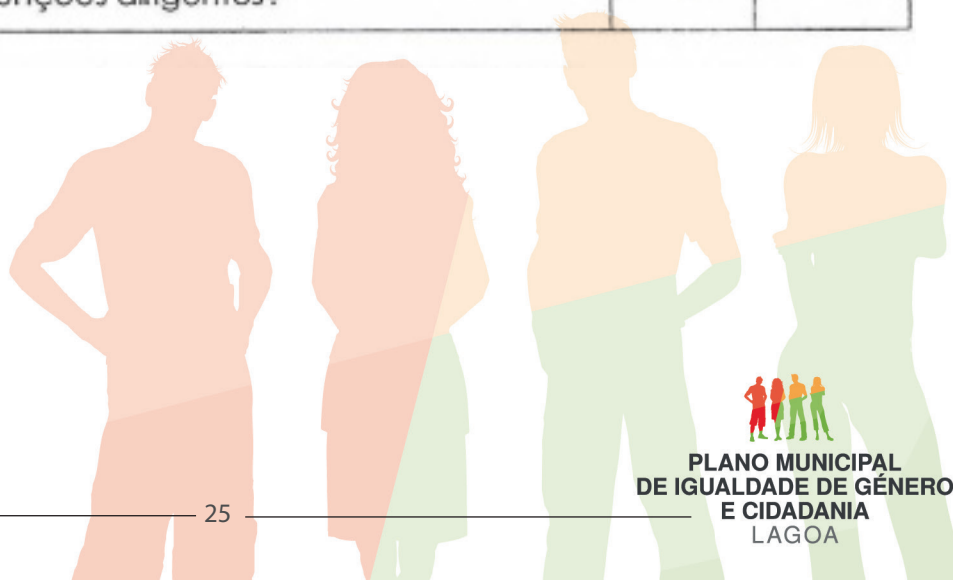
FORMAÇÃO CONTÍNUA

	SIM	NÃO
15 - A elaboração do plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	X	
16 - Na formação certificada é integrado algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		X
17 - A Entidade incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	X	
18 - A Entidade incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
19 - A Entidade promove a participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		X
20 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por género?	X	



GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

	SIM	NÃO
21 - A Entidade, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?	X	
22 - Quando se nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, está presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	X	
23 - As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pelo Organismo, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?	X	
24 - No Organismo, são assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjectivos de discriminação baseada no sexo, nos processos de avaliação desempenho?	X	
25 - No Organismo são desenvolvidas acções positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?	X	



DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

	SIM	NÃO
26 – Os trabalhadores e as trabalhadoras são incentivados a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e da paternidade?	X	
27 – São promovidas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde se abordam as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e paternidade?		X
28 – Quando se avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, consideram-se os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da protecção da maternidade e paternidade?	X	

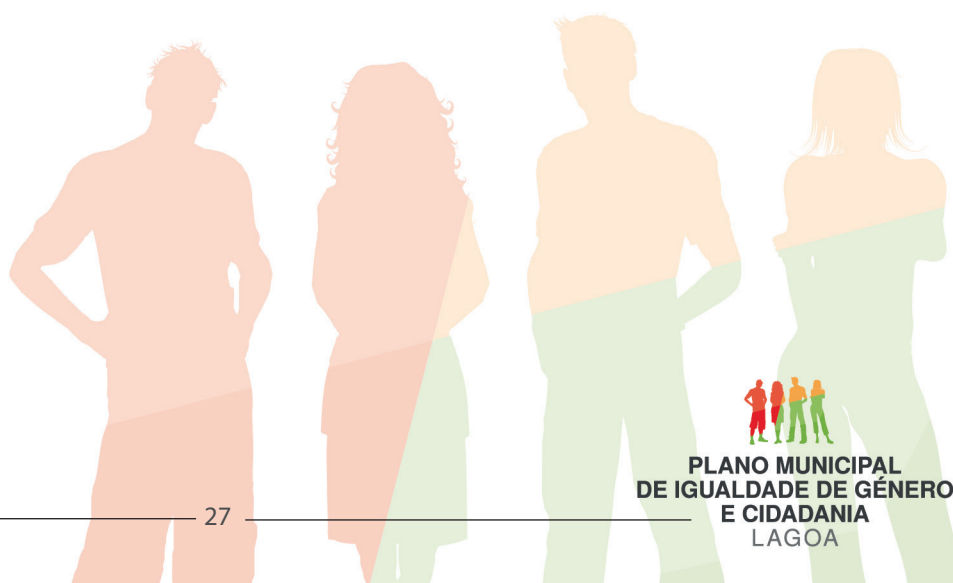
RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

