PONTA DELGADA
CÂMARA MUNICIPAL

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Ponta Delgada 2020-2023

fundo de maneio

Desenvolvimento

Fundo de Maneio

Consultoria, Recursos Humanos e Investimentos, Lda.

Rua Bento José Morais, 23, 3º Sul

9500-772 Ponta Delgada

Telefone/Fax: (+351) 296 654 047

www.fundodemaneio.com

fm@fundodemaneio.com

Propriedade

Câmara Municipal de Ponta Delgada

Praça do Município

9504-523 Ponta Delgada

Telefone: (+351) 296 304 400

www.cm-pontadelgada.pt

geral@mpdelgada.pt

Ponta Delgada, setembro de 2020

PREFÁCIO

A igualdade e a não discriminação são princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa. Devem ser respeitados e exercidos por todos. Desde logo, com uma conduta exemplar dos poderes públicos.

É responsabilidade indelegável de cada um de nós, enquanto seres pessoais e sociais, contribuir para o desenvolvimento de uma cultura, local e global, de direitos humanos, de não discriminação, de não-violência.

O género, a cultura, a etnia, a religião, a orientação sexual não são - não podem ser - critérios diferenciadores e condicionadores para a igualdade de oportunidades e de tratamento que a todos deve assistir.

No Município de Ponta Delgada, essa nossa preocupação é genuína e consequente.

Proativamente, fomos uma das primeiras autarquias de todo o país a celebrar um protocolo de cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, logo em junho de 2019.

O seu primeiro objetivo era assegurar a devida territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual".

O seu primeiro resultado é a elaboração deste ***Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Ponta Delgada 2020-2023***.

Queremos que contribua para a concretização progressiva da visão estratégica que temos para o nosso concelho nesta matéria estruturante e transversal: "uma sociedade justa, inclusiva e igualitária, cuja promoção da igualdade e não discriminação entre todos os cidadãos se baseia numa atuação concertada entre a autarquia, as entidades relevantes e a população, constituindo-se como um município exemplar na Região Autónoma dos Açores".

No âmbito e na prossecução dessa mesma estratégia global, pretende este plano definir medidas e ações com objetivos concretos.

Em geral, contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos e, para isso, prevenir, combater e eliminar todas as formas de discriminação.

Em especial, prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho e, também para isso, promover a sua maior participação política e cívica.

Apraz-nos constatar o bom exemplo da própria Câmara Municipal de Ponta Delgada.

Pela primeira vez na sua história, a administração camarária está maioritariamente constituída por membros executivos do sexo feminino, três em cinco, incluindo a presidência desta que é a maior autarquia dos Açores.

E nas 22 atuais e principais chefias orgânicas dos serviços camarários verifica-se uma paridade perfeita, com 11 homens e 11 mulheres.

Mas, mais do que o exemplo que damos, importa a situação que temos.

Como demonstram os estudos subjacentes a este plano, se, por um lado, se verifica um grande crescimento do número de mulheres na população ativa do nosso concelho e a sua maior qualificação académica, por outro, infelizmente, elas auferem em média salários inferiores aos dos homens, sobretudo nos cargos de maior qualificação e considerando unicamente os trabalhadores por conta de outrem.

Enquanto subsistirem situações de desigualdade e de discriminação, valerá a pena elaborar - e, sobretudo, implementar - um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Maria José Lemos Duarte

Presidente da Câmara Municipal de Ponta Delgada

Sumário Executivo

A igualdade e o livre exercício dos direitos, embora previstos na legislação, ainda não é uma realidade para todos os cidadãos. Tal como demonstram vários documentos e estudos elaborados, a discriminação em torno do sexo, etnia, orientação sexual, religião, entre outros fatores, encontra-se bastante patente na sociedade regional, nacional, europeia e mundial. Esta tem sido uma preocupação que tem merecido cada vez maior atenção pelos diversos órgãos governamentais, as quais resultaram na apresentação de documentos estratégicos a nível regional e nacional para o seu combate.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" foi a última estratégia nacional apresentada a nível nacional, que, para além de ter como objetivo o combate à desigualdade de género, procura combater todas as formas de discriminação e a violência de género, sobretudo a violência doméstica, fenómeno bastante presente na realidade regional. Resultou na definição de três planos de ação, cada um com um foco muito específico de atuação.

Na sequência da apresentação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual", a Câmara Municipal de Ponta Delgada assinou um Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género em junho de 2019. Este protocolo tem como objetivos a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da referida estratégia, o qual emana na elaboração do presente ***Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação de Ponta Delgada 2020-2023***.

A elaboração do plano municipal seguiu as metodologias reconhecidas pela academia para o diagnóstico, planeamento estratégico e consequente planos de ação. Procurou-se, por um lado, diagnosticar a realidade do concelho de Ponta Delgada nos campos abrangidos pelo protocolo de cooperação e, por outro lado, definir uma visão e objetivos estratégicos específicos para o Município de Ponta Delgada, tendo em conta o diagnóstico efetuado e os objetivos

da estratégia nacional, para os quais devem concorrer todas as ações a delinear, tanto na vertente interna, como na vertente externa.

A fase de diagnóstico incluiu um conjunto de métodos operacionais e as ferramentas, desde a análise a dados estatísticos à implementação de inquéritos aos recursos humanos da autarquia, a realização de entrevistas a entidades externas especializadas e relevantes na persecução dos objetivos propostos e a implementação de um autodiagnóstico.

A análise aos dados estatísticos pretendeu caracterizar o concelho de Ponta Delgada do ponto de vista demográfico e socioeconómico, tendo em conta vários domínios como a economia, o mercado laboral, a proteção social, a saúde, a habitação e a participação. As principais conclusões retiradas desta análise prendem-se com a grande terciarização do tecido empresarial de Ponta Delgada, muito impulsionado pela centralidade e importância do concelho no setor turístico regional, o progressivo envelhecimento da população, derivado do decrescimento acentuado na população com idade inferior a 25 anos, o grande crescimento do número de mulheres na população ativa do concelho e a sua maior qualificação académica, apesar de auferirem em média salários inferiores aos homens, sobretudo nos cargos de maior qualificação (considerando apenas os/as trabalhadores/as por conta de outrem).

A implementação de inquéritos permitiu a análise à estrutura interna da Câmara Municipal de Ponta Delgada e à atuação da autarquia na promoção da igualdade e da não discriminação na vertente interna. Foram recolhidas 187 respostas válidas. Há uma opinião bastante favorável dos recursos humanos sobre o comportamento da autarquia na promoção destes princípios, embora consideram que existem campos que necessitem de melhoria e maior atuação, sobretudo no que se refere à realização de mais formações e a igualdade na promoção na carreira, a igualdade na remuneração dos recursos humanos e na participação em lugares de decisão.

A realização das entrevistas a entidades relevantes pretendeu, por sua vez, recolher *inputs* sobre o grau de gravidade dos fenómenos da desigualdade e da discriminação no concelho de Ponta Delgada, assim como a eficácia de atuação da Câmara Municipal de Ponta Delgada neste combate. Das 32 entidades convidadas a participar, foram realizadas entrevistas a 20 entidades do concelho, com âmbitos de atuação bastante diversificados nos domínios da igualdade e não discriminação. Entre a estereotipia, a discriminação,

a violência contra as mulheres e a violência doméstica, a maioria das entidades referenciou que os últimos dois fenómenos existem no concelho. Dos entrevistados, 90% refere, ainda, que a orientação sexual é a principal variável no fenómeno da discriminação em Ponta Delgada. Dos vários motivos apresentados para a existência dos fenómenos em Ponta Delgada, refere-se que estes advêm de ideias enraizadas na educação de crianças e jovens de uma sociedade patriarcal e de pouca tolerância, assim como o estigma cultural e religioso do papel da mulher na sociedade e o sentimento de impunidade existente. Menos de 50% das entidades refere que a Câmara Municipal tem uma atuação eficaz no combate aos fenómenos, embora sejam elogiados vários projetos da autarquia como a celebração das efemérides e a criação do projeto "Casa dos Manaias".

O último método operacional de diagnóstico foi a realização de um autodiagnóstico com 70 questões, proposto pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE). Foi obtido um resultado de 72 pontos em 100 pontos disponíveis, o que se reflete num resultado "Bom" e que permite confirmar o trabalho já desenvolvido pela Câmara Municipal de Ponta Delgada. O domínio do "Planeamento Estratégico" demonstrou ser um dos domínios que carece de maior intervenção. A "Relação com a Comunidade" foi, por sua vez, o domínio que obteve maior pontuação, como resultado das várias iniciativas que a Câmara Municipal de Ponta Delgada tem em parceria ou através de protocolos firmados com diferentes entidades municipais e regionais.

Após a fase de diagnóstico, procedeu-se à definição da visão dos objetivos estratégicos. Tendo como visão para o concelho de Ponta Delgada "sociedade justa, inclusiva e igualitária, cuja promoção da igualdade e não discriminação entre todos os cidadãos se baseia numa atuação concertada entre a autarquia, as entidades relevantes e a população, constituindo-se como um município exemplar na Região Autónoma dos Açores", foram definidos quatro objetivos estratégicos: dois na vertente interna, procurando a gestão mais igualitária dos recursos humanos, a qualificação dos recursos humanos e a oferta de mais e melhores serviços; e dois na vertente externa, pretendendo-se uma atuação junto da sociedade de forma concertada e diferenciada consoante o público-alvo. O plano municipal culminou com a definição de 63 medidas, devidamente calendarizadas.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO 10

2. A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO NO CONTEXTO AUTÁRQUICO 12

3. DIAGNÓSTICO DO CONCELHO DE PONTA DELGADA 16

3.1. CARACTERIZAÇÃO GEOGRÁFICA E DEMOGRÁFICA 16

3.2. CARACTERIZAÇÃO SOCIOECONÓMICA 24

3.2.1. ECONOMIA 24

3.2.2. MERCADO LABORAL 29

3.2.3. PROTEÇÃO SOCIAL 33

3.2.4. SAÚDE 39

3.2.5. HABITAÇÃO 41

3.2.6. PARTICIPAÇÃO ELEITORAL 44

3.3. INQUÉRITOS E ENTREVISTAS 46

3.3.1. INQUÉRITOS AOS RECURSOS HUMANOS 46

3.3.2. ENTREVISTAS 54

3.4. AUTODIAGNÓSTICO 58

3.5. ANÁLISE CRÍTICA 72

4. PLANO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 77
4.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 77
4.2. ENTIDADES RELEVANTES 80
4.3. PLANO DE AÇÃO 90
4.4. CALENDARIZAÇÃO 116
4.5. BENCHMARKS 122
5. PLANO DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO 125
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 132
7. DOCUMENTAÇÃO DE REFERÊNCIA 133
8. ANEXOS 136
ANEXO I - LISTA DE ENTIDADES CONVIDADAS PARA A ENTREVISTA 137

1. INTRODUÇÃO

Os princípios da igualdade e da não discriminação estão estabelecidos na Constituição da República Portuguesa. Prevê que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social, são iguais perante a lei e ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da ascendência, do sexo, da etnia, da língua, do território de origem, da religião, das convicções políticas ou ideológicas, da instrução, da situação económica ou da orientação sexual. Adicionalmente, a Carta Europeia para Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local reforça que a igualdade das mulheres e dos homens para todos e todas constitui um valor capital para a democracia.

Embora esteja declarada a sua importância capital nos principais instrumentos regulatórios do país, os princípios da igualdade e da não discriminação não podem ser entendidos como direitos meramente reconhecidos legalmente. A sua concretização depende de um efetivo exercício em todos os aspetos da vida dos cidadãos, nomeadamente ao nível político, económico, social e cultural, garantindo a real igualdade entre todos os cidadãos.

Neste sentido, e conforme estabelecido no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação de Ponta Delgada assinado com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Câmara Municipal de Ponta Delgada procedeu à elaboração do presente ***Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação de Ponta Delgada 2020-2023***. Pretende-se, com este plano, definir um conjunto de medidas de *mainstreaming* e de ações específicas com vista a:

- Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade de géneros, não discriminação e não-violência;
- Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros;
- Prevenir e combater a violência contra as mulheres;

- Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada;
- Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho;
- Promover uma maior participação política e cívica das mulheres.

Estes são objetivos alinhados com a recente Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 e os respetivos planos de ação. O ***Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação de Ponta Delgada 2020-2023*** pretende cumprir com o princípio da territorialização estabelecido nesta estratégia, estabelecendo políticas públicas face às características e necessidades territoriais do Concelho de Ponta Delgada, potenciando o trabalho de atores locais e do trabalho em rede.

A atuação do poder local é crucial para que se possa progredir nas áreas da igualdade e da não discriminação plena, que são de elementar importância num Estado democrático. A Carta de Autonomia Local do Conselho da Europa da 1985, subscrita e ratificada por uma larga maioria de Estados europeus, acentua o direito e a capacidade efetiva para as coletividades locais de regulamentarem e de gerirem uma parte importante dos assuntos de interesse público. O poder local deve, pois, efetuar as escolhas que melhor se adequam à vida quotidiana dos seus habitantes.

Para além da igualdade de género, é fundamental assegurar os princípios constitucionalmente instituídos de igualdade real entre todos os cidadãos portugueses. Recentemente, a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género tem sido das áreas que maior atenção e preocupação tem suscitado devido à estereotipia enraizada e à discriminação que tem resultado no incumprimento de direitos fundamentais.

O ***Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação de Ponta Delgada 2020-2023*** surge, assim, como um instrumento de política pública que pretende garantir uma sociedade livre de estereótipos e igual para todos os habitantes e visitantes do concelho de Ponta Delgada. Incorpora um extenso diagnóstico, realizado a partir de uma auscultação ampla de atores cruciais da sociedade e resulta num plano de ação concreto, que permitirá atingir os preceitos definidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.

2. A Igualdade e a Não Discriminação no Contexto Autárquico

Apesar do reconhecimento formal e legal e dos progressos alcançados, a igualdade de género e a não discriminação em função do sexo no quotidiano de todos os cidadãos ainda não é uma realidade em Portugal e na União Europeia. Estas são conclusões evidenciadas em diversos estudos, dos quais se destaca o estudo *Igualdade de Género ao Longo da Vida*, publicado pela Fundação Manuel dos Santos, em maio de 2018. O estudo destaca alguns aspetos em que a desigualdade em função do género se manifesta ao longo da vida:

1. À entrada do mercado trabalho, as mulheres, mesmo sendo mais escolarizadas, obtêm salários mais baixos, têm relações contratuais mais precárias, têm uma probabilidade de ficar desempregadas e ocupam mais tempo a cuidar da família;
2. Apesar das mulheres estarem ligeiramente menos ocupadas com trabalho remunerado, estas estão muito mais ocupadas com o trabalho não remunerado. Tal resulta em disparidades salariais e à sobrecarga das mulheres no que toca à gestão do quotidiano;
3. Na idade tardia da vida ativa, as mulheres diminuem a sua participação no mercado de trabalho, tendendo a ocupar-se com tarefas de apoio à família de forma mais sistemática e permanente, podendo resultar em maior risco de pobreza das mulheres em idade avançada;
4. Existe uma grande dificuldade dos jovens se tornarem independentes e autónomos, apesar das mulheres tenderem a sair de casa dos pais mais cedo do que os homens. Tal resulta em baixos salários auferidos pelos jovens, na instabilidade laboral e de um comportamento mais materialista dos jovens;
5. Os homens apresentam maiores comportamentos de risco no que concerne ao crime e à violência do que as mulheres, resultando em maior percentagem de mortes por causas externas às doenças;
6. As dificuldades sentidas pelos portugueses nestes domínios não são muito diferentes do que pelos outros países da União Europeia, embora existam, naturalmente, realidades e contextos muito específicos em alguns países.

Estes são aspetos que ajudam a reforçar a conclusão de que a igualdade entre homens e mulheres ainda não é uma realidade em Portugal, subsistindo desigualdades sociais, económicas e culturais. São o resultado de construções sociais baseadas em estereótipos estabelecidos nos conceitos de família, na educação, nos *media*, no mundo do trabalho e na própria organização da sociedade, refletindo-se em oportunidades desiguais, disparidades salariais e cargas de trabalho diferenciados, podendo-se conjugar em fenómenos mais extremos como a propagação do crime, a violência e o suicídio.

No entanto, as desigualdades, a estereotipia e a discriminação são fenómenos que não resultam apenas das diferenças de género dos indivíduos. As preocupações em torno da etnia e, mais recentemente, da orientação sexual e da identidade de género estão a mobilizar a comunidade política a agir nestes domínios e a garantir os direitos que estão previstos na Constituição da República Portuguesa. Atualmente, há cada vez maior preocupação com a integração plena de indivíduos de diferentes etnias e da comunidade LGBTI e com a garantia de direitos e deveres iguais para todos.

Esta realidade encontra-se ainda distante em Portugal e na União Europeia, apesar de já existirem alguns resultados positivos alcançados nestas matérias.

No que concerne à discriminação étnico-racial, o relatório *Being Black in the EU*, elaborado pela Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, refere que Portugal é dos países da União Europeia com maior taxa de empregabilidade a afrodescendentes e imigrantes africanos, tanto em homens como em mulheres, e com menores taxas de violência e vitimização motivadas pelo racismo. Por outro lado, também se verifica que muito deste trabalho remunerado é não-qualificado, que a proporção de pessoas de origem africana com dificuldade em ter dinheiro é o dobro da população em geral e que o nível escolaridade é muito inferior ao resto da população.

Em relação à discriminação em função da orientação sexual ou da identidade de género, segundo o estudo *Society at a Glance 2019*, elaborado pela OCDE, uma em cada três pessoas da comunidade LGBTI europeia assume que já foi vítima de discriminação. Adicionalmente, Portugal encontra-se entre os oito países da OCDE com maiores níveis de discriminação em relação aos homossexuais.

Estas são conclusões que mostram a necessidade de criar ou reforçar ações de combate ao estereótipo, à discriminação e à violência contra pessoais devido à sua cor, ascendência, origem ou orientação sexual na União Europeia e, por inerência, em Portugal. Sendo Estado parte em inúmeros instrumentos internacionais vinculativos e tendo assumidos numerosos compromissos políticos nestes domínios, o Estado Português vem desenvolvendo planos nacionais para a criação de políticas públicas para a igualdade e a não discriminação. A promoção da igualdade entre homens e mulheres e a igualdade real entre os portugueses são, na realidade, tarefas fundamentais do Estado consagradas na Constituição da República Portuguesa.

O XXI Governo Constitucional apresentou o mais recente plano nacional, intitulado Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. Tem como objetivos principais a eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra às mulheres e à violência doméstica em Portugal.

Esta estratégia está apoiada por três planos de ação: o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021, o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021 e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021.

Para além da Administração Central, a Administração Local constitui-se como um ator fundamental para atingir os objetivos definidos na referida estratégia. Representam as esferas de governança mais próximas da população local e representam os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades e dos estereótipos, promovendo uma sociedade mais justa e igualitária.

Neste sentido, a territorialização foi uma das prioridades estabelecidas, de forma a adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país. Pretende-se potenciar o trabalho de atores locais e em rede, uma vez que estes são profundos conhecedores da realidade da população local. Foi assumido, assim, que as autarquias locais e a sua rede de parcerias

serão agentes estratégicos do *mainstreaming* do combate à discriminação e à estereotipia.

O princípio da territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 pretende alargar o âmbito de atuação já definido pelo Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro). Este regime estabelece que uma das atribuições do poder local é assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município. Com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, pretende-se que o poder autárquico atue, de igual forma, sobre as outras formas de discriminação e estereotipia para além daquela verificada em função do género, assim como desenvolva políticas públicas que permitam atuar de forma mais firme e concreta na vertente externa do município.

Os três planos de ação que apoiam da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 já integram medidas que visam o desenvolvimento de respostas adequadas à realidade local e o reforço dos instrumentos de *mainstreaming* a nível local. Não obstante, a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 deve consubstanciar-se na elaboração de planos municipais para a igualdade que traduzam, à escala local, a estrutura da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 e respetiva articulação e concretização em planos setoriais locais, salvaguardando a autonomia das autarquias e a especificidade regional.

Para consubstanciar a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 no Município de Ponta Delgada, foi assinado a 12 de junho de 2019 o Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação entre a Câmara Municipal de Ponta Delgada e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género - entidade coordenadora da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 e dos respetivos planos de ação. Ficou estabelecido, na alínea c) da Cláusula 4.ª do protocolo, a elaboração de um Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação para o Município de Ponta Delgada, definindo-se um conjunto de medidas de *mainstreaming* e ações específicas para um período de 4 anos. As intervenções deverão impactar tanto na estrutura interna do Município (vertente interna) como ao nível do território (vertente externa).

3. Diagnóstico do Concelho de Ponta Delgada

Procurando conhecer detalhadamente a envolvendo contextual do concelho de Ponta Delgada no que se refere às matérias da igualdade e não discriminação, procedeu-se a uma análise rigorosa a diferentes aspetos do Município, tanto na vertente interna, como na vertente externa. Esta análise permitirá formular a base de trabalho e os pressupostos na formulação das medidas e ações a adotar.

Nos primeiros subcapítulos apresenta-se a caracterização geográfica, demográfica e socioeconómica de Ponta Delgada, recorrendo, essencialmente, à análise de dados estatísticos oficiais publicados. Posteriormente, apresenta-se os resultados dos inquéritos aplicados a uma amostra de colaboradores da Câmara Municipal de Ponta Delgada e a entidade externas cuja missão e âmbito de atuação se enquadram nas tipologias de intervenção pretendidas com a implementação deste plano. Por fim, procedeu-se a um autodiagnosticado com base em ferramentas adequadas e disponibilizadas para o efeito e a uma análise crítica, pretendendo, pois, identificar as linhas orientadoras e os principais focos de atenção aquando da formulação do plano de ação.

3.1. Caracterização Geográfica e Demográfica

Composto por 24 freguesias, o concelho de Ponta Delgada é um dos 19 concelhos da Região Autónoma dos Açores e um dos seis concelhos da ilha de São Miguel, situando-se no extremo ocidental da ilha. É o concelho com maior área e população dos Açores, ocupando uma área global de 231,89 km^2. O concelho tem a sua sede na cidade de Ponta Delgada, que é constituída por quatro freguesias (Santa Clara, São José, São Sebastião e São Pedro).

Figura 1 - Delimitação do concelho de Ponta Delgada na ilha de São Miguel

Fonte: Câmara Municipal de Ponta Delgada

De acordo com os dados apurados nos Censos de 2011, Ponta Delgada contava com cerca de 68.809 habitantes, dispersos de forma muito heterogénea pelas várias freguesias.

Tabela 1 - População residente, área e densidade populacional, por freguesia (à data dos Censos de 2011)

	População residente	Área (km²)	Densidade populacional
Ponta Delgada	**68.809**	**233,0**	**295,3**
Arrifes	7.086	25,4	279,0
Candelária	1.079	8,6	125,5
Capelas	4.080	16,9	241,4
Covoada	1.341	9,0	149,0
Fajã de Baixo	5.050	4,1	1.231,7
Fajã de Cima	3.438	11,9	288,9
Fenais da Luz	2.009	7,7	260,9
Feteiras	1.571	23,5	66,9
Ginetes	1.378	12,1	113,9
Mosteiros	1.123	9,0	124,8
São Sebastião	3.953	3,3	1.197,9
São José	5.934	1,7	3.490,6
São Pedro	7.742	2,9	2.669,7
Relva	3.006	12,1	248,4
Remédios	931	5,6	166,3
Livramento	4.062	5,6	725,4
São Roque	4.932	7,2	685,0
Santa Bárbara	855	8,7	98,3
Santo António	1.829	11,7	156,3
São Vicente Ferreira	2.361	11,4	207,1
Sete Cidades	793	19,2	41,3
Ajuda da Bretanha	661	7,1	93,1
Pilar da Bretanha	624	6,1	102,3
Santa Clara	2.971	2,2	1.350,5

Fonte: INE (2020)

Em conjunto, as freguesias que compõem a cidade de Ponta Delgada representam cerca de 30% da população. São nestas freguesias que se verificam os maiores índices de densidade populacional, seguidas das freguesias localizadas nos arredores da cidade. A exceção é Fajã de Baixo, que tem uma densidade populacional superior a Santa Clara. A maior freguesia e a que possui maior população é Arrifes (7.086 habitantes), com o Pilar da Bretanha a ser a freguesia com a menor população (624 habitantes).

A densidade populacional no concelho de Ponta Delgada (295,3 hab./km^2) é muito superior à densidade populacional verificada dos Açores (106,3 hab./km^2). O concelho possui o mais desenvolvido centro urbano regional, conferindo-lhe uma centralidade em termos económicos e populacionais. Dispõe das principais infraestruturas de transporte, quer aéreo, quer marítimo, sendo, por isso, a principal porta de entrada e saída da Região Autónoma dos Açores.

Relativamente aos Censos de 2001, verifica-se um crescimento de 4,5% na população residente em Ponta Delgada. A análise aos dados dos Censos indica que Ponta Delgada foi o segundo concelho que mais cresceu em termos relativos e o que mais cresceu em termos absolutos na última década nos Açores.

Tabela 2 - População residente (n.º) na Região Autónoma dos Açores por local de residência (à data dos Censos)

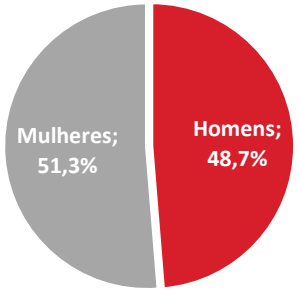
	2001	2011	Variação
	Total	Total	%
Santa Maria	**5.578**	**5.552**	**-0,5%**
Vila do Porto	5.578	5.552	-0,5%
São Miguel	**131.609**	**137.856**	**4,7%**
Lagoa	14.126	14.442	2,2%
Nordeste	5.291	4.937	-6,7%
Ponta Delgada	**65.854**	**68.809**	**4,5%**
Povoação	6.726	6.327	-5,9%
Ribeira Grande	28.462	32.112	12,8%
Vila Franca do Campo	11.150	11.229	0,7%
Terceira	**55.833**	**56.437**	**1,1%**
Angra do Heroísmo	35.581	35.402	-0,5%
Praia da Vitória	20.252	21.035	3,9%
Graciosa	**4.780**	**4.391**	**-8,1%**
Santa Cruz da Graciosa	4.780	4.391	-8,1%
São Jorge	**9.674**	**9.171**	**-5,2%**
Calheta	4.069	3.773	-7,3%
Velas	5.605	5.398	-3,7%
Pico	**14.806**	**14.148**	**-4,4%**
Lajes do Pico	5.041	4.711	-6,5%
Madalena	6.136	6.049	-1,4%
São Roque do Pico	3.629	3.388	-6,6%
Faial	**15.063**	**14.994**	**-0,5%**
Horta	15.063	14.994	-0,5%
Flores	**3.995**	**3.793**	**-5,1%**
Lajes das Flores	1.502	1.504	0,1%
Santa Cruz das Flores	2.493	2.289	-8,2%
Corvo	**425**	**430**	**1,2%**
Corvo	425	430	1,2%
Açores	**241.763**	**246.772**	**2,1%**

Fonte: INE (2020)

É relevante ainda notar que a variação populacional em Ponta Delgada foi de 2.955 indivíduos, enquanto o saldo natural se registou em 2.965 (segundo dados do SREA), o que, partindo do pressuposto de coerência entre os dados do INE e do SREA, demonstra um saldo migratório ligeiramente negativo, indiciando, mesmo que muito residual, a saída de habitantes do concelho.

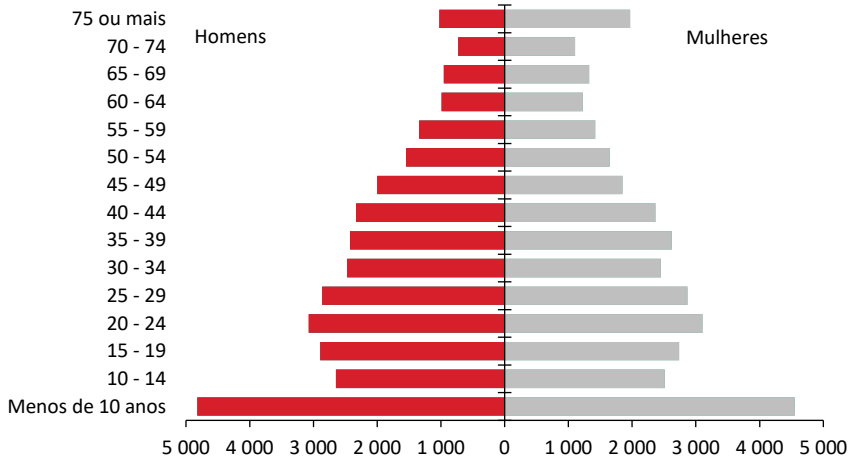
Dos cerca de 69 mil habitantes de Ponta Delgada, 48,7% são do sexo masculino e 51,3% são do sexo feminino. Em apenas 8 das 21 freguesias do concelho de Ponta Delgada existe uma proporção de indivíduos do sexo masculino. As maiores proporções de indivíduos do sexo feminino verificam-se nas freguesias da cidade de Ponta Delgada.

Gráfico 1 - Distribuição da população residente em Ponta Delgada por sexo à data dos Censos de 2011



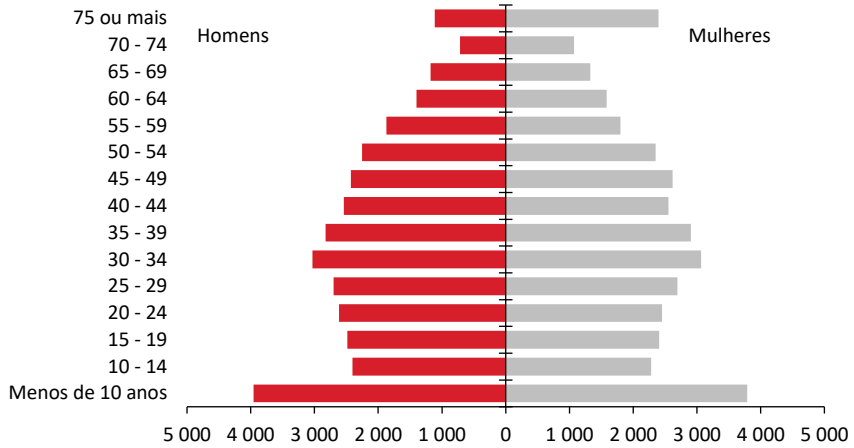
Fonte: INE (2020)

Gráfico 2 - Pirâmide etária do concelho de Ponta Delgada, construída com os dados dos Censos 2001



Fonte: INE (2020)

Gráfico 3 - Pirâmide etária do concelho de Ponta Delgada, construída com os dados dos Censos 2011

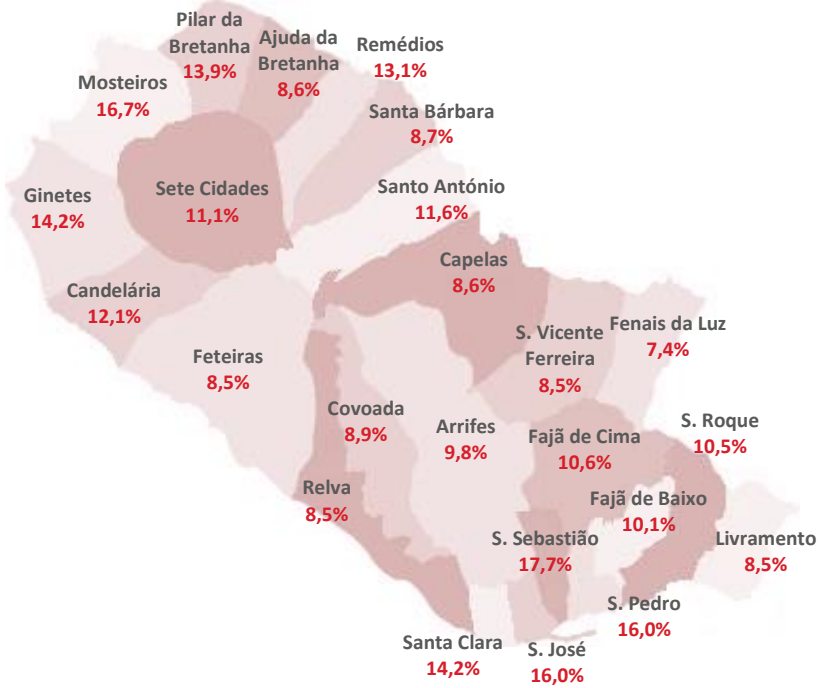


Fonte: INE (2020)

O progressivo envelhecimento da população verificado a nível nacional e regional é também visível no concelho de Ponta Delgada, como demonstra a comparação entre a pirâmide etária de 2001 e 2011. Atualmente, mais de 50% da população já se encontra nas faixas etárias acima dos 35 anos, algo que não acontecia em 2001, apesar de subsistir, ainda, um significativo número de jovens. Os dados dos Censos permitem aferir que Ponta Delgada é um concelho relativamente jovem, com uma média de idades de 36,4 anos, portanto já acima dos 35 anos.

