



Plano Estratégico 2026-2029

Plano de Atividades 2026

**Documento para análise na Assembleia Geral de Sócios
27 de novembro de 2025**

ÍNDICE

1. CONTEXTUALIZAÇÃO.....	3
2. DIAGNÓSTICO PROSPETIVO	4
3. FORMULAÇÃO DA ESTRATÉGIA	7
3.1. Eixos Estratégicos	7
3.2. Objetivos Gerais e Específicos	9
4. PLANEAMENTO OPERACIONAL PARA O ANO DE 2026.....	12

1. CONTEXTUALIZAÇÃO

A Íris Inclusiva constituiu-se em Viana do Castelo, como Associação de Solidariedade Social, em 15 de julho de 2009, vendo reconhecido nesse mesmo ano o estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social e de Utilidade Pública.

No quadro da sua missão de promoção da plena inclusão comunitária e social das pessoas cegas e com baixa visão, tem vindo a consolidar, ao longo da sua história, a visão estratégica de uma sociedade verdadeiramente inclusiva, que oferece condições de equidade para um exercício completo e livre da cidadania.

A Instituição tem uma única resposta social em funcionamento, de Apoio em Regime Ambulatório, no quadro da celebração, em dezembro de 2013, de um acordo de cooperação atípico com a Segurança Social. Esta resposta, de características únicas a nível nacional, procura criar condições que favoreçam o desenvolvimento global das pessoas, indo ao encontro das suas reais necessidades e oferecendo-lhes, nos contextos naturais de vida, um conjunto de serviços desenvolvidos por uma equipa multidisciplinar empenhada em ativar, no indivíduo e no seu entorno, os recursos necessários à máxima realização do potencial de funcionamento e à participação nos vários domínios de vida. Em termos territoriais, a resposta abarca os dez concelhos do distrito de Viana do Castelo e está protocolada para abranger trinta e oito pessoas, as suas famílias e outros significativos, para além dos técnicos inseridos nos recursos da própria comunidade. À data de 1 de novembro de 2025, a Íris tem em acompanhamento quarenta e oito pessoas, um número que se situa claramente acima da cobertura do acordo e que é também o mais elevado desde a data da constituição da resposta.

O projeto associativo, que consideramos inovador na forma como perspetiva a diversidade e, sobretudo, no modo como procura gerir essa diversidade em prol da inclusão, promovendo a partilha de espaços de sociabilidade e colocando em comum experiências e modos de fazer, define o cerne da visão estratégica da Íris, ainda que as dinâmicas que impulsionaram o crescimento e a afirmação da Associação tenham vindo a perder força e dependam, cada vez mais, dos recursos afetos ao

funcionamento da resposta social. A dificuldade crescente em alocar responsabilidades e funções aos intervenientes que verdadeiramente representam a sociedade civil e em manter o seu envolvimento ativo e regular, tem impactado negativamente quer a equipa técnica que compõe o quadro de pessoal afeto à resposta, quer a Associação propriamente dita, colocando desafios significativos no que toca à sua sustentabilidade. Não obstante tudo o que precede, não podemos projetar um futuro em que a comunidade, a participação de todos e a inclusão não tenham lugar. O foco mantém-se na proximidade às pessoas e numa abordagem de base comunitária, tanto na dinâmica associativa como na prestação de serviços de âmbito social. O futuro não pode, nessa medida, dispensar um trabalho sério, aprofundado e partilhado de procura de caminhos que mantenham o horizonte de transformação social que, desde a primeira hora, agregou tantos intervenientes em torno do projeto que é a Íris Inclusiva.