	SIM	NÃO
29 – A Entidade possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	X	
30 – Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	X	
31 – Existem no Organismo procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?		X



CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO		
	SIM	NÃO
32 – É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação?	X	
33 - A Entidade possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	X	
34 - Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros(se aplicável), são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	X	
35 - A Entidade possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X	

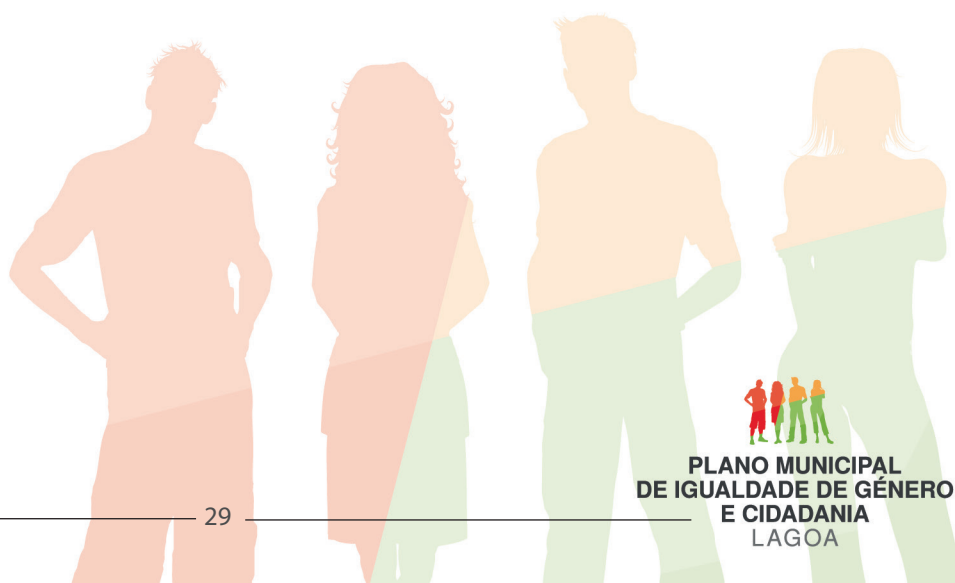


	SIM	NÃO
36 - Existem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?	X	
37 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, actividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?	X	
38 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, actividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?	X	
39 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?	X	
40 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?		X
41 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?	X	
42 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?	X	
43 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?	X	
44 - A Entidade divulga os recursos existentes na área geográfica da Entidade e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	X	



PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

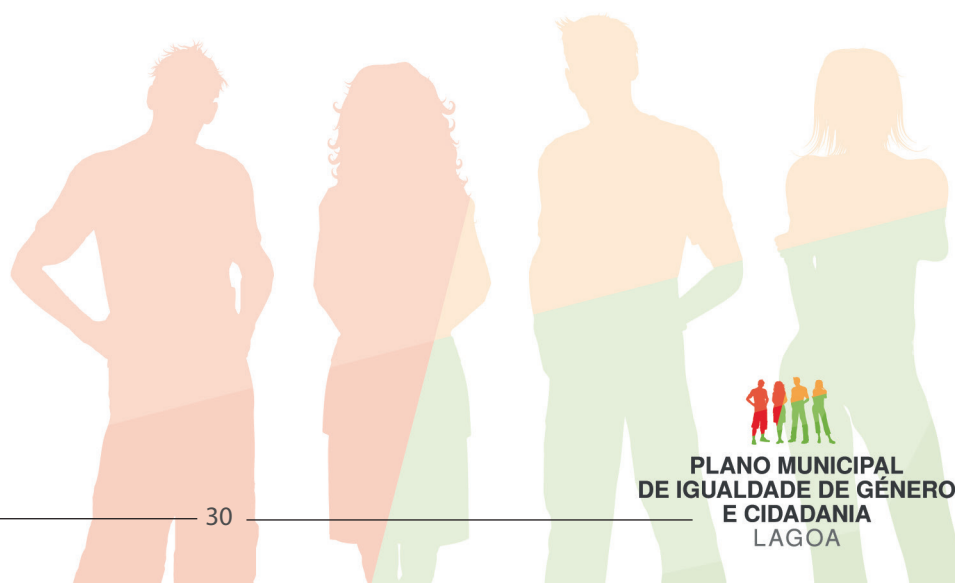
	SIM	NÃO
45 - A Entidade encara de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	X	
46 - A Entidade incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?	X	
47 - A Entidade incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?	X	
48 - A Entidade encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	X	



