

Assembleia Municipal de Azambuja

APROVADO

Em reunião de 29/04/2023

Com: Unanimidade

Município de Azambuja

Câmara Municipal de Azambuja

CÂMARA MUNICIPAL DE AZAMBUJA

APROVADO Unanimidade

em reunião de 14/03/23

O Presidente

A. Almeida

-----votos a favor-----

-----votos contra-----

-----abstenção-----

PROPOSTA N.º 37/V-MO/2023

Assunto: Projeto do Plano Municipal para a Igualdade: Azambuja + Igual Plano de Ação

**Considerando que:**

- a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" reconhece a Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal e prioriza a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica;
- o Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, entre os quais se destacam a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e a Carta Europeia Revista;
- os Planos Municipais para a Igualdade são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local e integrando medidas de género e ações específicas, fixando medidas, ações, responsáveis, calendarização e os respetivos indicadores;
- o Município de Azambuja compromete-se a conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação;
- o presente Plano Municipal para a Igualdade: Azambuja + Igual foi elaborado pela equipa da Igualdade do Município de Azambuja, com os contributos dos Senhores Deputados da Assembleia Municipal de Azambuja;
- o presente Plano Municipal para a Igualdade: Azambuja + Igual foi apresentado ao Executivo da Câmara Municipal de Azambuja no passado dia 7 de julho de 2022;
- nos termos do disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 33º do Anexo I à Lei 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, compete à Câmara "elaborar e submeter à aprovação da assembleia municipal os planos necessários à realização das atribuições municipais".

**Proponho**, no uso da competência que me foi delegada pelo Despacho n.º 13-A/P/2021, que a Câmara Municipal de Azambuja delibere submeter à Assembleia Municipal, nos termos da alínea ccc) do n.º 1 do artigo 33.º, conjugado com a alínea h) do n.º 1 do artigo 25.º, e com alínea a) do n.º 1 do artigo 33º, todos do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, à aprovação do Projeto do Plano Municipal para a Igualdade: Azambuja + Igual Plano de Ação, que se anexa.

Azambuja, 8 de março de 2023

A Vereadora com o Pelouro da Ação Social

Mara Lúcia Almeida Oliveira

Mara Lúcia Almeida Oliveira

# Plano Municipal para a Igualdade: Azambuja + Igual PLANO DE AÇÃO

Aqui somos todos iguais e somos diferentes!

*“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns com os outros em espírito de fraternidade.”*

## **Declaração Universal dos Direitos Humanos**

## Índice

I. INTRODUÇÃO .....	5
II. PLANO DE AÇÃO – FASE I.....	8
VERTENTE INTERNA .....	8
VERTENTE EXTERNA.....	12
III. PLANO DE AÇÃO – FASE II .....	15
VERTENTE INTERNA .....	15
VERTENTE EXTERNA.....	12
NOTA FINAL.....	23

## Siglas e Acrónimos

CES – Centro de Estudos da Universidade de Coimbra

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CIP – Confederação Empresarial de Portugal

CLAS – Conselho Local de Ação Social

CMA – Câmara Municipal Azambuja

EEA Grants – Acordo Do Espaço Económico Europeu Mecanismo Financeiro Plurianual

EIVL – Equipa Igualdade na Vida Local

IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens

IND – Igualdade e Não Discriminação

INE – Instituto Nacional de Estatística

ND – Não Discriminação

ONU – Organização das Nações Unidas

PMIND – Plano Municipal Igualdade e Não Discriminação Azambuja + Igual

RH – Recursos Humanos

UTICA – Universidade da Terceira Idade do Concelho de Azambuja

## I. INTRODUÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação Azambuja + Igual (PMIND) depois da candidatura, da realização do diagnóstico, da apresentação e discussão dos seus resultados e das consequentes prioridades de medidas de políticas públicas locais de IMH e de ND na governação do executivo municipal do Município de Azambuja, na organização da autarquia, e no seu território, atinge o momento da sua materialização.

Diferentes fases processo adoção do PMIND Azambuja + Igual
Candidatura
Elaboração Relatório de Diagnóstico
Apresentação e Discussão Relatório de Diagnóstico ao Executivo Municipal
Elaboração Plano de Ação PMIND Azambuja + Igual
Aprovação e Adoção do PMIND Azambuja + Igual

Nesta fase, e por opção política do executivo e da Equipa para a Igualdade na Vida Local EIVL, liderada pela Vereadora Mara Oliveira desde o início deste processo, importa recordar as suas premissas essenciais.

Na apresentação da candidatura ao financiamento do PMIND Azambuja + Igual foram assumidos três objetivos de partida muito claros:

- Integrar a transversalidade da IND na organização, políticas públicas locais e no Plano Estratégico Azambuja para o desenvolvimento e inovação do território”, em articulação com a ENIND;
- Comprometer os atores/instituições políticas, económicas, sociais, culturais e associativas em particular, e o conjunto dos e das cidadãos do Município de Azambuja em todas as fases;
- Assumir a igualdade de género como condição e eixo estratégico para o desenvolvimento económico, social, cultural e demográfico do Município de Azambuja.

No pré-diagnóstico realizado, ainda no âmbito da candidatura referida, foram sinalizadas como áreas preferenciais para o desenvolvimento do PMIND as seguintes:

- Nível Interno: partilha de responsabilidades familiares e domésticas; avaliação de obstáculos na progressão nas carreiras; promoção da participação equilibrada em todos os órgãos de decisão.
- Nível Externo: desestereotipação no percurso escolar em geral, nas escolhas vocacionais, em particular; promoção do pacto concelhio para a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; a perspetiva de género na estratégia de captação e retenção de talento e de mão-de-obra; transversalidade da igualdade de género nas áreas do urbanismo,

mobilidade, migração e minorias, envelhecimento, pobreza e exclusão, violência doméstica, formação e capacitação de parceiros estratégicos.