Ocupa a quarta posição a nível regional na hierarquização com base na juventude da população, após os concelhos de Ribeira Grande (32,4), Lagoa (34,4) e Vila Franca do Campo (35,7), posicionando-se abaixo da média regional de 37,3 anos. Este paradigma, apesar de requerer o acompanhamento da sua evolução, apresenta-se, ainda assim, como favorável ao desenvolvimento social e económico de Ponta Delgada. O potencial humano é significativo, aportando boas perspetivas para a implementação de medidas e ações com uma visão de longo prazo.

Figura 2 - Proporção da população residente com idade igual ou superior a 65 anos em Ponta Delgada à data dos Censos de 2011, por freguesia



Fonte: INE (2020)

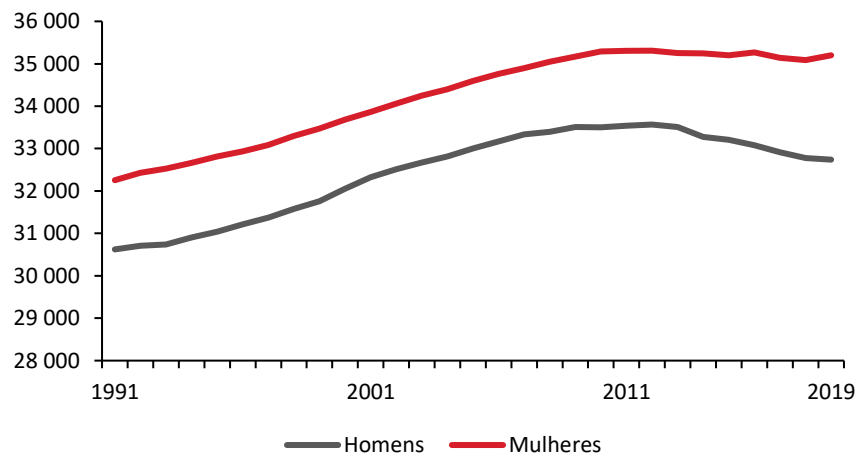
É interessante verificar que as freguesias com maior percentagem de indivíduos com idade igual ou superior a 65 anos encontram-se nas freguesias da cidade de Ponta Delgada e nas freguesias localizadas na zona mais a leste do concelho (as mais afastadas do centro urbanos e de cariz marcadamente rural). Por outro lado, é nas freguesias da zona suburbana (ao redor da cidade de Ponta Delgada) que há menores percentagens de população com idade igual ou superior a 65 anos. Para esta situação poderão concorrer fatores como a necessidade de a população ativa estar próxima do centro urbano (tendo, contudo, maior capacidade de mobilidade do que os idosos) e dos preços das casas e das rendas serem mais acessíveis para os grupos etários com menor poder de compra.

Para além dos dados do Recenseamento Geral da População, é ainda relevante considerar os dados relativos às estimativas da população residente elaboradas pelo INE para compreender as alterações demográficas que ocorreram no concelho de Ponta Delgada nos últimos cerca de 30 anos. Em 1991, a estimativa da população residente neste concelho era de 62.878 indivíduos, dos quais 48,7% eram homens e 51,3% mulheres. Até 2012, os valores das estimativas apresentaram taxas de crescimento positivas em todos os anos. A partir de 2013, registam-se variações negativas em todos os anos até 2018, sendo esta variação mais pronunciada nos indivíduos do sexo masculino do que nos indivíduos do sexo feminino. Em 2019, a estimativa da população residente em Ponta Delgada foi de 67.935 habitantes (menos 941 do que em 2012), dos quais 48,2% do sexo masculino e 51,8% do sexo feminino.

A análise à estimativa da população residente por grupos etários evidencia, novamente, o progressivo envelhecimento da população. É particularmente evidente o crescimento do número de indivíduos com idade superior a 25 anos (de 54,2% em 1991 para 71,3% em 2019) por contraponto à diminuição pronunciada dos indivíduos com idade inferior a 25 anos (de 45,8% em 1991 para 28,7% em 2019).

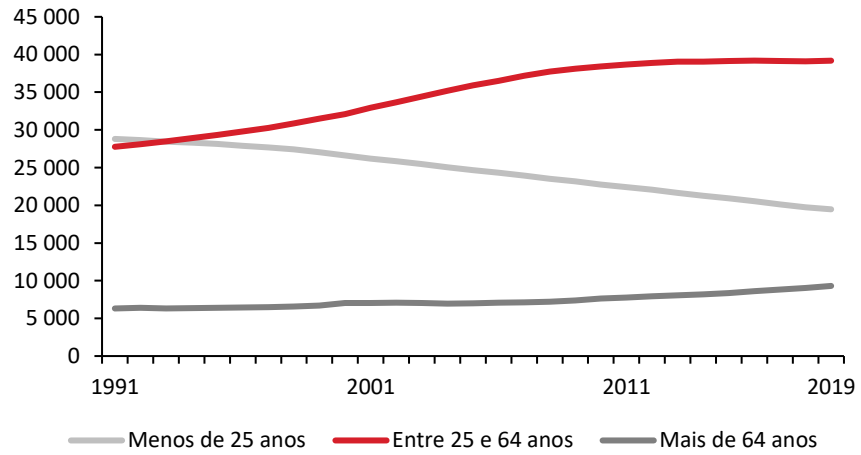
No que concerne ao nível de literacia da população do concelho, ainda cerca de 40% dos indivíduos não têm habilitação ou apenas possui o 1.º Ciclo do Ensino Básico, apesar de este valor ter sido superior a 50% em 2001. A nível regional, esse valor atinge quase os 50% em 2011, diminuindo em cerca de 10 p.p. o valor registado à data dos Censos de 2001. Aumentando o intervalo de análise, confirma-se uma maior escolarização do concelho face ao global da Região, mantendo-se, contudo, níveis de escolaridade básicos substanciais, apesar da evolução positiva entre 2001 e 2011. Mais de metade da população do concelho de Ponta Delgada tem apenas habilitações iguais ou inferiores ao 2.º Ciclo do Ensino Básico. Regista-se, contudo, uma notória diminuição do número de indivíduos sem habilitações literárias naquele período (de 27,5% em 2001 para 19,9% em 2011).

Gráfico 4 - Estimativas da população residente em Ponta Delgada, por sexo



Fonte: SREA (2020)

Gráfico 5 - Estimativas da população residente em Ponta Delgada, por grupo etário



Fonte: SREA (2020)

Tabela 3 - Nível de escolaridade da população da Região Autónoma dos Açores e do concelho de Ponta Delgada (à data dos Censos)

Nível de Escolaridade	Açores		Ponta Delgada	
	2001	2011	2001	2011
Nenhum	30,2%	20,9%	27,5%	19,9%
Ensino Básico - 1º Ciclo	29,8%	26,8%	24,0%	21,0%
Ensino Básico - 2º Ciclo	16,1%	17,5%	17,3%	17,9%
Ensino Básico - 3º Ciclo	12,1%	15,7%	14,0%	17,2%
Ensino Secundário	7,2%	10,1%	10,2%	11,5%
Ensino Pós-Secundário	0,5%	0,7%	0,7%	1,0%
Superior	4,2%	8,2%	6,1%	11,5%
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: INE (2020)

Destaca-se, ainda, o facto de 11,5% da população do concelho deter o ensino secundário e igual percentagem deter o ensino superior. Esta situação poderá ser explicada pelo facto do concelho de Ponta Delgada agregar várias escolas secundárias e de formação profissional; integrar o polo da Universidade dos Açores que oferece a maior parte dos cursos superiores na Região Autónoma dos Açores; concentrar uma importante parcela da atividade económica regional e, ainda, pelo facto de grande parte dessa atividade económica se desenvolver no setor terciário, onde são exigidos maiores níveis de conhecimento especializado e formação.

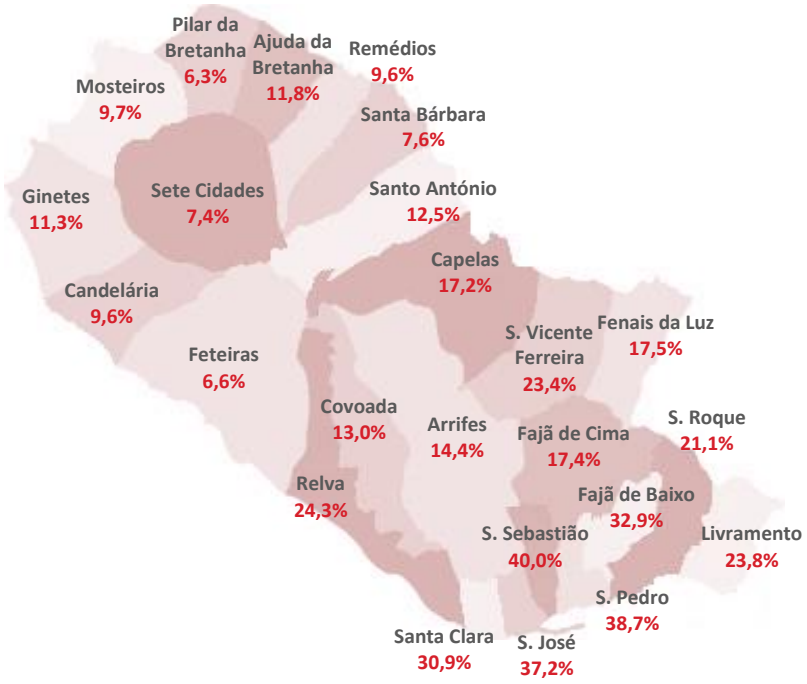
Tabela 4 - Nível de escolaridade da população do concelho Ponta Delgada, por sexo (à data dos Censos)

Nível de Escolaridade	2001		2011	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Nenhum	27,5%	27,6%	20,3%	19,3%
Ensino Básico - 1º Ciclo	24,6%	23,4%	21,0%	20,9%
Ensino Básico - 2º Ciclo	18,3%	16,4%	19,3%	16,6%
Ensino Básico - 3º Ciclo	14,5%	13,6%	18,3%	16,1%
Ensino Secundário	9,7%	10,6%	11,2%	11,9%
Ensino Pós-Secundário	0,6%	0,9%	1,0%	0,9%
Superior	4,8%	7,4%	8,7%	14,2%
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: INE (2020)

É interessante perceber que as mulheres apresentam níveis de literacia superiores aos dos homens. A diferença entre os dois géneros verifica-se, sobretudo, na maior proporção de mulheres com o ensino superior face aos homens, enquanto que existe maiores proporções dos homens com o 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico face às das mulheres. Percebe-se, por comparação com os dados de 2001, que o aumento da literacia dos homens justifica-se por um maior número de homens a concluir o Ensino Básico, enquanto nas mulheres este aumento da literacia resulta de um maior número a concluir o ensino superior.

Figura 3 - Proporção da população residente com nível de escolaridade igual ou superior ao ensino secundário em Ponta Delgada à data dos Censos de 2011, por freguesia



Fonte: INE (2020)

Analisando os dados por freguesia, verifica-se que as populações das freguesias pertencentes à cidade de Ponta Delgada apresentam um nível de escolaridade superior às restantes. Nestas, a proporção da população com o ensino secundário ou superior concluído é superior a 30%. Difere, substancialmente, dos valores verificados nas freguesias da zona suburbana e, sobretudo, da zona rural.

Por fim, importa destacar o número de pessoas residentes em Ponta Delgada que apresentam algum tipo de dificuldade. De acordo com os Censos de 2011, existe um maior número de pessoas que tem muita dificuldade em ver ou que não consegue ver (5.110), o que representava cerca de 7,4% da população residente. É importante notar que, em todos os tipos de dificuldade há um maior número de mulheres com essa respetiva dificuldade do que homens, situações particularmente evidentes nas dificuldades ver (+1.368) e andar ou subir degraus (+1.544).

Tabela 5 - População residente com algum tipo de dificuldade à data dos Censos de 2011, por tipo de dificuldade e sexo

	Homens	Mulheres	Global
Ver	1.871	3.239	5.110
Ouvir	1.089	1.396	2.485
Andar ou subir degraus	1.625	3.169	4.794
Memória ou concentração	1.282	2.093	3.375
Tomar banho ou vestir-se sozinho	829	1.440	2.269
Compreender os outros ou fazer-se compreender	885	1.211	2.096

Fonte: INE (2020)

3.2. Caracterização Socioeconómica

A centralidade do concelho de Ponta Delgada no contexto económico e social da Região Autónoma dos Açores é inquestionável, concentrando uma importante parcela da população, da atividade económica e dos fluxos turísticos. Tem o maior e mais desenvolvido centro urbano regional e assume-se como a principal porta de entrada nos Açores, com um aeroporto internacional que apresenta um volume crescente de passageiros e um moderno terminal de cruzeiros de grande escala.

Neste subcapítulo, caracteriza-se detalhadamente o contexto socioeconómico do concelho de Ponta Delgada. Apresenta-se uma análise a várias dimensões sociais e económicas, tais como o desenvolvimento económico e empresarial do concelho, os setores económicos predominantes e a sua evolução, o mercado laboral, a proteção social dos habitantes, o setor da saúde, a habitação e a participação eleitoral. Para enriquecer a análise e identificar possíveis focos de desigualdade e discriminação no concelho de Ponta Delgada, foi realizada, quando possível e pertinente, a desagregação dos dados por sexo, idade e outras variáveis consideradas relevantes para o diagnóstico.

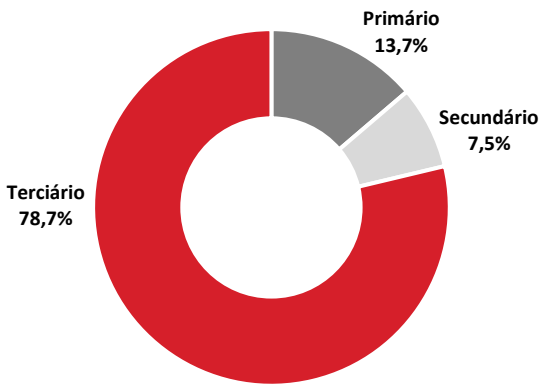
3.2.1. Economia

O desenvolvimento observado no concelho de Ponta Delgada nos últimos anos aproximou-se dos preceitos do conceito de desenvolvimento sustentável, mesmo considerando o retrocesso imposto no período da crise económico-financeira. De facto, houve uma preocupação dos diversos quadrantes da sociedade em promover um crescimento harmónico que projetasse o concelho para o futuro, em particular através de um binómio que associava as preocupações de desempenho económico competitivo a um reforço da coesão social. Atualmente, para além de ser um dos destinos europeus mais desejados pelos turistas, tornou-se, também, num local privilegiado para viver e para realizar negócios.

Estas são evidências extraídas, também, do *Portugal City Brand Ranking*, elaborado pela Bloom Consulting. Na edição de 2019, Ponta Delgada é o município líder nos Açores, atingindo o primeiro lugar, a nível regional, em todas as categorias (Negócios, Visitar e Viver). A nível nacional, posiciona-se no 24.º lugar do ranking global, mantendo a mesma posição face a 2018. O desempenho na dimensão "Visitar" destaca-se das restantes dimensões, uma vez que permite que Ponta Delgada ocupe a 14.ª posição nacional.

O setor terciário, muito impulsionado pela atividade turística, apresenta uma importância capital para a criação de riqueza e emprego em Ponta Delgada. Em 2018, integrava 78,7% do número de empresas do concelho e mais de 80% do volume de negócios. Pelo contrário, o setor primário, apesar de albergar cerca de 14% do número de empresas, gerou apenas 4,5% do volume de negócios, albergava 6,9% do pessoal ao serviço nas empresas e contribuiu apenas com 6,3% para a geração de VAB em Ponta Delgada. Em 2018, o VAB gerado aumentou 4,1%, dando continuidade aos aumentos registados nos anos de 2017 (3,7%) e de 2016 (14,1%).

Gráfico 6 - Empresas por setor de atividade no concelho de Ponta Delgada em 2018



Fonte: INE (2020)

A análise à evolução do número de empresas sedeadas no concelho de Ponta Delgada de 2008 a 2018 mostra, por um lado, os efeitos da crise económica e financeira no tecido empresarial local e, por outro, os sinais de retoma que se têm verificados nos últimos anos. De 2008 a 2012, o número de empresas diminuiu 13,8% (-1.068 empresas). O setor da construção foi, claramente, o mais afetado, verificando-se uma diminuição de 513 empresas (-63,7%) neste período.

A partir de 2013, o número de empresas tem vindo constantemente a evoluir positivamente. Em 2018, o número de empresas situou-se em 7.780 (+16,6% face a 2012), ultrapassando os valores registados em 2008. Face a 2012, os maiores crescimentos verificam-se nos setores do alojamento, restauração e similares (+471), das atividades administrativas e serviços de apoio (+270), das atividades ligadas ao setor primário (+225) e das atividades de saúde humana e apoio social (+124).

Estes dados evidenciam a diminuição da representação das empresas afetas ao setor da indústria. Pelo contrário, há mais empresas ligadas ao setor primário e, principalmente, ao setor terciário. Este crescimento advém, em grande medida, da criação de empresas ligadas ao setor do turismo.

Tabela 6 - Empresas por atividade económica no concelho de Ponta Delgada

	2008	2012	2017	2018
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	863	844	1.057	1.069
Indústrias extrativas	4	2	2	1
Indústrias transformadoras	313	229	243	249
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	3	3	3	2
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	5	7	8	8
Construção	860	347	312	326
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	1.148	1.043	966	976
Transportes e armazenagem	177	154	148	150
Alojamento, restauração e similares	460	393	755	864
Atividades de informação e de comunicação	98	101	95	105
Atividades imobiliárias	161	130	156	176
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	786	676	739	770
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	1.102	1.032	1.326	1.302
Educação	542	586	469	475
Atividades de saúde humana e apoio social	523	552	656	676
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	268	236	278	289
Outras atividades de serviços	426	336	335	342
Total	**7.739**	**6.671**	**7.548**	**7.780**

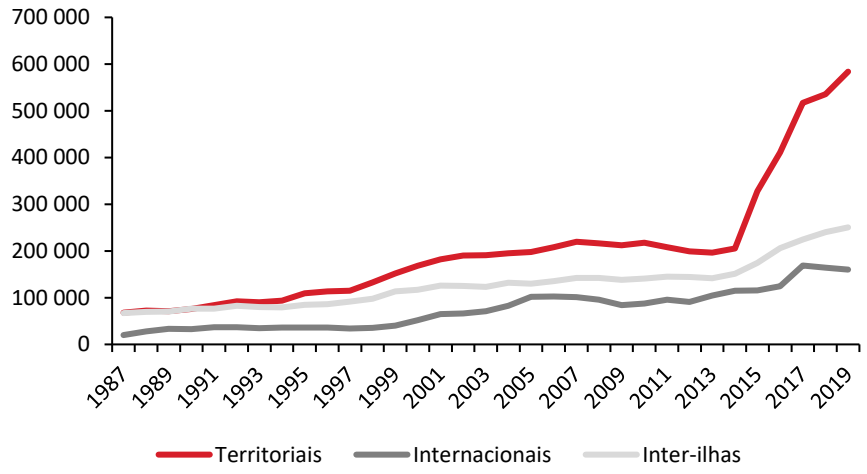
Fonte: INE (2020)

Efetivamente, apesar dos efeitos se fazerem sentir por toda a Região Autónoma dos Açores, o aumento da atividade turística tem sido especialmente evidente em Ponta Delgada, com impactos diretos, indiretos e induzidos na economia do concelho. Há crescimentos no movimento de pessoas, quer por via aérea, quer por via marítima, nas principais portas de entrada e saída da Região Autónoma dos Açores, que se localizam neste concelho.

A liberalização das rotas aéreas de Ponta Delgada para o Continente Português e para a Região Autónoma da Madeira e a consequente entrada de companhias aéreas *low-cost,* com preços de bilhetes mais acessíveis e um forte posicionamento no mercado e na promoção, facilitaram a movimentação de visitantes e residentes. Analisando a série 1987-2019, é percetível o grande impacto da liberalização destas rotas aéreas no volume de passageiros desembarcados de voos territoriais no aeroporto João Paulo II a partir e 2015. Em 2014, o número de passageiros desembarcados era pouco mais de 205 mil, enquanto em 2019 este valor já se cifrava em 535.431 passageiros.

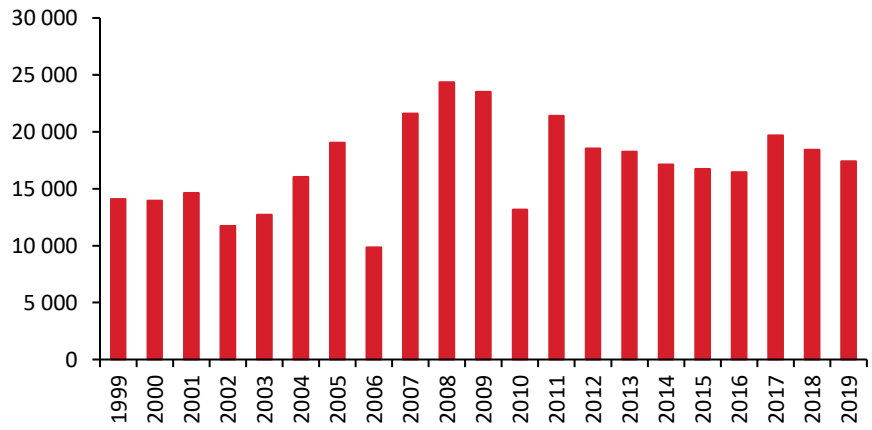
Também os passageiros desembarcados de voos internacionais e inter-ilhas apresentam valores superiores aos registados em 2014 (39,4% e 65,5%, respetivamente).

Gráfico 7 - Passageiros desembarcados no aeroporto de Ponta Delgada



Fonte: SREA (2020)

Gráfico 8 - Passageiros desembarcados no porto de Ponta Delgada nas viagens inter-ilhas



Fonte: SREA (2020)

No transporte marítimo inter-ilhas de passageiros, após um pico de 24.349 passageiros, o volume de passageiros desembarcados no Porto de Ponta Delgada apresentou uma tendência de decréscimo, não obstante os valores registados em 2017 e 2019 serem superiores aos valores registados nos anos de 2012 a 2016. Apresenta um comportamento inverso ao verificado nos passageiros desembarcados por via aérea, indiciando uma maior preferência dos consumidores pelo transporte aéreo do que pelo transporte marítimo nos últimos anos. Esta poderá ser uma consequência do novo modelo de obrigações de serviço público para o transporte aéreo de passageiros em vigor na Região, que, entre outras alterações, permite o encaminhamento gratuito entre as ilhas.

Relativamente aos cruzeiros, 2018 foi um ano histórico no que se refere ao número de passageiros transportados (123.345) e ao número de tripulantes (54.443). Face a 2014, regista-se uma variação de 56,6% e 53,9%, respetivamente. O número de escalas fixou-se em 75, o mesmo do que em 2017, indicando que, em 2018, os navios de cruzeiro que atracaram em Ponta Delgada transportavam, em média, maior número de passageiros e tripulantes do que no ano anterior. Em 2019 registaram-se 72 escalas e 106.625 passageiros.

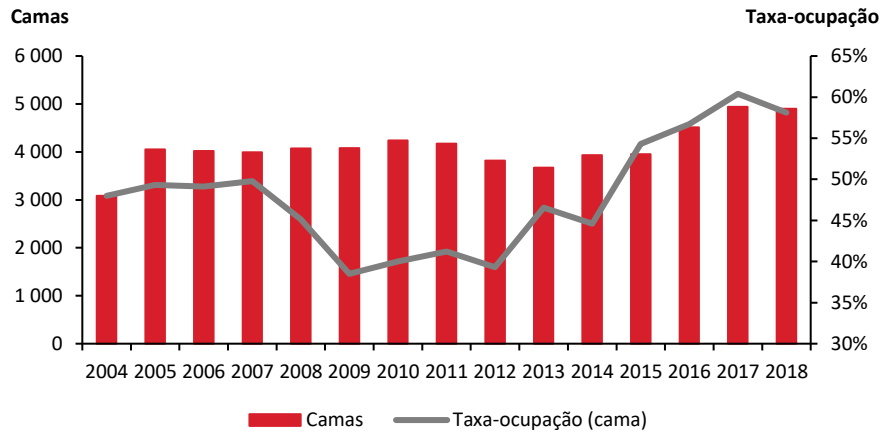
Tabela 7 - Escalas de navios de cruzeiro em Ponta Delgada, número de passageiros e tripulantes

Ano	Escalas	Passageiros Embarcados	Passageiros Desembarcados	Passageiros em Trânsito	Tripulantes
2014	55	615	158	78.014	35.383
2015	73	875	740	98.689	43.343
2016	71	560	485	95.999	48.322
2017	75	699	647	97.943	44.249
2018	75	574	523	122.248	54.443
2019	72	661	692	105.272	n.d.

Fonte: SREA (2020) e Portos dos Açores (2015, 2017, 2019)

Os impactos conferidos pela liberalização do transporte aéreo, aliados a uma aposta clara no aumento da atratividade do destino «Açores» por parte do poder político regional, refletiram-se, naturalmente, na dinamização do setor turístico no concelho e nas várias atividades económicas a ele ligadas. Destaca-se o crescimento da oferta de alojamento turístico, com o surgimento de hotéis de elevada qualidade e grande capacidade de alojamento. Atualmente, no concelho de Ponta Delgada localizam-se 3 dos 5 hotéis de 5 estrelas existentes na Região Autónoma dos Açores. Apresenta mais soluções que os restantes regionais, posicionando-se numa posição competitiva muito vantajoso, sendo o principal ator nesta atividade. Ponta Delgada, na realidade, assume perante os restantes concelhos de São Miguel a sua centralidade turística.

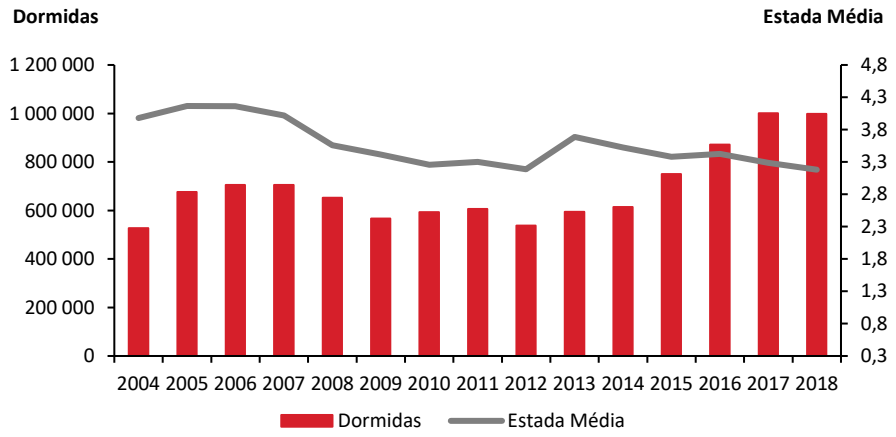
Gráfico 9 - Capacidade de alojamento e taxa de ocupação de camas nos estabelecimentos de Hotelaria Tradicional em Ponta Delgada



Fonte: INE (2020)

A análise aos dados de 2014 a 2018 (último ano com dados disponíveis) revelam o crescimento da atividade turística no concelho. Face a 2014, os valores de 2018 mostram a existência de mais 3 estabelecimentos hoteleiros e mais 971 camas nestes estabelecimentos. Há, ainda, a considerar as restantes tipologias de alojamento. Segundo os dados disponíveis no *website* da Direção Regional do Turismo, regista-se, em junho de 2020, 18 estabelecimentos de turismo em espaço rural e 196 camas, 5 estabelecimentos de turismo de habitação e 45 camas e 905 unidades de alojamento local e 5.043 camas.

Gráfico 10 - Hóspedes e estada média nos estabelecimentos de Hotelaria Tradicional em Ponta Delgada



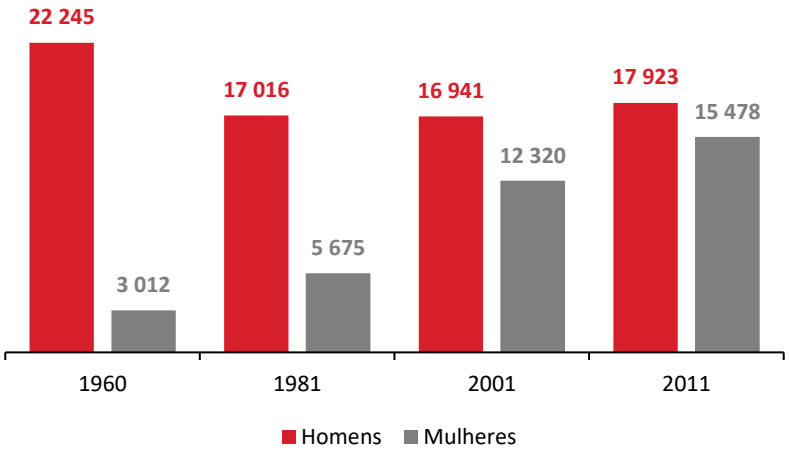
Fonte: INE (2020)

O crescimento da oferta está intimamente relacionado com o aumento da procura turística em Ponta Delgada. Note-se que, analisando apenas os dados da Hotelaria Tradicional, o número de dormidas em 2018 foi superior em 62,6% do que em 2014 (+384.390 dormidas). Tem-se refletido na melhoria de diversos indicadores de performance turística, como a taxa de ocupação-cama (de 44,6% em 2014 para 58,1% em 2018) e os proveitos globais gerados por estes estabelecimentos (de 17,1 milhões de euros em 2014 para 38,0 milhões de euros em 2018). A exceção é a estada média, que apresenta uma diminuição face a 2014 (de 3,5 para 3,2 noites).

3.2.2. Mercado Laboral

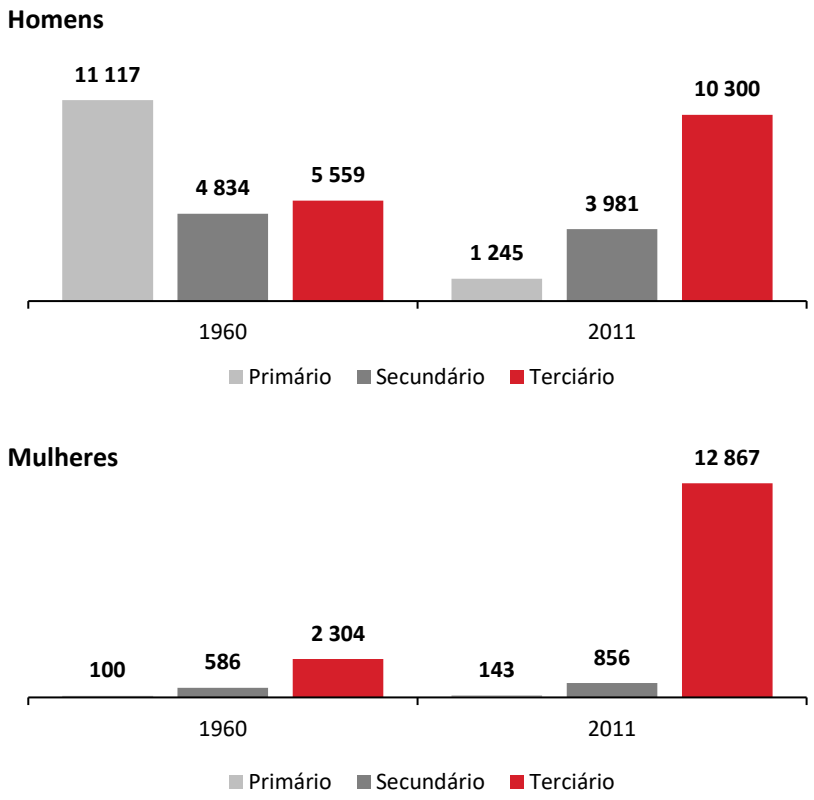
A inserção da mulher no mercado do trabalho foi uma das alterações mais relevantes que se deu no mercado laboral do concelho de Ponta Delgada nas últimas décadas, assim como em toda a Região Autónoma dos Açores. Segundo os dados dos últimos Censos, o crescimento da população ativa em Ponta Delgada deve-se a um crescimento exponencial do número de mulheres a trabalhar ou à procura de trabalho, contrariando a diminuição do número de homens pertencentes à população ativa.

Gráfico 11 - População ativa no concelho de Ponta Delgada (à data dos Censos)



Fonte: INE (2020)

Gráfico 12 - População empregada no concelho de Ponta Delgada por sexo e setor de atividade (à data dos Censos)



Fonte: INE (2020)

Em Ponta Delgada, a inserção da mulher no mercado de trabalho deu-se, sobretudo, no setor terciário, acompanhando a evolução do desenvolvimento económico e empresarial do concelho e permitindo tornar-se no sexo predominante neste. Também os homens reduziram a sua presença no setor secundário e, sobretudo, no setor primário, migrando para o setor terciário. No entanto, à data dos Censos de 2011, continuam a ser o sexo maioritário naqueles setores.