2. DIAGNÓSTICO PROSPETIVO

A Instituição iniciou a utilização, pelo menos de forma sistemática e consequente, de metodologias de planeamento estratégico em 2014, coincidindo com o ano de entrada em funcionamento da resposta social, tendo até à data aprovado e desenvolvido um plano estratégico trienal (2025/2017) e dois planos estratégicos quadrienais (2018/2021 e 2022/2025). O exercício de planeamento vertido neste documento assinala um novo ciclo estratégico, também com a duração de quatro anos, que dá continuidade ao trabalho até agora empreendido e que procura renovar, ainda que conservando áreas estratégicas anteriores, objetivos e metas para o futuro próximo.

Procurou-se basear o referido exercício de projeção numa análise SWOT (*strenghts, weakness, opportunities, threats*), que voltou a ser a metodologia escolhida para alavancar o desenho da intervenção.

Resumidamente, esta ferramenta permite fazer um diagnóstico estratégico da Associação em relação com a sua envolvente e, a partir dessa análise, definir objetivos para o futuro. A ideia é colocar em evidência os pontos fortes e fracos da Organização, bem como as oportunidades e ameaças do

ambiente externo, baseando o plano de ação futuro na relação entre estas componentes.

O resultado da análise feita internamente é reproduzido em seguida, dando conta dos principais pontos identificados.

1. FORÇAS	2. FRAQUEZAS
1.1. Coesão da equipa técnica. 1.2. Competência técnica e experiência dos colaboradores. 1.3. Modelo flexível de organização e gestão do trabalho. 1.4. Clima organizacional positivo (boa relação entre equipa e Direção e entre equipa e clientes). 1.5. Diferenciação/ inovação do modelo de intervenção (abordagem em contexto e proximidade à comunidade). 1.6. Visibilidade exterior da Instituição. 1.7. A Instituição ser referência no domínio da DV.	2.1. Falta de relação de maior proximidade entre a Direção e a equipa. 2.2. Falta de competências técnicas para a intervenção na multideficiência. 2.3. Complexidade do perfil de competências necessário. 2.4. Dificuldade na distribuição de funções e tarefas. 2.5. Falta de renovação (equipa e corpos sociais) pode comprometer a inovação e a criatividade. 2.6. Falta de apoio especializado por profissionais externos. 2.7. Desadequação formal do quadro de pessoal. 2.8. Articulação com respostas da comunidade insuficiente. 2.9. Falta de clareza ao nível dos procedimentos. 2.10. Cultura de avaliação da intervenção pouco desenvolvida. 2.11. Fraco envolvimento dos clientes na vida da Associação e nos processos de intervenção. 2.12. Falta de valorização dos serviços pelos clientes. 2.13. Incumprimentos no pagamento de comparticipações familiares. 2.14. Frota automóvel limitada. 2.15. Falta de participação dos associados.

3. OPORTUNIDADES	4. AMEAÇAS
3.1. Respostas/recursos e projetos da comunidade. 3.2. Aliança para a Deficiência Visual. 3.3. Rede europeia ENVITER. 3.4. Projetos internacionais. 3.5. Programa Erasmus+. 3.6. Oferta formativa variada. 3.7. Evolução tecnológica. 3.8. Assistência técnica de produtos de apoio deficitária.	4.1. Subfinanciamento público do setor. 4.2. Desconsideração, pela Segurança Social, das respostas atípicas. 4.3. Falta de valorização social e salarial/baixa atratividade do setor. 4.4. Burocracia nos vários setores de atividade. 4.5. Dispersão e baixa mobilidade dos clientes pelo território. 4.6. Persistência de barreiras à participação social nos diversos domínios. 4.7. Mudança iminente nas políticas sociais europeias (defesa passa a ser prioridade).