O diagnóstico reforçou as áreas preferenciais indicadas na candidatura, como revelou dados decisivos para as medidas, na sua orientação, sentido e capacidade de sucesso nos resultados definidos para o plano.

Desde o início até ao momento presente mantém-se o resultado principal que se pretende atingir com o PMIND:

“Fazer de Azambuja um Município comprometido com a construção permanente da IND em todas as dimensões, enquanto condição para um presente e futuro económico, social e civicamente mais desenvolvido, moderno e inovador”.

As próximas etapas e desafios associados à implementação, monitorização e avaliação do PMIND, bem como à sua capacidade de estruturar e institucionalizar as políticas públicas locais de IMH e de ND, garantindo a sua continuidade irreversível no médio e longo prazo têm quatro condições prévias imperativas:

1. Envolvimento das Lideranças - Executivo Câmara Municipal - Grupos-Alvo – Comunidade;
2. Princípio de que a Igualdade é condição para o desenvolvimento económico, social, digital, demográfico, cultural;
3. Produção de dados e de conhecimento na área da Igualdade e Não Discriminação - fatores imprescindíveis para que o Plano projete o futuro, para lá dos quatro anos da sua implementação: o que é medido e avaliado é feito;
4. A Igualdade como fator decisivo para a competitividade, produtividade, inovação, atração e retenção de talento, equilíbrio demográfico e competitividade territorial.

O PMIND Azambuja + Igual tem como alicerces da sua estrutura cinco eixos estratégicos que se articulam e integram entre si. O primeiro é o da *Igualdade e Não discriminação como Condição Estratégica para o Desenvolvimento do Município de Azambuja* centrado na transversalização, integração e articulação do conjunto de políticas públicas locais e na criação de condições para a produção de conhecimento.

O segundo é o da *Capacidade Crítica em IND* tendo em conta o objetivo central da mobilização, envolvimento da população do concelho de Azambuja em todas as dimensões da vida coletiva ao longo do processo de implementação.

O terceiro é o da *Igualdade e Cidadania* que assenta no papel fulcral das estruturas de acolhimento e de educação, da creche até ao secundário neste caso, no desenvolvimento das crianças e jovens.

O *Emprego e a Conciliação entre as Vidas Profissional, Pessoal e Familiar* correspondem ao quarto eixo estratégico enquanto dimensão chave da promoção do crescimento e desenvolvimento económico do Município de Azambuja. Em particular, o aumento da população ativa, a atração e retenção de talento e a competitividade.

Finalmente, o quinto eixo estratégico é o da *Institucionalização da Política Pública Local de Igualdade de Género*. A autonomia da Igualdade de Género como política pública local, a promoção de instrumentos e ferramentas que garantam a continuidade desta política independentemente dos ciclos políticos e do prazo de duração do PMIND são objetivos centrais de todo o processo associado ao desenvolvimento do Plano.

No cumprimento da opção política, clara e forte, de integração e adoção da perspetiva de género e não discriminação no conjunto da estratégia de desenvolvimento do município de Azambuja de forma contínua e estável o Plano de Ação está organizado em duas fases.

A primeira fase termina com a devida avaliação, de acordo com os prazos definidos pela CIG no âmbito do financiamento do PMIND Azambuja + Igual. A segunda fase prossegue com o desenvolvimento e implementação do Plano até ao final do atual ciclo político autárquico.

Entende-se fundamental salientar a importância fulcral de serem definidos os recursos humanos e financeiros para o desenvolvimento do PMIND Azambuja + Igual antes do início do Plano de Ação, bem como a constituição de uma task-force a partir da EIVL que integre representantes com poder e capacidade de liderança em cada um dos serviços da CMA.

É crucial, tendo em conta o conhecimento académico e empírico sobre estes processos, que a task-force seja reconhecida e tenha ascendente sobre a organização da autarquia e junto da comunidade aos diferentes níveis e âmbitos.

A constituição da *task-force* deve prever a periodicidade das suas reuniões. As reuniões devem ter como um dos pontos da ordem de trabalhos a apresentação e discussão dos relatórios de monitorização da implementação do PMIND Azambuja + Igual relativos a todas as áreas de serviço que constituem o organigrama da autarquia.



## II. PLANO DE AÇÃO – FASE I

### VERTENTE INTERNA

#### EIXO ESTRATÉGICO I

#### Igualdade e Não Discriminação como condição estratégica do Desenvolvimento do Município de Azambuja

**OBJETIVO SMART:** Aumentar a adesão (mobilização) nesta temática, para que a % entre considerar “Importante” ou “Muito Importante” não tenha uma diferença superior a 2% com a mobilização “Elevada” e “Muito Elevada”.

MEDIDAS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO	INDICADORES
Institucionalização da Política Local de Igualdade – Fase A	*Introdução de um separador autónomo “igualdade” no âmbito dos “serviços” prestados pela autarquia;	Executivo da CMA EIVL	Um mês	Separador de serviços autónomo com tema Igualdade e Não Discriminação;
Organização do conteúdo do novo separador de Serviços: Igualdade e Não Discriminação	*Três áreas organizadoras, de acordo com a ENIND: Igualdade entre Mulheres e Homens, Prevenção da Violência Contra as Mulheres e da Violência Doméstica, Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e características Sexuais; *Introdução das áreas: recursos, links, notícias nacionais e internacionais;	Executivo da CMA EIVL	Seis meses	Seis itens organizadores do novo separador de acordo com o definido no plano das “ações”;
Transversalização de todas as políticas públicas locais na base da integração da perspectiva/princípios da IMH e ND	*Revisão do site da CMA na dupla dimensão linguagem e imagem na perspetiva da IND; *Adoção da estratégia, com a definição de objetivos mensuráveis, para a transversalização a todas as áreas de políticas públicas locais do processo de desagregação dos dados em função do género, tendo como base os Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Projeto Local, Gender Equality, CES – Centro Estudos da Universidade de Coimbra;	Executivo da CMA, direções e chefias de todos os departamentos da organização, bem como de todas as organizações satélites, como o HUBS Lisbon Azambuja, Rede Social, CLAS, entre outras	Seis meses	Linguagem e Imagens inclusivas do site da CMA; Rácio entre a definição de dados desagregados em função do género em cada uma das políticas públicas locais e a listagem de indicadores discriminados nos Guias para a Integração ao Nível Local da Perspetiva de Género – Projeto Local, Gender Equality, CES – Centro Estudos da Universidade de Coimbra;