3 - COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

	SIM	NÃO
49 - Na comunicação externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?		X
50 - Na comunicação interna, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?		X
51 - Nos documentos e relatórios internos, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		X
52 - A Entidade utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades?	X	
53 - A Entidade divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?	X	



4 – RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

	SIM	NÃO
54 – A Entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não-discriminação (ex.: acções de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc)?	X	
55 – A Entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos (ex.: acções de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc) ?		X
56 – A Entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à educação e prevenção da violência doméstica e do <i>bullying</i> dirigidos contra qualquer dos sexos?		X
57 – A Entidade promove junto dos meios de comunicação social local o debate público sobre as questões da igualdade de género e não discriminação?		X
58 – A Entidade fomenta e desenvolve iniciativas que assegurem a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino, evitando o abandono precoce da escola?	X	
59 – A Entidade apoia criação e manutenção de redes de apoio social e entreaajuda familiar, possibilitando desta forma a redução da sobrecarga para mulheres e homens trabalhadoras/es, no apoio a familiares idosos ou outros familiares dependentes?	X	
60 – A Entidade apoia iniciativas de promoção e prevenção da saúde dirigidas a mulheres e a homens de diferentes faixas etárias (ex.: cedência de instalações para campanhas periódicas e regulares de promoção da saúde sexual e reprodutiva, de prevenção do SIDA, do cancro da mama, do colo do útero, da próstata, etc)?	X	



4 – RELAÇÃO COM A COMUNIDADE (continuação)

61 – A Entidade promove o acesso e utilização de instalações de cultura, desporto e lazer promovendo actividades inclusivas (dirigidas a mulheres e a homens)?	X	
62 – A Entidade participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local?	X	
63 – A Entidade participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar os homens a participarem na vida associativa e política local?	X	
64 – A Entidade apoia iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência colectiva no domínio da igualdade de género?		X
65 – A Entidade adopta procedimentos no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local?	X	
66 – A Entidade proporciona a disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e a homens?	X	
67 – A Entidade tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da igualdade de género, no seu concelho?		X
68 – A Entidade tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais no domínio da igualdade de género?		X
69 – A Entidade promove ou incentiva criação de infra-estruturas de apoio à mulher ou ao homem em situação familiar de monoparentalidade (ex.: promoção do emprego; educação parental; serviços de acolhimento de crianças; unidades de apoio à criança em idade escolar, etc)	X	
70 – A Entidade desenvolve acções que visem a promoção da actividade empreendedora do sexo sub-representado?		X



5.5 Resultados do diagnóstico e respectiva análise

5.5.1 Quantificação dos resultados

A pontuação máxima do questionário é de 100 pontos, sendo que na quantificação dos resultados se deve ter em atenção a existência de uma ponderação diferenciada das várias questões.

3 pontos – para as questões consideradas de extrema importância para a transversalização da Igualdade de Género.

1 a 2 pontos - para as questões consideradas de alguma ou muita importância para a transversalização da Igualdade de Género.

Os pontos atribuídos só deverão ser considerados para as respostas positivas (SIM), sendo que não deverá ser contabilizado qualquer ponto para as respostas negativas (NÃO).

5.5.2 Tabela de pontuações

- Questões nas quais devem ser contabilizados 3 pontos por cada resposta positiva (SIM)	1, 2, 3, 8, 12, 27, 28, 49, 50, 54 (10 questões)
- Questões nas quais devem ser contabilizados 2 pontos por cada resposta positiva (SIM)	5, 7, 11, 15, 21, 26, 45, 51, 55, 57 (10 questões)
- Questões nas quais deve ser contabilizado 1 ponto por cada resposta positiva (SIM)	4, 6, 9, 10, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 52, 53, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70 (50 questões)



ANEXO2



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I. P.