O confronto da grelha apresentada com os resultados das anteriores análises SWOT coloca em evidência padrões consistentes e suporta algumas considerações acerca da evolução da relação da Associação com o seu ambiente ao longo do tempo. O quadrante “Forças”, a nível interno, e o quadrante “Ameaças”, a nível externo, são aqueles que revelam menor variação, sendo de assinalar a persistência da maioria das forças identificadas, o mesmo se podendo dizer em relação às principais ameaças registadas. Já no campo das “Fraquezas” e das “Oportunidades”, e apesar de se manterem vários dos pontos representados, há uma maior evolução ao longo do tempo, fruto quer do trabalho desenvolvido, quer da transformação da conjuntura global. Mais concretamente, e no que diz respeito à identificação de forças, as questões relacionadas com o clima organizacional, as relações humanas e o modelo de gestão do trabalho continuam a ser muito valorizadas, assim como as características da própria abordagem de intervenção, em contexto de vida e focada na comunidade. Já a imagem positiva da instituição e do seu trabalho no exterior tem vindo a ganhar expressão, acompanhando o investimento colocado nesta área e o crescimento territorial da visibilidade da Associação, passando do âmbito

local para o nacional. No que toca às ameaças identificadas, os fatores mais referidos continuam a estar relacionados com as características do território de atuação da resposta social e com o funcionamento do próprio setor da economia social em Portugal, sublinhando-se a persistência da sua baixa atratividade, o subfinanciamento público e a falta de apoio por parte da Segurança Social ao funcionamento de respostas atípicas.

No campo das fraquezas, é interessante verificar que a evolução ao nível da qualificação e preparação técnica da equipa foi transformando fragilidades na área dos conhecimentos e competências em forças que se traduzem no reconhecimento da competência técnica e experiência dos colaboradores, ao passo que a instabilidade na composição da equipa deu lugar a um quadro de estabilidade que, sendo uma força, tem como reverso da medalha algum desgaste, perda de criatividade e falta de renovação, que se somam à antiga desadequação formal do quadro de pessoal. Ainda assim, mantém-se a recorrência de alguns pontos, nomeadamente ao nível do reduzido envolvimento dos associados, que se tem vindo a acentuar, juntando-se ao fraco nível de compromisso de muitos dos clientes da resposta social.

Também o relato de dificuldades ao nível da avaliação de impactos e da padronização de alguns procedimentos permanecem.

Por último, no quadrante das oportunidades, ganham relevo os projetos e redes relacionados com a área da DV, quer a nível nacional (ADV) quer a nível internacional (ENVITER), acompanhando o movimento de abertura ao exterior e de expansão da atividade anteriormente referidos. Neste quadro, a internacionalização vem conquistando um espaço cada vez mais importante na afirmação da Associação, apesar da sua pequena dimensão e da escassez de recursos que é possível alocar, designadamente humanos.

3. FORMULAÇÃO DA ESTRATÉGIA

3.1. Eixos Estratégicos

Tendo em conta a informação recolhida através da grelha SWOT e a análise documental concomitante, procurou-se agrupar os pontos fracos identificados e, com recurso a metodologias de diagnóstico que facilitam a visualização dos problemas e ajudam a identificar as suas causas e os seus

efeitos, como a Árvore de Problemas, pensar em estratégias para minorar fraquezas e consolidar forças, enquanto se potenciam oportunidades e se contornam ameaças.

Por uma questão de organização do pensamento e da ação, continua-se a partir da definição de grandes eixos estratégicos orientadores da ação, para só depois estabelecer objetivos gerais de intervenção, tendo-se optado por manter, na essência, as grandes áreas definidas no plano estratégico anterior, em vigor até ao final do ano corrente.

1. QUALIDADE DOS SERVIÇOS

Esta é a área que mais diretamente se relaciona com o trabalho desenvolvido no quadro da resposta social, de prestação direta de serviços aos seus clientes. Desde a entrada em funcionamento do Ambulatório, a procura de melhoria contínua dos serviços prestados, mantendo padrões elevados de qualidade e de satisfação, tem sido um dos focos de investimento, relacionando-se com a competência técnica, formação e motivação da equipa, com a gestão da resposta e com a definição de procedimentos centrados no desenho, implementação e avaliação das intervenções realizadas.

2. INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Acompanhando uma visão estratégica de longo curso, orientada para o exterior e com um foco que ultrapassa claramente o território de atuação da resposta social e a intervenção protocolada com a Segurança Social, a Íris tem incorporado, de forma crescentemente significativa, um projeto de expansão territorial, no que à sua visibilidade e participação diz respeito, e de internacionalização. A procura constante de aprendizagem e a abertura a novos desafios e relações marcam uma conceção de desenvolvimento que alia crescimento a diferenciação e que procura trazer a inovação para o funcionamento diário da Instituição.

3. GESTÃO PARA A SUSTENTABILIDADE

A sustentabilidade de uma organização é a capacidade de manter a sua atividade e crescer a longo prazo, garantindo a saúde financeira e a realização da sua missão sem comprometer o futuro. Fazer uma gestão eficaz dos recursos, procurando que sejam utilizados da melhor forma

possível em prol da comunidade, investir no planeamento, monitorizar resultados e impactos e adoptar um conjunto de práticas que reforcem a credibilidade da Associação, agregam-se num eixo que assume uma importância estratégica crítica e que, frequentemente, não tem merecido o investimento merecido.

4. RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

A orientação para a comunidade e a proximidade aos seus recursos, estão perfeitamente embutidas na cultura organizacional e marcam indelevelmente a forma como a Íris se relaciona com o seu entorno. Nessa medida, esta é uma área que desde o início se destacou como modeladora das suas escolhas, crescimento e projeção no futuro, não cabendo sequer perspetivar a sustentabilidade da Instituição e dos seus serviços fora deste quadro de permanente troca com o exterior e de desenvolvimento de uma teia diversificada de relações colaborativas de base comunitária.

5. ACESSIBILIDADE E PARTICIPAÇÃO

Indissociáveis como as duas faces de uma moeda, a acessibilidade considerada numa perspetiva integrada e a participação plena com salvaguarda da equidade são basilares no desenvolvimento da missão associativa. Todo o trabalho desenvolvido, seja qual for a vertente, assenta nesta visão de sociedade que acolhe a diversidade humana e oferece condições para o exercício completo da cidadania por todos.

Posto o esforço de aglutinação da ação futura em cinco grandes eixos ou áreas de atuação, cabe formular objetivos gerais cuja concretização total ou parcial se propõe para o quadro temporal definido de quatro anos, que por sua vez contém vários objetivos mais específicos, que servem como referência para a formulação, a cada ano, de metas a atingir.

3.2. Objetivos Gerais e Específicos

EIXO 1 – Qualidade dos serviços

1. Dispor de um quadro de pessoal ajustado, em termos de composição, à resposta social de apoio de regime ambulatorio.
 - 1.1. Negociar o quadro de pessoal com a Segurança Social.

2. Ter colaboradores qualificados e motivados.
 - 2.1. Expandir competências e conhecimentos dos colaboradores.
 - 2.2. Promover a disseminação interna de conhecimentos e competências.
 - 2.3. Promover o bem-estar dos colaboradores.
3. Adotar um conjunto de procedimentos que promovam a qualificação e transparência da prestação dos serviços.
 - 3.1. Manter os processos individuais dos clientes organizados.
 - 3.2. Melhorar os processos de avaliação e de acompanhamento.
 - 3.3. Melhorar a avaliação de impactos da intervenção.
4. Atingir níveis elevados de satisfação, pelos clientes e famílias, com os serviços prestados.
 - 4.1. Manter um modelo de avaliação anual do nível de satisfação dos clientes.
 - 4.2. Atingir níveis de satisfação, numa escala de 1 a 5, não inferiores a 4.
 - 4.3. Identificar fragilidades no funcionamento da resposta e definir estratégias de melhoria.
5. Atingir níveis elevados de execução dos Planos Individuais de Intervenção.
 - 5.1. Obter taxas de incumprimento não superiores a 25%.