<p>Integração dos princípios IMH e ND na visão, missão e regulamentos da CMA</p>	<p>*Revisão do enquadramento e conteúdo da visão e missão da CMA; *Adoção do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município de Azambuja a incluir no separador Autarquia, no âmbito dos Regulamentos;</p>	<p>Executivo da CMA EIVL</p>	<p>Três meses</p>	<p>Visão e Missão da CMA Publicação oficial do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município de Azambuja;</p>
<p>Adoção da estratégia de integração da ciência comportamental no desenho, implementação e comunicação das políticas públicas locais, a partir da nova política de Igualdade – IMH e ND</p>	<p>*No âmbito do protocolo com a Ordem dos Psicólogos Portugueses definir programa de formação em “Nudging e Políticas Públicas” com objetivos SMART incluídos;</p>	<p>Executivo da CMA EIVL Chefias e Direções dos serviços/divisões da CMA</p>	<p>Seis meses</p>	<p>Documento descritivo do Programa de Formação em <i>Nudging</i> e Políticas Públicas, com objetivos e timings para o seu desenvolvimento e monitorização;</p>
<p>Parte I da Estratégia de mobilização da população e conjunto das instituições e organizações da sociedade do concelho de Azambuja para o processo de desenvolvimento do PIMH Azambuja + Igual em particular, e das questões da IND em geral</p>	<p>*Adoção de campanha pública sobre o PMIND Azambuja + Igual, as suas medidas e objetivos; *Negociação e adoção de programas de promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens com as Associações Desportivas; *Celebração de acordo entre a CMA e a UTICA, a CMA e a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Azambuja e de Alcoentre, a Cruz Vermelha de Aveiras de Cima, a CMA e o <i>HubsLisbon</i> Azambuja para a adoção do Plano Igualdade nessas instituições;</p>	<p>Executivo da CMA EIVL Divisão de Comunicação da CMA Painel de Cidadãs e de Cidadãos Representantes de cada um dos grupos-alvo</p>	<p>Seis meses</p>	<p>Rácio entre o número de materiais de campanha produzidos e o número/grupos de pessoas abrangidos; Acordos assinados entre a CMA, a UTICA, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Azambuja e de Alcoentre, Cruz Vermelha de Aveiras de Cima e o <i>HubsLisbon</i> Azambuja com a identificação de objetivos e timings mensuráveis para a adoção dos Planos de Igualdade em cada uma das organizações;</p>

## EIXO ESTRATÉGICO II

### Capacidade Crítica em Igualdade e Não Discriminação

**OBJETIVO SMART: Diminuir a perceção dos homens terem maior facilidade em encontrar emprego.**

MEDIDAS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO	INDICADORES
Análise da política de recrutamento e de progressão profissional na perspetiva da IMH e ND	<p>*Revisão das estratégias de recrutamento e seleção para maior eficácia no cumprimento da lei aplicável;</p> <p>*Formação das lideranças/chefias sobre RH e IND em geral, e enviesamentos pessoais em particular;</p>	<p>Executivo da CMA EIVL Departamento RH Parcerias que venham a revelar-se necessárias com entidades académicas ou organizações profissionais</p>	Seis meses	<p>Relatório sobre equilíbrio de género em cada serviço da CMA, as razões identificadas para cada situação, e linhas para discussão de estratégias a adotar até ao final do mandato;</p> <p>Relatório sobre o nível do conhecimento e capacidade crítica das lideranças e chefias dos diferentes serviços da CMA nas áreas da IMH e ND antes e depois da formação;</p>
Primeira Fase do processo de elaboração e adoção do Primeiro Plano Municipal de Promoção da Conciliação entre a vida Profissional, Pessoal e Familiar da Autarquia de Azambuja	<p>*Realização de inquéritos ao conjunto das pessoas que integram os diferentes serviços da CMA, incluindo os órgãos eleitos;</p>	<p>Executivo da CMA, direções e chefias de todos os departamentos da organização, bem como de todas as organizações satélites, como o HubsLisbon Azambuja, Rede Social, CLAS, entre outras</p>	Seis meses	<p>Relatório de diagnóstico sobre a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar organizado pela separação dos resultados em função dos cargos/responsabilidades definidos pelo organigrama da organização da autarquia;</p>

**OBJETIVO SMART: Aumentar a capacidade crítica, ou seja, diminuir a % de desconhecimento geral que foi visto na fase de diagnóstico(questionário) para metade.**