De acordo com dados do PORDATA, em 2018 o número de trabalhadores por conta de outrem (não inclui trabalhadores da função pública) do sexo masculino e do sexo feminino era semelhante. No entanto, no que se refere ao número de empregadores no concelho de Ponta Delgada, verifica-se que o número de empregadores do sexo masculino ainda é mais do dobro do que o número de empregadores do sexo feminino. Estes dados poderão indiciar que os homens continuam a ter uma maior penetração em cargos de poder económico, apesar do número de empregadoras ter passado de 129 em 1985 para 233 em 2018.

Tabela 8 - Pessoal ao serviço nas empresas (n.º) por situação na profissão em 2018

	Homens	Mulheres	Total
Empregador	497	233	730
Trabalhador familiar não remunerado	n.d.	n.d.	n.d.
Trabalhador por conta de outrem	9.848	9.480	19.328
Não enquadrável	n.d.	n.d.	n.d.
Total:	**10.357**	**9.716**	**20.073**

Fonte: PORDATA (2020)

Ponta Delgada registou, em 2018, o terceiro mais alto valor de salário médio mensal (inclui horas extra, subsídios e prémios) dos trabalhadores por conta de outrem da Região Autónoma dos Açores (1.147,4€), apenas atrás de Vila do Porto (1.917,0€) e Corvo (1.444,7€) e superior à média regional (1.065,4€). Horta, Praia da Vitória, Angra do Heroísmo e São Roque do Pico apresentaram, também, um salário médio mensal superior a mil euros. Mesmo considerando que parte dos trabalhadores das empresas de Ponta Delgada residem noutros concelhos, estes valores ajudam a compreender o maior poder de compra dos habitantes deste concelho face a todos os restantes concelhos regionais (considerando 100% como a média nacional, Ponta Delgada apresentou um poder de compra *per capita* de 107,8% em 2017, o único concelho da Região Autónoma dos Açores com valor superior a 100%).

No entanto, analisando os dados por sexo, percebe-se que existem disparidades salariais entre trabalhadores por conta de outrem do sexo masculino e do sexo feminino nas empresas do concelho de Ponta Delgada. Considerando todos os setores de atividade, cada homem ganhou, em média, cerca de 266€ a mais do que as mulheres (+20,9%) em 2018. São dados relevantes, uma vez que as mulheres residentes em Ponta Delgada apresentam habilitações literárias superiores às dos homens. Não obstante, as mulheres apresentam um salário médio mensal superior ao dos homens nas atividades referentes ao setor primário (+28,9%), na indústria, construção, energia e água (+4,6%) e na construção (+19,0%).

Principalmente no que concerne a este último setor, o facto de este ser caracterizado pela existência de elevada mão-de-obra do sexo masculino, de baixo custo associado ao trabalho físico, poderá sugerir que as mulheres ocupam, neste setor, cargos superiores e, consequentemente, com salários mais atrativos.

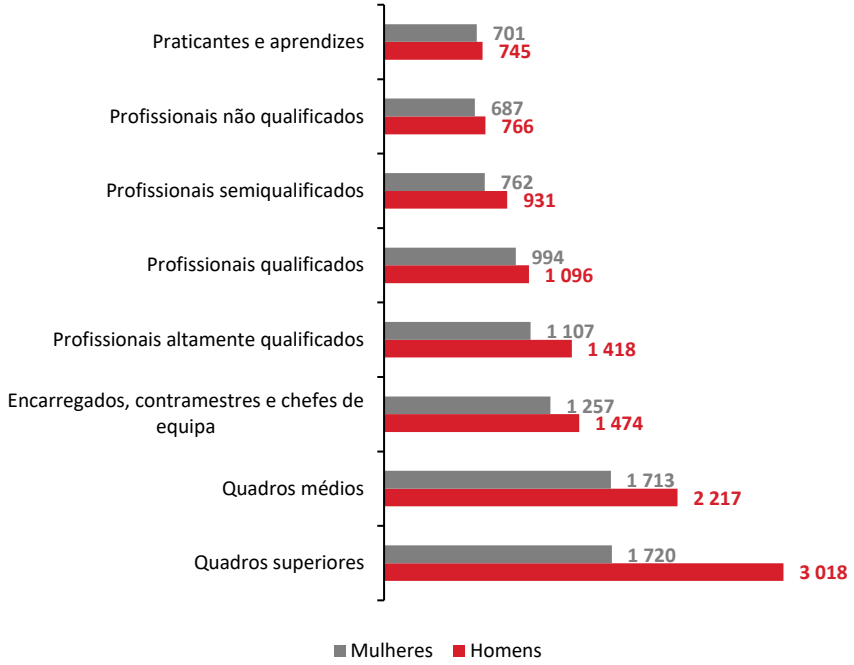
Tabela 9 - Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem (em euros) no concelho de Ponta Delgada, por setor de atividade e por sexo, em 2018

	Homens	Mulheres	Global
Agricultura e pescas	915,2	1.180,1	952,1
Indústria, construção, energia e água	1.140,6	1.192,8	1.151,0
Indústria transformadoras	1.011,2	902,4	981,7
Construção	904,3	1.076,1	918,0
Serviços	1.333,1	988,2	1.153,0
Todos os setores de atividade	**1.269,6**	**1.003,9**	**1.147,4**

Fonte: PORDATA (2020)

As disparidades salariais entre homens e mulheres são ainda mais evidentes quando se analisa o ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem nas empresas de Ponta Delgada, por nível de qualificação dos trabalhadores (dados de 2018, último ano com dados disponíveis).

Gráfico 13 - Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem (em euros) no concelho de Ponta Delgada, por nível de qualificação e por sexo, em 2018



Fonte: PORDATA (2020)

Em todos os níveis de qualificação, os homens auferem ganhos médios mensais superiores aos das mulheres. Contudo, as maiores disparidades salariais ocorrem nos níveis de qualificação mais elevados. Note-se que, enquanto no nível de aprendiz o ganho médio mensal dos homens é superior em 6,2% ao das mulheres, nos quadros superiores esta diferença atinge os 75,4%.

Estes são dados preocupantes e evidenciam uma desigualdade salarial entre ambos os géneros e esta situação agrava-se nos níveis de qualificação mais elevados. Várias causas concorrem, evidentemente, para esta desigualdade, entre as quais se pode incluir uma maior antiguidade dos homens nos quadros superiores das empresas. Induz, por isso, uma maior valorização do trabalho dos homens, e, consequentemente, a uma desvalorização do trabalho do sexo feminino, dificultando a sua entrada nestes cargos. Acrescente-se ainda que, face a 2002, foram os homens que tiveram um maior crescimento no ganho médio mensal (variação de 52,4%, enquanto a variação nas mulheres foi de 47,8%). Estes dados apontam para a necessidade de serem promovidas medidas e ações de sensibilização das empresas para a correção da desigualdade salarial entre homens e mulheres nas empresas de Ponta Delgada.

No que se refere ao mercado laboral, importa, ainda, destacar que, de acordo com os dados dos Censos de 2011, a percentagem da população ativa do concelho de Ponta Delgada com pelo menos uma dificuldade que se encontrava empregada era de 83,9%, superior ao valor registado a nível nacional (80,8%), mas inferior ao valor registado a nível regional (85,7%). À data dos Censos, existiam 5 concelhos em que a taxa ultrapassava os 90%, nomeadamente: Corvo (100,0%), Lajes das Flores (94,3%), Madalena (92,7%), Calheta (91,1%) e Horta (90,0%). Desagregando por sexo, a taxa de emprego população ativa com pelo menos uma dificuldade em Ponta Delgada era de 82,6% no sexo masculino e de 85,2% no sexo feminino, verificando-se, por isso, uma maior diferença no sexo masculino do que no sexo feminino face à taxa regional.

Tabela 10 - Taxa de emprego da população com pelo menos uma dificuldade que se encontrava empregada

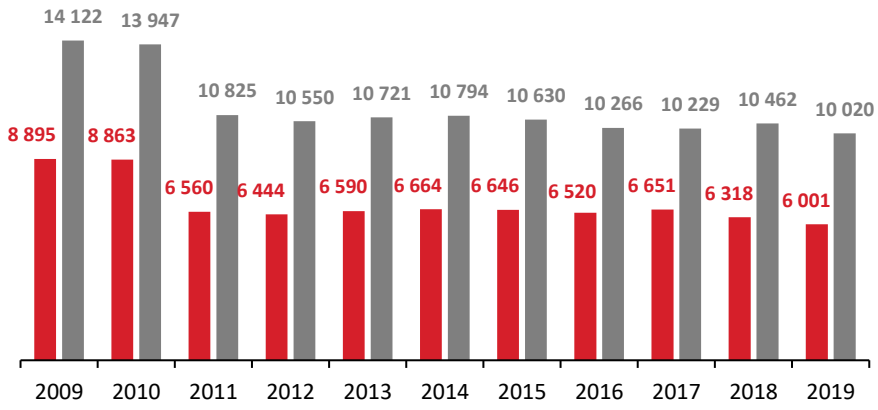
	Homens	Mulheres	Global
Portugal	81,1%	80,6%	80,8%
Açores	85,8%	85,6%	85,7%
Ponta Delgada	**82,6%**	**85,2%**	**83,9%**

Fonte: INE (2020)

3.2.3. Proteção Social

A proteção social é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa que pretende garantir a proteção dos cidadãos de forma a diminuir a sua exposição a determinadas situações de risco social. Este é um direito basilar da democracia portuguesa, que visa garantir a dignidade da pessoa humana (princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa) aquando da ocorrência de eventualidades (incapacidade para o trabalho, velhice, morte, pertença a grupos sociais mais vulneráveis, desemprego, entre outros).

Gráfico 14 - N.º de beneficiários e n.º de descendentes e equiparados do abono de família para crianças e jovens em Ponta Delgada



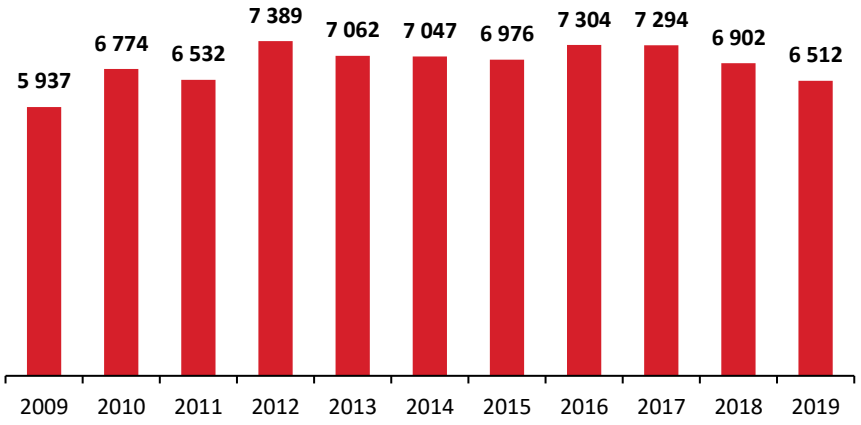
Fonte: PORDATA (2020)

No que concerne ao abono de família, prestação pecuniária que visa compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e à educação de crianças e jovens, em 2019 existiam 6.001 beneficiários do abono de família em Ponta Delgada (valor mais baixo da série 2009-2019), correspondente a 10.020 descendentes ou equiparados elegíveis. Este é um valor substancialmente inferior aos valores registados em 2009 e 2010 e deve-se, sobretudo, às alterações das regras de atribuição do abono de família introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 116/2010, de 22 de outubro, que restringiu o acesso a esta prestação social.

O número de beneficiários do abono de família correspondia a 16,0% da estimativa da população residente em Ponta Delgada com mais de 15 anos em 2009. Em 2018, este valor cifrou-se em 11,1% (ainda não há estimativas do SREA para a população residente para 2019). Acrescenta-se ainda que, se em 2009 a proporção de indivíduos com 19 anos ou menos, titulares do abono de família, era de 78,1%, em 2018 a proporção foi de 69,1%, valor inferior à média regional e o valor mais baixo de todos os concelhos de São Miguel.

No que concerne ao Rendimento Social de Inserção, prestação pecuniária destinada a contribuir para a satisfação de necessidades mínimas dos indivíduos e seus agregados familiares em situação económica grave, verifica-se que 6.902 indivíduos eram beneficiários desta prestação social. O valor registado em 2019 é o mais baixo da segunda década do século XXI, sendo ainda superior ao valor registados no ano de 2009.

Gráfico 15 - N.º de beneficiários do Rendimento Social de Inserção em Ponta Delgada



Fonte: PORDATA (2020)

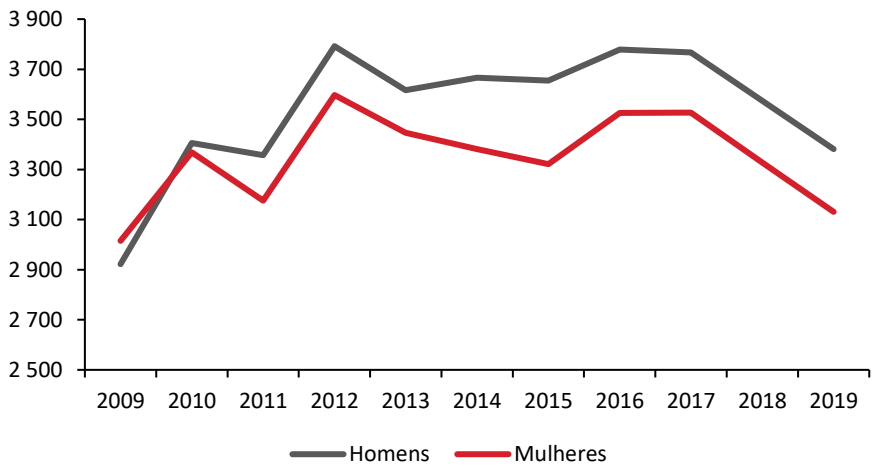
Denota-se um grande crescimento de beneficiários durante o período da crise económica e financeira, atingindo o pico em 2012 (7.389 beneficiários, mais 1.452 do que em 2009). A partir de 2013, houve uma ligeira diminuição até ao ano de 2015, voltando a aumentar em 2016. O aumento verificado poderá estar associado às

alterações legislativas que ocorreram ao regime de atribuição do Rendimento Social de Inserção aquando da tomada de posse do atual Governo da República com o objetivo de facilitar o acesso a esta prestação social.

Não obstante, no âmbito do Semestre Europeu de 2019, a Comissão Europeia recomendou a Portugal melhorar a eficácia da rede geral de proteção social, alertando para o facto de que a adequação do regime de rendimento mínimo ser dos mais baixos da União Europeia (proporciona um rendimento que corresponde a apenas 40% do limiar nacional de pobreza). Acrescenta ainda que, se se manter o atual regime, as pessoas mais vulneráveis poderão ser fortemente afetadas caso se verifique um abrandamento económico.

Ao desagregar os dados dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção por sexo, é interessante perceber que, se em 2009 era maior o número de mulheres a beneficiar desta prestação social, a partir de 2010 o cenário inverteu-se e a distância entre ambos o sexo foi sendo cada vez maior. Um dos fatores que poderá estar associado é a maior facilidade de as mulheres, como possuem maiores habilitações académicas do que os homens, se inserirem no mercado de trabalho após a crise económica e financeira, ao contrário dos homens. Note-se que, durante aquele período, se assistiu ao encerramento de muitas empresas (especialmente de construção civil), gerando desemprego a um elevado número de indivíduos do sexo masculino com baixa literacia.

Gráfico 16 - N.º de beneficiários do Rendimento Social de Inserção em Ponta Delgada, por sexo

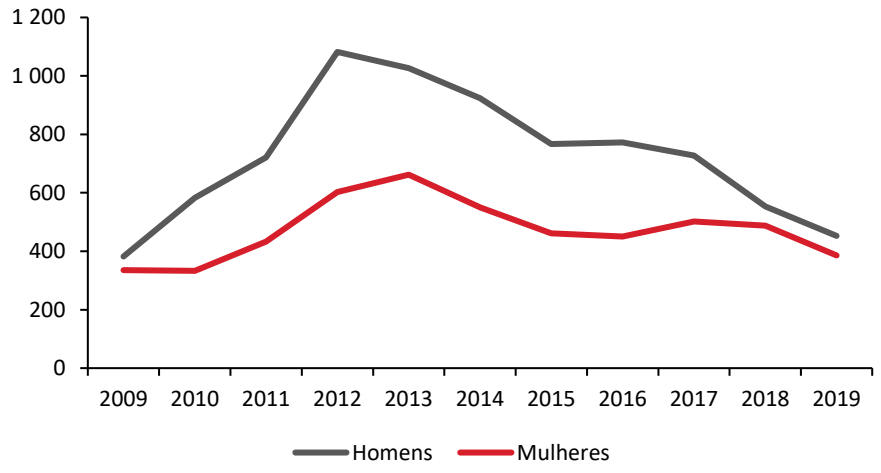


Fonte: PORDATA (2020)

Os maiores impactos do desemprego no sexo masculino durante e após a crise económica e financeira são também percetíveis pelo número de beneficiários do subsídio de desemprego no concelho de Ponta Delgada. Apesar de, na série 2009-2019, o número de homens beneficiários do subsídio de desemprego ser sempre superior ao das

mulheres beneficiárias, verifica-se que existiu um crescimento muito mais pronunciado no sexo masculino do que no sexo feminino. No entanto, também se verifica que esta tendência começou a inverter-se e, em 2019, a diferença entre os dois sexos foi de 67 indivíduos (em 2012 era de 479 indivíduos).

Gráfico 17 - N.º de beneficiários do Subsídio de Desemprego em Ponta Delgada, por sexo

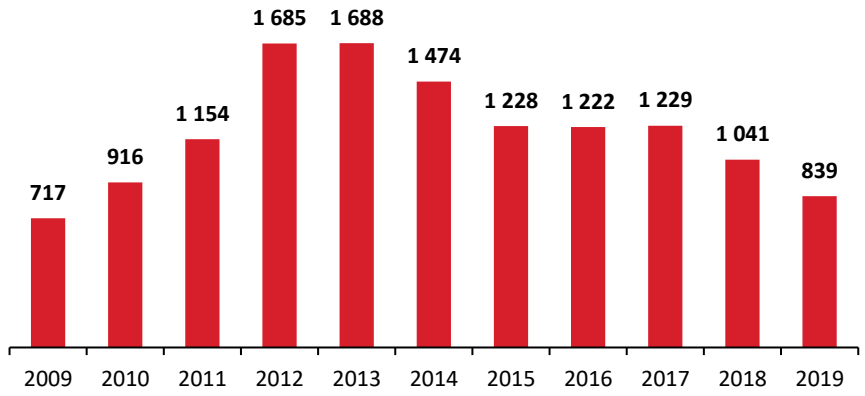


Fonte: PORDATA (2019)

Os dados do número de beneficiários do subsídio de desemprego revelam ainda que, em 2019, o valor registado foi inferior ao valor de 2010. É uma diminuição de 50,3% face a 2013, o valor mais alto entre os anos de 2009 e 2019.

Poderá, pois, indiciar uma evolução da taxa de desemprego no concelho que acompanha as diminuições verificadas na taxa de desemprego oficial da Região Autónoma dos Açores (publicadas pelo SREA).

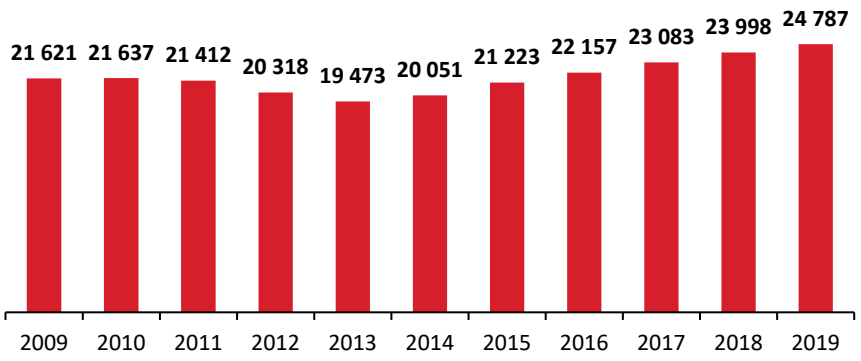
Gráfico 18 - N.º de beneficiários do Subsídio de Desemprego em Ponta Delgada



Fonte: PORDATA (2020)

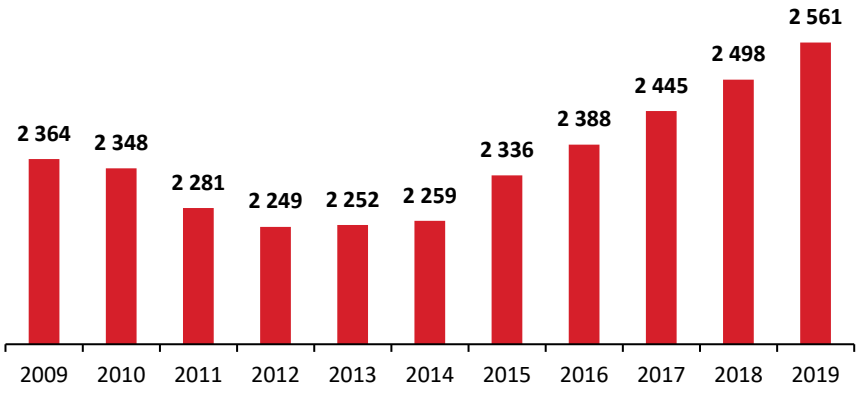
Para além da diminuição do número de beneficiários do subsídio de desemprego, também o aumento, a partir de 2014, do número de trabalhadores por conta de outrem, com declaração de remuneração à Segurança Social, mostra a evolução positiva da população empregada em Ponta Delgada. É um crescimento de 27,3% face a 2013, o ano em que se registou o valor mais baixo da série.

Gráfico 19 - N.º de trabalhadores por conta de outrem com declaração de remuneração à Segurança Social em Ponta Delgada



Fonte: PORDATA (2020)

Gráfico 20 - N.º de entidades empregadoras a contribuir para a Segurança Social em Ponta Delgada



Fonte: PORDATA (2020)

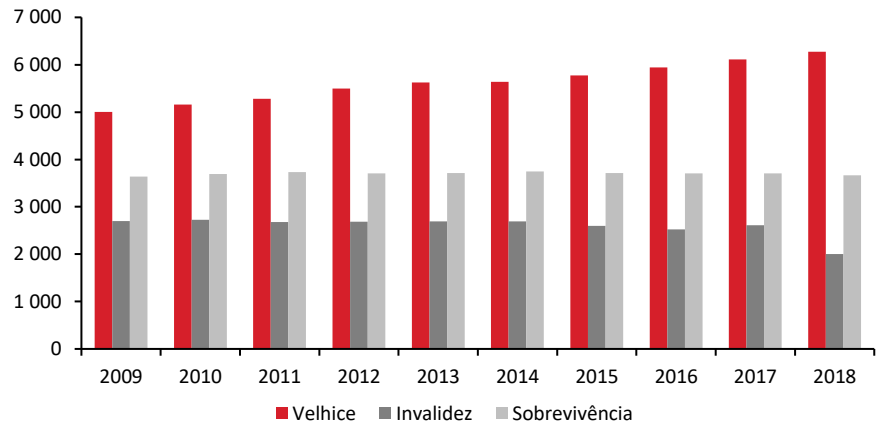
Importa, ainda, destacar que, para além do aumento do número de trabalhadores a contribuir para a Segurança Social, também há um aumento, desde 2013, do número de entidades empregadoras a contribuir para este sistema de proteção social. Evidencia um efetivo crescimento no número de empresas no concelho de Ponta Delgada (tal como já apresentado anteriormente). São dados positivos para o desenvolvimento socioeconómico do concelho, para o crescimento do tecido empresarial, para o fortalecimento do mercado laboral e para a própria sustentabilidade e eficácia do sistema de proteção social do país.

Para além dos apoios a indivíduos em situação económica grave, em situação de desemprego e para a compensação de encargos com o sustento e educação de crianças, o sistema de proteção social de Portugal atribui, adicionalmente, pensões de invalidez (atribuído a quem possui incapacidade permanente para o trabalho), pensões de velhice (atribuído a quem atinge uma determinada idade e tempo de descontos para a Segurança Social após reforma do emprego) e de pensões de sobrevivência (concedida a cônjuges de beneficiários falecidos para compensar a perda de rendimentos derivado do falecimento).

O crescimento do número de beneficiários de pensões de velhice da Segurança Social em Ponta Delgada, mesmo considerando os aumentos impostos na idade legal da reforma, evidencia, novamente, o progressivo envelhecimento da população residente. São mais 1.274 beneficiários deste tipo de pensão em 2018 (último ano com dados disponíveis) do que em 2009. Foi o concelho açoriano que apresentou a maior variação neste período temporal. Em sentido contrário, há menos 697 beneficiários de pensões de sobrevivência. No que concerne às pensões de invalidez, há mais 27 beneficiários em 2018 do que em 2009.

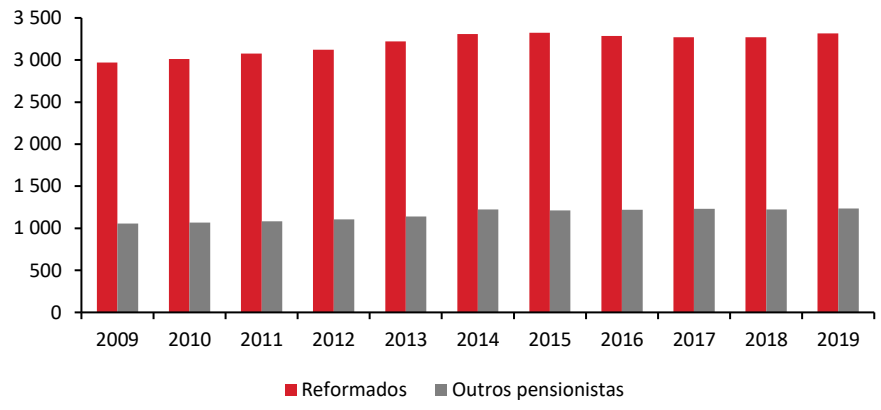
Para além das pensões atribuídas pela Segurança Social, o sistema de proteção social de Portugal contempla, ainda, um sistema de proteção social dos funcionários públicos (Caixa Geral de Aposentações) que garante a proteção social aos trabalhadores admitidos na função pública até 31 de dezembro de 2005. Este sistema encontra-se fechado desde esta data. Em 2018, o número de pensionistas reformados da Caixa Geral de Aposentações foi 3.318 (cresceu de 2009 a 2015 - mais 355 pensionistas - voltando a crescer a partir de 2016).

Gráfico 21 - N.º de pensionistas da Segurança Social em Ponta Delgada, por tipo de pensão



Fonte: PORDATA (2020)

Gráfico 22 - N.º de pensionistas da Caixa Geral de Aposentações em Ponta Delgada, por tipo de pensão



Fonte: PORDATA (2020)

3.2.4. Saúde

A proteção da saúde é, igualmente, um direito dos cidadãos portugueses previsto na Constituição da República Portuguesa. Para assegurar esse direito, entre outros, incumbe ao Estado Português garantir o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados de saúde. Incorpora, por isso, os princípios da igualdade entre todos os cidadãos e de não discriminação em função da sua situação económica.

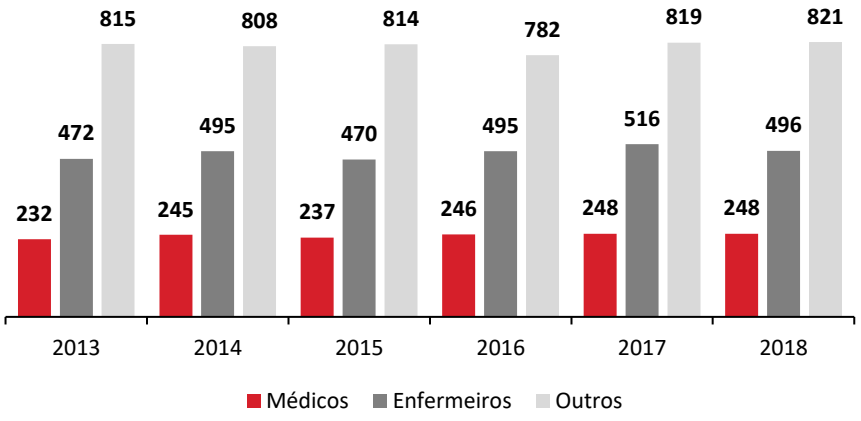
Em 1979, foi criado o Sistema Nacional de Saúde com o objetivo de garantir o direito da saúde aos cidadãos portugueses. A Região Autónoma dos Açores, assim como a Região Autónoma da Madeira, detendo competência para definir e executar as suas próprias políticas de saúde, procedeu à criação do Serviço Regional de Saúde, de forma a conjugar a realidade geográfica e demográfica dos Açores com o estipulado na Lei de Bases da Saúde.

O concelho de Ponta Delgada conta com um dos três hospitais públicos regionais (Hospital do Divino Espírito Santo, o único na ilha de São Miguel) e com um novo e moderno centro de saúde recentemente construído, ambos pertencentes ao Serviço Regional de Saúde.

A estes acrescentam-se estabelecimentos com serviços de saúde privadas e os consultórios médicos. De acordo com os dados do SREA (referentes ao ano de 2018), para além do Hospital do Divino Espírito Santo e do Centro de Saúde de Ponta Delgada, existem 3 estabelecimentos de saúde particulares no concelho.

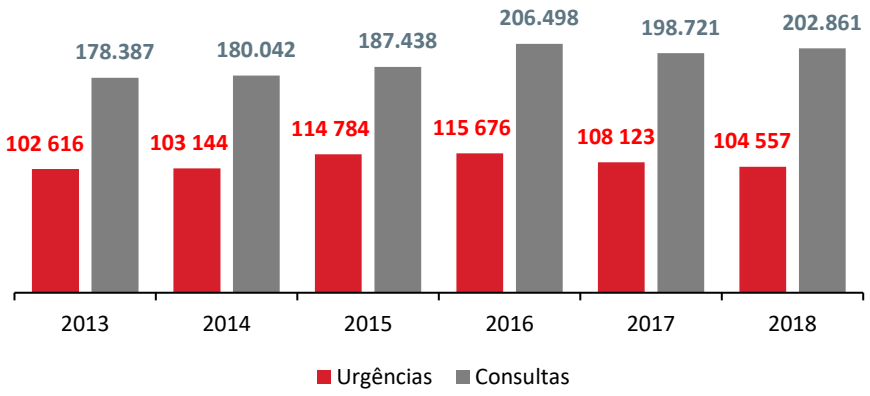
Em 2018, o pessoal ao serviço no Hospital Divino Espírito Santo totalizava 1.565, dos quais 248 eram médicos, 496 eram enfermeiros e 821 era pessoal afeto a outras funções. Face a 2013, há um incremento de 46 indivíduos. Em termos relativos, o maior aumento neste período temporal verificou-se na categoria dos médicos.

Gráfico 23 - Pessoal ao serviço no Hospital Divino Espírito Santo



Fonte: SREA (2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019)

Gráfico 24 - N.º de consultas e urgências no Hospital Divino Espírito Santo

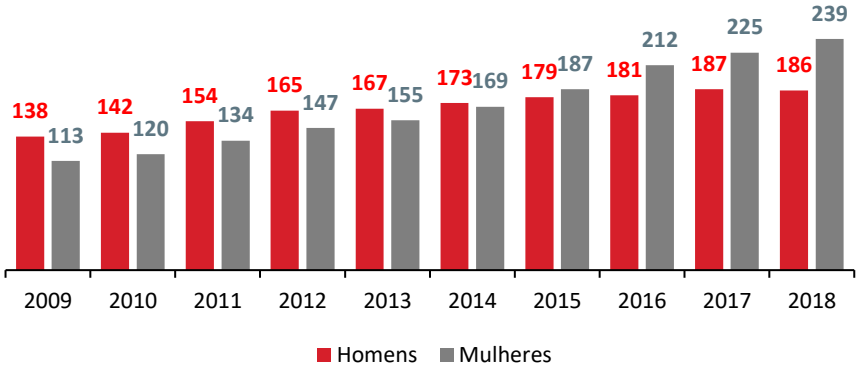


Fonte: SREA (2019)

Neste mesmo ano, assistiu-se a uma quebra no número de urgências e um aumento no número de urgências no Hospital Divino Espírito Santo face a 2017 (-3,8% e +2,1%, respetivamente). Se, por um lado, estes dados poderão indiciar uma menor necessidade dos cidadãos em recorrer ao hospital público, também poderá indiciar uma maior dificuldade dos cidadãos em aceder aos cuidados de saúde sob a jurisdição do Estado. A degradação da qualidade do serviço, a falta de pessoal e o aumento das listas de espera têm sido algumas das maiores críticas apontadas aos hospitais ao Serviço Nacional de Saúde e, por inerência, ao Serviço Regional de Saúde.

