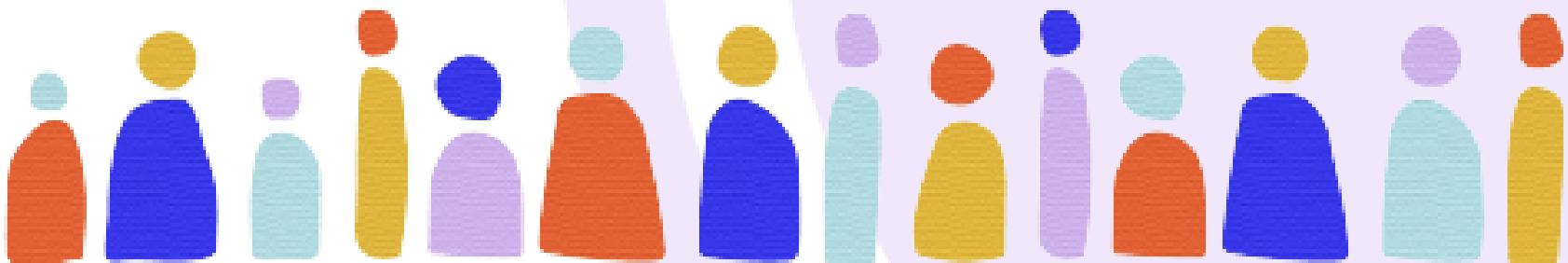


PLANO MUNICIPAL

para a Igualdade e a Não Discriminação

2025-2030



Titulo

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2025-2030

Direção Geral

Sandra Generosa, Conselheira Local para a Igualdade

Coordenação

Gabinete de Igualdade da Câmara e Cidadania

Data de Publicação

Julho de 2025

Aprovado em reunião da Câmara de 03/08/2025 e aprovado pela Assembleia Municipal a 24/09/2025

Índice

| | |
|--|----|
| Índice | 1 |
| Lista de Siglas e Acrónimos | 1 |
| Message do Presidente da Câmara Municipal de Lagos | 2 |
| Enquadramento | 4 |
| Objetivos | 5 |
| Estrutura do Plano | 5 |
| Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação | 8 |
| Conclusão | 31 |
| Bibliografia | 32 |
| Legislação de referência | 32 |
| Publicações consultadas | 32 |
| Ciberografia | 33 |

Lista de Siglas e Acrónimos

| | |
|--|--|
| CML - Câmara Municipal de Lagos | |
| DRH - Divisão de Recursos Humanos | |
| EIVL - Equipa para a Intervenção na Vida Local | |
| ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação | |
| GAPAAT - Gabinete de Aconselhamento para a Alimentação e Actividade Física | |
| IGC - Igualdade de Género e Cidadania | |
| MHI - Mulheres e Homens | |
| IMH - Igualdade entre Mulheres e Homens | |
| IPSS - Instituição Particular de Solidariedade Social | |
| OIEC - Orientação sexual, identidade, Expressão e Características sexuais | |
| OOS - Objectivo(s) de Desenvolvimento Sustentável | |
| PAEML - Programa de Atividades Educativas no Município de Lagos | |
| PMIND - Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação | |
| SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho | |
| SOC - Sistema de Gestão para a Conciliação | |
| STEAM - Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática | |
| TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação | |
| UMARE - Unidades de Apoio ao Alto Rendimento na Escola | |
| VMVD - Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica | |

Mensagem do Presidente da Câmara Municipal de Lagoa

A promocião da igualdade de género reduz as desigualdades em todas as esferas da vida, promovendo sociedades mais avançadas, mais capacitadas, mais inclusivas e este é um trabalho que temos assumido ao longo de toda a vida, promovendo Lagoa no seu trabalho diário enquanto Cidade Educadora, Inclusiva, Ativa e Criativa que segue rumos a um futuro mais Sustentável, com muito mais harmonia, mais tolerância e paz, onde todas as pessoas possam sentir que pertencem e fazem parte da comunidade e podem ativamente dar o seu contributo. Queremos que Lagoa seja um território que acolhe, que recebem quem nos visita, mas também quem caiu, vive, estuda, trabalha ou investe.

Lagoa tem vindo a ser reconhecida como um dos melhores locais para viver em igualdade pela (CIG) Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, com a atribuição consecutiva do Prémio bienal Viver em Igualdade, desde 2016 a 2024, no âmbito das boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, quer no nível interno, capacitando dirigentes e equipas, através de formação especializada nestas áreas e dando exemplo na comunidade como organização piloto, com a implementação do Programa de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal para os seus trabalhadores e trabalhadoras, com medidas de apoio às pessoas e grupos mais vulneráveis; quer em matéria de habitação, onde valorizamos positivamente o acesso de pessoas com estatuto de vítima e/ou com deficiência, quer instigando os nossos parceiros sociais a seguirem boas práticas nesta matéria, quer seja na área do desporto, da cultura, da ação social, como ao nível empresarial.