MEDIDAS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO	INDICADORES
Aumentar dados disponíveis desagregados por sexo relativamente ao Município Azambuja	*Iniciar processo de organização de base de dados no âmbito específico da IND relativa ao Concelho de Azambuja que acrescente aos dados disponibilizados pelo INE através de uma parceria entre este organismo e o município;	EIVL com as e os vereadores responsáveis pelas diferentes áreas Chefias/Direções dos diferentes serviços da CMA Divisão de Comunicação	Seis meses	Protocolo entre Autarquia e INE que inclua especificamente a formação e capacitação de pessoas em cada serviço/área dos dados a publicar, e a construção dos quadros de indicadores que se revelem adequados;
Fase B da Institucionalização da política local de Igualdade entre Mulheres e Homens: institucionalização da publicação do Relatório sobre “A situação da Igualdade entre Mulheres e Homens no concelho de Azambuja” como anexo do Orçamento Municipal	*Preparação do processo necessário ao lançamento da Publicação anual sobre “A situação da IMH no concelho de Azambuja”;	EIVL com as e os vereadores responsáveis pelas diferentes áreas Chefias/Direções dos diferentes serviços da CMA e Divisão de Comunicação; Considerar possibilidade de protocolos com instituições do ensino superior para a elaboração da Publicação Anual “A situação da IMH e ND no concelho”	Seis meses	Relatório do desenvolvimento do processo necessário ao lançamento do Relatório Anual sobre a Situação da IMH no concelho de Azambuja” com proposta de estrutura do mesmo e responsáveis pela sua elaboração;
Integração da CMA nas organizações consideradas pertinentes, aos níveis nacional, europeu e internacional	*Preparação das candidaturas às redes, instituições e organizações, como a Rede Municípios Igualdade;	Executivo da CMA EIVL	Seis meses	Relatório sobre ponto de situação do processo e expectativas da integração da CMA nas organizações nacionais e internacionais nas dimensões da IND;
Subscrição dos documentos internacionais de compromisso do poder local com as áreas da IMH e ND	*Estabelecer um trabalho conjunto do executivo municipal e da assembleia municipal com a EIVL, no sentido da sua efetivação;	Executivo da CMA EIVL	Seis meses	Relatório sobre ponto de situação dos contactos desenvolvidos com as devidas organizações internacionais sobre adesão da CMA aos documentos internacionais e estabelecimento de relações de promoção da participação ativa nas mesmas;

## VERTENTE EXTERNA

### EIXO ESTRATÉGICO III

#### Igualdade e Cidadania

**OBJETIVO SMART: Equilibrar (limiar mínimo de paridade é 40%) as escolhas dos cursos de diferentes áreas entre rapazes e raparigas (escolhas vocacionais), ou seja, para cada área haver, pelo menos, 40% no género sub-representado.**

MEDIDAS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO	INDICADORES
Primeira Fase do Processo de Elaboração e Adoção do Primeiro Plano de Desestereotipação de Género na Comunidade Escolar	<p>*Revisão da literatura relativa a todos os materiais/produtos produzidos neste âmbito financiados pela CIG, EEA Grants, entre outros que se revelem imprescindíveis ao processo;</p> <p>*Inclusão na revisão da literatura dos materiais/legislação relativos à Educação para a Cidadania;</p>	<p>Executivo Municipal EIVL</p> <p>Responsáveis pelas diferentes instituições da comunidade escolar, em particular e com natureza obrigatória dos departamentos de orientação vocacional das escolas, e dos/as responsáveis pelos Conselhos Pedagógicos</p> <p>Consideração de apoio especializado – academia, Conselho Nacional de Educação</p>	Seis meses	Documento relativo à revisão da literatura de todos os materiais/produtos produzidos neste âmbito financiados pela CIG, EEA Grants, entre outros que se revelem imprescindíveis ao processo, incluindo a definição do processo que conduza à elaboração e adoção do Primeiro Plano Municipal de Desestereotipação de Género na Comunidade Escolar;
Celebração de Protocolo com a iniciativa “Engenheiras por um dia”	<p>*Sessão de Informação/Brainstorming com toda a comunidade escolar;</p> <p>*Lançamento do desafio à CIG e às responsáveis pela dinamização da iniciativa “Engenheiras por um dia” de conceção de igual programa piloto para os rapazes na área das Ciências Sociais;</p> <p>*Avaliar inserção desta medida no projeto TransformARTE e no âmbito das atividades da disciplina de Cidadania;</p>	<p>Executivo Municipal EIVL</p> <p>Responsáveis pelas diferentes instituições da comunidade escolar, em particular e com natureza obrigatória dos departamentos de orientação vocacional das escolas, e dos/as responsáveis pelos Conselhos Pedagógicos</p> <p>CIG, responsáveis pela iniciativa “Engenheiras por um dia”</p>	Seis meses	Relatório sobre os resultados das ações definidas; Protocolo entre a CMA e “Engenheiras por um dia”;

## EIXO ESTRATÉGICO IV

### Emprego e Conciliação entre as vidas profissional, pessoal e familiar

**OBJETIVO SMART: Aumentar a %, em 20%, de homens que usufruí de licenças parentais e dias de ausência por proteção na parentalidade e assistência à família.**

MEDIDAS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO	INDICADORES
Primeira Fase do processo de Elaboração e Adoção do Primeiro Pacto Local para a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Definição de estratégia de seleção e contactos com empresas;</li> <li>*Sessão de apresentação e discussão do estudo da CIP “Conciliação Família Trabalho”;</li> </ul>	Executivo Municipal EIVL responsáveis pelas diferentes áreas Chefias/Direções dos diferentes serviços da CMA HubsLisbon Azambuja Empresas, Empreendedoras/es do concelho de Azambuja	Quatro meses	Relatório sobre resultados quantitativos e qualitativos da estratégia de seleção e contactos com empresas, da sessão de apresentação e discussão do estudo da CIP “Conciliação Família Trabalho”; Documento estratégico para a elaboração e adoção do Primeiro Pacto Local para a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar;