Outro dado interessante sobre o setor da saúde em Ponta Delgada é o número de médicos existentes, incluindo os que prestam serviços em estabelecimentos de saúde privados, em centros médicos ou em consultórios privados. Se, entre 2013 e 2018, o número de médicos no Hospital Divino Espírito Santo aumentou em 16, o número total de médicos no concelho aumentou em 103 (segundo dados do PORDATA). Há, por isso, um notório crescimento no número de médicos a prestar serviços de saúde para além dos afetos ao hospital público. É, ainda, interessante perceber que, se em 2009 havia cerca de 55% de médicos do sexo masculino no concelho, em 2018 a maioria dos médicos já era do sexo feminino (56,2%).

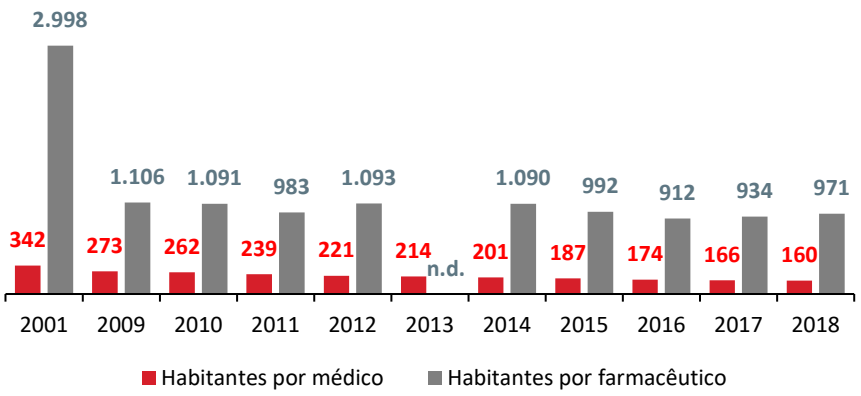
Gráfico 25 - N.º de médicos em Ponta Delgada, por sexo



Fonte: PORDATA (2020)

O crescimento no número de médicos em Ponta Delgada impacta na melhoria do indicador de número de habitantes por médico. Se, em 2001, havia cerca de 342 habitantes por cada médico, em 2018 este indicador é cerca de metade (160 habitantes por cada médico). Também o número de habitantes por farmacêutico apresenta uma variação significativa face ao início do século XXI (de 2.998 habitantes por farmacêutica para 971). Estes dados indiciam que, apesar do Serviço Regional de Saúde apresentar as suas debilidades, há, atualmente, mais soluções no que respeita aos cuidados de saúde, pese embora muitas destas soluções apresentarem maiores custos para os cidadãos.

Gráfico 26 - N.º de habitantes por médico e por farmacêutico em Ponta Delgada



Fonte: PORDATA (2020)

3.2.5. Habitação

Os impactos conferidos pelo aumento da atividade no setor turístico tem conferido um novo paradigma no que concerne à habitação no concelho de Ponta Delgada. Se, por um lado, muitas habitações degradadas ou devolutas estão a ser alvo de beneficiação e reconstrução, especialmente para a exploração da atividade de alojamento turístico e de alojamento local, o que confere um melhor ambiente urbanístico e citadino do concelho, por outro lado verifica-se que essa pressão tem resultado num aumento de preços de venda e do arrendamento dos alojamentos para habitação permanente, principalmente na cidade, o que poderá promover a deslocalização de famílias da cidade para a periferia ou para zonas rurais, com todos os impactos que poderá acarretar na qualidade de vida destas famílias.

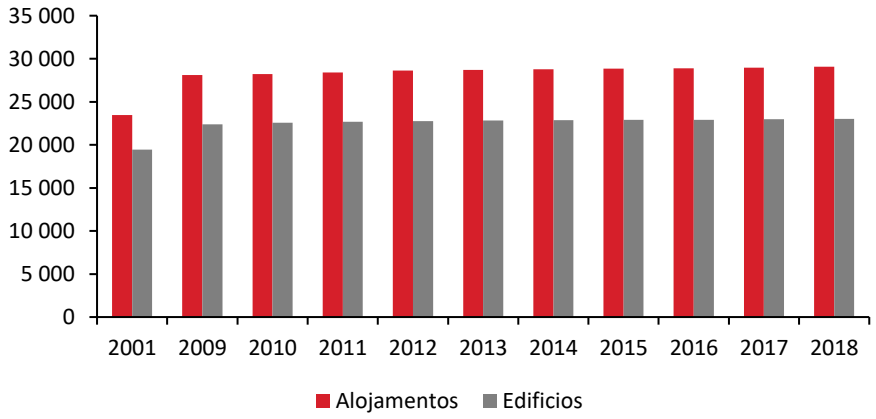
Esta é uma situação que deverá ser tida em conta, uma vez que habitação para todos os cidadãos é, também, um direito previsto na Constituição da República Portuguesa e incumbe ao Estado Português, entre outros deveres, programar e executar uma política de habitação, garantindo a existência de uma rede adequada de transportes e de equipamento sociais, promover a construção de

habitações económicas e sociais e estimular a construção privada. Prevê, novamente, a igualdade e a não discriminação dos cidadãos, especialmente em função da sua situação económica.

De acordo com os dados do PORDATA, o número de alojamentos familiares clássicos e o número de edifícios de habitação familiar clássica tem aumentado no concelho de Ponta Delgada. Em 2001, o número de alojamentos era de 23.470 e o número de edifícios era de 19.441. A evolução entre 2001 e 2018 cifram-se em +23,9% e +18,5%, respetivamente, verificando-se, desta forma, um crescimento do parque habitacional do concelho. Enquanto em 2001 o número médio de alojamentos por quilómetro quadrado era de 100,7, este valor cresceu para 124,8 em 2018.

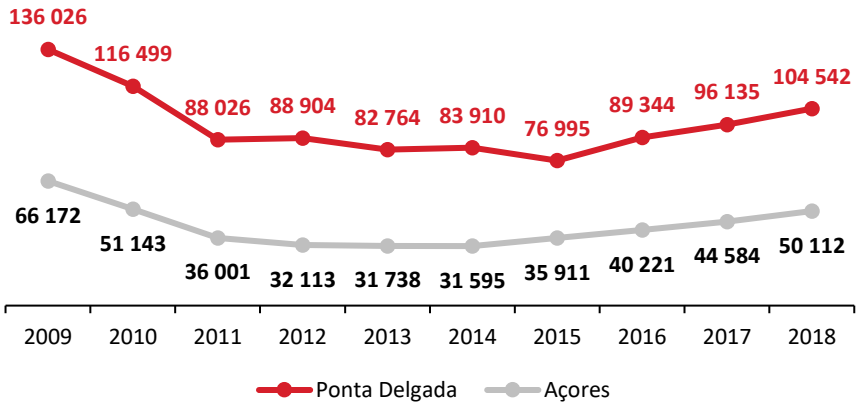
A evolução do valor médio dos prédios transacionados em Ponta Delgada evidencia a pressão para a subida do preço dos alojamentos, embora o valor registado em 2018 ainda não tenha ultrapassado os valores registados em 2009 e 2010. Em 2018, o valor médio dos prédios transacionados no concelho foi de 105 mil euros, valor mais alto de toda a Região. Lagoa registou um valor médio de 96 mil euros (segundo valor mais elevado) e Ribeira Grande registou 88 mil (terceiro valor mais elevado).

Gráfico 27 - N.º de alojamentos familiares clássicos e n.º de edifícios de habitação familiar clássica em Ponta Delgada



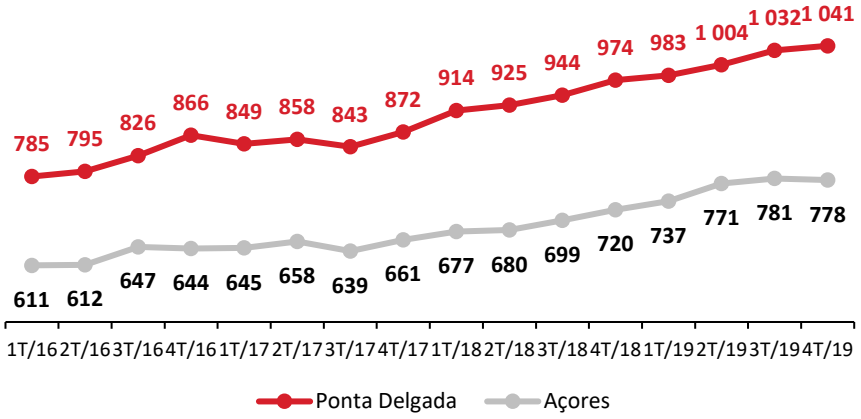
Fonte: PORDATA (2020)

Gráfico 28 - Valor médio dos prédios transacionados em Ponta Delgada



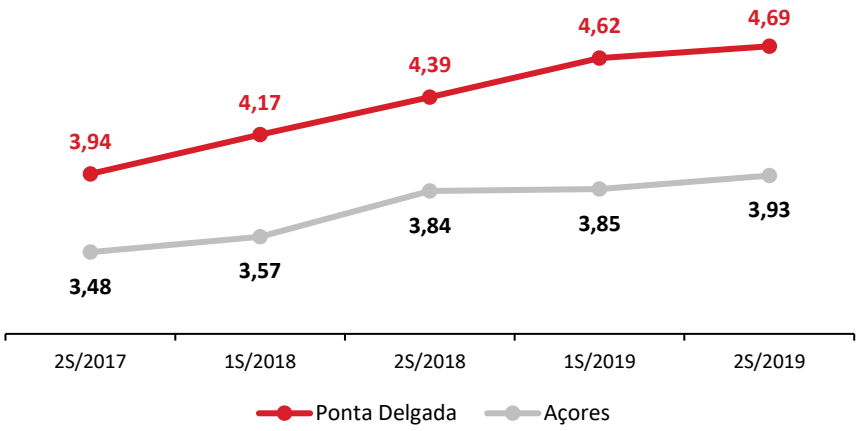
Fonte: PORDATA (2020)

Gráfico 29 - Valor mediano por m² das vendas de alojamentos familiares em Ponta Delgada



Fonte: INE (2020)

Gráfico 30 - Valor mediano por m² dos novos contratos de arrendamento dos alojamentos familiares nos últimos 12 meses em Ponta Delgada



Fonte: INE (2020)

O valor mediano das vendas dos alojamentos familiares, por metro quadrado, em Ponta Delgada, de 2016 a 2019, apresenta uma tendência de crescimento (dados do INE). A variação neste período temporal foi de 32,6%, atingindo o valor de 1.041€. É o valor mais alto de toda a Região Autónoma dos Açores, sendo 25% superior à média regional. Contudo, este não foi o concelho que apresentou o maior crescimento neste período temporal, quer absoluto, quer relativo. Vila do Porto foi o concelho que apresentou o crescimento absoluto mais acentuado, passando de 266€ para 636€, enquanto Velas foi o que apresentou maior crescimento relativo (139,2%).

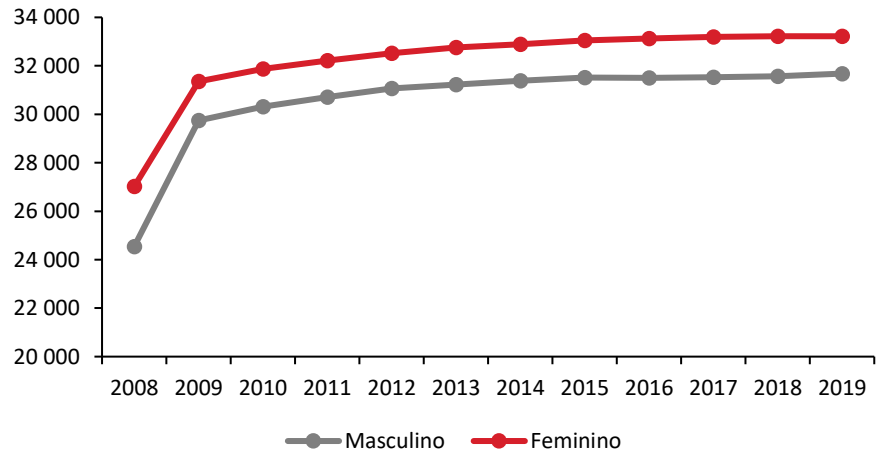
Relativamente ao arrendamento de alojamentos familiares, apesar dos poucos dados disponíveis, é possível verificar que o preço por metro quadrado dos novos contratos de arrendamento em Ponta Delgada (4,69€ no segundo semestre de 2019) é superior à média regional (3,93€, no mesmo período temporal). É o concelho com o valor mais elevado dos Açores, com Lagoa (4,31€) e Praia da Vitória (4,29€) a apresentaram, também, valores superiores a 4,00€. Em apenas um ano, Ponta Delgada registou uma variação de 12,5%, variação percentual apenas inferior às registadas nos concelhos de Angra do Heroísmo (18,6%) e Ribeira Grande (15,7%).

3.2.6. Participação Eleitoral

O direito de sufrágio é um direito pessoal previsto na Constituição da República Portuguesa e constitui um dever cívico assente numa responsabilidade de cidadania, apesar de não estar ligada a nenhuma sanção em caso de incumprimento. A Constituição da República Portuguesa define que todos os cidadãos maiores de dezoito anos têm direito de sufrágio, ressalvadas as incapacidades previstas na lei geral.

De acordo com os dados do PORDATA, estavam recenseados em 2019, no concelho de Ponta Delgada, 64.896 eleitores, dos quais 48,8% eram eleitores do sexo masculino e 51,2% eram eleitores do sexo feminino. Face a 2008, há um acréscimo de 13.330 eleitores. Note-se que em 2009 houve um acréscimo de 18,5% eleitores que deverá estar associado ao modo de recenseamento dos eleitores, que passou de manual a automático (até então, o recenseamento era feito de forma manual após o individuo atingir a maioridade). O número de eleitores do sexo feminino foi sempre superior ao número de eleitores do sexo masculino neste período temporal, um facto que não surpreende, uma vez que há uma maior proporção da população de sexo feminino do que do sexo masculino.

Gráfico 31 - N.º de recenseados no concelho de Ponta Delgada, por sexo

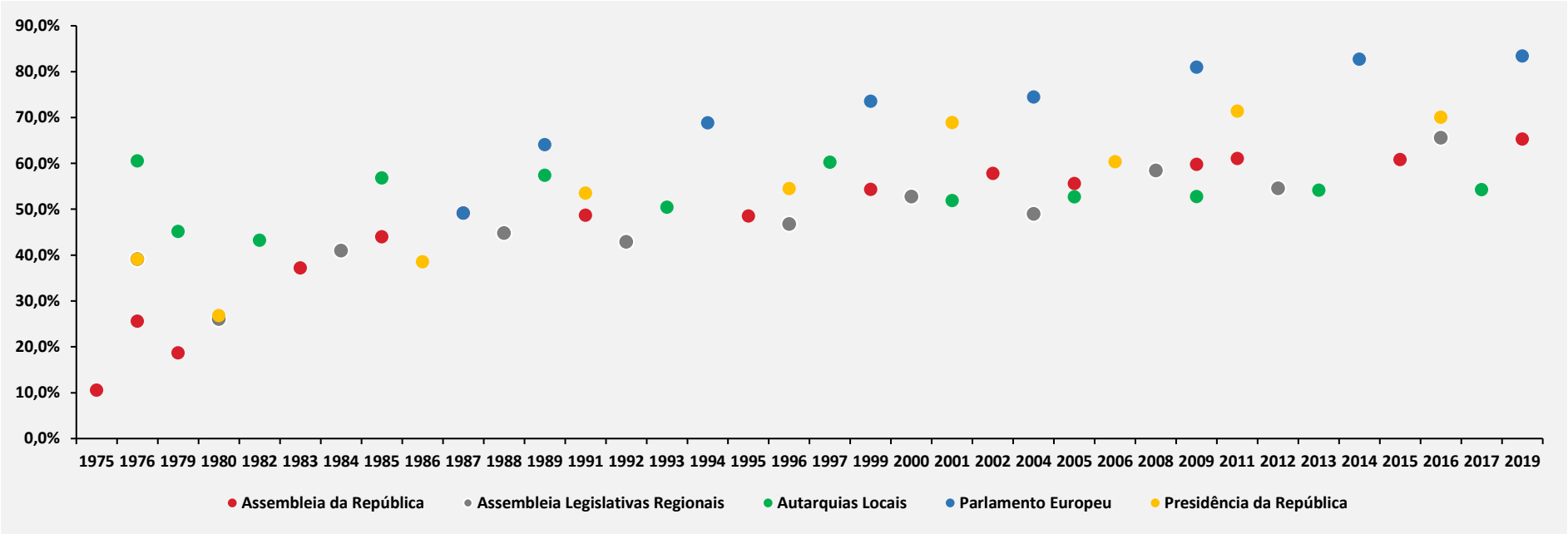


Fonte: PORDATA (2019)

Os cidadãos do concelho de Ponta Delgada podem participar através do voto nas eleições para a Autarquia Local, para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, para a Assembleia da República, para a Presidência da República e para o Parlamento Europeu. Importa, por isso, analisar de que forma os cidadãos ponta-delgadenses têm exercido o seu direito e o dever cívico do voto nas diversas eleições que ocorreram após a Revolução dos Cravos, através da análise à taxa de abstenção. Em termos gerais, verifica-se que a tendência tem sido de aumento deste indicador, revelando uma menor participação da população nas eleições.

As primeiras eleições que ocorreram após o 25 de abril de 1974 para a Assembleia da República registaram uma taxa de abstenção de 10,6%, a menor taxa de 1975 a 2019. Logo no ano seguinte, em quatro momentos eleitorais distintos, registaram-se taxas muito díspares: 25,6% para a Assembleia da República, 39,1% para a Assembleia Legislativa Regional e para a Presidência da República e 60,6% para a Autarquia Local. Em termos médios, as eleições para o Parlamento Europeu foram as que apresentaram maior taxa de abstenção (72,1%) e para a Assembleia da República as que apresentaram menor taxa (45,2%). A eleição de 2019 para o Parlamento Europeu apresentou a maior taxa de abstenção de sempre no concelho (83,4%). É preocupante perceber que, desde 2000, houve apenas um ato eleitoral com taxa de abstenção inferior a 50% (eleições para a Assembleia Legislativa Regional de 2004).

Gráfico 32 - Taxas de abstenção em Ponta Delgada desde 1975, por tipo de eleição



Fonte: PORDATA (2019) e www.resultadoseleitorais.azores.gov.pt

3.3. Inquéritos e Entrevistas

Para além da análise de dados estatísticos e séries temporais, o diagnóstico ao concelho de Ponta Delgada incluiu, adicionalmente, a análise de informação recolhida de fontes primárias, tanto para a avaliação da vertente interna, como da vertente externa. Permite, pois, recolher conhecimento especializado e informações de quem lida diariamente com as políticas e ações da Câmara Municipal e com os fenómenos da desigualdade e discriminação no concelho.

3.3.1. Inquéritos aos Recursos Humanos

Para a avaliação da estrutura interna da Câmara Municipal de Ponta Delgada, no que concerne às matérias de igualdade e não discriminação, privilegiou-se o contacto direto com os colaboradores. Em consequência, concebeu-se e aplicou-se um inquérito dirigido a uma amostra de colaboradores afetos à Câmara Municipal de Ponta Delgada. O questionário baseou-se no modelo apresentado no manual *Igualdade de Género nas Empresas - Break Even - Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens*, da autoria de Casaca S. *et al*. (2016) e coordenado pelo Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa, devidamente adaptado para o contexto autárquico.

Foram recolhidas 187 respostas validadas, durante os meses de agosto e setembro de 2019, apresentando um erro probabilístico de 6% para um intervalo de confiança de 99%. O inquérito integrava 35 questões estruturadas de acordo as áreas relevantes para o diagnóstico da vertente interna da Câmara Municipal de Ponta Delgada. Procurou-se avaliar como as temáticas da igualdade e a não discriminação estão incorporadas nas seguintes áreas:

- Missão e estratégia da Câmara Municipal de Ponta Delgada
- Gestão de recursos humanos;
- Articulação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Organização do trabalho e do tempo de trabalho;
- Diálogo social e participação; e
- Respeito pela dignidade e integridade das pessoas Trabalhadoras.

Os principais dados extraídos do questionário são apresentados de seguida, revelando os elementos que mais se destacam.

Caracterização Sociodemográfica

49,5% é do sexo masculino

41,9% é do sexo feminino

8,6% não respondeu à questão sobre o género

69,9% vive com o marido/mulher/companheiro(a)

55,4% vive com filho(s)/filha(s)

21,0% vive com o pai-mãe/sogro(a)

6,5% vive sozinho(a)

58,1% é casado(a)

25,8% é solteiro(a)

60,8% tem filhos

9,1% tem outras pessoas adultas em situação de dependência a seu cargo

39,8% tem o ensino secundário completo

18,1% tem o 3º ciclo do ensino básico completo

14,0% tem o grau de licenciado

75,3% trabalha à menos de 20 anos na Câmara Municipal

78,0% possui contrato sem termo

Missão e Estratégia da Câmara Municipal de Ponta Delgada

64,0% sabe que a Câmara Municipal tem uma política de promoção de igualdade e de não discriminação

32,3% não sabe se a Câmara Municipal tem esta política

3,8% não respondeu a esta questão

84,4% considera que a igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação é uma matéria importante ou muito importante para a Câmara Municipal

11,3% considera que esta matéria é pouco ou nada importante para a Câmara Municipal

69,4% considera que esta matéria é importante ou muito importante para a sua chefia

8,6% considera que esta matéria é pouco ou nada importante para a sua chefia

80,6% considera que esta matéria é importante ou muito importante para os/as seus/suas colegas de trabalho

4,8% considera que esta matéria é pouco ou nada importante para os/as seus/suas colegas de trabalho

81,2% afirma que esta matéria é importante ou muito importante para si

2,7% afirma que esta matéria é pouco ou nada importante

Gestão de Recursos Humanos

52,5% frequentou ações ou cursos de formação promovidas pela Câmara Municipal de Ponta Delgada nos últimos três anos

46,8% não frequentou

32,0% dos que frequentaram ações ou cursos de formação afirmam que foram abordadas questões relacionadas com a igualdade, não discriminação e articulação do trabalho com a vida pessoal e familiar

68,0% afirma que não foram abordadas estas questões

77,4% considera que os colaboradores da Câmara Municipal de Ponta Delgada têm tido as mesmas oportunidades de participação em cursos e/ou ações de formação, independentemente do seu sexo, origem, etnia, nacionalidade ou orientação sexual

19,7% considera que não

64,5% considera que a sua avaliação (formal ou informal) de desempenho tem obedecido a critérios objetivos

30,1% considera que não

57,5% está satisfeito com os critérios utilizados na sua avaliação de desempenho

36,6% não está satisfeito

64,5% considera que os trabalhadores são avaliados de forma igual, independentemente do seu sexo, origem, etnia, nacionalidade ou orientação sexual

30,1% considera que não

55,4% está satisfeito ou muito satisfeito com a sua remuneração base

41,9% está pouco ou nada satisfeito

38,2% está satisfeito ou muito satisfeito com as suas retribuições complementares

38,7% está pouco ou nada satisfeito

67,7% considera que a Câmara Municipal devia adotar medidas específicas para promover a igualdade salarial entre géneros

25,8% considera que não

76,9% afirma que nunca se sentiu discriminado à progressão de carreira devido ao seu sexo, origem, etnia, nacionalidade ou orientação sexual

20,4% afirma que já se sentiu discriminado

86,6% considera importante ou muito importante que a Câmara Municipal adote medidas para promover a participação equilibrada de ambos os géneros nos lugares de decisão

12,4% considera pouco ou nada importante

Articulação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

11,8% não gozou de licença parental inicial após o nascimento do/a seu/sua filho/a mais novo/a

32,3% dos quais referem que se deveu a motivos profissionais

e **18,2%** se deveu a motivos pessoais

91,4% considera que as mulheres e os homens têm a mesma possibilidade de exercer os seus direitos de parentalidade

5,4% considera que não

10,2% já interrompeu voluntariamente a sua atividade profissional nesta Câmara Municipal

52,6% dos quais devido à necessidade de cuidar de pessoas a seu cargo

64,0% diz que é fácil ou muito fácil conseguir tirar uma ou duas horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais e/ou familiares

33,3% diz que é difícil ou impossível

55,9% considera que o seu horário de trabalho se adequa bem aos seus compromissos familiares e pessoais fora do trabalho

36,0% considera que nem sempre se adequa

5,4% considera que não se adequa

Organização do Trabalho e do Tempo de Trabalho

56,5% costuma ocasionalmente ficar a trabalhar para além do horário previsto

15,1% costuma ficar alguns dias por mês

14,5% costuma ficar alguns dias por semana

54,1% considera que, quando trabalha para além do horário previsto, isso tem muitas implicações negativas para a sua vida pessoal e/ou familiar

42,4% considera que não tem qualquer implicação

48,9% trabalha ocasionalmente à noite

29,6% nunca trabalha à noite

14,5% trabalha alguns dias por mês à noite

48,9% trabalha ocasionalmente ao fim-de-semana ou em dias de descanso

17,7% nunca trabalha ao fim-de-semana ou em dias de descanso

14,5% trabalha alguns dias por mês ao fim-de-semana ou em dias de descanso

49,5% tem uma mulher como chefia direta

44,6% tem um homem como chefia direta

De acordo com a média da satisfação dos inquiridos, os aspetos do seu atual emprego que geram maior satisfação são:

1. Relações com as pessoas que chefia **(3,47)**
2. Contrato de trabalho **(3,46)**
3. Relações com superiores **(3,45)**
4. Relações com colegas **(3,42)**
5. Grau de interesse do trabalho e a possibilidade de utilizar as suas capacidades **(3,41)**
6. Estabilidade e segurança quanto ao seu futuro profissional **(3,36)**
7. Horário de trabalho **(3,33)**

Escala (1 - nada satisfeito/a; 4 - muito satisfeito/a)

De acordo com a média da satisfação dos inquiridos, os aspetos do seu atual emprego que geram menor satisfação são:

1. Nível de remuneração **(2,61)**
2. Oportunidades de promoção **(2,68)**
3. Oportunidades para aprender coisas novas e para a sua valorização profissional **(2,99)**
4. Condições no local de trabalho (instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho) **(3,08)**
5. Prestígio e reconhecimento dos seus méritos **(3,10)**
6. Autonomia, ou seja, a possibilidade de decidir qual a melhor maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa **(3,21)**

Escala (1 - nada satisfeito/a; 4 - muito satisfeito/a)

Diálogo Social e Participação

48,4% refere que a Câmara Municipal incentiva os(as) trabalhadores(as) a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre homens e mulheres

31,7% refere que a Câmara Municipal incentiva os(as) trabalhadores(as) a apresentarem sugestões no domínio da não discriminação

28,5% refere que a Câmara Municipal incentiva os(as) trabalhadores(as) a apresentarem sugestões no domínio da articulação do trabalho com a vida pessoal ou familiar

25,3% refere que a Câmara Municipal não incentiva os(as) trabalhadores(as) a apresentarem sugestões em qualquer destes domínios

Respeito pela Dignidade e Integridade dos Trabalhadores

3,8% afirmou já ter estado sujeito a uma situação de assédio sexual, em que

71,4% dos casos ligado a uma pessoa que detinha um nível hierárquico superior

28,6% dos casos ligado a um colega de trabalho

17,7% afirmou já ter estado sujeito a uma situação de assédio moral, em que

54,3% dos casos ligado uma pessoa que detinha um nível hierárquico superior

34,3% dos casos ligado a um colega de trabalho

3,0% dos casos ligado a um utente

8,6% dos casos ligado a outra pessoa

Dos inquiridos que já foram sujeitos a situações de assédio sexual e/ou assédio moral,

44,4% guardaram o assunto para si próprios

25,0% falou com a sua chefia

13,9% pediu mudança de local de trabalho/função na Câmara Municipal

13,9% falou com colegas de trabalho

11,1% denunciou a situação utilizando procedimentos disponíveis na Câmara Municipal

2,8% falou com um membro da organização representativa de trabalhadores/as

72,6% não esteve sujeito no trabalho a nenhum tipo de discriminação nos últimos 12 meses

1,1% esteve sujeito a discriminação com base na religião

1,1% esteve sujeito a discriminação com base no gozo de licença parental

1,1% esteve sujeito a discriminação com base em faltas para assistência à família

0,5% esteve sujeito a discriminação com base na idade

0,5% esteve sujeito a discriminação com base na incapacidade/deficiência

0,5% esteve sujeito a discriminação com base na dispensa para amamentação/aleitação

Principais conclusões

Os dados recolhidos junto dos colaboradores da Câmara Municipal de Ponta Delgada permitem analisar e diagnosticar, de forma bastante clara e abrangente, a estrutura interna desta instituição. Revelam a opinião e a posição dos colaboradores sobre as diferentes áreas temáticas relevantes na estruturação de um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

No que concerne à vida pessoal, a maioria dos colaboradores que respondeu ao inquérito é casado(a) e tem filhos(as). Não obstante, cerca de um quarto da amostra apresenta o estado civil de solteiro(a) e um quarto da amostra vive com os pais ou com os sogros.

De acordo com a maioria dos inquiridos, a Câmara Municipal de Ponta Delgada tem uma política de promoção de igualdade e de não discriminação e que estes são princípios importantes para a Câmara Municipal, para as chefias e para os próprios colaboradores. Esta é uma informação muito relevante, pois mostra o comprometimento desta instituição na promoção dos princípios subjacentes na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação. Além disso, estes dados evidenciam uma maturidade dos órgãos internos que poderá facilitar a implementação das medidas e ações a criar, suavizando a curva de aprendizagem e possíveis resistências à mudança.

A maioria dos colaboradores considera que não existem fatores discriminatórios no acesso a cursos e ações de formação promovidos pela Câmara Municipal de Ponta Delgada. Referem, ainda, que as temáticas relacionadas com a igualdade e a não discriminação são pouco abordadas nos cursos e ações de formação. Cerca de um terço dos inquiridos não está satisfeito com a sua avaliação de desempenho. Referem que estes não têm obedecido a critérios objetivos formais e que existem fatores discriminatórios que induzem a que os trabalhadores não sejam avaliados de forma igual. Para além de prejudicar a progressão na carreira, avaliações de desempenho desadequadas e com critérios pouco claros e objetivos são fatores discriminatórios que fomentam a desigualdade salarial, a discriminação entre colaboradores, a insatisfação e o mau ambiente no local de trabalho. Cerca de dois terços dos inquiridos referiram, ainda, que a Câmara Municipal de Ponta Delgada devia adotar medidas específicas para promover a igualdade salarial entre género, um quinto dos inquiridos referiu que já se sentiu discriminado em relação à sua progressão na carreira e a grande maioria dos inquiridos considera importante ou muito importante que a Câmara Municipal adote medidas para promover a participação equilibrada de ambos os géneros nos lugares de decisão.

Relativamente à articulação da vida profissional, familiar e pessoal, os dados revelam que a Câmara Municipal proporciona boas condições aos seus colaboradores, pese embora existam alguns dados que mereçam atenção. Por exemplo, 1 em cada 10

colaboradores não gozou de licença parental inicial após o nascimento do(a) seu(sua) filho(a). Desses, cerca de um terço refere que o não gozo desse direito se deveu a motivos profissionais. Cerca de 5% dos inquiridos considera, ainda, que as mulheres e os homens não têm a mesma possibilidade de exercer os seus direitos de parentalidade. Não obstante serem apenas uma minoria, estes são dados que revelam a necessidade de ajustar as políticas internas e a organização do trabalho de forma a não prejudicar um direito que é transversal a todos os colaboradores.

Mais de metade dos inquiridos aponta que o seu horário de trabalho se adequa bem aos seus compromissos familiares e pessoais fora do trabalho e que é fácil conseguir tirar uma ou duas horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais e/ou familiares o que, não evidenciando uma satisfação total neste campo, mostra, de qualquer forma, boas condições para a articulação entre a vida profissional e pessoal dos colaboradores. Note-se, ainda, que mais de metade dos colaboradores costuma ocasionalmente ficar a trabalhar para além do horário previsto e que metade desses colaboradores indicam que esta situação tem muitas implicações negativas para a sua vida pessoal e familiar.

Quando questionados sobre os aspetos do seu atual emprego que geram maior e menor satisfação, denota-se a maior satisfação no que concerne às relações interpessoais com os colegas, os superiores e os subordinados. Pelo lado negativo, os aspetos relacionados a remuneração, oportunidades de promoção e com a sua valorização profissional são os que geram menor satisfação no atual emprego dos inquiridos.