EIXO 2 – Inovação e crescimento

6. Consolidar o projeto de desenvolvimento europeu da Instituição.
 - 6.1. Continuar a integrar a rede europeia ENVITER.
 - 6.2. Participar em projetos financiados pelo Programa Erasmus+.
 - 6.3. Procurar oportunidades de formação e desenvolvimento de base europeia/internacional.
7. Perseguir a inovação na oferta de serviços/atividades.
 - 7.1. Criar serviços ou otimizar serviços já existentes.
 - 7.2. Promover novos projetos ou participar em projetos da iniciativa de outras Organizações.

EIXO 3 – Gestão para a Sustentabilidade

8. Preservar a saúde financeira da Instituição.
 - 8.1. Monitorizar regularmente custos de funcionamento da resposta social.
 - 8.2. Garantir uma gestão adequada de financiamentos externos.
 - 8.3. Atingir níveis de consignação de IRS não inferiores aos precedentes.
 - 8.4. Manter o apoio dos Municípios de Viana do Castelo e de Ponte de Lima.
9. Adotar práticas de reforcem a credibilidade da Instituição.
 - 9.1. Dar feedback periódico aos principais financiadores.
 - 9.2. Difundir, periodicamente, informação sobre a atividade desenvolvida.
 - 9.3. Manter informação financeira atualizada disponível para consulta pública.
 - 9.4. Realizar ações de divulgação e promoção dos serviços.

EIXO 4 – Relação com a Comunidade

10. Ser parte ativa no desenvolvimento social do território, mantendo uma rede alargada de parceiros locais/regionais.
 - 10.1. Participar ativamente em Redes Sociais do território de atuação.
 - 10.2. Desenvolver relações colaborativas com parceiros locais representativos de diferentes setores de atividade.
11. Estabelecer e/ou consolidar relações colaborativas de âmbito nacional.
 - 11.1. Ser membro ativo da Aliança para a Deficiência Visual
 - 11.2. Ser membro ativo da rede nacional CONVIDA.
 - 11.3. Estabelecer e/ou consolidar parcerias fora do território de atuação.
 - 11.4. Colaborar, quando solicitada, em projetos de âmbito académico.

EIXO 5 – Acesso e Participação

- 12. Desenvolver a cultura de participação dos clientes.
 - 12.1. Reforçar o acesso a informação sobre benefícios sociais para pessoas com DV.
 - 12.2. Incrementar a participação dos clientes em atividades associativas e/ou da comunidade.
 - 12.3. Apoiar ações contra práticas discriminatórias no acesso às oportunidades.
- 13. Contribuir para a redução de barreiras no acesso.
 - 13.1. Dinamizar ações (in)formativas e de sensibilização em diversos contextos.
 - 13.2. Promover a utilização de recursos de acessibilidade pelas respostas e serviços da comunidade.
 - 13.3. Divulgar boas práticas na área das acessibilidades.

4. PLANEAMENTO OPERACIONAL PARA O ANO DE 2026

Partindo do conjunto de objetivos definidos e mantendo a lógica de agrupamento em cinco grandes eixos estratégicos, cabe agora proceder ao exercício de definição de ações a desenvolver e de metas a atingir ao longo do exercício de 2026, procurando uma formulação clara e facilmente verificável.