## EIXO ESTRATÉGICO V

### Institucionalização da Política Pública Local Igualdade de Género

**OBJETIVO SMART: Transformar a Igualdade de Género numa área de política autónoma e transversal.**

MEDIDAS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO	INDICADORES
Definir, na relação de parceria com os stakeholders das áreas sociais de políticas públicas locais, desde logo as orientadas para a ação social, imigração, refugiados, etnia cigana e população idosa, a transversalização da IMH e da ND	*Recolha de boas práticas ao nível internacional (ONU, Instituições Europeias, Conselho da Europa, entre outras);	Executivo Municipal EIVL Chefias/Direções dos diferentes serviços da CMA <i>Stakeholders</i>	Seis meses	Documento com síntese das boas práticas ao nível nacional e internacional neste âmbito;
Definição de um plano de trabalho conjunto com o CLAS, Rede Social e Comissões Sociais Interfreguesias	*Avaliação de aspetos facilitadores e obstáculos na capacidade de implementação da perspetiva de género e não discriminação no trabalho desenvolvido por cada uma das organizações;	Executivo Municipal EIVL Chefias/Direções dos diferentes serviços da CMA <i>Stakeholders</i>	Quatro meses	Relatório do resultado da avaliação de aspetos facilitadores e obstáculos na capacidade de implementação da perspetiva de género e não discriminação no trabalho desenvolvido por cada uma das organizações;
Mobilização e capacitação das associações em geral, das que são apoiadas pela autarquia em particular, para a adoção de um plano/estratégia para a inclusão da IMH e da ND no âmbito das organizações e dos públicos-alvo e partes do território onde desenvolvem as suas atividades	*Apresentação, discussão e auscultação do PMIND Azambuja + Igual em geral, e na dimensão do movimento associativo no município em particular; *Incluir na ação anterior a discussão sobre a elaboração de protocolos entre estas instituições e a CMA para a adoção de medidas/planos no âmbito do PMIND Azambuja + Igual;	Executivo Municipal EIVL Chefias/Direções dos diferentes serviços da CMA <i>Stakeholders</i>	Seis meses	Relatório sobre resultados da apresentação, discussão e auscultação do PMIND Azambuja + Igual e da consequente perspetiva sobre a promoção do processo a desenvolver para o incentivo/apoio à elaboração de protocolos entre as instituições em causa e a CMA para a adoção de protocolos no âmbito do PMIND Azambuja + Igual;

### III. PLANO DE AÇÃO – FASE II

#### VERTENTE INTERNA

EIXO ESTRATÉGICO I				
Igualdade e Não Discriminação como condição estratégica do desenvolvimento do concelho de Azambuja				
OBJETIVO SMART: Aumentar a adesão (mobilização) nesta temática, para que a % entre considerar “Importante” ou “Muito Importante” não tenha uma diferença superior a 2% com a mobilização “Elevada” e “Muito Elevada”.				
MEDIDAS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO	INDICADORES
Institucionalização da política de igualdade através da criação do Gabinete/Observatório da Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Definição das funções/serviços da nova instituição;</li> <li>*Proposta de ação conjunta com as Juntas de Freguesia;</li> </ul>	<p>Executivo da CMA EIVL</p> <p>Eventuais instituições parceiras, nomeadamente académicas</p>	Um Ano	<p>Despacho de institucionalização do Gabinete/Observatório da Igualdade, com a devida atribuição funções do novo organismo, e dos respetivos recursos humanos e financeiros necessários ao seu funcionamento e capacidade de cumprimento das funções/objetivos;</p> <p>Documentos de estabelecimento de parcerias para funcionamento do Gabinete/Observatório, com destaque para Juntas de Freguesia, entre outras que se considerem relevantes;</p>
Transversalização de todas as políticas públicas locais na base da integração da perspetiva/princípios da IMH e ND	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Revisão das políticas públicas locais;</li> <li>*Articulação e integração das diferentes políticas;</li> <li>*Replicar os mesmos exercícios em todos os documentos estratégicos e no <i>HUBS Lisbon</i> Azambuja;</li> <li>*Revisão e adoção, de acordo com o ponto de situação de cada dimensão, dos planos municipais Imigração, Etnia Cigana, Pessoas com Deficiência e Incapacidades e Pessoas Mais Velhas;</li> </ul>	<p>Executivo da CMA EIVL</p> <p>Eventuais instituições parceiras</p>	<p>1ª ação – cinco meses</p> <p>2ª e 3ª ações – um ano</p> <p>4ª ação – um ano</p>	<p>Relatório sobre trabalho desenvolvido para o cumprimento das três primeiras ações, na perspetiva da igualdade e não discriminação, com indicação dos pontos fortes e fracos em cada uma das políticas e as ações que se revelem necessárias;</p> <p>Relatório processo de elaboração e adoção dos planos municipais nas dimensões: Imigração, Etnia Cigana, Pessoas com Deficiência e Incapacidades, Pessoas Mais Velhas;</p> <p>Publicação oficial dos respetivos Planos Municipais;</p>



<p>Integração dos princípios IMH e ND na visão e missão da CMA</p>	<p>*Inclusão da dimensão da IMH e ND na relação da autarquia com todas as organizações aos mais diferentes níveis – fornecedores, prestadores de serviços;</p>	<p>Executivo da CMA EIVL Stakeholders da CMA</p>	<p>Um ano e meio</p>	<p>Princípios Igualdade e Não Discriminação inscritos nos contratos com fornecedores e prestadores de serviços;</p>
<p>Adoção da estratégia de integração da ciência comportamental no desenho, implementação e comunicação das políticas públicas locais, a partir da nova política de Igualdade – IMH e ND</p>	<p>*Adoção de campanha pública sobre o PMIND Azambuja + Igual, as suas medidas e objetivos; *Negociação e adoção de protocolos para a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens com as Associações Desportivas; *Celebração de acordo entre a CMA e a UTICA, a CMA e as Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários de Azambuja, de Alcoentre e a Cruz Vermelha de Aveiras de Cima para a adoção do Plano Igualdade nessas instituições enquanto projetos piloto;</p>	<p>Executivo da CMA EIVL Divisão de Comunicação da CMA Painel de Cidadãos e de Cidadãos Representantes de cada um dos grupos-alvo</p>	<p>Seis meses</p>	<p>Rácio entre o número de materiais de campanha produzidos e o número/grupos de pessoas abrangidos; Relatórios sobre processo de desenvolvimento do trabalho com objetivo de elaboração e adoção dos respetivos Planos de Igualdade; Publicação oficial dos Acordos entre a CMA, a UTICA e as Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários de Azambuja, de Alcoentre e a Cruz Vermelha de Aveiras de Cima com a identificação de objetivos e timings mensuráveis;</p>
<p>Parte II da Estratégia de mobilização da população de Azambuja para o processo de implementação do Plano</p>	<p>*Desenvolvimento e adoção de uma estratégia de comunicação do plano de ação, assente na ciência comportamental aplicada neste âmbito; *Sessão Pública de Lançamento da Estratégia de Comunicação do PMIND Azambuja + Igual;</p>	<p>Executivo Municipal EIVL Equipa de comunicação constituída especificamente para a divulgação do plano Definição de um grupo de pessoas e instituições ligadas à cultura, conhecimento na área da produção de produtos e conteúdos sobre IMH e ND</p>	<p>Seis meses</p>	<p>Documento com síntese do processo de desenvolvimento da Estratégia de Comunicação do PMIND Azambuja + Igual, incluindo os indicadores de monitorização da sua implementação;</p>