Cerca de metade dos inquiridos referem que a Câmara Municipal de Ponta Delgada incentiva os(as) seus(suas) trabalhadores(as) a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre homens e mulheres e 3 em cada 10 inquiridos indicam que a Câmara Municipal incentiva à apresentação de sugestões no domínio da não discriminação. Estes são dados positivos e que evidenciam a preocupação da Câmara Municipal em querer envolver os seus colaboradores na definição de políticas e ações que visam a promoção da igualdade e a não discriminação, o que, à partida, gerará maior consenso e aceitação das mesmas.

Registou-se um número de respostas residual sobre a existência de situações de assédio sexual, sendo importante notar que a proporção resultante é inferior ao erro probabilístico da amostra.

Esta fragilidade estatística, por imperativo ético, moral e legal, não dispensa, contudo, a devida atenção por parte da organização. Já no que concerne ao assédio moral, 33 inquiridos referem que já estiveram sujeitos a uma situação deste género, 19 dos quais praticado uma pessoa que detinha um nível hierárquico superior e 12 por um colega de trabalho. Em qualquer das situações acima descritas, quase metade dos trabalhadores em causa guardaram o assunto para si próprios e um quarto falou com a sua chefia. Importa referir que, devido à proteção dos dados dos intervenientes, os resultados não estão referenciados a um período temporal específico, não tendo sido igualmente questionado o contexto, o grau de gravidade de cada situação e a forma de resolução dos mesmos, dado não ser este o objetivo do estudo. No que concerne a situações de discriminação, 16 inquiridos referem, ainda, que foram sujeitos, nos últimos 12 meses, a algum tipo de discriminação.

O respeito pela dignidade e integridade de todos os colaboradores deve ser um princípio constante e basilar na estrutura de qualquer organização, sendo necessário definir ações e mecanismos que permitam prevenir a ocorrência desta prática na organização e denunciar qualquer ato que infrinja estes princípios.

3.3.2. Entrevistas

A realização das entrevistas a entidades externas é um recurso fundamental para avaliar a vertente externa do Município de Ponta Delgada. Permite recolher informações críticas sobre os fenómenos da desigualdade, da estereotipia, da discriminação, da violência contra as mulheres e da violência doméstica no concelho e a forma como estes estão presentes na vida dos munícipes.

Foram convidadas 33 entidades para realizar a entrevista. Estas entidades foram convidadas devido à sua missão, importância e atuação nos domínios acima referidos no concelho de Ponta Delgada. A listagem de entidades convidadas encontra-se no ANEXO I. Não obstante, apenas 21 entidades se mostraram disponíveis para colaborar.

Foi elaborado um guião de entrevista com 8 grupos de questões, das quais metade das questões foram de resposta fechada com possibilidade de argumentação e a outra metade foram de resposta aberta. As questões foram estruturadas de acordo com os objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, procurando-se entender o grau de gravidade dos fenómenos referidos no concelho de Ponta Delgada, quais os motivos para a sua

ocorrência, quais as ações desenvolvidas pela organização e pela Câmara Municipal para os combater, qual o grau de eficácia das ações promovidas pela Câmara Municipal de Ponta Delgada e quais ações deveriam ser implementadas para o combate e a eliminação destes fenómenos no concelho de Ponta Delgada.

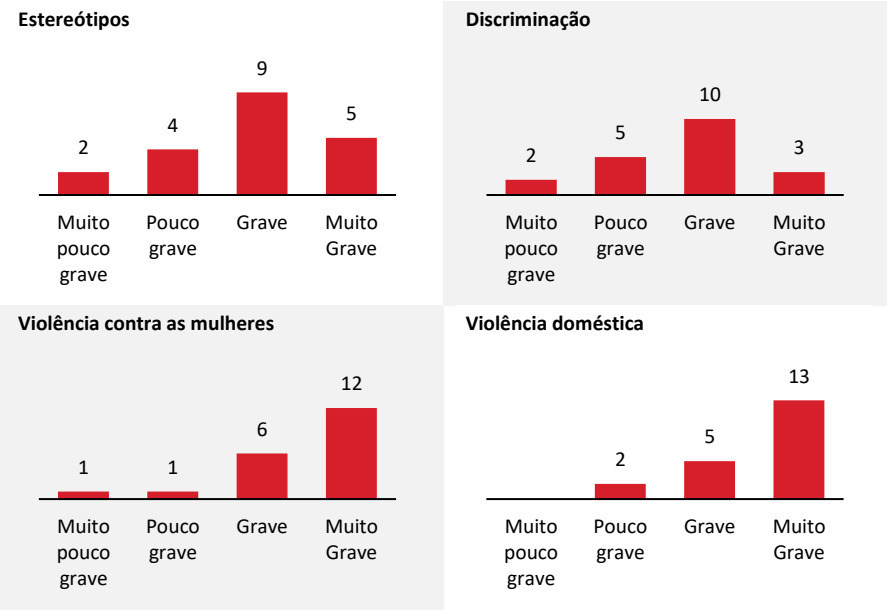
Para a realização da entrevista, foi dada a possibilidade a todas as organizações de esta ser realizada presencialmente, por telefone ou por escrito através de correio eletrónico. À exceção de 1 (que respondeu via telefone), todas as restantes entidades optaram por responder por escrito.

De seguida, apresentam-se as principais conclusões que resultaram da realização das entrevistas a entidades externas à Câmara Municipal de Ponta Delgada.

Presença dos fenómenos em Ponta Delgada

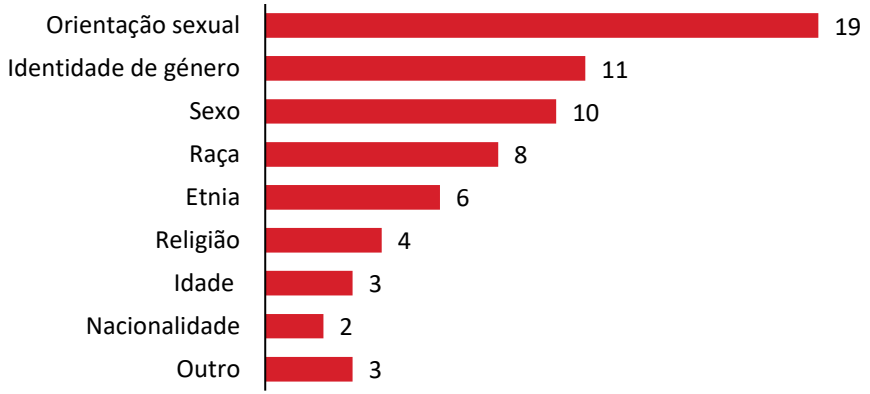
De acordo com os entrevistados, os fenómenos da violência contra as mulheres e da violência doméstica são aqueles que apresentam maior grau de gravidade, com 18 entidades a considerar que os fenómenos são graves ou muito graves no concelho.

Gráfico 33 - Grau de gravidade dos fenómenos da estereotipia, da discriminação, da violência contra as mulheres e da violência doméstica em Ponta Delgada, segundo os entrevistados



Atendendo especificamente à discriminação, quase todos os entrevistados frisaram que a orientação sexual é a principal variável no fenómeno da discriminação, seguindo-se a discriminação em função da identidade de género e do sexo. São dados que reforçam a necessidade de alargar o âmbito de atuação do plano municipal para além da igualdade de género, de forma a incluir âmbitos como a orientação sexual, a identidade de género e a etnia.

Gráfico 34 - Principais variáveis no fenómeno da discriminação em Ponta Delgada, segundo os entrevistados



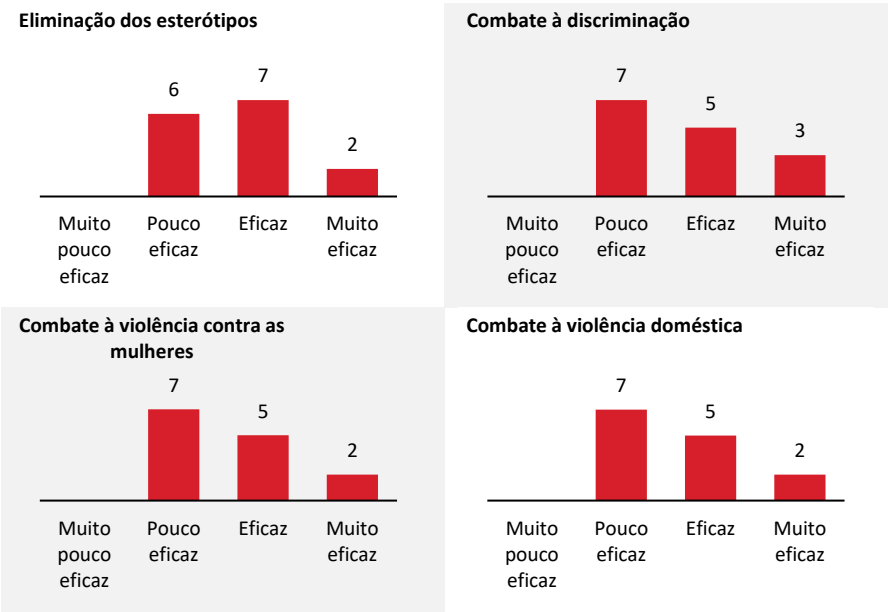
Quando questionados pelas razões ou motivos que contribuem para a ocorrência destes fenómenos em Ponta Delgada, os entrevistados referem que, no que concerne à estereotipia e à discriminação, estas advêm de ideias enraizadas na sociedade que fomentam a sociedade patriarcal, como por exemplo ao nível do papel do homem e da mulher na família, as profissões associadas a cada sexo e as responsabilidades familiares e sociais do pai e da mãe, e que são transmitidas na educação das crianças e jovens, tanto pela família como pelo sistema educativo. Resultam na incapacidade de compreender e aceitar pessoas que não cumprem com estas ideias concebidas. Adicionalmente, e atendendo especialmente aos imigrantes, os entrevistados referem que a discriminação advém por não se compreender os contributos culturais e económicos que estas pessoas podem transportar para a sociedade e pela generalização e categorização em grupos sociais. Critica-se, ainda, o egocentrismo, a falta de compreensão para com as pessoas com deficiência e as acessibilidades do concelho, assim como os *media* e as redes sociais pela disseminação de informações desvirtuadas, desinformadas e generalizadas que contribuem para aumentar atitudes discriminatórias e preconceituosas.

Relativamente à violência contra as mulheres e a violência doméstica, os entrevistados apontam a falta de respeito pelo próximo, o estigma cultural e religioso do papel da mulher, a falta de condenação social, a sensação de impunidade, falta de entendimento do agressor do seu comportamento desviante, a precariedade económica, o álcool, as drogas e a dependência perante o cônjuge como razões para a ocorrência destes atos. Refere-se que a falta de recursos para a denúncia e para a resolução de conflitos de forma pacífica, assim como a ideia de que a violência doméstica é um assunto de cada família, são situações que devem ser eliminadas, para facilitar a sinalização e a resolução dos casos.

Atuação da Câmara Municipal de Ponta Delgada

De acordo com os entrevistados, a Câmara Municipal de Ponta Delgada não tem tido um papel muito eficaz e ativo na eliminação e combate desses fenómenos, principalmente no que se refere ao combate à discriminação, à violência contra as mulheres, à violência doméstica (7 entidades consideraram pouco eficazes as ações da Câmara Municipal de Ponta Delgada nesta matéria).

Gráfico 35 - Grau de eficácia das ações promovidas pela Câmara Municipal de Ponta Delgada para a eliminação dos estereótipos e para o combate à discriminação, à violência contra as mulheres e à violência doméstica, segundo os entrevistados



Nota: cada entidade respondeu apenas aos fenómenos que tinha conhecimento de causa.

Das boas ações levadas a cabo pela Câmara Municipal, destaca-se a celebração de efemérides como o Dia Municipal para a Igualdade e o Dia Municipal do Imigrante, a criação do projeto "Casa dos Manaias", as parcerias e protocolos celebrados com instituições (tanto a nível técnico, como a nível financeiro), a criação de campanhas de solidariedade, de inclusão social, de não violência e não homofóbicas, o apoio aos eventos da comunidade LGBTI, a homenagem a pessoas que se destacam socialmente por desempenharem papéis tradicionalmente não associados ao seu género e a assinatura do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, o que permitirá, para além da criação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento de pessoas vitimas de violência doméstica, através de uma rede de parceiros.

Não obstante as boas ações desenvolvidas pela Câmara Municipal de Ponta Delgada, os entrevistados consideram que esta deveria ter um papel reforçado no combate e eliminação destes fenómenos em Ponta Delgada. Neste sentido, estes teceram um conjunto de recomendações e possíveis ações que poderão ser incluídas no plano de ação.

Recomendam que se reforce os apoios técnicos e financeiros às entidades que lidam com estas temáticas, incluindo as IPSS's. Adicionalmente, os entrevistados consideram que a Câmara Municipal de Ponta Delgada deveria difundir mais e melhor informação sobre os temas, através, por exemplo, da promoção de mais ações de sensibilização, em vários locais do concelho, para abranger o maior público possível, e a realização de seminários.

Refere-se que se deveria fomentar uma intervenção nos programas de ensino regular, de forma a desmitificar ideias concebidas na sociedade e a introdução de temas como a inteligência emocional. Com este ensino, consideram que as crianças e jovens irão repugnar, no seu futuro, ações e estigmas que atualmente são consideradas normais. Ainda no âmbito do ensino, recomendam que a Câmara Municipal ofereça formações a profissionais que lidam com estes temas em instituições ou na Câmara Municipal.

Por fim, referem a criação de um Conselho Municipal para a Cidadania, que seria composto por elementos das várias instituições e ONG's, uma maior articulação com a Rede de Apoio Integrado à Mulher em Situação de Risco de São Miguel e intervir diretamente junto dos agressores.

3.4. AUTODIAGNÓSTICO

Neste subcapítulo será realizado um autodiagnóstico ao Município de Ponta Delgada, tanto na vertente interna, como na vertente externa. Pretende-se, com este instrumento, entender qual o estado atual do Município de Ponta Delgada e em que áreas deverão ser focadas as maiores intervenções no domínio da igualdade de género.

Será utilizado o autodiagnóstico proposto pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa em 2008, no *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local*, o qual foi ligeiramente adaptado. Este abrange, essencialmente, quatro componentes fundamentais:

1. Planeamento estratégico;
2. Gestão de recursos humanos;
3. Comunicação;
4. Relação com a comunidade.

Na dimensão "Gestão de Recursos Humanos" serão selecionadas as seguintes áreas: recrutamento e seleção, formação contínua, gestão de carreiras e remunerações, diálogo social e participação de trabalhadores(as), respeito pela dignidade dos colaboradores no

local de trabalho, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias e proteção na maternidade e, finalmente, paternidade e assistência à família.

Embora incorpore, na sua essência, a temática da igualdade de género, esta é uma ferramenta crucial para traçar um retrato do Município de Ponta Delgada neste domínio. No próximo subcapítulo será realizada uma análise crítica a todos os domínios de acordo com todo o diagnóstico realizado.

Cada uma das dimensões do autodiagnóstico contém um conjunto de indicadores que irão permitir analisar as práticas da organização na matéria da igualdade de género. Cada indicador é respondido com "Sim" ou "Não" e cada resposta "Sim" dará 1 ponto nas questões de alguma importância, 2 pontos nas questões de muita importância e 3 pontos nas questões de extrema importância. As questões com resposta "Não" serão pontuadas com 0 pontos. No total, serão avaliados 70 indicadores. A soma de todos os pontos resultará num valor que deverá ser enquadrado na seguinte matriz:

Tabela 11 - Matriz de resultados do autodiagnóstico

Pontuação	Resultado	Comentário
Igual ou superior a 80 pontos	Excelente	Instituição líder nas questões da igualdade de género.
Entre 60 e 79 pontos	Bom	Instituição preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado
Entre 40 e 59 pontos	Mediano	Instituição que já começou a implementar um conjunto de práticas.
Entre 20 e 39 pontos	Insuficiente	Instituição que revela insuficiências na implementação de uma estratégia para a igualdade de género.
Inferiores a 20 pontos	Muito insuficiente	Instituição que revela total alheamento às questões da igualdade de género.

Fonte: ISCTE (2008)

Para dar resposta a cada uma das 70 questões, foi utilizada a informação recolhida e analisada no âmbito do diagnóstico efetuado nos subcapítulos anteriores. Acrescentou-se uma extensa análise documental disponibilizada no *website* da Câmara Municipal de Ponta Delgada, que incluiu documentos de prestação de contas, mapas de pessoal, organogramas, atribuições e competências das estruturas da Câmara Municipal de Ponta Delgada, entre outros, assim como informação específica recolhida diretamente da Divisão de Desenvolvimento Social da Câmara Municipal de Ponta Delgada.

I - Planeamento Estratégico

Estratégia, Missão e Valores do Organismo

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
1.	No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de atividades, regulamentos da instituição é feita menção expressa à igualdade de género e à não discriminação enquanto valores a promover?	3	Não	0	Na documentação analisada não se encontrou menções expressas à igualdade de género e à não discriminação enquanto valores a promover.
2.	A entidade coloca verbas e/ou tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade e da não discriminação?	3	Sim	3	A celebração do protocolo com a CIG, o desenvolvimento do presente plano e os protocolos assinados com entidades externas são alguns exemplos.
3.	No planeamento estratégico estão definidos objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação?	3	Não	0	Não foram encontrados objetivos explícitos e mensuráveis neste domínio na documentação analisada.
4.	Na missão da entidade existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação?	1	Não	0	Na missão da Câmara Municipal de Ponta Delgada (presente no Código de Ética e Conduta) não há referências explícitas à igualdade de género e da não discriminação.
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?	2	Sim	2	O Código de Ética e Conduta da Câmara Municipal de Ponta Delgada refere que os colaboradores devem obedecer ao princípio da igualdade e da não discriminação nas relações com cidadãos e empresas.
6.	Está prevista, na estrutura organizativa, a existência de uma unidade (técnica/o, comissão ou outra) direcionada para as questões de igualdade de género e da não discriminação em contexto de trabalho e na relação com a comunidade?	1	Sim	1	Compete à Divisão de Desenvolvimento Social implementar ações de promoção de igualdade social, em especial de não descriminação em função do género.
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?	2	Não	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
		15		6	

II - Gestão de recursos humanos

Recrutamento e seleção

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
8.	Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação?	3	Sim	3	Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos são os previstos na legislação em vigor, não contendo, por isso, práticas discriminatórias ou de promoção de desigualdade.
9.	A candidatura e seleção de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada?	1	Não	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
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 outros (ex: "robustez física", "etnia", "disponibilidade total", "situação conjugal" e "situação familiar")?	1	Não	0	Nos avisos de oferta de emprego da Câmara Municipal de Ponta Delgada, encontra-se o termo “robustez física” como requisito geral para a admissão de colaboradores a concurso.
11.	A entidade mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?	2	Sim	2	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
12.	A entidade assegura os princípios de neutralidade da composição do júri e igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos?	3	Sim	3	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
13.	O organismo, aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão, tem presente o princípio da igualdade de género e da não discriminação?	1	Não	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
14.	Quando o recrutamento é feito em regime de *outsourcing*, é verificado a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e a não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de seleção?	1	N.A.	0	Não aplicável.
		12		8	

FORMAÇÃO CONTÍNUA

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
15.	A elaboração do plano de formação tem presente o princípio da igualdade de género e da não discriminação?	2	Sim	2	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
16.	Na formação certificada é integrado algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação?	1	Não	0	68,0% dos colaboradores inquiridos que frequentaram ações de formação referem que não foram abordadas estas temáticas.
17.	A entidade incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação?	1	Não	0	Pelas respostas obtidas nos inquéritos, depreende-se que a entidade não incentiva a frequência de formação nestes âmbitos.
18.	A entidade incentiva a igual participação dos colaboradores em processos de aprendizagem ao longo da vida, independentemente do sexo, etnia ou orientação sexual?	1	Sim	1	77,4% dos inquiridos referem que os colaboradores têm tido a mesma oportunidade de participação em cursos e/ou ações de formação, independentemente do seu sexo, origem, etnia, nacionalidade ou orientação sexual.
19.	A entidade promove a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
20.	O organismo trata os dados relativos à frequência de ações de formação por género?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
		7		5	

GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
21.	A entidade, na atribuição de remunerações complementares (ex: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade de género, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?	2	N.A.	0	Não aplicável.
22.	Quando se nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, está presente o princípio da igualdade de género e da não discriminação?	1	Não	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
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?	1	Sim	1	76,9% dos colaboradores afirma que nunca se sentiu discriminado na progressão de carreira devido ao seu sexo, origem, etnia, nacionalidade ou orientação sexual. Não obstante, o facto de 20,4% afirmar que já se sentiu discriminado revela que este domínio necessita de ser melhorado.
24.	No organismo, são assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo, etnia ou orientação sexual, nos processos de avaliação de desempenho?	1	Sim	1	64,5% dos colaboradores considera que a sua avaliação de desempenho tem obedecido a critérios objetivos. Não obstante, o facto de 30,1% considerar que não, revela que este domínio necessita de ser melhorado.
25.	No organismo são desenvolvidas ações positivas que contribuam para os colaboradores se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
		6		3	

DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
26.	Os trabalhadores e as trabalhadoras são incentivadas/os a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade de género, a não discriminação, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?	2	Sim	2	Apenas 25,3% dos inquiridos considera que a Câmara Municipal não incentiva os trabalhadores a prestar qualquer sugestão nestes domínios. Não obstante, apenas 48,4% refere que são incentivados a apresentar sugestões no domínio da igualdade de género, 31,7% no domínio da não discriminação e 28,5% no domínio da articulação entre a vida pessoal e familiar.
27.	São promovidas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde se abordam questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a não discriminação, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?	3	Sim	3	Um dos exemplos foi a participação de um grupo de trabalhadores/as na ação de sensibilização "Dois dedos de conversa sobre a Igualdade", promovida pela Rede de Apoio Integrado à Mulher em Risco de São Miguel.
28.	Quando se avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, consideram-se os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da não discriminação, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e da paternidade?	3	Sim	3	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
		8		8	

RESPEITO PELA DIGNIDADE DOS COLABORADORES NO LOCAL DE TRABALHO

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
29.	A entidade possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de todos os colaboradores, no local de trabalho?	1	Sim	1	O Código de Ética e Conduta da Câmara Municipal de Ponta Delgada refere que os colaboradores devem obedecer ao princípio da integridade, regendo-se, na sua atividade quotidiana, segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.
30.	Verifica-se no organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação?	1	Não	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal. 16 inquiridos

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
					referem, ainda, que foram sujeitos, nos últimos 12 anos, a algum tipo de discriminação.
31.	Existem no organismo procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade dos colaboradores no local de trabalho?	1	Não	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
		3		1	

GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
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?	1	Sim	1	O acordo Coletivo de Trabalho n.º 47/2019 prevê várias modalidades de horários para os trabalhadores da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
33.	A entidade possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrado ou alargando, o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	1	Sim	1	O acordo Coletivo de Trabalho n.º 47/2019 prevê várias modalidades de horários para os trabalhadores da Câmara Municipal. Adicionalmente, 64,0% dos inquiridos referiu que é fácil ou muito fácil tirar umas ou duas horas para tratar de assuntos pessoais ou familiares.
34.	Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, são considerados as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
35.	A entidade possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	1	Sim	1	O acordo Coletivo de Trabalho n.º 47/2019 prevê a modalidade de "meia jornada" para os trabalhadores da Câmara Municipal.
		4		4	

BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMÍLIAS

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
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 neto/as de filhos/as adolescentes)?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada, existe prioridade de acesso à rede de ATL, para além da possibilidade da jornada contínua.
37.	A entidade, de forma direta 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, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada, existe prioridade de acesso à rede de ATL.
38.	A entidade, de forma direta 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, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios)?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada, existe protocolos com várias entidades para reduzir o valor das mensalidades.
39.	A entidade, de forma direta 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)?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada, a autarquia dispõe de um serviço de apoio geriátrico ao domicílio.
40.	A entidade, de forma direta 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 e infância, amas e *babysitters*)?	1	Não	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
41.	A entidade, de forma direta 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 colónias de férias)?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada, a autarquia dispõe de um campo de férias e atribui bolsas de estudo a alunos do ensino superior.
42.	A entidade, de forma direta 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)?	1	Sim	1	Apoio domiciliário, dando prioridade aos familiares dos funcionários, de acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
43.	A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?	1	Sim	1	Medicina no trabalho, de acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
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/serviços de amas, instituições para pessoas idosas)?	1	Sim	1	Através da Carta Social do Concelho (disponível no *website* do Município).
		9		8	

PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
45.	A entidade encara de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	2	Sim	2	91,4% dos inquiridos refere que as mulheres e os homens têm a mesma possibilidade de exercer os seus direitos de parentalidade.
46.	A entidade incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada, esta informação é divulgada através do *intranet* e outros canais.
47.	A entidade incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada, esta informação é divulgada através do *intranet* e outros canais.
48.	A entidade encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
		5		5	

III - Comunicação

Comunicação interna e externa

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
49.	Na comunicação externa, nomeadamente na dirigida às partes interessadas, é tomado em consideração o princípio da igualdade de género e da não discriminação e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?	3	Não	0	No documento "Prestação de Contas 2018" pode ler-se, por exemplo, "… o convívio entre os utentes e os técnicos das várias instituições" e "… técnicos da Divisão de Desenvolvimento Social…".
50.	Na comunicação interna, é tomado em consideração o princípio da igualdade de género e da não discriminação e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?	3	Sim	3	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada, esta é uma preocupação do Gabinete de Qualidade.
51.	Nos documentos e relatórios internos, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	2	Sim	2	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
52.	A entidade utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo, etnia ou orientação sexual na publicidade e na promoção das suas atividades?	1	Sim	1	A análise a elementos de promoção das atividades da Câmara Municipal de Ponta Delgada não evidencia a utilização de linguagem ou imagens discriminatórias.
53.	A entidade divulga, em local apropriado, informação relativa aos seus direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade de género e da não discriminação?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
		10		7	

IV - Relação com a comunidade

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
54.	A entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação (ex: ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc.)?	3	Sim	3	A celebração do Dia Municipal para a Igualdade e os protocolos celebrados com instituições são exemplos de iniciativas promovidas pela Câmara Municipal de Ponta Delgada.
55.	A entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos (ex: ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc.)?	2	Sim	2	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada, a autarquia tem protocolos com várias entidades para o desenvolvimento destas iniciativas (ex: APAV - Açores).
56.	A entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à educação e prevenção da violência doméstica e do *bullying* dirigidos contra qualquer dos sexos?	1	Sim	1	Segundo os entrevistados, a Câmara Municipal de Ponta Delgada desenvolve campanhas para a não violência.
57.	A entidade promove junto dos meios de comunicação social local o debate público sobre as questões da igualdade de género e não discriminação?	2	Sim	2	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada, esta promoção é conseguida, por exemplo, com a celebração do Dia Municipal para a Igualdade.
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?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada, a Rede de ATL ajuda a assegurar esta continuidade.
59.	A entidade apoia a criação e manutenção de redes de apoio social e entreajuda familiar, possibilitando desta forma a redução da sobrecarga para mulheres e homens trabalhadoras/es, no apoio a familiares idosos ou outros familiares dependentes?	1	Sim	1	Segundo o documento "Prestação de Contas 2018", a Câmara Municipal de Ponta Delgada disponha, no final de 2018, de 23 centros de convívios para idosos.
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 da SIDA, do cancro da mama, do colo do útero, da próstata, etc.)?	1	Sim	1	Os projetos "Movimento Saudável", "Gabinete Saudável de Apoio ao Jovem", "Grupo PDL-Saúde" e "Idosos Ativos" são exemplos de iniciativas promovidas pela Câmara Municipal de Ponta Delgada neste âmbito.

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
61.	A entidade promove o acesso e utilização de instalações de cultura, desporto e lazer promovendo atividades inclusivas (dirigidas a mulheres e a homens)?	1	Sim	1	Segundo o documento "Prestação de Contas 2018", o Campeonato Nacional de Atletismo Adaptado e o Women Challenge Cup foram algumas iniciativas de carácter desportivo apoiadas pela Câmara Municipal em 2018.
62.	A entidade participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
63.	A entidade participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar os homens a participarem na vida associativa e política local?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
64.	A entidade apoia iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade de género?	1	Não	0	Não são conhecidas iniciativas culturais desta natureza promovidas pela Câmara Municipal de Ponta Delgada.
65.	A entidade adota procedimentos no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local?	1	Não	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
66.	A entidade proporciona a disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e homens?	1	Não	0	Não se conhece a disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e homens na Câmara Municipal de Ponta Delgada.
67.	A entidade tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da igualdade de género e da não discriminação, no seu concelho?	1	Sim	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada, este reconhecimento é realizado, por exemplo, aquando da celebração do Dia Internacional da Mulher.
68.	A entidade tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais no domínio da igualdade de género e da não discriminação?	1	Sim	1	Segundo a informação recolhida nas entrevistas realizadas, a Câmara Municipal de Ponta Delgada homenageia pessoas que se destacam socialmente por desempenharem papéis tradicionalmente não associados ao seu género.

#	Questão	Valorização	Resposta	Pontuação	Justificação
69.	A entidade promove ou incentiva criação de infraestruturas 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.)?	1	Sim	1	Embora não seja exclusivo para famílias monoparentais, a Câmara Municipal de Ponta Delgada dispõe de uma rede de ATL que permite acolher as crianças no horário pós-letivo.
70	A entidade desenvolve ações que visem a promoção da atividade empreendedora do sexo sub-representado?	1	Não	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Ponta Delgada.
		21		17	

RESULTADOS DO AUTODIAGNÓSTICO

		Valorização	Pontuação
I - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO	ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO	15	**6**
II - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	12	**8**
	FORMAÇÃO CONTÍNUA	7	**5**
	GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES	6	**3**
	DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS	8	**8**
	RESPEITO PELA DIGNIDADE DOS COLABORADORES NO LOCAL DE TRABALHO	3	**1**
	CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL	4	**4**
	BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMÍLIAS	9	**8**
	PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA	5	**5**
III - COMUNICAÇÃO	COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA	10	**7**
IV - RELAÇÃO COM A COMUNIDADE		21	**17**
			72

A pontuação obtida de 72 pontos reflete-se num resultado "Bom". Permite aferir que, de facto, a Câmara Municipal de Ponta Delgada já tem trabalho realizado nestes domínios e um conjunto de ações que devem ser valorizadas, quer através da continuidade, quer através do reforço ou da melhoria destas ações. Há, pois, preocupação em estender âmbito da atuação da Câmara Municipal de Ponta Delgada para além daquele legalmente estabelecido para o poder local.

O domínio do "Planeamento Estratégico" obteve apenas 40% dos pontos possíveis, demonstrando ser um dos domínios que carece de maior intervenção. A definição da igualdade e a não discriminação como objetivos estratégicos e devidamente explicitados nos diferentes documentos estratégicos da autarquia (e não apenas no presente Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação) deve ser, claramente, uma das medidas a implementar no curto prazo. A "Relação com a Comunidade" foi, por sua vez, o domínio que obteve maior pontuação (81,0%), resultado das várias iniciativas que a Câmara Municipal de Ponta Delgada em parceria ou através de protocolos firmados com diferentes entidades municipais e regionais.

3.5. Análise Crítica

O diagnóstico ao Município de Ponta Delgada revelou informações valiosas para a construção de um plano de ação ajustado às necessidades do concelho.

A análise ao desenvolvimento económico e social do concelho demonstrou a centralidade e a importância estratégica do concelho no contexto regional. Este é o principal pólo económico e turístico dos Açores, concentrando uma grande proporção do VAB gerado pelas empresas, da oferta turística e do número de visitantes desta Região. Esta situação deriva, também, do facto de este ser o maior concelho da região e aquele que mais população alberga, para além de apresentar níveis de qualificação da população residente superiores à média regional.

Não obstante todo o contexto favorável ao desenvolvimento económico e social, o concelho de Ponta Delgada irá deparar-se com vários desafios à sua estabilidade económica e social. Um dos maiores problemas no desemprego regional e concelhio continua a ser a baixa qualificação dos desempregados. A necessidade de qualificação e escolarização da população será, efetivamente, um dos grandes desafios do concelho, uma vez que este depende em

grande medida do setor terciário (situação que se está a intensificar com a crescente dinamização da atividade turística) onde a qualidade de serviço desempenha um papel crucial. A aposta no reforço das unidades educativas e formativas é imprescindível e deverá ser posicionada de modo a acompanhar as exigências impostas pela economia baseada no conhecimento. Adicionalmente, as estimativas da população residente em Ponta Delgada apontam, por um lado, para a diminuição da densidade populacional no concelho e, por outro lado, para o progressivo envelhecimento da população, o que, a médio prazo, poderá resultar numa diminuição significativa da população ativa.