EIXO 1 – QUALIDADE DOS SERVIÇOS

Objetivos Gerais	Objetivos específicos	Metas 2026
Dispor de um quadro de pessoal ajustado, em termos de composição, à resposta social.	Negociar o quadro de pessoal com a Segurança Social.	– Pelo menos um contacto com o Centro Distrital efetuado. – Pelo menos dois contactos com o Ministério que tutela a Segurança Social efetuados. – Candidatura apresentada em caso de abertura de concurso para revisão de acordos atípicos.
Ter colaboradores qualificados e motivados.	Expandir competências e conhecimentos dos colaboradores.	– Pesquisa de oportunidades ajustadas feita regularmente. – Todos os colaboradores frequentam pelo menos uma ação formativa.
	Promover a disseminação interna de conhecimentos e competências.	– Pelo menos duas sessões temáticas de partilha de conhecimento dinamizadas por elementos da equipa. – Um resumo da informação mais importante transmitida em eventos formativos partilhado em reunião de equipa.
	Promover o bem-estar dos colaboradores.	– Uma reunião da equipa com a Direção realizada.
Adotar um conjunto de procedimentos que promovam a qualificação e transparência da prestação de serviços.	Manter os processos individuais organizados.	– Processos individuais monitorizados trimestralmente. – Processo de recolha de documentos para a revisão de comparticipação familiar finalizado até ao final de agosto.
	Melhorar os processos de avaliação e de acompanhamento.	– Materiais para avaliar a visão cromática disponíveis. – Protocolo de avaliação da eficiência visual finalizado.
	Melhorar a avaliação de impactos da intervenção.	– Pesquisa de oportunidades de formação na área da avaliação de impacto realizada.

Atingir níveis elevados de satisfação com os serviços.	Manter um modelo de avaliação anual do nível de satisfação dos clientes.	– Questionário de avaliação administrado até ao final do ano.
	Atingir níveis de satisfação, numa escala de 1 a 5, não inferiores a 4.	– Nível de satisfação médio dos clientes não inferior a 4.
	Identificar fragilidades no funcionamento da resposta e definir estratégias de melhoria.	– Resultados obtidos através da administração dos questionários analisados. – Áreas em que o nível de satisfação é inferior a 4 identificadas. – Propostas de melhoria em áreas de fragilidade apresentadas pela equipa.
Atingir níveis elevados de execução dos Planos Individuais de Intervenção.	Obter taxas de incumprimento não superiores 25%.	– Taxa de incumprimento média igual ou inferior a 25%.

EIXO 2 – INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Objetivos Gerais	Objetivos específicos	Metas 2026
Consolidar o projeto de desenvolvimento europeu da Instituição.	Continuar a integrar a rede europeia ENVITER.	– Participação em pelo menos um evento anual da rede.
	Participar em projetos financiados pelo	– Participação ativa no projeto SLIAC. – Organização de uma reunião internacional do projeto SLIAC. – Participação em todas as reuniões do projeto realizadas ao longo do

	Programa Erasmus+.	ano.
	Procurar oportunidades de formação e desenvolvimento de base europeia/internacional.	– Pedidos de colaboração internacional correspondidos de acordo com as possibilidades.
Perseguir a inovação na oferta de serviços/atividades.	Criar serviços ou otimizar serviços já existentes.	– Oferta de ações de capacitação para profissionais na área da DV divulgada.
	Promover novos projetos ou participar em projetos da iniciativa de outras organizações.	– Participação no projeto “Ouvir o mundo, ouvir o outro”.

EIXO 3 – GESTÃO PARA A SUSTENTABILIDADE

Objetivos Gerais	Objetivos específicos	Metas 2026
Preservar a saúde financeira da Instituição.	Monitorizar regularmente custos de funcionamento da resposta social.	– Cálculo do custo real de funcionamento da resposta atualizado.
	Garantir uma gestão adequada de financiamentos	– Montante de financiamento do Programa Erasmus+ que é devido pela parceria no projeto SLIAC executado de acordo com o contrato de financiamento celebrado.

	externos.	
	Atingir níveis de consignação de IRS não inferiores aos dos 2 anos precedentes.	– Valor gerado pela consignação de IRS não inferior à média dos dois anos anteriores.
	Manter o apoio dos Municípios de Viana do Castelo e de Ponte de Lima.	– Protocolo de colaboração financeira celebrado com o Município de Viana do Castelo renovado para o ano de 2026. – Município de Ponte de Lima atribui um subsídio de apoio ao funcionamento da resposta no valor de 1.000,00€.
Adotar práticas que reforcem a credibilidade da Instituição.	Dar feedback periódico aos principais financiadores.	– Uma reunião com o Município de Viana do Castelo realizada. – Uma reunião com o Centro Distrital de Segurança Social realizada.
	Difundir, periodicamente, informação sobre a atividade desenvolvida.	– Notas de imprensa sobre as principais atividades desenvolvidas enviadas à comunicação social local. – Redes sociais regularmente atualizadas (pelo menos semanalmente). – Website regularmente atualizado (pelo menos mensalmente).
	Manter informação financeira atualizada disponível para consulta pública.	– Contas do exercício de 2025 e orçamento previsional para 2026 disponíveis para consulta online logo após a sua aprovação em Assembleia Geral de Sócios.