## EIXO ESTRATÉGICO II

### Capacidade Crítica em Igualdade e Não Discriminação

**OBJETIVO SMART: Diminuir a perceção dos homens terem maior facilidade em encontrar emprego.**

MEDIDAS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO	INDICADORES
Análise da política de recrutamento e de progressão profissional na perspetiva da IMH e ND	*Adoção de uma estratégia de recrutamento pró-ativa na promoção da IMH e ND, nos serviços e departamentos que evidenciem desequilíbrio de género e de diversidade;	Executivo da CMA EIVL Equipa dos RH	Nove meses	Relatório sobre equilíbrio de género em cada serviço da CMA, as razões identificadas para cada situação, e linhas para discussão de estratégias a adotar até ao final do mandato; Relatório sobre o nível do conhecimento e capacidade crítica das lideranças e chefias dos diferentes serviços da CMA nas áreas da IMH e ND antes e depois da formação;
Segunda Fase do processo de elaboração e adoção do Primeiro Plano Municipal de Promoção da Conciliação entre a vida Profissional, Pessoal e Familiar da Autarquia de Azambuja	*Articulação e integração dos resultados da primeira fase com as medidas de políticas públicas de promoção da conciliação ao nível nacional, para a melhor avaliação das propostas de medidas a adotar ao nível da autarquia de Azambuja; *Implementação, monitorização e definição timing para avaliação intercalar;	Executivo da CMA, direções e chefias de todos os departamentos da organização, bem como de todas as organizações satélites, como o <i>HUBS Lisbon</i> Azambuja, Rede Social, CLAS, entre outras; Prever reuniões de informação/formação dos e das colaboradoras do conjunto das lideranças/chefias/organizações acima referidos	1ª ação -Oito meses 2ª ação - Um ano e meio	Relatório de análise crítica do trabalho da ação 1, com a consequente identificação das linhas de medidas de políticas a desenvolver no Primeiro Plano Municipal de Promoção da Conciliação entre a vida Profissional, Pessoal e Familiar da Autarquia de Azambuja; Despacho de aprovação do Plano Municipal de Promoção da Conciliação entre a vida Profissional, Pessoal e Familiar da Autarquia de Azambuja Relatório Intercalar da implementação e monitorização do Plano;

**OBJETIVO SMART: Aumentar a capacidade crítica, ou seja, diminuir a % de desconhecimento geral que foi visto na fase de diagnóstico(questionário) para metade.**

MEDIDAS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO	INDICADORES
Aumentar dados disponíveis desagregados por sexo relativamente ao Município Azambuja	*Iniciar processo de organização de base de dados no âmbito específico da IND relativa ao Concelho de Azambuja que acrescente aos dados disponibilizados pelo INE através de uma parceria entre este organismo e o município;	EIVL com as e os vereadores responsáveis pelas diferentes áreas; Chefias/Direções dos diferentes serviços da CMA; Divisão de Comunicação;	Seis meses	Protocolo entre Autarquia e INE;
Fase B da Institucionalização da política local de Igualdade entre Mulheres e Homens: institucionalização da publicação do Relatório sobre “A situação da Igualdade entre Mulheres e Homens no concelho de Azambuja” como anexo do Orçamento Municipal	*Publicação anual sobre “A situação da IMH no concelho de Azambuja” – a apresentar e debater no Executivo Municipal, na Assembleia Municipal, nas Juntas de Freguesia, na comunidade escolar, instituições e associações das diferentes áreas de intervenção da CMA/MA, <i>HUBS Lisbon</i> Azambuja, entre outras a considerar em cada momento; *Publicação de folhetos e outros materiais mais acessíveis e orientados para os públicos-alvo, considerados estratégicos em cada momento; *Divulgação dos diferentes dados nos meios de comunicação local, regional, nacional, com recurso a estratégias interativas e participativas; *Estabelecimento de contactos/parcerias com instituições académicas, com o objetivo de contribuir para o conhecimento e a investigação nestas áreas;	EIVL com as e os vereadores responsáveis pelas diferentes áreas; Chefias/Direções dos diferentes serviços da CMA; Divisão de Comunicação; Considerar possibilidade de protocolos com instituições do ensino superior para a elaboração da Publicação Anual “A situação da IMH e ND no concelho de Azambuja”;	1ª e 4ª Ações - Nove meses 2ª e 3ª Ações –Entre o final da Primeira Fase do Plano e o final do ciclo político	Publicações sobre a “A situação da IMH no concelho de Azambuja”; Atas da sua discussão em reunião do executivo municipal, Assembleia Municipal, Assembleias de Freguesia e todas as outras instituições referidas nas ações desta medida; Relatório sobre campanhas planeadas nas ações nº 2 e 3 que inclua indicadores quantitativos, como o rácio entre e materiais utilizados e número de pessoas abrangidas, e indicadores qualitativos, como a caracterização dos diferentes públicos-alvo atingidos, entre outros que se considerem relevantes no decurso da implementação das medidas e ações; Protocolos celebrados com instituições parceiras;

## VERTENTE EXTERNA

### EIXO ESTRATÉGICO III

#### Igualdade e Cidadania

**OBJETIVO SMART: Equilibrar (limiar mínimo de paridade é 40%) as escolhas dos cursos de diferentes áreas entre rapazes e raparigas (escolhas vocacionais), ou seja, para cada área haver, pelo menos, 40% no género sub-representado.**