Para além disso, haverá, certamente, a necessidade de diversificar a base económica do concelho, desenvolvendo várias atividades da cadeia de valor do turismo e da agroindústria, onde exista potencial endógeno ou capacidade instalada. Refira-se, neste âmbito, que o concelho de Ponta Delgada poderá assumir o setor primário como um setor estratégico, fomentando o desenvolvimento da agricultura biológica, a integração das tecnologias e a aposta na sustentabilidade como princípio basilar para a criação de valor.

A análise aos dados históricos sobre o mercado laboral em Ponta Delgada evidencia que a entrada da mulher no mercado laboral foi um dos fenómenos mais relevantes nas últimas décadas, permitindo, por um lado, aumentar o número total de pessoas a trabalhar ou à procura de trabalho e, por outro lado, equilibrar a proporção de homens e mulheres na população ativa. Evidencia-se, também, que o setor terciário foi o que mais absorveu as mulheres que entraram no mercado laboral. Relativamente aos homens, denota-se transferência do setor primário e secundário para o setor terciário, acompanhando a evolução do tecido empresarial.

Existe um cenário preocupante no que concerne à igualdade salarial entre géneros. Embora nalguns setores de atividade o ganho médio mensal das mulheres seja superior ao dos homens, setores estes caracterizados pela pouco presença de mulheres e onde há maior predominância de mão-de-obra masculina com baixos salários, o ganho médio mensal dos homens é, em média, superior ao das mulheres em cerca de 25%. Para além disso, os dados evidenciam que, em todos os níveis de qualificação, os homens ganham mais do que as mulheres e que esta diferença se agrava quanto mais alto é o nível de qualificação. Embora esta diferença possa resultar de uma

tradição de maior penetração dos homens nos cargos de chefia, resultando em maiores antiguidades e salários mais valorizados, estes valores revelam que esta é uma área onde deverão ser concentrados esforços de forma a garantir maior equidade e justiça salarial em ambos os géneros.

Relativamente à proteção social no concelho de Ponta Delgada, verifica-se que o número de beneficiários do abono de família é inferior ao número registado no início da crise económica e financeira, enquanto que o número de beneficiários do Rendimento Social de Inserção apresenta, ainda, valores superiores em 2018 do que em 2009. Os dados apontam, ainda, para uma maior afetação ao nível da perda de emprego e aumento das dificuldades económicas nos homens do que nas mulheres, muito devido à crise profunda no setor da construção que conduziu ao desemprego de um elevado número de trabalhadores com baixa qualificação. Os dados dos últimos anos referentes ao número de beneficiários do subsídio de desemprego e do rendimento social de inserção aparentam demonstrar um aumento da população empregada no concelho, como sinal positivo na redução da pobreza e do risco de pobreza.

Relativamente à habitação, denota-se um aumento progressivo dos preços dos alojamentos para compra e arrendamento, que poderá, a prazo, dificultar o acesso da população residente à habitação, sobretudo no centro urbano. Este já deverá ser um dos efeitos do aumento da atividade turística no concelho, uma vez que se intensificou a procura por imóveis para conversão em alojamento turístico ou alojamento local. O ordenamento e a gestão estratégica do território é, pois, crucial para garantir o respeito pela população e as condições de acesso à habitação ajustadas às capacidades da população, sobretudo à população jovem que ainda continua com dificuldades de acesso ao crédito bancário para a compra de casa.

Na vertente interna, as informações recolhidas junto dos colaboradores da Câmara Municipal de Ponta Delgada permitiram aferir que esta edilidade tem uma preocupação em promover os princípios da igualdade e de não discriminação. Evidenciam, pois, uma maturidade dos órgãos internos que poderá facilitar a implementação das medidas e ações a criar, suavizando a curva de aprendizagem e possíveis resistências à mudança. Não obstante, referem que as temáticas relacionadas com a igualdade e a não discriminação são pouco abordadas nos cursos e ações de formação.

A avaliação de desempenho foi o tema que suscitou maiores críticas no que concerne à implementação de práticas não discriminatórias. Cerca de um terço dos inquiridos não está satisfeito com a sua avaliação de desempenho e referem que estes não têm obedecido a critérios objetivos formais e que existem fatores discriminatórios que induzem a que os trabalhadores não sejam avaliados de forma igual. Apesar da maioria não concordar com esta visão, o facto de um terço dos colaboradores não estar satisfeito com esta componente deverá suscitar uma avaliação e revisão do sistema de avaliação de desempenho.

As respostas aos inquéritos revelam, ainda, dados residuais, mas preocupantes sobre atos de elevada gravidade e que devem ser completamente eliminadas: o assédio sexual, o assédio moral e a discriminação. Embora se conclua que estas não são de todo práticas comuns, o facto de haver inquiridos que tenham afirmado já ter sido sujeitos a estas práticas revelam a necessidade de definir ações que combatem e eliminem qualquer tentativa de repetição destas práticas. O respeito pela dignidade e integridade de todos os colaboradores deve ser um princípio constante e basilar na estrutura de qualquer organização.

Na vertente externa, as informações recolhidas nas entrevistas a entidades externas revelaram que, apesar da estereotipia e a discriminação serem fenómenos graves que ocorrem no concelho de Ponta Delgada, a violência contra as mulheres e a violência doméstica são os fenómenos que mais preocupam e que devem ser prioritários na promoção da igualdade entre géneros. O estigma enraizado sobre o papel das mulheres e um sistema educativo que não se encontra adaptado e estruturado para o combate a este fenómeno são as principais razões apontadas pelos entrevistados para que estes fenómenos continuem a perdurar. Esta preocupação com os fenómenos da violência doméstica é sustentada pelos dados do Relatório Anual de Segurança Interna 2018, que aponta a Região Autónoma dos Açores como a região que apresenta a maior taxa de incidência por 1.000 habitantes (3,9), superior à taxa registada no continente português (2,5) e na Região Autónoma da Madeira (3,43).

A avaliação que os entrevistados fazem da atuação da Câmara Municipal de Ponta Delgada é que esta é pouco assertiva nas ações que desenvolve, apesar de haver boas práticas que devem ser continuadas e até reforçadas, como os apoios financeiros e técnicos às instituições presentes no concelho. O combate à violência

doméstica e à violência contra as mulheres devem assumir-se, na dimensão externa do plano municipal, como objetivos claros e prioritários. A aposta na difusão de mais e melhor informação, a formação de recursos humanos, intervenções ao nível dos programas de ensino são ações que, na opinião dos entrevistados, deveriam ser implementadas pela Câmara Municipal de Ponta Delgada.

Através do autodiagnóstico, que conjugou informações das diferentes análises realizadas, é possível verificar que a área onde há menor penetração dos princípios da igualdade e não discriminação é ao nível do planeamento estratégico, algo que deverá ser corrigido com a implementação do atual plano municipal. Deve-se, sobretudo, à falta de menção expressa nos valores da entidade à igualdade e a não discriminação e à inexistência de objetivos estratégicos nesta matéria. Não obstante, a pontuação obtida de 72 pontos (classificação de "Bom") permite atestar que a Câmara Municipal de Ponta Delgada tem iniciativas relacionadas com a igualdade de género e com a não discriminação que vão para além das que estão legalmente estabelecidos.

Em suma, a Câmara Municipal de Ponta Delgada já incorpora um conjunto de iniciativas e mecanismos relevantes que permitem minimizar a não igualdade e a não discriminação. Não obstante, o plano de ação deve estar munido de um conjunto de medidas mais ambiciosas e concretas, suportadas por objetivos estratégicos bem estabelecidos de acordo com as necessidades do concelho e capazes de cumprir os preceitos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, com a missão de eliminar fenómenos como a estereotipia, a discriminação e a violência de género.

4. Plano para a Igualdade e a Não Discriminação

A conceção do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2020-2023 atravessa diversas fases, iniciando-se com a fase de diagnóstico, seguida do planeamento estratégico e da estruturação do plano de ação. Todo o processo beneficia da aplicação de ferramentas cientificamente comprovadas e de conhecimento especializado, não apenas da equipa técnica, mas também de um conjunto de *stakeholders* que lidam diariamente com estas matérias. Assim, pretende-se estruturar uma solução integrada para o Município de Ponta Delgada, reforçando ou criando ações que permitem atingir os preceitos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.

4.1. Objetivos Estratégicos

O extenso e profundo diagnóstico realizado ao Município de Ponta Delgada - envolvendo inquéritos aos colaboradores da autarquia, entrevistas a entidades do concelho, a análise de dados estatísticas e a realização de um autodiagnóstico - permitiu conjugar as informações sobre a maturidade do município nos domínios da igualdade e a não discriminação com a ambição política e os objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 e do Protocolo de Cooperação. Permite, pois, definir uma estratégia com base em informação apropriada, potenciando a coerência e a solidez dos resultados.

A nível regional, o Município de Ponta Delgada tem condições para assumir-se como um município líder e exemplar a nível regional na promoção da igualdade entre todos os cidadãos e da não discriminação sob qualquer forma. Para esta visão concorrem os factos do concelho de Ponta Delgada possuir o maior número de habitantes e visitantes, ser o principal polo económico e ter sido um dos primeiros signatários do Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) para a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030. Os dados e estudos analisados já conferem ao concelho de Ponta Delgada uma posição de liderança a nível regional no que

concerne às condições para viver, para visitar e para realizar negócios (*vide* ranking regional da Bloom Consulting). Não obstante, o bem-estar social não deve apenas refletir-se no poder de compra, no rendimento disponível ou na produtividade de cada cidadão. A igualdade de oportunidades e o bem-estar de todos os cidadãos, independentemente do género, etnia, cor, ideologia, religião, orientação ou identidade sexual, deve ser uma realidade num concelho que se pretende moderno e cosmopolita e com crescente notoriedade e projeção internacional.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 define a eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência como os grandes objetivos estratégicos. Por sua vez, e em consonância com a estratégia nacional, o Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação elenca sete objetivos que as partes (Município de Ponta Delgada e CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) se propõem a alcançar.

Objetivos do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação
1) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade de géneros, não discriminação e não-violência;
2) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros;
3) Prevenir e combater a violência contra as mulheres;
4) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada;
5) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho;
6) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres;
7) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no protocolo bem como na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 e respetivos Planos de Ação sob a coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para a mudança social no Município e no País.

Não obstante, sendo a territorialização um dos princípios subjacentes à estratégia nacional, é fundamental definir objetivos estratégicos específicos para a realidade local e em concordância com o diagnóstico realizado.

Na vertente interna, pretende-se dar cumprimento aos indicadores que não tiveram pontuação no autodiagnóstico, assim como outras ações capazes de promover uma melhor gestão dos recursos humanos. Adicionalmente, pretende-se que a autarquia disponha de serviços e de recursos humanos com capacidade para lidar com práticas discriminatórias, quer sejam internas, quer sejam externas.

Na vertente externa, pretende-se uma atuação junto da sociedade de forma concertada e diferenciada consoante o público alvo. Pretende-se reduzir focos de discriminação e sensibilizar os diferentes públicos, principalmente a população jovem, para a necessidade de promover o bem-estar entre todos, evitando a propagação de ideais discriminatórios desde a infância. O combate à violência doméstica assume uma importância especial, atendendo à necessidade de combater os estigmas enraizados na população sobre o papel das mulheres e o crescimento de fenómenos como a violência no namoro.

Visão para o Município de Ponta Delgada
Sociedade justa, inclusiva e igualitária, cuja promoção da igualdade e não discriminação entre todos os cidadãos se baseia numa atuação concertada entre a autarquia, as entidades relevantes e a população, constituindo-se como um município exemplar na Região Autónoma dos Açores.

Objetivos estratégicos para o Município de Ponta Delgada		
DIMENSÃO INTERNA	1.	**Assumir uma política pró-ativa na gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos da autarquia.**
	2.	**Deter serviços e recursos humanos qualificados, formados e sensibilizados nos âmbitos da proteção dos direitos de igualdade e não discriminação e do combate à violência de género e violência doméstica.**
DIMENSÃO EXTERNA	3.	**Atuar junto da população, dos visitantes e das empresas para a elevação de uma sociedade justa, inclusiva e igualitária.**
	4.	**Combater a violência de género e a violência doméstica no concelho, com o envolvimento de entidades especializadas.**

4.2. Entidades Relevantes

A Região Autónoma dos Açores e, em especial, o Município de Ponta Delgada contam com a presença de várias entidades cuja missão e atuação diária se coadunam com os objetivos do ***Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Ponta Delgada 2020-2023***. São, pois, entidades relevantes para uma atuação concertada, focada e especializada, sobretudo na dimensão externa deste plano.

Embora no plano de ação se destaque as entidades que poderão estar envolvidas em cada uma das ações, importa, neste capítulo, elencar as entidades especializadas e relevantes, presentes no concelho de Ponta Delgada, assim como outras cuja atuação se alastre a este concelho, e que se devem constituir como parceiras a envolver na implementação do plano de ação ou de outras ações que se venham a constituir no futuro. Todas as entidades (e outras) foram convidadas a responder às entrevistas realizadas em fase de diagnóstico.

Note-se que, para além da autarquia, não estão elencados outros órgãos governamentais (direções regionais e juntas de freguesia) e associações que estão presentes em quase todas as freguesias do concelho (como as casas do povo, igrejas e centros paroquiais), não obstante serem entidades que, pela sua natureza, devem ter um papel importante na implementação das ações na sua localidade. Deve, pois, ser um trabalho em rede, coordenado pela autarquia e/ou pelas entidades que abaixo se listam.

UMAR-Açores - Associação para a Igualdade e Direitos das Mulheres

Missão: Defender os direitos das mulheres e promover a igualdade de género.

Localização: Rua de São João, 33 - 2º Andar
9500-107 São Sebastião
Ponta Delgada - São Miguel

296 283 221
www.umaracores.org
geral@umaracores.org

Centro de Apoio à Mulher de Ponta Delgada

Missão: Promover a paridade entre os sexos e combater a violência em contexto familiar.

Localização: Rua Coronel Chaves, 52
9500-309 São Pedro
Ponta Delgada - São Miguel

296 628 540
n.d.
campdl@sapo.pt

Novo dia - Associação para a Inclusão Social

Missão: Desenvolver e implementar estruturas, iniciativas e ações, no sentido de dar resposta à realidade da exclusão social em São Miguel.

Localização: Rua Ernesto do Canto, 38-42 - 2º Piso
9500-312 São Pedro
Ponta Delgada - São Miguel

296 285 970
www.novodiacipa.org
coordenacao@novodiacipa.org

ARRISCA - Associação Regional de Reabilitação e Integração Sócio-Cultural dos Açores

Missão: Promover a redução do consumo de substâncias psicoativas, a prevenção dos comportamentos aditivos e a diminuição das dependências.

Localização: Avenida Roberto Ivens, 19
9500-239 São José
Ponta Delgada - São Miguel

296 281 658
www.arrisca.pt
arrisca.pdl@gmail.om

Alternativa - Associação Contra as Dependências

Missão: Auxiliar as pessoas a abandonar o consumo problemático de substâncias psicoativas e favorecer a sua (re)inserção.

Localização: Rua Coronel de Chaves, 42
9500-309 São Pedro
Ponta Delgada - São Miguel

296 652 788
http://ass-alternativa.blogspot.com
ass.alternativa@gmail.com

Centro de Terapia Familiar e Intervenção Sistémica

Missão: Promover o desenvolvimento integral de cada pessoa, família, grupo ou organização, contribuindo para gerar mudanças que proporcionem um maior nível de bem-estar.

Localização: Rua Coronel Silva Leal, 33-35
9500-175 São José
Ponta Delgada - São Miguel

296 284 410
http://ctfis-acores.org/wordpress
geral@ctfis-acores.org

Solidaried'arte Açores - Associação de Educação e Integração pela Arte e Desenvolvimento Cultural Social e Local

Missão: Promover e participar ativamente nos processos de inclusão, integração/inserção dos diversos públicos alvo (jovens, adultos e idosos) através da arte e da cultura.

Localização: Rua Monsenhor José Batista Ferreira, 23
9500-328 São Pedro
Ponta Delgada - São Miguel

296 381 365 / 969 699 888
http://solidariedarte.pt
solidariedarte.acores@gmail.com

Cresaçor - Cooperativa Regional de Economia Solidária

Missão: Promover a economia solidária e o desenvolvimento local e comunitário na Região Autónoma dos Açores.

Localização: Rua D. Maria José Borges, 137
9500-466 Fajã de Baixo
Ponta Delgada - São Miguel

296 281 554
https://www.cresacor.pt
cresacor@cresacor.pt

Cáritas da Ilha de São Miguel

Missão: Prevenir e combater a exclusão social e a pobreza e agir em situações de emergência social ou catástrofe.

Localização: Rua João do Rego de Cima, 100-B
9500-206 São José
Ponta Delgada - São Miguel

295 212 795
https://acores.caritas.pt
info@caritassaomiguel.pt

Aurora Social - Associação de Promoção de Emprego Apoiado

Missão: Prevenir e combater a exclusão social e a pobreza e agir em situações de emergência social ou catástrofe.

Localização: Caminho da Levada, 25
9500-082 São Sebastião
Ponta Delgada - São Miguel

296 306 280 / 925 900 561
n.d.
aurora_social@sapo.pt

Centro de Bem Estar Social João XXIII - Os Traquinhas

Missão: Promover o bem-estar social e o apoio à família, tendo como primeira preocupação a satisfação das necessidades básicas e higiénicas das crianças

Localização: Rua do Contador, 73
9500-050 São Sebastião
Ponta Delgada - São Miguel

296 304 720 / 919 232 705
http://ostraquinas.eu
cbesjxxiii@gmail.com

AIPA - Associação dos Imigrantes dos Açores

Missão: Contribuir para a integração das comunidades de imigrantes na sociedade açoriana.

Localização: Rua do Mercado, 53, H, 1º
9500-326 São Pedro
Ponta Delgada - São Miguel

296 286 365 / 296 288 001
http://aipa-azores.com
aipa@aipa-azores.com

Associação LGBT Pride Azores

Missão: Apoiar e integrar socialmente a população lésbica, gay, bissexual e transgénero (LGBT) e das suas famílias na Região Autónoma dos Açores, através de programas educativos, sociais e culturais.

Localização: n.d.

n.d.
http://prideazores.blogspot.com
prideazores@gmail.com

Liga dos Combatentes - Núcleo das Ilhas de São Miguel e Santa Maria

Missão: Adotar medidas de assistência a situações de carência económica dos associados e de recompensa daqueles a quem a Pátria deva distinguir por atos ou feitos relevantes praticados ao seu serviço, entre outros objetivos.

Localização: Rua José Maria Raposo de Amaral, 22-28
9500-078 São Sebastião
Ponta Delgada - São Miguel

296 288 227 / 968 404 272
http://ligacombatentes.org.pt/nucleos/mais/132
liga.combatentes.pdl@gmail.com

Lions Clube São Miguel

Missão: Encorajar pessoas de mentalidade de serviço a servir suas comunidades sem recompensa financeira pessoal, estimular a eficiência e promover elevado padrão de ética no comércio, indústria, profissões, serviços públicos e empreendimentos privados, entre outos objetivos.

Localização: Rua dos Mercadores, 76
9500-092 São Sebastião
Ponta Delgada - São Miguel

296 281 184 / 914 237 113
https://e-clubhouse.org/sites/saomiguel/
cidaliagomessilva@hotmail.com

Banco Alimentar Contra a Fome - São Miguel

Missão: Lutar contra o desperdício de produtos alimentares, encaminhando-os para distribuição gratuita às pessoas carenciadas

Localização: Rua do S. Joaquim, 1
9500-077 São Sebastião
Ponta Delgada - São Miguel

296 281 210
https://bancoalimentar.pt
ba.smiguel@bancoalimentar.pt

ACAPO - Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal

Missão: Promover serviços especializados de reabilitação de pessoas com deficiência visual, assim como representar e defender os seus interesses.

Localização: Rua de Santa Catarina, 53 A
9500-240 São José
Ponta Delgada - São Miguel

296 286 777
https://acapo.pt
acores@acapo.pt

APACDAA - Associação de Pais e Amigos das Crianças Deficientes do Arquipélago dos Açores

Missão: Criar condições para que cada pessoa com deficiência mental ou em situação de exclusão social possa atingir a sua plenitude como ser humano e social, potenciando a sua individualidade e consolidando a sua participação efetiva na sociedade.

Localização: Rua dos Areeiros, 1
9500-026 São Sebastião
Ponta Delgada - São Miguel

296 301 410
https://apcdaa.comunidades.net
paulojorge.apacdaa@hotmail.com

ASSM - Associação de Seniores de São Miguel

Missão: Desenvolvimento económico, ambiental, social, humano, cultural e espiritual dos idosos.

Localização: Rua da Mãe de Deus, 60
9500-321 São Pedro
Ponta Delgada - São Miguel

919 282 379
n.d.
senioressaomiguel@hotmail.com

ASISM - Associação de Surdos da Ilha de São Miguel

Missão: Proteger e valorizar a língua gestual portuguesa, enquanto expressão cultural e instrumento de acesso à educação e da igualdade de oportunidades

Localização: Rua Frei Manuel, 18
9500-315 São Pedro
Ponta Delgada - São Miguel

296 281 006
https://asism.blogs.sapo.pt
asism.acores@gmail.com

AAADMJ - Associação Atlântica de Apoio aos Doentes Machado-Joseph

Missão: Representação e defesa dos interesses gerais e coletivos dos portadores da doença de Machado-Joseph e seus familiares.

Localização: Rua Professor Machado Macedo, 29/31
9500-700 São Pedro
Ponta Delgada - São Miguel

296 281 627
https://aaadmj.com
info@aaadmj.com

ISJD - Casa de Saúde de São Miguel

Missão: Prestar cuidados de saúde e apoio humanizados à população geral, dando particular atenção aos mais desprotegidos.

Localização: Rua São João de Deus, s/n
9500-455 Fajã de Baixo
Ponta Delgada - São Miguel

296 201 600
https://isjd.pt
cssm.pdelgada@isjd.pt

Instituto de Apoio à Criança

Missão: Contribuir para o desenvolvimento integral da criança defendendo os seus direitos em diversas áreas como a educação, a saúde, a justiça, segurança social, qualificação profissional.

Localização: Caminho da Levada, 170
9500-081 São Sebastião
Ponta Delgada - São Miguel

296 301 360
n.d.
icaacores@gmail.com

Mãe de Deus - Associação de Solidariedade Social

Missão: Educar, apoiar e promover o desenvolvimento integral das crianças e jovens acolhidos, com vista à integração total na sociedade, visando o seu desenvolvimento físico, mental e moral, dando-lhes uma família e desenvolvendo-lhes um projeto de vida.

Localização: Rua da Mãe de Deus, 38
9500-321 São Pedro
Ponta Delgada - São Miguel

296 653 013
https://larmaededeus.pt
info@larmaededeus.pt

Patronato de São Miguel

Missão: Educar crianças e jovens, e dar-lhes todo o apoio necessário durante o processo.

Localização: Rua da Boavista, 66
9500-035 São Sebastião
Ponta Delgada - São Miguel

296 305 640
https://patronatosaomiguel.com
patronatodsmgl@gmail.com

Santa Casa da Misericórdia de Ponta Delgada

Missão: Apoio à infância, juventude e pessoas idosas, assim como o apoio à família, à comunidade em geral e à integração social e comunitária, a promoção da saúde, a prevenção da doença, a prestação de cuidados na perspetiva curativa, a promoção da edução, do ensino e da formação profissional, entre outras áreas.

Localização: Campo de São Francisco, s/n
9500-153 São José
Ponta Delgada - São Miguel

296 287 415
https://scmpdl.pt
geral@scmpdl.pt

APCSM - Associação de Paralisia Cerebral de São Miguel

Missão: Defesa dos direitos e dos interesses do cidadão com Paralisia Cerebral e situações neurológicas afins, dos seus familiares e cuidadores, desenvolvendo ações que visam colmatar as suas necessidades, designadamente no âmbito da educação, social, saúde, habitação, trabalho, cultura, recreação e desporto.

Localização: Avenida D. João III, 3
9500-789 São Pedro
Ponta Delgada - São Miguel

296 288 135 / 913 934 868
https://apcsm.pt
secretariado@apcsm.pt

4.3. Plano de Ação

O plano de ação foi concebido com o intuito de dotar a Câmara Municipal de Ponta Delgada de um instrumento concreto de apoio à implementação e concretização dos objetivos do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, assim como dos objetivos estratégicos específicos para o Município de Ponta Delgada. Resultou da conjugação de diferentes *inputs*, integrando contributos das diversas entidades entrevistadas, dos vários documentos analisados, da equipa técnica responsável pela elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Ponta Delgada e do Grupo de Trabalho definido pela Câmara Municipal de Ponta Delgada para este efeito.

As ações estão apresentadas de acordo com os objetivos estratégicos. No total são apresentadas 63 ações concretas, com diferentes graus de complexidade e tipologias de atuação, que pretendem dar um cariz coerente e estrutural às diretrizes estruturadas e facilitar a orientação das ações diárias de implementação. Cada ação apresentada contém uma breve explicação dos resultados esperados, sugestões de métricas de avaliação, a definição da tipologia de intervenção, a indicação do horizonte temporal de implementação, a periodicidade a que deve estar sujeita, as principais entidades a envolver e outras observações relevantes, quando necessário.

Assumindo um conteúdo bastante detalhado, não pretende ser exaustivo, apesar de se munir de uma grande ambição e exigência, sendo preconizado para a vertente interna e vertente externa da Câmara Municipal de Ponta Delgada. Inclui ações que se influenciam mutualmente e que, por isso, podem produzir efeitos sinergéticos entre si. Contudo, é suscetível de ser atualizado, consoante os resultados que forem, entretanto, sido atingidos.

OE 1: Assumir uma política pró-ativa na gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos da autarquia.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
1: Assumir a igualdade e a não discriminação como valor fundamental nos relatórios de gestão, planos de atividades e outros documentos relevantes internos e externos.	• Reconhecimento da importância atribuída pela CMPDL à promoção da igualdade e não discriminação na autarquia e no município. • Sensibilização dos recursos humanos e *stakeholders* para a importância atribuída pela CMPDL na promoção da igualdade e não discriminação na autarquia e no município.	Permanente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de documentos de planeamento estratégico da CMPDL em que se assume a igualdade e a não discriminação como valor fundamental ou princípio incluindo no processo de planeamento. • Menção à igualdade e não discriminação nos planos anuais de atividades.	Missão e planeamento estratégico	• A visão, as estratégias e os planos de ação da Câmara Municipal para o desenvolvimento de diferentes áreas do município devem incluir os princípios da igualdade e não discriminação.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
2: Transpor para os documentos institucionais uma linguagem identitária que permita a igualdade de tratamento entre todos/as os/as colaboradores/as.	• Diminuir a discriminação de géneros. • Igualdade de tratamento entre todos os/as colaboradores/as da CMPDL.	Permanente	• CMPDL • Entidades externas que elaborem ou colaborem na elaboração de documentos institucionais da CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• % de documentos institucionais com linguagem identitária no total de documentos institucionais elaborados num ano.	Comunicação interna e externa	• Devem ser estipuladas normas explícitas para a introdução da linguagem identitária nos diferentes documentos institucionais.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
3: Disponibilizar uma plataforma eletrónica para a apresentação de sugestões por parte dos/as colaboradores/as para a melhoria da promoção da igualdade e não discriminação na Câmara Municipal.	• Redução de situações discriminatórias e desiguais na autarquia • Incentivar a colaboração dos/as colaboradores/as na promoção da igualdade e não discriminação • Criar novas ações para promover a igualdade e a não discriminação	Permanente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de sugestões recolhida por ano. • N.º de ações implementadas no decurso das sugestões apresentadas.	Comunicação interna	• A plataforma deve garantir a proteção dos dados, prevendo a possibilidade de apresentar sugestões em anónimo.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
4: Recolher, tratar e apresentar a informação estatística referente aos recursos humanos da Câmara Municipal segregada por sexo.	• Igualdade de género nos diversos indicadores apresentados. • Deteção de potenciais situações de discriminação entre géneros.	Permanente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• % de indicadores não desagregados por sexo em cada relatório.	Comunicação interna e externa	• Deverão ser tomadas as medidas necessárias para permitir a recolha por sexo (ex: alteração de formulários).

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
5: Criar um sistema eletrónico para a denúncia de situações relacionadas com a desigualdade e discriminação na Câmara Municipal.	• Resolução de situações desiguais ou discriminatórias.	Permanente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de denúncias efetuadas num ano. • N.º de situações resolvidas.	Comunicação interna	• A plataforma deve garantir a proteção dos dados de quem denuncia, prevendo a possibilidade de denunciar em anónimo.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
6: Rever o sistema de avaliação de desempenho dos recursos humanos.	• Diminuir a insatisfação com a avaliação de desempenho. • Diminuir potenciais situações de discriminação ou tratamento desigual.	Único	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• % de colaboradores/as satisfeito com a sua avaliação de desempenho.	Gestão de recursos humanos	• Deverá ser solicitado a uma entidade externa especializada a revisão ou um parecer da revisão efetuada.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
7: Atualizar, acompanhar e disponibilizar os indicadores e metas relacionadas com a promoção da igualdade e não discriminação na Câmara Municipal.	• Melhoria dos resultados dos indicadores • Cumprimento com as metas estabelecidas	Anual	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de indicadores em avaliação • Grau de cumprimento das metas estabelecidas	Gestão de recursos humanos	• Os indicadores estabelecidos devem seguir o estado da arte. • Deverão ser estabelecidos os mecanismos necessários para a avaliação dos indicadores. • As metas devem ser realistas e alcançáveis.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
8: Garantir a equidade na representação de género na composição de júris de procedimentos concursais.	• Representatividade igual de homens e mulheres de procedimentos concursais. • Eliminação de potenciais situações de discriminação nos processos de recrutamento.	Permanente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• % de procedimentos em que os sexos se encontravam igualmente representados no júri no total de procedimento realizados num ano.	Representatividade dos sexos	• Deve-se considerar sexos igualmente representados se o número de elementos de ambos os sexos for igual se houver um número de par de elementos ou se diferença entre os sexos for de 1 elemento se houver número ímpar de elementos (ex: 2/1, 3/2, 4/3, etc.).

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
9: Criar um código de conduta e procedimentos internos para a prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho.	• Proteção da dignidade dos/as trabalhadores/as no local de trabalho. • Prevenção e combate a casos de violência e assédio moral e sexual.	Única	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• Código de conduta criado. • N.º de incumprimentos ao código de condigo. • N.º de sanções aplicadas por desrespeito do código de conduta.	Direitos dos/as trabalhadores/as	• Deverá ser solicitada a colaboração das entidades especializadas e competentes para a formulação do código de conduta e procedimentos internos adequados e em conformidade com as melhores práticas e a legislação.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
10: Aumentar o número de protocolos com empresas ou organizações para que os/as colaboradores/as beneficiem de condições mais favoráveis, de forma a facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	• Melhorar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoas dos/as trabalhadores/as da CMPDL • Redução do stress e pressão emocional.	Recorrente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de protocolos celebrados. • N.º de trabalhadores/as abrangidos/as. • N.º de trabalhadores/as que recorrem aos benefícios.	Apoio aos recursos humanos	• Estes protocolos são uma boa forma de garantir uma procura estável para as empresas e organizações do concelho de Ponta Delgada.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
11: Publicitar e disseminar os direitos dos colaboradores em temáticas como a parentalidade e incentivar o seu exercício.	• Proteção dos direitos dos/as trabalhadores/as no exercício dos seus direitos. • Igualdade de tratamento entre todos os trabalhadores/as no exercício dos seus direitos.	Permanente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• % de trabalhadores/as que exerceram o direito à licença de parentalidade. • % de trabalhadores/as que exerceram o direito à licença de parentalidade partilhada.	Direitos dos/as trabalhadores/as	• Deverá existir uma atualização permanente dos direitos dos trabalhadores/as de acordo com a legislação em vigor. • As chefias deverão incentivar ao exercício dos direitos dos/as trabalhadores/as.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
12: Recorrer a programas de apoio à contratação de recursos humanos para a integração de pessoas pertencentes a grupos vulneráveis.	• Apoio a pessoas e famílias em situações de risco. • Reforço da capacidade laboral da CMPDL.	Recorrente	• CMPDL • Direção Regional do Emprego e Formação Profissional
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de pessoas contratadas/integradas pertencentes a grupos de risco.	Gestão de recursos humanos	• O recurso aos programas de apoio à contratação da Governo Regional dos Açores permite a redução dos custos inerentes à contratação de novos recursos humanos.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
13: Promover atividades e o diálogo inter-geracional, assim como a partilha de experiência e conhecimento entre os trabalhadores/as da Câmara Municipal.	• Valorização dos/as trabalhadores/as mais velhas. • Melhoria da qualidade do serviço. • Quebra de *status quo* e introdução da inovação.	Permanente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de atividades realizadas. • Satisfação dos/as trabalhadores/as nas diferentes faixas etárias.	Gestão de recursos humanos	• Deve ser potenciado o conhecimento e a experiência das pessoas mais velhas, ao mesmo tempo se dá espaço aos mais novos para introduzir inovações e novos métodos de trabalho, como a introdução de novas tecnologias.