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I. P.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
UNIDADE DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E DE COMPETÊNCIAS
CENTRO DE COMPETÊNCIAS PARA A FORMAÇÃO

CERTIFICADO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

(Dec. Reg. nº 35/2002, de 23 de Abril)

2ª Via

CERTIFICA-SE QUE CATARINA DA GRAÇA ANDRADE MACHADO OLIVEIRA, NATURAL DE PONTA DELGADA, NASCIDO(A) A 02-09-1985, COM NACIONALIDADE PORTUGUESA, SEXO FEMININO, PORTADOR(A) DO B.I. Nº 12808003, EMITIDO PELO ARQUIVO DE IDENTIFICAÇÃO DE PONTA DELGADA, EM 19-07-2007, CONCLUIU, COM APROVEITAMENTO, EM 5 DE JUNHO DE 2009, O CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL "CIDADANIA E IGUALDADE DE GÊNERO" - NÍVEL DE FORMAÇÃO IV, QUE DECORREU DE 8 DE MAIO A 5 DE JUNHO DE 2009, COM A DURAÇÃO TOTAL DE 40 HORAS, DAS QUAIS 19 HORAS PRESENCIAIS E 21 HORAS A DISTÂNCIA, TENDO OBTIDO A CLASSIFICAÇÃO FINAL DE **BOM**, NUMA ESCALA DE SUFICIENTE A MUITO BOM.

LISBOA, 14 DE AGOSTO DE 2009

A Directora da Unidade de
Desenvolvimento
Organizacional e de Competências


(Vitória Aleixo)

CERTIFICADO N.º 41/2009 FAD

Mod_015.2_CCF

Alameda D. Afonso Henriques, nº 2, 4º – 1049-076 Lisboa
Tel. 218 425 881 • Fax. 218 445 641

NIPC: 505 305 500



PLANO MUNICIPAL
DE IGUALDADE DE GÊNERO
E CIDADANIA
LAGOA

ÁREA DE ACTIVIDADE: SEGURANÇA SOCIAL

MODALIDADE DE FORMAÇÃO: Formação Contínua

ÁREA DE FORMAÇÃO (Port. n.º 256/2005 de 16 de Março): 313 – Ciência Política e Cidadania

COMPETÊNCIAS VISADAS:

- Conhecer a realidade sobre a igualdade de género e reflectir sobre a mesma
- Definir estratégias para uma cidadania activa
- Promover uma cidadania e de igualdade de género e não discriminação

PLANO CURRICULAR (Unidades Temáticas):

Sessões Presenciais (19 horas):

- A Metodologia e ambientação à plataforma (6 horas e 30 minutos)
- Visita de estudo (6 horas)
- Balanço final da acção e balanço de competências (6 horas e 30 minutos)

Sessões Online (21 horas):

Módulo 1 (7 horas)

- O contexto nacional e comunitário sobre a igualdade de género no mercado de trabalho;
- A evolução dos estereótipos sobre os papéis de mulheres e homens ao longo dos tempos;
- Os mecanismos que reflectem a desigualdade, nomeadamente a questão do poder.

Módulo 2 (6 horas)

- Os modelos de ensino em Portugal e a sua evolução ao longo da história;
- Utilizar instrumentos para promover a participação equilibrada entre mulheres e homens na vida familiar, pessoal e profissional;
- Capaz de conceber novas formas de organização do tempo que promovam a conciliação entre actividades profissionais e familiares, na mulher e no homem, tendo em conta a igualdade de género;

Módulo 3 (8 horas)

- As disposições legais que têm contribuído para uma mudança de mentalidade e de prática social em termos de cidadania e igualdade de género;
- Conceitos como Estado de Direito, Cidadania e Democracia Paritária associados ao contexto de género;
- O princípio da cidadania, promovendo a participação equilibrada entre mulheres e homens;
- Práticas de sucesso implementadas com êxito por instituições de referência no âmbito do exercício da cidadania.