MEDIDAS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO	INDICADORES
Segunda Fase do Processo de Elaboração e Adoção do Primeiro Plano de Desestereotipação de Género na Comunidade Escolar	<p>*Trabalho conjunto da CMA com as instituições e escolas, desde a creche até ao secundário, para a elaboração e adoção do Plano de Desestereotipação de Género;</p> <p>*Ações de formação orientadas para toda a comunidade escolar nas áreas da IMH e ND – crianças e jovens, corpo docente, corpo não docente, associações de estudantes, associações de pais e encarregados de educação;</p> <p>*Ações de formação orientadas para as lideranças dos diferentes níveis do percurso da guarda de crianças e escolar, incluindo Conselho Escolar, Conselho Pedagógico, áreas disciplinares, entre outras;</p> <p>*Ações de formação e de acompanhamento orientadas para os responsáveis pela orientação vocacional;</p>	<p>Executivo Municipal EIVL</p> <p>Responsáveis pelas diferentes instituições da comunidade escolar</p> <p>Consideração de apoio especializado – academia, Conselho Nacional de Educação</p>	<p>Um ano para a elaboração do Plano</p> <p>Dois anos para a sua implementação, monitorização, avaliação e preparação do Segundo Plano</p>	<p>Relatório sobre trabalho referido na 1ª ação;</p> <p>Relatórios sobre as ações de formação desenvolvidas, incluindo indicadores como rácio entre número de participantes e número total de trabalhadores, o mesmo rácio anterior por serviços da autarquia, desagregação dos dados sobre participantes por sexo, género, idade, qualificações, função na autarquia de forma a considerar todas as funções técnicas e políticas por eleição, dados sobre o impacto das formações medidos ao longo do tempo, para além do antes e depois das formações antes e depois da formação. O mesmo exercício de obtenção de dados quantitativos e qualitativos deve estender-se aos públicos-alvo das formações elencados nas ações desta medida;</p>

## EIXO ESTRATÉGICO IV

### Emprego e Conciliação entre as vidas profissional, pessoal e familiar

**OBJETIVO SMART: Aumentar a %, em 20%, de homens que usufruí de licenças parentais e dias de ausência por proteção na parentalidade e assistência à família.**

MEDIDAS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO	INDICADORES
Segunda Fase do processo de Elaboração e Adoção do Primeiro Pacto Local para a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Realização de Inquéritos e Focus Group com lideranças, chefias, responsáveis RH, colaboradores;</li> <li>*Elaboração e adoção do Primeiro Pacto Local organizado na base da articulação, integração e transversalidade das políticas e medidas de políticas públicas locais (urbanismos, habitação, serviços de apoio família, mobilidade, desenvolvimento económico, apoios às empresas, modernização administrativa, inovação, empreendedorismo, digitalização, ambiente, cultura, educação e formação, entre outras), com papel importante do HUBS Lisbon Azambuja;</li> <li>*Definição de um sistema de incentivos e apoios à definição de Planos de Igualdade nas empresas com sede no concelho de Azambuja;</li> <li>*Criação prémio municipal de reconhecimento às empresas promotoras da IMH e ND, e que adotam planos IMH;</li> <li>*Ligação empresas com redes internacionais e nacionais, neste último caso o <i>IGen</i> em primeiro lugar, visitar bons exemplos de empresas promotoras igualdade e diversidade, conferências com pessoas com ascendente e influência no mundo empresarial para apresentarem a questão na ótica das empresas;</li> </ul>	<p>Executivo Municipal EIVL responsáveis pelas diferentes áreas</p> <p>Chefias/Direções dos diferentes serviços da CMA HUBS Lisbon Azambuja Empresas, Empreendedoras/es do concelho de Azambuja</p>	<p>1ª Ação – nove meses 2ª Ação – Nove meses 3ª, 4ª e 5ª Ações –Durante a Implementação do Pacto</p>	<p>Relatório sobre resultados quantitativos e qualitativos da estratégia de seleção e contactos com empresas, da sessão de apresentação e discussão do estudo da CIP “Conciliação Família Trabalho”;</p> <p>Documento estratégico para a elaboração e adoção do Primeiro Pacto Local para a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar;</p> <p>Publicação oficial do sistema de incentivos adotados;</p> <p>Relatório sobre ponto de situação da integração das empresas nas redes nacionais e internacionais de empresas comprometidas com a IMH e a Não Discriminação;</p>

## EIXO ESTRATÉGICO V

### Institucionalização da Política Pública Local Igualdade de Género

**OBJETIVO SMART: Transformar a Igualdade de Género numa área de política autónoma e transversal**

MEDIDAS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO	INDICADORES
Definir, na relação de parceria com os stakeholders das áreas sociais de políticas públicas locais, desde logo as orientadas para a ação social, imigração, refugiados, etnia cigana e população idosa, a transversalização da IMH e da ND	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Recolha de boas práticas ao nível internacional (ONU, Instituições Europeias, Conselho da Europa, entre outras);</li> <li>*Definição do Plano de Formação dos dirigentes, chefias, e demais colaboradoras/es dos diferentes stakeholders;</li> <li>*Elaboração e definição de um quadro de indicadores, que sirvam simultaneamente, como orientação do trabalho dos técnicos, produção de conhecimento das políticas e dos seus resultados;</li> </ul>	Executivo Municipal EIVL Chefias/Direções dos diferentes serviços da CMA Stakeholders	6 meses para a primeira medida 9 meses para a segunda medida 9 meses para a terceira medida	Relatório com a síntese das linhas gerais para o processo de elaboração e definição de um quadro de indicadores, incluindo a calendarização para a finalização desse processo e o início da sua aplicação;
Definição de um plano de trabalho conjunto com o CLAS, Rede Social e Comissões Sociais Interfreguesias	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Avaliação de aspetos facilitadores e obstáculos na capacidade de implementação da perspetiva de género e não discriminação no trabalho desenvolvido por cada uma das organizações;</li> <li>*Concluída a avaliação acima referida, definir estratégia de transversalização da igualdade de género e não discriminação nas organizações e no trabalho que realizam;</li> <li>*Os indicadores adotados no âmbito da medida anterior, como ponto de partida para a adoção de indicadores, com a mesma orientação e fins, a integrar no trabalho desenvolvido pelo CLAS, Rede Social e Comissões Sociais Interfreguesias;</li> </ul>	Executivo Municipal EIVL Chefias/Direções dos diferentes serviços da CMA Stakeholders	4 meses para a primeira medida 6 meses para a segunda medida 9 meses para a terceira medida	Relatório do trabalho desenvolvido de acordo com as ações;