OE 2: Deter serviços e recursos humanos qualificados, formados e sensibilizados nos âmbitos da proteção dos direitos de igualdade e não discriminação e do combate à violência de género e violência doméstica.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
1: Contratar recursos humanos especializados nos domínios da igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstica.	• Quadro de trabalhadores/as com qualificação e experiência adequados. • Melhoria da qualidade do serviço prestado pela CMPDL aos seus munícipes.	De acordo com as necessidades	• CMPDL • Universidade dos Açores
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de trabalhadores/as contratados/as. • Resultado da avaliação de desempenho dos trabalhadores/as contratados/as.	Qualificação dos recursos humanos	• Estes trabalhadores/as deverão ter uma importância reforçada na proteção da igualdade e discriminação nas vertentes internas e externas do Município de Ponta Delgada. • A Universidade dos Açores poderá colaborar na definição dos perfis dos/as candidatos/as e as qualificações que deverão possuir.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
2: Incluir, no plano de formação, ações de formação relacionados com a igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstica.	• Adequação do plano de formação às necessidades de formação dos recursos humanos da CMPDL.	Anual	• CMPDL • Entidades formadoras certificadas • Direção Regional do Emprego e Formação Profissional
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de formações previstas no plano de formação anual relacionadas com estas temáticas.	Qualificação dos recursos humanos	• Os recursos humanos especializados deverão colaborar na seleção das entidades formadoras a contratar e das formações a ministrar.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
3: Promover ações de formação certificadas que incluem módulos dedicados à igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstica.	• Qualificação dos recursos humanos nas áreas da igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstica.	Recorrente	• CMPDL • Entidades formadoras certificadas • Direção Regional do Emprego e Formação Profissional
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de formações ministradas por ano. • N.º de trabalhadores/as formados por ano. • Melhoria do desempenho dos recursos humanos.	Qualificação dos recursos humanos	• As formações deverão ser ministradas por formadores externos com reconhecida qualificação e experiência e com conhecimento da realidade da região e do concelho.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
4: Incentivar a participação de recursos humanos em conferências, seminários e outros eventos especializados relacionados com a igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstica.	• Melhoria do conhecimento dos recursos humanos no que se refere ao estado da arte e das melhores práticas em vigor.	Regular	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de eventos em que participaram recursos humanos da CMPDL por ano. • N.º de trabalhadores/as que participaram nos eventos por ano.	Qualificação dos recursos humanos	• Para além dos eventos de âmbito regional, deverá ser incentivada a participação em eventos de âmbito nacional e internacional.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
5: Incluir as temáticas da igualdade de género, não discriminação, violência de género e violência doméstica nas provas de admissão de recursos humanos.	• Admissão de recursos humanos com conhecimento nestas áreas. • Melhorar a capacidade da CMPDL em atingir os objetivos propostos.	Permanente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de concursos para admissão de recursos humanos em que alguma das provas incluiu questões relacionadas com estas temáticas. • Classificação dos recursos humanos admitidos nestas questões.	Qualificação dos recursos humanos	• Deverá ser solicitada a colaboração de recursos humanos internos especializados (ou, se necessário, de pessoas externas) na formulação das questões e correção das respostas.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
6: Criar uma ferramenta eletrónica para a disponibilização de informação e conteúdos relacionados com a igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstica.	• Melhoria dos conhecimentos dos recursos humanos nestas temáticas.	Permanente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• Grau de atualização da informação apresentada. • N.º de recursos humanos que consultaram a plataforma. • Satisfação dos recursos humanos com a plataforma e conteúdos apresentados.	Qualificação dos recursos humanos	• Poderá ser necessário requerer serviços externos para a elaboração da plataforma. • Deverá ser solicitada a colaboração dos recursos humanos internos especializados para a atualização da informação e conteúdos.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
7: Criar uma equipa de trabalho para o acompanhamento da evolução de implementação do presente plano de ação na vertente interna e outras ações relacionadas com os objetivos do plano.	• Implementação plena do plano de ação na vertente interna.	Única	• CMPDL • Universidade dos Açores
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• Grau de implementação do plano de ação na vertente interna. • N.º de reuniões do grupo de trabalho. • N.º de pareceres, sugestões e recomendações apresentadas pelo grupo de trabalho.	Organização interna	• Embora constituída maioritariamente por recursos humanos internos, a participação de representantes de entidades externas (como a Universidade dos Açores) poderá facilitar na avaliação do grau de implementação do plano de ação e permitirá recolher sugestões para corrigir ou implementar novas ações.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
8: Criar uma equipa de trabalho para o acompanhamento da evolução de implementação do presente plano de ação na vertente externa e outras ações relacionadas com os objetivos do plano.	• Implementação plena do plano de ação na vertente externa.	Única	• CMPDL • Universidade dos Açores • IPSS, ONG e empresas sociais
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de participantes externos à CMPDL. • Grau de implementação do plano de ação. • N.º de reuniões do grupo de trabalho. • N.º de pareceres, sugestões e recomendações apresentadas pelo grupo de trabalho.	Organização interna	• A participação de representantes de entidades externas permitirá a avaliação do grau de implementação do plano de ação e o seu impacto no concelho e a recolha de sugestões para corrigir ou implementar novas ações.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
9: Disponibilizar serviços de apoio social e jurídico à população para assuntos relacionados com a igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstico no concelho.	• Melhoria dos serviços da CMPDL. • Reforço do apoio à população.	Permanente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de contactos e consultas efetuadas para estes serviços. • N.º de casos resolvidos ou reencaminhados.	Serviços	• Deverá ser estabelecido um horário e diferentes canais de comunicação para o efeito. • Este serviço deverá ser prestado por cursos humanos com competências para atendimento ao público em situações de risco.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
10: Disponibilizar a listagem atualizada de entidades relevantes (incluindo contactos e pessoas de contacto, se aplicável) para as vítimas de discriminação, violência de género e violência doméstica.	• Divulgação das entidades relevantes para o apoio à população. • Reforço do apoio à população.	Permanente	• CMPDL • IPSS, ONG's e empresas sociais
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• Grau de atualização da informação. • N.º de entidades presentes na listagem. • N.º de pessoas que contactam as entidades.	Serviços	• A informação deverá ser disponibilizada numa secção específica do *website* da CMPDL. • Periodicamente, deverá ser solicitada a atualização dos contactos às entidades.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
11: Promover as acessibilidades digitais nos *websites* da Câmara Municipal e empresas municipais.	• Melhoria das acessibilidades para pessoas com deficiência.	Único	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de *websites* que cumprem com as normas de acessibilidade digital; • Satisfação do público-alvo com os *websites*.	Serviços	• A disponibilização de áudio e a possibilidade de aumentar o tamanho das letras são alguns exemplos de funcionalidades e disponibilizar em todos os *websites.*

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
12: Disponibilizar informação e conteúdos à população e entidades externas relacionados com a igualdade, a não discriminação, a violência de género e a violência doméstica.	• Sensibilização e melhoria do conhecimento da população para estas temáticas.	Permanente	• CMPDL • Universidade dos Açores
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• Grau de atualização da informação. • N.º de pessoas que requereram ou acederam à informação.	Serviços	• A informação deverá ser disponibilizada numa secção específica do *website* da CMPDL. • Os recursos humanos internos especializados deverão colaborar na atualização dos conteúdos. • A Universidade dos Açores poderá colaborar na seleção e atualização dos conteúdos.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
13: Criar um gabinete e canais de apoio específico para cidadãos com deficiências.	• Aumento da capacidade de atendimento e resposta a cidadãos com deficiência.	Única	• CMPDL • Instituto Nacional para a Reabilitação
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de utentes atendidos. • N.º de pedidos satisfeitos.	Serviços	• À semelhança do que já acontece com outros municípios, poderá ser firmada uma parceria com o Instituto Nacional para a Reabilitação para a abertura de um balcão de atendimento.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
14: Melhorar as acessibilidades no serviço de *mini-bus* da Câmara Municipal.	• Melhoria da qualidade de serviço dos transportes públicos para pessoas com deficiência.	Única	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• % dos veículos de transporte público com condições de acessibilidade. • Satisfação dos utilizadores.	Transportes públicos	• Em especial, deverá ser melhorado o espaço disponível para as cadeiras de rodas.

OE 3: Atuar junto da população, dos visitantes e das empresas para a elevação de uma sociedade justa, inclusiva e igualitária.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
1: Promover a "Semana da Igualdade e Não Discriminação" com a realização de iniciativas em vários locais do concelho.	• Sensibilização da população para a importância de promover a igualdade e a não discriminação.	Anual	• CMPDL • Governo Regional dos Açores • Universidade dos Açores • IPSS, ONG's e escolas
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de iniciativas realizadas na semana. • N.º de freguesias que receberam iniciativas. • N.º de participantes em cada uma das iniciativas. • Grau de satisfação da população com o evento.	Eventos	• Semana dedicada ao desenvolvimento de várias iniciativas (incluindo culturais) para a sensibilização da população. • As iniciativas deverão ser dispersas por todo o concelho para permitir abranger toda a população. • As várias iniciativas deverão ser estruturadas de acordo com os diferentes públicos-alvo (escolas, grupos de risco, público em geral, etc.). • Deverá existir uma parceria firme entre as várias entidades governamentais e civis para garantir o sucesso desta ação.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
2: Apoiar as entidades relevantes (IPSS, empresas sociais, ONG's, entre outros) através de meios técnicos, humanos e financeiros para a persecução dos objetivos planos.	• Reforço da capacidade resposta do setor social no combate à desigualdade e discriminação no concelho de Ponta Delgada.	Recorrente	• CMPDL • IPSS, ONG's e empresas sociais
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de entidades apoiadas. • Reforço do apoio. • Capacidade de resposta das entidades. • Novos projetos e serviços das entidades apoiadas.	Apoio	• Os apoios deverão ter em conta o impacto da organização no concelho e as suas reais necessidades para melhorar a resposta.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
3: Criar um sistema eletrónico para a denúncia de situações relacionadas com a desigualdade e discriminação no concelho, reencaminhando, quando necessário, para as entidades competentes.	• Melhoria da capacidade de resposta da autarquia e das entidades relevantes. • Reforço do apoio à população.	Permanente	• CMPDL • IPSS, ONG's e empresas sociais • Autoridades policiais
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de denúncias recebidas. • N.º de casos resolvidos. • Satisfação dos utilizadores com o sistema e com a capacidade de resposta.	Serviços	• Este sistema destina-se a melhorar a interligação entre a autarquia, as entidades competentes e a população. • O sucesso desta ação depende, pois, da capacidade de resposta de cada um dos seus intervenientes.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
4: Promover campanhas de sensibilização periódicas em escolas, jardins de infâncias, ATL's e outros agrupamentos com crianças e jovens.	• Sensibilização das crianças e jovens para a importância da proteção da igualdade e da não discriminação.	Regular	• CMPDL • IPSS, ONG's e escolas
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de campanhas de sensibilização realizadas. • N.º de jovens e crianças abrangidas. • N.º de instituições abrangidas.	Sensibilização	• Estas campanhas de sensibilização poderão ser realizadas com a colaboração de outras entidades relevantes, devendo estas ser selecionadas de acordo com a temática específica de cada campanha.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
5: Reunir periodicamente com os presidentes dos executivos das escolas, casas do povo ou outros agrupamentos com crianças e jovens para o incentivo à formação dos professores e educadores, ao ensino das crianças e jovens nestas temáticas e à sinalização de casos de risco.	• Sensibilização e formação das crianças e jovens. • Diagnóstico da situação das famílias. • *Inputs* para a formulação de medidas adequadas.	Regular	• CMPDL • IPSS, ONG's e escolas
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de reuniões efetuadas. • *Inputs* recolhidos. • N.º de casos sinalizados.	Ensino e formação Sensibilização Diagnóstico	• A introdução destas temáticas no ensino regular foi uma das sugestões mais apresentadas pelos entrevistados.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
6: Criar um sistema de incentivo financeiro para projetos que visam o combate à desigualdade e não discriminação.	• Participação das empresas e da sociedade civil na persecução dos objetivos do plano. • Novas iniciativas para a promoção da igualdade e não discriminação no concelho de Ponta Delgada.	Anual	• CMPDL • Empresas, IPSS e ONG's
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• Valor de incentivo concedido. • N.º de projetos apoiados. • N.º de organizações participantes. • N.º de pessoas abrangidas. • Resultados dos projetos.	Apoio financeiro	• Deverá ser criado um regulamento específico para este sistema de incentivo, definindo-se as regras de elegibilidade dos promotores e dos projetos.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
7: Criar um selo e apoios financeiros para empresas que promovam a igualdade e a não discriminação durante a sua atividade.	• Envolvimento das empresas na promoção da igualdade e não discriminação em Ponta Delgada. • Redução das desigualdades e discriminação nas empresas sedeadas em Ponta Delgada. • Divulgação das melhores práticas das empresas. • Reconhecimento público das empresas com boas práticas nestas temáticas.	Anual	• CMPDL • Empresas
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de selos atribuídos. • Valor de apoio concedido.	Prémio	• A cerimónia de entrega dos selos e prémios deverá decorrer durante a "Semana da Igualdade e Não Discriminação".

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
8: Criar a Equipa para a Igualdade da Vida Local (EIVL), com a participação de representantes da Câmara Municipal, das empresas, da academia, da população e das entidades relevantes.	• Participação da sociedade na promoção da igualdade e não discriminação. • Apresentação de novas propostas para a persecução dos objetivos do Município.	Permanente	• CMPDL • Empresas • IPSS e ONG's
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de reuniões efetuadas. • N.º de entidades representadas. • Satisfação da população com o Concelho. • N.º de ações propostas pelo Concelho. • N.º de ações implementadas por iniciativa do Concelho. • Assento em fóruns locais existentes.	Organização externa	• Esta equipa deverá ter uma função mais abrangente e duradoura do que a equipa de trabalho criada para a implementação do plano de ação na vertente externa. • Pretende-se que este órgão, de carácter consultivo, apoie a autarquia e as empresas relevantes no diagnóstico, nas tomadas de decisão e na implementação de ações.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
9: Desenvolver e apoiar iniciativas culturais e artísticas mobilizadoras de uma maior consciência coletiva nos domínios da igualdade e da não discriminação.	• Aumento do número de iniciativas de sensibilização da população, aproveitando as sinergias com o setor da arte e da cultura	Regular	• CMPDL • IPSS e ONG's • Associações culturais e artísticas
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de iniciativas apoiadas. • N.º de participantes. • N.º de entidades envolvidas.	Eventos Sensibilização	• O crescente número de eventos culturais e artísticos no concelho revelam boas oportunidades para promover iniciativas que visem garantir os objetivos do plano.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
10: Aderir a iniciativas e projetos de âmbito regional, nacional e internacional que promovem os objetivos do Plano Municipal.	• Aumento do número de iniciativas promotoras da igualdade e da não discriminação no concelho.	Regular	• CMPDL • Governo Regional dos Açores • CIG • IPSS, ONG's e empresas
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de iniciativas e projetos aderidas. • Impacto das iniciativas e projeto no concelho.	Participação em projetos	• A partilha de novo conhecimento e experiências e a projeção do concelho de Ponta Delgada são apenas algumas vantagens em participar em projetos e iniciativas desta natureza.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
11: Desenvolver e participar em projetos cofinanciados por fundos comunitários relacionados com os objetivos do Plano Municipal.	• Transferência de conhecimento e boas práticas. • Aumento do número de iniciativas promotoras da igualdade e da não discriminação no concelho.	Regular	• CMPDL • Governo Regional dos Açores • IPSS, ONG's e empresas
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de projetos com a liderança da CMPDL. • N.º de projetos com a participação da CMPDL • N.º de parceiros envolvidos nos projetos. • Impactos do projeto no concelho.	Participação em projetos	• A partilha de novo conhecimento e experiências, a redução de custos com a implementação de ações a projeção do concelho de Ponta Delgada são apenas algumas vantagens em participar em projetos cofinanciados por fundos comunitários.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
12: Promover ações de formação periódicas destinadas a empresas, comunidade escolar, IPSS, entidades relevantes e à população em geral para as temáticas relacionadas com a igualdade de género e a não discriminação.	• Qualificação dos recursos humanos das entidades relevantes no concelho de Ponta Delgada. • Melhoria da qualidade dos serviços sociais e da capacidade de resposta em Ponta Delgada.	Regular	• CMPDL • Entidades formadoras certificadas • IPSS, empresas, escolas e ONG's
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de ações de formação anual. • N.º de entidades participantes por ano. • N.º de participantes por entidade.	Formação	• Estas formações poderão ser ministradas pelos recursos humanos especializados da Câmara Municipal ou com recurso a entidades externas.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
13: Incentivar a criação e participar em projetos de âmbito escolar relacionados com a igualdade de género e a não discriminação.	• Participação da comunidade escolar na promoção dos objetivos do plano. • Sensibilização da comunidade escolar para as temáticas da igualdade e não discriminação.	Regular	• CMPDL • Escolas • IPSS, ONG's e empresas sociais
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de projetos criados por ano. • N.º de escolas envolvidas em cada ano. • N.º de alunos que participam por ano.	Participação em projetos	• O envolvimento de entidades externas permitirá reforçar o alcance e o interesse das iniciativas para a comunidade escolar.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
14: Sensibilizar a população para a integração de projetos na área da igualdade e não discriminação no orçamento participativo.	• Desenvolvimento de projetos selecionados pela população e relacionados com os objetivos do plano.	Regular	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de projetos integrados no orçamento participativo por ano. • N.º de projetos vencedores por ano.	Desenvolvimento do concelho	• A alocação de verbas orçamentais municipais para projetos desta natureza reforça o compromisso da Câmara Municipal na persecução dos objetivos do plano.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
15: Majorar os apoios financeiros a empresas, IPSS e outras entidades que integrem os princípios da igualdade e não discriminação ao nível dos salários e representatividade.	• Equiparação salarial entre homens e mulheres. • Diminuição do excesso de representação de um sexo, sobretudo em lugares de topo e de chefia.	Permanente	• CMPDL • Empresas • IPSS e ONG's
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de beneficiários dos apoios por ano. • Valor de apoio atribuído.	Apoio financeiro	• Os dados estatísticos demonstram que há, ainda, diferença salarial entre homens e mulheres em Ponta Delgada.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
16: Majorar os apoios financeiros a empresas e IPSS's que contratem pessoas pertencentes a grupos vulneráveis.	• Melhoria das condições de vida e emprego de pessoas em situações de risco ou pertencentes a grupos vulneráveis.	Permanente	• CMPDL • Empresas • IPSS e ONG's
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de beneficiários dos apoios por ano. • N.º de contratados por ano. • Valor de apoio concedido por ano.	Apoios financeiros	• Esta majoração poderá estar revertida no anual concedido pela autarquia às IPSS. • Relativamente às empesas, o apoio financeiro poderá assumir a forma de benefícios fiscais.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
17: Assinalar todas as efemérides relacionadas com o combate à desigualdade e discriminação.	• Sensibilização da população para cada uma das temáticas em celebração.	Permanente	• CMPDL • Entidades relevantes nas temáticas em celebração
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de efemérides celebradas por ano. • N.º de iniciativas desenvolvidas em cada dia. • N.º de participantes em cada iniciativa.	Sensibilização	• Em cada uma das efemérides, a Câmara Municipal deverá desenvolver várias iniciativas alusivas à temática em celebração. • As iniciativas e as comemorações deverão ocorrer de forma descentralizada, isto é, distribuídas pelas várias freguesias do concelho.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
18: Atualizar, acompanhar e disponibilizar os indicadores e metas relacionados com a promoção da igualdade e não discriminação no concelho.	• Conhecimento da realidade do concelho de Ponta Delgada em matéria de igualdade e não discriminação.	Permanente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de indicadores em avaliação. • Grau de atualização dos indicadores. • Grau de desvio dos indicadores face às metas.	Divulgação	• A transparência e a divulgação de dados reais permitirão transmitir a situação real do concelho de Ponta Delgada e focar a atuação nas áreas que apresentem indicadores mais negativos.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
19: Promover obras de melhoria e aquisição de equipamentos para a melhoria das acessibilidades em edifícios e espaços públicos.	• Redução das dificuldades de acesso a pessoas com deficiência ou dificuldades motoras. • Promover a igualdade entre todos os cidadãos, independentemente da sua condição física e motora.	Regular	• CMPDL • Entidades especializadas.
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• % de edifícios e espaços públicos com condições de acessibilidade • Montante de investimento alocado por ano. • Montante de investimento executado por ano.	Obras	• Para além de cumprir com os requisitos na legislação, os investimentos a realizar deverão estar focados na promoção das melhores condições de mobilidade e acesso a cidadãos com deficiência ou dificuldades de mobilidade. • Deverão ser consultadas entidades especializadas nos diferentes tipos de acessibilidade para serem definidas as soluções mais adequadas.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
20: Eleger os melhores projetos ou programas de responsabilidade social implementados por empresas em cerimónia pública.	• Aumento do número de empresas com pogramas de responsabilidade social. • Aumento do impacto social do tecido empresarial do concelho.	Anual	• CMPDL • Empresas
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de candidatado ao prémio por ano. • N.º de projetos vencedores por ano. • Qualidade dos projetos candidatados e vencedores em cada ano.	Prémio	• A cerimónia de entrega do prémio deverá decorrer na "Semana da Igualdade e Não Discriminação".

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
21: Realizar um estudo de caracterização das famílias com pessoas com deficiência a cargo, residentes no concelho de Ponta Delgada.	• Diagnóstico do concelho de Ponta Delgada. • Definição de medidas concretas e ajustadas à realidade do concelho.	Única	• CMPDL • Entidades especializadas.
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de medidas elaboradas na sequência do estudo. • N.º de entidades envolvidas no estudo. • N.º de famílias contactadas.	Estudo	• Dado que os dados oficiais disponíveis relativos a este assunto por concelho remontam aos Censos de 2011, este estudo é imperativo para conhecer a realidade do concelho de Ponta Delgada e para uma atuação ajustada.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
22: Promover uma melhor gestão de estacionamento para pessoas com deficiência, assim como a sensibilização dos restantes condutores.	• Aumento da capacidade de estacionamento para pessoas com deficiência. • Melhoria da capacidade de mobilização das pessoas com deficiência.	Permanente	• CMPDL • PSP
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de novos lugares de estacionamento disponibilizados para pessoas com deficiência. • N.º de multas por estacionamento indevido em lugares destinados a pessoas com deficiência.	Gestão do espaço urbana e do território	• Deverá ser dado especial ênfase a lugares e espaços com especial relevo na satisfação das necessidades das pessoas com deficiência.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
23: Criar projetos de campos de férias, de arte, de desporto, entre outros, tendo como destinatários pessoas com e sem deficiência.	• Melhoria da inclusão social das pessoas com deficiência.	Periódico	• CMPDL • Entidades especializadas em pessoas com deficiência • Entidades relevantes na temática dos projetos.
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de projetos criados por ano. • N.º de participantes em cada projeto. • Satisfação dos participantes.	Projetos	• Deverão existir parcerias para garantir que todas as necessidades das pessoas deficientes sejam satisfeitas.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
24: Proporcionar às pessoas com deficiência o acesso e condições inerentes a eventos promovidos no concelho.	• Promoção da igualdade de acesso a todos os cidadãos.	Permanente	• CMPDL • Promotores de eventos • Entidades especializadas em pessoas com deficiência
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de eventos com condições de acessibilidade por ano. • N.º de participantes em cada um destes eventos. • Satisfação dos participantes.	Eventos	• Quando os eventos foram promovidos por terceiros, a Câmara Municipal deverá incentivar os promotores a promoverem estas condições de acesso aos eventos.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
25: Criar a Rede Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, com o envolvimento de todas as entidades relevantes.	• Potenciar a relação e o diálogo permanente entre as instituições. • Melhorar a capacidade de resposta das instituições. • Partilha de recursos e informação.	Única	• CMPDL • IPSS, ONG's e outras entidades relevantes
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de entidades pertencentes à Rede Municipal. • N.º de iniciativas desenvolvidas em parceria por entidades pertencentes à rede.	Organização externa	• A criação desta rede permitirá criar sinergias entre as entidades, permitindo a otimização na utilização dos recursos e potenciar a capacidade de resposta do concelho de Ponta Delgada. A esta medida deverá estar associada a criação de uma plataforma que permita a gestão e a interligação da rede.

OE 4: Combater a violência de género e a violência doméstica no concelho, com o envolvimento de entidades especializadas

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
1: Apoiar as entidades relevantes (IPSS's, empresas sociais, ONG's, entre outros) através de meios técnicos, humanos e financeiros.	• Reforço da capacidade resposta do setor social no combate à violência de género e violência doméstica no concelho de Ponta Delgada.	Recorrente	• CMPDL • IPSS, ONG's e empresas sociais
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de entidades apoiadas. • Reforço do apoio. • Capacidade de resposta das entidades. • Novos projetos e serviços das entidades apoiadas.	Apoio	• Os apoios deverão ter em conta o impacto da organização no concelho e as suas reais necessidades para melhorar a resposta.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
2: Incluir, no sistema eletrónico de denúncias, situações relacionadas com a violência de género e violência doméstica, reencaminhando, quando necessário, para as entidades competentes.	• Melhoria da capacidade de resposta da autarquia e das entidades relevantes. • Reforço do apoio à população.	Permanente	• CMPDL • IPSS's, ONG's e empresas sociais • Autoridades policiais
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de denúncias recebidas. • N.º de casos resolvidos. • Satisfação dos utilizadores com o sistema e com a capacidade de resposta.	Serviços	• Este sistema destina-se a melhorar a interligação entre a autarquia, as entidades competentes e a população. • O sucesso desta ação depende, pois, da capacidade de resposta de cada um dos seus intervenientes.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
3: Reunir periodicamente com os executivos das juntas de freguesia do concelho para a sinalização de casos potenciais de violência doméstica e resolução dos casos existentes.	• Sensibilização do poder autárquico local e da população das freguesias. • Diagnóstico da situação das famílias. • *Inputs* para a formulação de medidas adequadas.	Regular	• CMPDL • Juntas de freguesia
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de reuniões efetuadas. • *Inputs* recolhidos. • N.º de casos sinalizados.	Sensibilização Diagnóstico	• A proximidade das juntas de freguesia com a sua população permite obter um diagnóstico mais realista e detetar casos que, por qualquer motivo, não são do conhecimento da Câmara Municipal ou das entidades que prestam apoio social.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
4: Promover ações de formação periódicas para juntas de freguesia, casas do povo e outras entidades para as temáticas relacionadas com a violência doméstica.	• Qualificação dos recursos humanos das entidades relevantes no concelho de Ponta Delgada. • Melhoria da qualidade dos serviços sociais e da capacidade de resposta em Ponta Delgada.	Regular	• CMPDL • Entidades formadoras certificadas • IPSS's, empresas, escolas e ONG's
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de ações de formação anual. • N.º de entidades participantes por ano. • N.º de participantes por entidade.	Formação	• Estas formações poderão ser ministradas pelos recursos humanos especializados da Câmara Municipal ou com recurso a entidades externas.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
5: Criar um sistema de incentivo financeiro para projetos municipais que visam o combate à violência de género e violência doméstica.	• Participação das empresas e da sociedade civil na persecução dos objetivos do plano. • Novas iniciativas para o combate à violência de género e violência doméstica no concelho de Ponta Delgada.	Anual	• CMPDL • Empresas • IPSS's e ONG's
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• Valor de incentivo concedido. • N.º de projetos apoiados. • N.º de organizações participantes. • N.º de pessoas abrangidas. • Resultados dos projetos.	Apoio financeiro	• Deverá ser criado um regulamento específico para este sistema de incentivo, definindo-se as regras de elegibilidade dos promotores e dos projetos.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
6: Celebração de protocolos com entidades de âmbito regional e nacional para o aumento da capacidade de resposta às vítimas de violência de género e de violência doméstica.	• Aumento da capacidade de resposta ao combate à violência de género e violência doméstica.	Permanente	• CMPDL • Empresas • IPSS e ONG's
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de protocolos celebrados. • N.º de potenciais beneficiários. • N.º de beneficiários efetivos.	Organização externa	• Para além de uma maior presença de entidades no concelho de Ponta Delgadas, estas parcerias permitirão uma maior transferência de conhecimento e boas práticas com a autarquia e as entidades já existentes no concelho.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
7: Desenvolver campanhas de sensibilização contra a violência de género e a violência doméstica destinada à população em geral.	• Sensibilização da população em geral para a problemática da violência de género e violência doméstica no concelho de Ponta Delgada e a importância da sua extinção.	Regular	• CMPDL • IPSS's e ONG's
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de campanhas criadas por ano. • N.º de entidades envolvidas em cada campanha. • N.º de participantes em cada campanha.	Sensibilização	• Para um maior alcance e sucesso, as campanhas deverão envolver diversas entidades externas e abrangerem todas as freguesias do concelho.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
8: Desenvolver campanhas de sensibilização em escolas e na Universidade dos Açores contra a violência no namoro.	• Sensibilização das crianças e jovens para a importância do respeito por todos os cidadãos e do combate à violência de género e violência doméstica.	Regular	• CMPDL • Universidade dos Açores • IPSS's, ONG's e escolas
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de campanhas de sensibilização realizadas. • N.º de jovens e crianças abrangidas. • N.º de instituições abrangidas.	Sensibilização	• Estas campanhas de sensibilização poderão ser realizadas com a colaboração de outras entidades relevantes, devendo estas ser selecionadas de acordo com a temática específica de cada campanha.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
9: Assinalar todas as efemérides relacionadas com o combate à violência doméstica e violência de género.	• Sensibilização da população para cada uma das temáticas em celebração.	Permanente	• CMPDL • Entidades relevantes nas temáticas em celebração
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de efemérides celebradas por ano. • N.º de iniciativas desenvolvidas em cada dia. • N.º de participantes em cada iniciativa.	Sensibilização	• Em cada uma das efemérides, a Câmara Municipal deverá desenvolver várias iniciativas alusivas à temática em celebração. • As iniciativas e as comemorações deverão ocorrer de forma descentralizada, isto é, distribuídas pelas várias freguesias do concelho.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
10: Atualizar, acompanhar e disponibilizar os indicadores e metas relacionadas com o combate à violência de género e violência doméstica no concelho.	• Conhecimento da realidade do concelho de Ponta Delgada no que concerne ao combate à violência de género e violência doméstica.	Permanente	• CMPDL
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de indicadores em avaliação. • Grau de atualização dos indicadores. • Grau de desvio dos indicadores face às metas.	Divulgação	• A transparência e a divulgação de dados reais permitirão transmitir a situação real do concelho de Ponta Delgada e focar a atuação nas áreas que apresentem indicadores mais negativos.

Ação	Resultado esperado	Periodicidade	Entidades a envolver
11: Participar, em parceria com entidades especializadas, no combate à reincidência da violência, intervindo diretamente junto dos agressores e apoiando a sua reintegração social.	• Diminuição da reincidência da violência por parte dos agressores.	Permanente	• CMPDL • Empresas • IPSS's e ONG's • Autoridades policiais
	Métricas de avaliação	**Tipologia**	**Observações**
	• N.º de casos de reincidência por ano.	Intervenção	• Esta foi uma sugestão apresentada em sede de entrevistas a entidades especializadas. • Pretende-se que, para além do trabalho de prevenção e apoio direto às vítimas, o Município de Ponta Delgada tenha capacidade para intervir diretamente nos agressores, de forma a prevenir casos de reincidência e permitir a sua reintegração na sociedade.

4.4. CALENDARIZAÇÃO

Cada uma das ações definidas no plano de ação contempla a programação de uma data de execução. Esta indicação representa o ano considerado adequado para que a ação esteja em plena aplicação. Esta definição está sobretudo orientada pela própria natureza do plano de ação e pelos objetivos estratégicos que lhe subjazem. Assim, por um lado, é pertinente compreender que poderá haver ajustamentos na implementação das ações, consoante o estado de implementação de cada uma das ações e da evolução do contexto do Município de Ponta Delgada e o desenvolvimento económico e social do concelho. Por outro lado, dado o estado de maturidade do Município de Ponta Delgada, verificável pela pontuação obtida no autodiagnóstico, algumas das ações já encontram algum grau de concretização à data de implementação do presente plano de ação, pretendendo-se aumentar e reforçar a concretização dessas ações durante a vigência deste plano municipal.