EIXO 4 – RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

Objetivos Gerais	Objetivos específicos	Metas 2026
Ser parte ativa no desenvolvimento social do território.	Participar ativamente em Redes Sociais do território de atuação.	– Participação ativa em pelo menos cinco Redes Sociais do distrito. – Participação nos grupos de trabalho criados pelo CLAS de Viana do Castelo.
	Desenvolver relações colaborativas com parceiros locais representativos de diferentes setores de atividade.	– Pelo menos duas ações/atividades desenvolvidas com parceiros locais. – Pelo menos um contacto com Força de Segurança locais (PSP ou GNR) estabelecido. – Participação no Núcleo de Aprendizagem do Projeto Escolas Transformadoras (ESE-IPVC). – Parceria com o Teatro do Noroeste mantida. – Contacto com Serviço de Oftalmologia da ULSAM efetuado.
Estabelecer e/ou consolidar relações colaborativas de âmbito nacional.	Ser membro ativo da Aliança para a Deficiência Visual.	– Coordenação do grupo de trabalho “Educação”. – Participação em todas as reuniões da ADV.
	Ser membro ativo da rede nacional CONVIDA.	– Envolvimento ativo na dinamização de um webinar CONVIDA, subordinado ao tema da participação social e comunitária das pessoas com DV.
	Estabelecer e/ou consolidar parcerias fora do território de atuação.	– Parceria estabelecida com o Festival de Cinema Acessível do Instituto Politécnico de Bragança.
	Colaborar, quando solicitada, em projetos de âmbito académico.	– Pedidos de colaboração correspondidos ou reencaminhados.

EIXO 5 – ACESSO E PARTICIPAÇÃO

Objetivos Gerais	Objetivos específicos	Metas 2026
Desenvolver a cultura de participação dos clientes.	Reforçar o acesso a informação sobre benefícios sociais para pessoas com DV.	– Sessão de informação sobre benefícios sociais realizada com todos os novos clientes da resposta. – Informação nova sobre benefícios sociais partilhada nas redes sociais e no website. – Informação nova sobre benefícios sociais prestada a todos os clientes.
	Incrementar a participação dos clientes em atividades associativas e/ou da comunidade.	– Participação de pelo menos 60% dos clientes em atividades associativas ou da comunidade.
	Apoiar ações contra práticas discriminatórias no acesso às oportunidades.	– Oferta de apoio/encaminhamento em situações de reporte de práticas discriminatórias. – Difusão local do documento da ADV “A Educação escolar das crianças e jovens com DV em Portugal”.
Contribuir para a redução de barreiras no acesso.	Dinamizar ações (in)formativas e de sensibilização em diversos contextos.	– Dinamização de ações (in)formativas em, pelo menos, três Juntas de Freguesia. – Dinamização de, pelo menos, cinco ações de sensibilização.
	Promover a utilização de recursos de acessibilidade pelas respostas e serviços da comunidade.	– Parceria com o Festival de Teatro de Viana do Castelo para a melhoria da acessibilidade. – Produção de folheto inclusivo para o Hospital Particular de Viana do Castelo.
	Divulgar boas práticas na área das	– Divulgação, aos clientes e ao público em geral, de iniciativas que integrem recursos de acessibilidade.

	acessibilidades.	
--	------------------	--