<p>Mobilização e capacitação das associações em geral, das que são apoiadas pela autarquia em particular, para a adoção de um plano/estratégia de inclusão da IMH e da ND no âmbito das organizações, dos públicos-alvo e partes do território onde desenvolvem as suas atividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Apresentação, discussão e auscultação do PMIND Azambuja + Igual em geral, e na dimensão do movimento associativo no município em particular;</li> <li>*Formação generalizada à orgânica das associações em IMH e ND;</li> <li>*Proposta de realização de inquéritos às lideranças, colaboradores/as, associadas/os e utentes;</li> <li>*Desenvolvimento de um trabalho conjunto com o objetivo de introdução da perspetiva de género em cada organização e nas atividades que desenvolve;</li> </ul>	<p>Executivo Municipal EIVL Chefias/Direções dos diferentes serviços da CMA <i>Stakeholders</i></p>	<p>9 meses a 1 ano para a primeira medida 6 meses para a segunda medida 1 ano para a terceira medida</p>	<p>Número e análise de conteúdo das formações e ações de capacitação no total das associações do Município; Número e análise de conteúdo planos igualdade e de não discriminação, de iniciativas nas mesmas áreas, adotadas pelas organizações e públicos alvo no total das associações do Município;</p>
<p>Parte II da Estratégia de mobilização da população do concelho de Azambuja para o processo de implementação do Plano</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Desenvolvimento e adoção de uma estratégia de comunicação do PMIND Azambuja + Igual, assente na ciência comportamental aplicada neste âmbito;</li> <li>*Construção, com envolvimento e participação ativa da comunidade de Azambuja, desde logo dos públicos-alvo escolhidos como prioritários nos objetivos e medidas do plano, de iniciativas que levem o PMIND Azambuja + Igual “para a rua”, com a cara, as mensagens, a projeção do futuro do concelho de Azambuja na perspetiva das razões e objetivos do plano;</li> <li>*Construção de uma forte e estratégica relação com a comunicação social local, e em determinados momentos com a comunicação social nacional, para a concretização de iniciativas como “Um minuto sobre IMH”, “Um minuto sobre ND”, entre outras;</li> <li>*Organização de iniciativas com parceiros locais improváveis que as pessoas e famílias do município de Azambuja frequentam regularmente, como os supermercados, as praças, entre outros a identificar, para a realização de jogos, peças de teatro, teatro imersivo, entre outras medidas a equacionar;</li> </ul>	<p>Executivo Municipal EIVL Equipa de comunicação constituída especificamente para a divulgação do plano Definição de um grupo de pessoas e instituições ligadas à cultura, conhecimento na área da produção de produtos e conteúdos sobre IMH e ND</p>	<p>1ª Ação - 3 meses Todo o período de implementação do 2ª, 3ª, 4ª Ações – Todo o período de implementação do Plano</p>	<p>Definição de indicadores no processo de desenvolvimento da Estratégia; Porcentagem de população envolvida nas ações do PMIND Azambuja + Igual; Número e análise de conteúdo de notícias, programas da comunicação social; Número e análise de conteúdo dos parceiros e iniciativas com eles desenvolvidas no âmbito da IMH e da ND;</p>

## Nota Final

O PMIND Azambuja + Igual foi ambicioso na candidatura aprovada e financiada para a sua adoção e implementação.

Conscientes da importância deste instrumento de política pública ao nível local - desde logo pela maior proximidade junto das pessoas e das instituições - para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, da diversidade como condições para o desenvolvimento da nossa sociedade em todas as dimensões, assumimos a exigência do trabalho implícito no mesmo Plano.

Temos a noção do esforço que implica para a autarquia, para as instituições da nossa comunidade, para cada pessoa que vive, estuda, trabalha na nossa terra, como temos a certeza de que o sucesso do Plano Azambuja + Igual depende do compromisso e do envolvimento de todos e de todas.

A confiança no sucesso do primeiro Plano Igualdade e Não Discriminação de Azambuja está no nosso compromisso político e na dinâmica da nossa comunidade, das nossas gentes, das nossas empresas, das organizações sociais, desportivas e culturais. Vamos ao trabalho, na certeza de que se cada um e cada uma de nós fizer a sua parte o concelho de Azambuja crescerá na sua capacidade de desenvolvimento e de bem-estar.



À  
**Assembleia Municipal de Azambuja**  
**Praça do Município, 19**  
**2050-315 Azambuja**

Vossa Referência:

Datado de:

Nossa Referência  
28-RC-2023

Data de Expedição:  
18/04/2023

**Assunto: PROPOSTA N.º 37/V-MO/2023 – PROJETO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE: AZAMBUJA + IGUAL PLANO DE AÇÃO**

**Exma. Senhora Presidente**

Para apreciação na próxima sessão da Assembleia Municipal junto se envia a **PROPOSTA N.º 37/V-MO/2023 – PROJETO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE: AZAMBUJA + IGUAL PLANO DE AÇÃO**, apreciada na reunião ordinária do executivo municipal realizada no dia 14/03.

A proposta foi aprovada **por unanimidade**.

Com os meus melhores cumprimentos.

O Presidente da Câmara Municipal de Azambuja



Silvino José da Silva Lúcio