Conforme já mencionado, este plano de ação reveste-se de alguma ambição, sobretudo no que concerne ao esforço de implementação. A programação inerente segue a mesma filosofia, sustentada na necessidade de compromisso, na exigência de mobilização de diversos *players* e recursos, bem como na perspetiva de alterações e intervenções estruturais nas organizações interna e externa da Câmara Municipal de Ponta Delgada. A intensidade proposta para a aplicação do plano de ação reflete a necessidade de intervenção imediata que resulte na capacidade de produção de efeitos concreto, na instigação à intervenção prática, bem como na demonstração da possibilidade de concretização perante um compromisso pleno a estratégia definida. Deste modo, o não cumprimento do plano coloca em causa a velocidade de propagação dos efeitos pretendidos, mas, dada a programação ambiciosa sugerida, permite margem para algum ajustamento temporal na execução.

	2020	2021	2022	2023
OE 1: Assumir uma política pró-ativa na gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos da autarquia.				
1: Assumir a igualdade e a não discriminação como valor fundamental nos relatórios de gestão, planos de atividades e outros documentos relevantes internos e externos.				
2: Transpor para os documentos institucionais uma linguagem identitária que permita a igualdade de tratamento entre todos/as os/as colaboradores/as.				
3: Disponibilizar uma plataforma eletrónica para a apresentação de sugestões por parte dos/as colaboradores/as para a melhoria da promoção da igualdade e não discriminação na Câmara Municipal.				
4: Recolher, tratar e apresentar a informação estatística referente aos recursos humanos da Câmara Municipal segregada por sexo.				
5: Criar um sistema eletrónico para a denúncia de situações relacionadas com a desigualdade e discriminação na Câmara Municipal.				
6: Rever o sistema de avaliação de desempenho dos recursos humanos.				
7: Atualizar, acompanhar e disponibilizar os indicadores e metas relacionadas com a promoção da igualdade e não discriminação na Câmara Municipal.				
8: Garantir a equidade na representação de género na composição de júris de procedimentos concursais.				
9: Criar um código de conduta e procedimentos internos para a prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho.				
10: Aumentar o número de protocolos com empresas ou organizações para que os/as colaboradores/as beneficiem de condições mais favoráveis, de forma a facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.				
11: Publicitar e disseminar os direitos dos colaboradores em temáticas como a parentalidade e incentivar o seu exercício.				
12: Recorrer a programas de apoio à contratação de recursos humanos para a integração de pessoas pertencentes a grupos vulneráveis.				
13: Promover atividades e o diálogo inter-geracional, assim como a partilha de experiência e conhecimento entre os trabalhadores/as da Câmara Municipal.				

	2020	2021	2022	2023
OE 2: Deter serviços e recursos humanos qualificados, formados e sensibilizados nos âmbitos da proteção dos direitos de igualdade e não discriminação e do combate à violência de género e violência doméstica.				
1: Contratar recursos humanos especializados nos domínios da igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstica.				
2: Incluir, no plano de formação, ações de formação relacionados com a igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstica.				
3: Promover ações de formação certificadas que incluem módulos dedicados à igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstica.				
4: Incentivar a participação de recursos humanos em conferências, seminários e outros eventos especializados relacionados com a igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstica.				
5: Incluir as temáticas da igualdade de género, não discriminação, violência de género e violência doméstica nas provas de admissão de recursos humanos.				
6: Criar uma ferramenta eletrónica para a disponibilização de informação e conteúdos relacionados com a igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstica.				
7: Criar uma equipa de trabalho para o acompanhamento da evolução de implementação do presente plano de ação na vertente interna e outras ações relacionadas com os objetivos do plano.				
8: Criar uma equipa de trabalho para o acompanhamento da evolução de implementação do presente plano de ação na vertente externa e outras ações relacionadas com os objetivos do plano.				
9: Disponibilizar serviços de apoio social e jurídico à população para assuntos relacionados com a igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstico no concelho.				
10: Disponibilizar a listagem atualizada de entidades relevantes (incluindo contactos e pessoas de contacto, se aplicável) para as vítimas de discriminação, violência de género e violência doméstica.				
11: Promover as acessibilidades digitais nos websites da Câmara Municipal e empresas municipais.				
12: Disponibilizar informação e conteúdos à população e entidades externas relacionados com a igualdade, a não discriminação, a violência de género e a violência doméstica.				
13: Criar um gabinete e canais de apoio específico para cidadãos com deficiências.				
14: Melhorar as acessibilidades no serviço de mini-bus da Câmara Municipal.				

	2020	2021	2022	2023
OE 3: Atuar junto da população, dos visitantes e das empresas para a elevação de uma sociedade justa, inclusiva e igualitária.				
1: Promover a "Semana da Igualdade e Não Discriminação" com a realização de iniciativas em vários locais do concelho.	■			
2: Apoiar as entidades relevantes (IPSS, empresas sociais, ONG's, entre outros) através de meios técnicos, humanos e financeiros para a persecução dos objetivos planos.	■			
3: Criar um sistema eletrónico para a denúncia de situações relacionadas com a desigualdade e discriminação no concelho, reencaminhando, quando necessário, para as entidades competentes.				■
4: Promover campanhas de sensibilização periódicas em escolas, jardins de infâncias, ATL's e outros agrupamentos com crianças e jovens.	■			
5: Reunir periodicamente com os presidentes dos executivos das escolas, casas do povo ou outros agrupamentos com crianças e jovens para o incentivo à formação dos professores e educadores, ao ensino das crianças e jovens nestas temáticas e à sinalização de casos de risco.		■		
6: Criar um sistema de incentivo financeiro para projetos que visam o combate à desigualdade e não discriminação.	■			
7: Criar um selo e apoios financeiros para empresas que promovam a igualdade e a não discriminação durante a sua atividade.			■	
8: Criar a Equipa para a Igualdade da Vida Local (EIVL), com a participação de representantes da Câmara Municipal, das empresas, da academia, da população e das entidades relevantes.		■		
9: Desenvolver e apoiar iniciativas culturais e artísticas mobilizadoras de uma maior consciência coletiva nos domínios da igualdade e da não discriminação.			■	
10: Aderir a iniciativas e projetos de âmbito regional, nacional e internacional que promovem os objetivos do Plano Municipal.	■			
11: Desenvolver e participar em projetos cofinanciados por fundos comunitários relacionados com os objetivos do Plano Municipal.	■			
12: Promover ações de formação periódicas destinadas a empresas, comunidade escolar, IPSS, entidades relevantes e à população em geral para as temáticas relacionadas com a igualdade de género e a não discriminação.			■	
13: Incentivar a criação e participar em projetos de âmbito escolar relacionados com a igualdade de género e a não discriminação.	■			
14: Integrar projetos na área da igualdade e não discriminação no orçamento participativo.			■	
15: Majorar os apoios financeiros a empresas, IPSS e outras entidades que integrem os princípios da igualdade e não discriminação ao nível dos salários e representatividade.		■		

	2020	2021	2022	2023
16: Majorar os apoios financeiros a empresas e IPSS's que contratem pessoas pertencentes a grupos vulneráveis.		■		
17: Assinalar todas as efemérides relacionadas com o combate à desigualdade e discriminação.	■			
18: Atualizar, acompanhar e disponibilizar os indicadores e metas relacionados com a promoção da igualdade e não discriminação no concelho.		■		
19: Promover obras de melhoria e aquisição de equipamentos para a melhoria das acessibilidades em edifícios e espaços públicos.	■			
20: Eleger os melhores projetos ou programas de responsabilidade social implementados por empresas em cerimónia pública.				■
21: Realizar um estudo de caracterização das famílias com pessoas com deficiência a cargo, residentes no concelho de Ponta Delgada.			■	
22: Promover uma melhor gestão de estacionamento para pessoas com deficiência, assim como a sensibilização dos restantes condutores.			■	
23: Criar projetos de campos de férias, de arte, de desporto, entre outros, tendo como destinatários pessoas com e sem deficiência.	■			
24: Proporcionar às pessoas com deficiência o acesso e condições inerentes a eventos promovidos no concelho.			■	
25: Criar a Rede Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, com o envolvimento de todas as entidades relevantes.			■	

	2020	2021	2022	2023
OE 4: Combater a violência de género e a violência doméstica no concelho, com o envolvimento de entidades especializadas				
1: Apoiar as entidades relevantes (IPSS's, empresas sociais, ONG's, entre outros) através de meios técnicos, humanos e financeiros.				
2: Incluir, no sistema eletrónico de denúncias, situações relacionadas com a violência de género e violência doméstica, reencaminhando, quando necessário, para as entidades competentes.				
3: Reunir periodicamente com os executivos das juntas de freguesia do concelho para a sinalização de casos potenciais de violência doméstica e resolução dos casos existentes.				
4: Promover ações de formação periódicas para juntas de freguesia, casas do povo e outras entidades para as temáticas relacionadas com a violência doméstica.				
5: Criar um sistema de incentivo financeiro para projetos municipais que visam o combate à violência de género e violência doméstica.				
6: Celebração de protocolos com entidades de âmbito regional e nacional para o aumento da capacidade de resposta às vítimas de violência de género e de violência doméstica.				
7: Desenvolver campanhas de sensibilização contra a violência de género e a violência doméstica destinada à população em geral.				
8: Desenvolver campanhas de sensibilização em escolas e na Universidade dos Açores contra a violência no namoro.				
9: Assinalar todas as efemérides relacionadas com o combate à violência doméstica e violência de género.				
10: Atualizar, acompanhar e disponibilizar os indicadores e metas relacionadas com o combate à violência de género e violência doméstica no concelho.				
11: Participar, em parceria com entidades especializadas, no combate à reincidência da violência, intervindo diretamente junto dos agressores e apoiando a sua reintegração social.				

4.5. BENCHMARKS

A análise de casos de sucesso permite reunir um conjunto de boas práticas que já estão a ser implementados em outros municípios e, por consequente, com resultados práticos na persecução da igualdade e da não discriminação. Esta não é uma listagem exaustiva, pretendendo-se apenas destacar algumas das práticas que tenham dito maior sucesso, levando, inclusive, algumas a serem reconhecidas e premiadas pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

Desta forma, conforme o diagnóstico efetuado ao Município de Ponta Delgada, estas práticas devem constituírem-se como *benchmarks* para a implementação de algumas medidas já previstas no plano de ação, na estruturação de novas medidas a implementar ou ainda, para a troca de *know-how* e experiência com a equipa que irá ficar responsável por implementar o plano de ação.

Abrantes | IV Semana da Educação, Igualdade e Cidadania

No âmbito do projeto Igualdade de Género e Não Discriminação, o Município de Abrantes promoveu, em 2016 e pelo quarto ano consecutivo, a Semana da Educação, Igualdade e Cidadania, que contou com várias iniciativas, entre as quais um *workshop* sobre a igualdade entre homens e mulheres, uma conferência subordinada ao tema da violência no namoro, uma outra conferência subordinada ao tema do jornalismo inclusivo e um seminário "Desporto no Feminino", contando com a participação de entidades como a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ). As promoções das semanas da igualdade também têm sido promovidas por outros municípios, como Barcelos.

Fonte: igualdade.cm-abrantes.pt/projeto.html

Vila do Porto | Ações de sensibilização

No decorrer da implementação do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017), o Município de Vila do Porto desenvolveu várias ações de sensibilização. Entre as várias ações, destaca-se a criação de um vídeo de sensibilização para o combate ao *bullying*, à discriminação, à violência no namoro e à violência doméstica, o qual foi transmitido em diversos eventos culturais concelho. Adicionalmente, o município promoveu a distribuição de folhetos com os contactos disponíveis para que a população pudesse participar com sugestões e manifestar as suas preocupações, a implementação sinalética alusiva aos bons costumes cívicos, a produção de lonas com a indicação "Em ação pela igualdade" e a divulgação das atividades na rádio local.

Fonte: cm-viladoporto.pt

Santa Maria da Feira | Espaço Filhos

O Espaço Filhos é um espaço lúdico e pedagógico criado pela Câmara Municipal de Santa Maria da Feira, destinado aos filhos e às filhas dos seus colaboradores e colaboradoras em tempos de pausas letivas. Tem como objetivo a melhoria das condições de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional através do ajustamento dos tempos de trabalho às exigências da vida família com uma resposta pontual, reiterada e integrada nas necessidades dos seus recursos humanos. Esta iniciativa, em conjugação com outras promovidas pela Câmara Municipal de Santa Maria da Feira (como ações e sensibilização e formação e apoio psicossocial e jurídico), já foram reconhecidas e distinguidas pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género através do Prémio Viver em Igualdade.

Fonte: rede-social.cm-feira.pt

Guimarães| Espaço Municipal para a Igualdade

Tendo já sido distinguido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género com o Prémio Viver em Igualdade, o Município de Guimarães dispõe de uma estrutura de atendimento gratuita vocacionada para o combate à violência doméstica, designada por "Espaço Municipal para a Igualdade". Tem como principais objetivos a promoção da igualdade de género, a aquisição de novos conhecimentos sobre a problemática da violência doméstica, a prevenção de comportamentos violentos e disfuncionais em crianças, jovens e adultos, a proporção de atendimentos de qualidade a vítimas de violência doméstica e a diminuição dos danos verificados na população vítima. Em 2019, este gabinete procedeu a cerca de 360 atendimentos, divididos em atendimento social e consultas de psicologia.

Fonte: cm-guimaraes.pt

Figueira da Foz | Gabinete de Inserção Profissional

O Gabinete de Inserção Profissional é uma estrutura de apoio ao emprego da Câmara Municipal da Figueira da Foz em estreita articulação com o Centro de Emprego da Figueira da Foz. Presta apoio a jovens e adultos/as desempregados/as na definição e desenvolvimento do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Assim, são destinatários/as do Gabinete de Inserção Profissional as pessoas desempregadas que residam no município, que se encontrem inscritos/as no Centro de Emprego e que necessitem de apoio na resolução das suas dificuldades de (re)inserção profissional. De acordo com os dados apresentados no Plano Municipal para Igualdade da Figueira da Foz 2020-2022, no 1º trimestre de 2019 já tinham sido acompanhados 297 utentes pelo Gabinete de Inserção Profissional.

Fonte: cm-figfoz.pt

5. Plano de Monitorização e Avaliação

A utilização de mecanismos de monitorização e avaliação de um plano de ação visa uma análise sistemática do trabalho de desenvolvimento, de modo a aferir objetivamente o grau de cumprimento das metas propostas, bem como a identificação de medidas corretivas a adotar em diferentes fases. Para o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Ponta Delgada 2020-2023, o sistema de monitorização e avaliação está estruturado em função do plano de ação proposto, procurando o acompanhamento permanente da evolução das variáveis críticas (Tabela 12).

Este modelo contempla uma aferição completa e transversal do trabalho a desenvolver, que, embora se possa revestir de alguma complexidade, está preparada para ser sucinta e objetiva. Uma das suas grandes mais-valias é o facto de integrar as cinco dimensões motrizes que estarão na base do processo: 1) o plano de ação apresentado neste documento; 2) a Câmara Municipal de Ponta Delgada, cujo trabalho estará focado na implementação do plano de ação; 3) as entidades especializadas e relevantes, que são peças determinantes para a mobilização de recursos, vontades e iniciativas; 4) a sociedade como um todo, refletindo o desempenho do município de forma integrada; e 5) as atuais e potenciais vítimas de desigualdade, de discriminação, de violência de género ou de violência doméstica. A evolução e a performance de cada uma destas dimensões deverá ser monitorizada e avaliada, permitindo uma análise crítica aos impactos que daí advêm.

Adicionalmente, o modelo perspetiva que se utilizem critérios e métodos quantitativos e qualitativos. Por um lado, privilegia-se a objetividade e a capacidade de demonstração mensurável, enquanto, por outro lado, se contempla a possibilidade aferição mais interpretativas, sobretudo de aspetos de mais difícil mensuração. Para além dos critérios a atender e dos efeitos a analisar, o sistema proposto define, ainda, um mecanismo de *reporting*, que deverá ser assegurado por uma equipa de trabalho da Câmara Municipal de Ponta Delgada, de modo a que se proceda a uma avaliação recorrente e periódica. A Tabela 13 apresenta elementos críticos a ter em consideração ao longo do processo de monitorização e

avaliação, discriminando em função da componente em causa. Estes elementos servirão de base operacional, orientando a atuação das equipas de trabalho e a aferição do cumprimento dos objetivos propostos.

Por fim, o sistema de avaliação e monitorização do plano de ação é completado com a integração de um conjunto de tarefas que, em conjunto com a análise às métricas de avaliação das ações, facilitarão não só a medição do cumprimento de objetivos estratégicos, mas sobretudo permite a aferição do grau de evolução do Município de Ponta Delgada em matérias de igualdade e não discriminação, tanto na vertente interna, como na vertente externa (Tabela 14). Na prática, estas tarefas traduzem-se na atualização dos valores de todos os parâmetros analisados no capítulo do diagnóstico do presente plano municipal, nomeadamente: 1) dados estatísticos provenientes de fontes estatísticas oficiais; 2) inquérito implementado aos recursos humanos da autarquia; 3) entrevista a entidades especializadas e relevantes do concelho; e 4) ferramenta de autodiagnóstico. Deverá, ainda, ser considerada a utilização da *checklist* presente no Anexo 1 do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação.

Os dados apresentados no capítulo de diagnóstico deverão ser entendidos como o cenário base (pré-implementação do plano de ação). A sua atualização, preferencialmente anual, permitirá avaliar o contributo das ações implementadas pela Câmara Municipal de Ponta Delgada na persecução dos objetivos estratégicos definitivos. Para o efeito, a Câmara Municipal de Ponta Delgada deverá desenvolver ferramentas tecnológicas e digitais que permitam uma recolha célere e fiável de dados (ex: inquéritos digitais, entrevistas escritas semi-estruturadas, *dashboard* relativo ao autodiagnóstico e aos dados estatísticos, entre outros), que promovam uma análise eficaz e atempada.

Tabela 12 - Estrutura do sistema de monitorização e avaliação da implementação do plano de ação

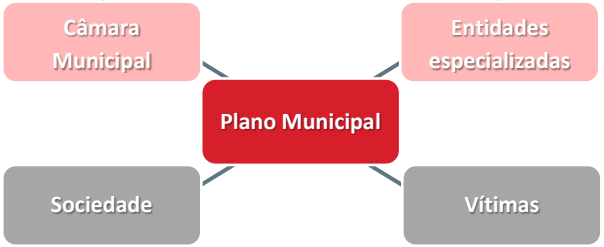
Sistema de Monitorização e Avaliação		
Dimensões		
Tipologias	**Quantitativa:** • Mensurar os resultados. • Medir o desempenho atingido face aos objetivos definidos.	**Qualitativa:** • Fornecer *inputs* interpretativos. • Descrever efeitos não mensuráveis. • Apresentar argumentos que justifiquem ou complementem os dados quantitativos.
Critérios	• **Relevância:** grau de adequação à realidade (município) e ao contexto (promoção da igualdade e não discriminação). • **Eficácia:** verificação do cumprimento de objetivos previamente definidos. • **Eficiência:** relação entre os recursos utilizados e os resultados obtidos (minimização do custo; otimização de recursos). • **Impacto:** produção de alterações face à situação inicial (positivas ou negativas) • **Sustentabilidade:** capacidade de manter o impacto no futuro, considerando variáveis económicas, sociais, institucionais e ambientais.	
Reportes	Reporte anual	
Efeitos	• Cumprimento de objetivos e ações. • Medidas corretivas, preventivas ou de eliminação. • Alterações em objetivos, medidas, ações ou KPI. • Introdução de novos objetivos, medidas, ações ou KPI.	
Âmbito	**Monitorização:** • Acompanhar permanentemente a execução. • Permitir decisões em tempo real. • Verificar se a implementação está a ser a correta.	**Avaliação:** • Aferir o cumprimento de objetivos. • Medir os impactos produzidos. • Validar a estratégia e a ação.

Tabela 13 - Elementos críticos a considerar nos processos de avaliação e monitorização

	Monitorização	Avaliação
Plano Municipal	• Implementação de medidas (corretamente) • Necessidade de ajustes imediatos ao plano de ação • Necessidades de financiamento	• Grau de cumprimento do plano • Grau de impacto das medidas do plano • Alterações ao plano
Câmara Municipal	• Governança e implementação • Relacionamento com terceiros • Execução orçamental • Execução do plano de atividades • Obstáculos, desafios e debilidades	• Avaliação de KPI • Eficiência da instituição • Impacto na sociedade • *Stakeholders* envolvidos • Recursos financeiros mobilizados • Projetos desenvolvidos • Ações realizadas
Entidades especializadas	• Evolução de KPI • Desenvolvimento de serviços • Implementação de projetos • Funcionamento e utilização das plataformas criadas	• Sustentabilidade das ações desenvolvidas • Envolvimento na implementação do plano de ação na vertente externa • Capacidade de resposta
Sociedade	• Recolha de dados • Participação nos projetos desenvolvidos • Mudanças comportamentais e organizacionais	• Notoriedade como município justo, igualitário e não discriminatório • Grau de satisfação • Apoio às vítimas • Sensibilização
Vítimas	• Envolvimento • Proteção • Comprometimento • Utilização dos novos serviços e plataformas, etc. • Recolha de dados	• Impacto das novas soluções • Número de vítimas • Número de vítimas apoiadas • Melhoria da qualidade de vida das vítimas

Tabela 14 - Tarefas a realizar e KPI's importantes no sistema de monitorização e avaliação do plano de ação

Tarefa	KPI's importantes	Vertente em avaliação
1. Aferição dos resultados das métricas de avaliação do plano de ação	• N.º de reclamações apresentadas • N.º de denúncias apresentadas • N.º de sugestões apresentadas • N.º de ações implementadas • N.º de iniciativas desenvolvidas • N.º de entidades envolvidas em cada ação • % da população envolvida nas ações da CMPDL • N.º de freguesias com ações e iniciativas desenvolvidas pela CMPDL • % de homens e mulheres em chefias de topo na CMPDL • N.º de incumprimentos do código de conduta • N.º de protocolos celebrados • Valor de apoios concedidos • N.º de entidades beneficiárias com apoios da CMPDL • N.º de projetos apoiados pela CMPDL • N.º de novos serviços oferecidos pela CMPDL e por entidades relevantes • N.º de formações com matéria em igualdade e não discriminação • % de trabalhadores/as com qualificações ou formações relacionadas com igualdade e não discriminação • N.º de escolas envolvidas ou com iniciativas relacionadas com igualdade e não discriminação • N.º de entidades e empresas premiadas devido a projetos e iniciativas relacionadas com a igualdade e a não discriminação • Montante de investimento da CMPDL para projetos e iniciativas relacionadas com igualdade e não discriminação • % da população satisfeita com os projetos e iniciativas da CMPDL em matéria de igualdade e não discriminação • N.º de projetos em que a CMPDL participou ativamente	Interna e Externa

Tarefa	KPI's importantes	Vertente em avaliação
2. Atualização de dados estatísticos oficiais	• Proporção da população residente com idade igual ou superior a 65 anos por freguesia • Proporção da população residente com nível de escolaridade igual ou superior ao ensino secundário por freguesa • População empregada e desempregada no concelho por sexo • N.º de empregadores/as e trabalhadores/as por conta de outrem por sexo • Ganho médio mensal dos trabalhadores/as por sexo e por nível de qualificação • N.º de beneficiários/as de apoios sociais por sexo	Externa
3. Aplicação do inquérito a recursos humanos	• N.º de trabalhadores/as por sexo • Satisfação dos recursos humanos com as formações recebidas • Satisfação dos recursos humanos com a avaliação de desempenho • Satisfação dos recursos humanos com o nível salarial • Satisfação dos recursos humanos com a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional • Satisfação dos recursos humanos com o seu tempo de trabalho e horário • Aspetos que gerem menor satisfação nos recursos humanos • Satisfação dos recursos humanos relativo ao diálogo social e participação nas ações e medidas a desenvolver pela CMPDL • Satisfação dos recursos humanos com o respeito pela sua dignidade e integridade • Satisfação dos recursos humanos com as medidas e ações implementadas pela CMPDL relativas à igualdade e não discriminação • Satisfação dos recursos humanos com a CMPDL em matéria de igualdade e não discriminação	Interna
4. Entrevista a entidades especializadas	• Grau de gravidade de fenómenos relacionados com a igualdade e não discriminação em Ponta Delgada • Principais variáveis da discriminação em Ponta Delgada • Satisfação das entidades com a atuação da CMPDL	Externa

Tarefa	KPI's importantes	Vertente em avaliação
5. Aplicação da ferramenta de autodiagnóstico	• Resultado do autodiagnóstico • Variação do resultado do autodiagnóstico face ao ano anterior	Interna e Externa
6. Aplicação do *checklist* do protocolo de cooperação	• % de cumprimento da CMPDL nos pontos apresentados da *checklist* • Variação da % de cumprimento face ao ano anterior	Interna e Externa

6. Considerações Finais

A Câmara Municipal de Ponta Delgada, numa atitude proativa, procurou a implementação de um trabalho de diagnóstico e a preparação de um plano de ação para promover a igualdade e não discriminação no Município de Ponta Delgada. Foi em virtude desta atitude proativa que a Câmara Municipal de Ponta Delgada foi umas das primeiras autarquias, a nível nacional, a celebrar um Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, de forma a cumprir com os objetivos estabelecidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual".

Tendo em conta os resultados do diagnóstico, que resultaram da implementação de vários métodos operacionais e ferramentas de diagnóstico, desde a análise de dados estatísticos, a implementação de inquéritos aos recursos humanos da autarquia, a realização de entrevistas a entidades relevantes e especializadas nas matérias e a implementação de um autodiagnóstico, foi estruturado um plano de ação com 63 medidas com vista a colmatar os campos com maior grau de fragilidade e potenciar as boas ações já em vigor no concelho. O sucesso do plano de ação dependerá, por um lado, do grau de cumprimento dos membros da Câmara Municipal de Ponta Delgada, e, por outro lado, do envolvimento das entidades especializadas, das empresas, de outras entidades não governamentais, da academia, da comunidade escolar e da população em geral.

Apesar de ser um plano estruturado para ser implementado no curto prazo (previsivelmente até 2023), os resultados e os efeitos esperados terão uma perdurabilidade num horizonte temporal mais estendido. No entanto, importa salientar que as ações a desenvolver por todas as partes interessadas não se esgotam neste plano de ação. É, neste sentido, que estão previstas ações que incentivam a criação de novas medidas e a apresentação de sugestões e denúncias, procurando uma atuação proativa e adaptada às necessidades do concelho de Ponta Delgada. O plano de monitorização e avaliação permitirá, ainda, a adoção de medidas corretivas e a implementação de ações mais focadas em campos ou matérias em que tal é exigido.

7. Documentação de Referência

- Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2018). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Being Black in the EU.* Luxemburgo: Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf

- Câmara Municipal de Ponta Delgada (2013). *Unidades Orgânicas Flexíveis*. Ponta Delgada: Câmara Municipal de Ponta Delgada. Disponível em: http://www.cm-pontadelgada.pt/uploads/document/file/275/65542_-_unidades_organicas_flexiveis_2013v2.pdf

- Câmara Municipal de Ponta Delgada (2015). *Código de Ética e de Conduta da Câmara Municipal de Ponta Delgada.* Aprovado na reunião da Câmara Municipal de 19 de agosto de 2015. Disponível em: http://www.cm-pontadelgada.pt/cmpontadelgada/uploads/document/file/759/C_DIGO_DE__TICA_E_DE_CONDUTA_DA_C_MARA_MUNICIPAL_DE_PONTA_DELGADA.pdf

- Câmara Municipal de Ponta Delgada (2019). *Relatório e Contas. Ano de 2018*. Ponta Delgada: Câmara Municipal de Ponta Delgada. Disponível em: http://www.cm-pontadelgada.pt/cmpontadelgada/uploads/document/file/2169/cmpd_prestacao_de_contas_2018.pdf

- Casaca, S., Perista, H., Torres, A., Correia, C., Quintal, E. e São João, P. (2016). *Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even - Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa. Disponível em: https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769464&_request_checksum_=73d4b23ed263d6d9a02d98d197cc730026c04a00

- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Município de Ponta Delgada (2019). *Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação de Ponta Delgada*. Protocolo de cooperação assinado a 12 de junho de 2019.

- Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros (2006). *A carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local*. Escrita pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa no âmbito do V Programa de Ação Comunitária pela Igualdade de Mulheres e Homens. Disponível em: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf

- Organização pra a Cooperação e Desenvolvimento Económico (2019). *Society at a Glance 2019*: *OECD Social Indicators*. Paris: OECD Publising. DOI: 10.1787/soc_glance-2019-en.

- Pernas, G., Fernandes, M. e Guerreiro, M. (2008). *Guia para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Disponível em: https://www.academia.edu/3024572/Gui%C3%A3o_para_a_implementa%C3%A7%C3%A3o_de_planos_de_igualdade_na_Administra%C3%A7%C3%A3o_P%C3%BAblica_Local

- Portos dos Açores, S.A. (2019). *Relatório de Gestão e Contas do Exercício 2018*. Horta: Portos dos Açores, S.A. Disponível em: https://www.portosdosacores.pt/documentos/RC_2018.pdf

- Portos dos Açores, S.A. (2017). *Relatório de Gestão e Contas do Exercício 2016*. Horta: Portos dos Açores, S.A. Disponível em: https://www.portosdosacores.pt/documentos/RC_2016.pdf

- Portos dos Açores, S.A. (2015). *Relatório de Gestão e Contas do Exercício 2014*. Horta: Portos dos Açores, S.A. Disponível em: https://www.portosdosacores.pt/documentos/RC_2014.pdf

- Sistema de Segurança Interna (2018). *Relatório Anual de Segurança Interna 2018*. Gabinete do Secretário-Geral.

- Torres, A., Pinto, P., Costa, D., Coelho, B., Reigadinha, T. e Theodoro, E. (2018). *Resumos da Fundação n.º 1. Igualdade de Género ao Longo da Vida*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos. Disponível em: https://www.ffms.pt/FileDownload/68806bbe-ea31-4737-86f3-22c507c82f6e/igualdade-de-genero-ao-longo-da-vida-resumo-do-estudo

Legislação

- Acordo Coletivo de Trabalho n.º 47/2019, de 14 de janeiro. Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Ponta Delgada e o SINTAP. Diário da República n.º 9/2019, Série II, 1873-1878.

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico. Diário da República n.º 176/2013, Série I, 5688-5724.

- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto. Sétima revisão constitucional. Diário da República n.º 155/2005, Série I-A, 4642-4686.

- Resolução da Assembleia da República n.º 28/90, de 23 de outubro. Aprovação, para ratificação, da Carta Europeia de Autonomia Local.

- Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030. Diário da República n.º 97/2018, Série I, 2220-2245

Websites

- Bolsa de Emprego Público (BEP)
  https://www.bep.gov.pt/

- Instituto Nacional de Estatística (INE)
  www.ine.pt

- PORDATA
  https://www.pordata.pt/

- Resultados Eleitorais
  http://www.resultadoseleitorais.azores.gov.pt/

- Serviço Regional de Estatística dos Açores (SREA)
  https://srea.azores.gov.pt/

8. Anexos

Anexo I - Lista de entidades convidadas para a entrevista

ANEXO I - LISTA DE ENTIDADES CONVIDADAS PARA A ENTREVISTA

Nome	Resposta
Banco Alimentar Contra a Fome - São Miguel	
Cáritas da Ilha de São Miguel	
Cresaçor - Cooperativa Regional de Economia Solidária	✓
Novo Dia - Associação para Inclusão Social	✓
Alternativa - Associação Contra as Dependências	✓
Aurora Social - Associação de Promoção de Emprego Apoiado	✓
AIPA - Associação dos Imigrantes nos Açores	✓
Centro de Terapia Familiar e Intervenção Sistémica	✓
Centro Bem Estar Social João XXIII	
ARRISCA - Associação Regional de Reabilitação e Integração Sócio-Cultural dos Açores	
UMAR Açores - Associação para a Igualdade e Direitos das Mulheres	✓
Liga dos Combatentes - Núcleo das Ilhas de São Miguel e Santa Maria	
Centro de Apoio à Mulher de Ponta Delgada	✓
Associação LGBT Pride Azores	
Lions Clube São Miguel	
Solidaried'arte - Associação de Educação e Integração pela Arte e Desenvolvimento Cultural Social e Local	✓
ACAPO - Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal	✓

Nome	Resposta
Associação de Pais e Amigos das Crianças Deficientes do Arquipélago dos Açores	✓
Associação de Seniores de São Miguel	
Associação de Surdos da Ilha de São Miguel	✓
Associação Atlântica de Apoio aos Doentes Machado-Joseph	✓
Associação de Juventude de Candelária	✓
Casa de Saúde de São Miguel	✓
Centro de Bem Estar Social do Livramento	
Centro Social Nossa Senhora da Oliveira	
Centro Social e Cultural dos Fenais da Luz	✓
Centro Social e Paroquial de São Roque	✓
Centro Social e Paroquial de São Pedro	
Instituto de Apoio à Criança	
Mãe de Deus - Associação de Solidariedade Social	✓
Patronato de São Miguel	✓
Santa Casa da Misericórdia de Ponta Delgada	✓
Associação de Paralisia Cerebral de São Miguel	✓