Findado o Relatório Global do Plano Municipal para a Igualdade e a Não-Discriminação 2021-2024 e ultimado o Relatório de Diagnóstico, apresentamos o V Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação, onde se pretende uma simbiose com os Objectivos do Desenvolvimento Sustentável e, por essa razão, consideramos de extrema importância que o mesmo se prolongue no horizonte temporal 2025 - 2030.

Entre estes documentos estruturantes para guiar e inspirar, quer as pessoas que dirigem e trabalham no Município, como agentes locais do território, quer as pessoas que encabeçam instituições sociais, educativas, culturais e desportivas, bem como empresas e parceiros regionais e nacionais, partilhando boas práticas que possam mobilizar a mudança social e cultural em relação ao contributo de cada mulher e de cada homem na sociedade, com o objetivo último de alterar os indicadores nacionais e locais que ainda expressam a desigualdade e os focos de discriminação e vulnerabilidade.

A extensa articulação que mobilizamos entre as áreas da cultura, da educação, do desporto, da ação social, em especial, bem como com a gestão de recursos humanos, o ambiente e planeamento urbano, entre outras, tem permitido trabalhar as questões da cidadania, direitos humanos e igualdade, de forma estrutural e estruturante no seio do Município de Lagoa.

O nosso objetivo é construir uma comunidade sustentável, onde pessoas de todas as

idades e origens possam fazer escolhas livres, criativas e diversificadas, de acordo com os seus sonhos e necessidades.

Este Plano é feito para toda a comunidade, pois a responsabilidade de tornar Lagos um lugar mais justo e inclusivo é de cada um e cada uma de nós. Promover a igualdade, valorizar as diferenças, acolher a diversidade e proteger a dignidade humana em todas as dimensões da vida pessoal e social são compromissos que assumimos em conjunto.

Lagos somos todos e todas nós!

Luis António Alves Encarnação
Presidente do Conselho Municipal de Lagos



Enquadramento

Este documento visa apresentar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Lagos para o período 2025-2030, dando continuidade ao trabalho que venha sendo concretizado nos planos anteriores, nomeadamente no primeiro Plano de Ação para a Igualdade, concretizado em 2013, no Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2020-2021 e, mais recentemente, no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2026.

O PMIND é um documento estratégico para a intervenção do Município nas áreas da cidadania, igualdade de género e não-discriminação, constituindo-se como um instrumento de intervenção interna para sensibilizar, reduzir as desigualdades e promover a diversidade e inclusão. Constitui-se, adicionalmente, como um instrumento de intervenção externa, ao nível das políticas públicas aplicáveis ao concelho, alinhado transversalmente com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

O PMIND integra ainda medidas previstas na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), publicada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, apoiada em três planos distintos, aprovados na Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023: não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens (IMH); prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (IMVD), e de combate à

discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (DISC).

O PMIND é também orientado pelos princípios da Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025, que promove uma União da Igualdade, onde todas as pessoas, independentemente do género, idade ou diversidade, possam viver em liberdade, segurança e igualdade de oportunidades em todas as esferas da vida – pessoal, profissional e pública, assim como pelo Roteliro dos Direitos das Mulheres, adoptado pela Comissão Europeia, em 7 de março de 2023, que proporciona uma base para o desenvolvimento de medidas jurídicas e políticas específicas no quadro da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. Os objectivos principais desta Estratégia centraram-se em pôr termo à violência baseada no género; combater os estereótipos de género; suprimir as disparidades de género no mercado de trabalho; assegurar uma participação equitativa em todos os setores da economia; colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, bem como as disparidades de género no plano da prestação de cuidados; e alcançar um maior equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão.

A conceção deste plano resulta do diagnóstico efectuado, no qual foi realizada uma análise específica das principais necessidades de intervenção atuais, bem como do enquadramento das expectativas das partes interessadas, em matéria de igualdade e não discriminação no concelho de Lagos.

Objetivos

Finalidade:

Promover, a nível local, a diversidade, a inclusão e o respeito efectivo pelos direitos fundamentais, garantindo a equidade e a justiça social em todos os contextos da vida em sociedade.

Objetivos Gerais:

- Consolidar o percurso municipal em matéria de igualdade e cidadania, com base nos princípios da ENIND e num diagnóstico atualizado do território;
- Contribuir para a concretização da ENINDs para os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, nomeadamente através da transversalização da igualdade entre mulheres e homens no e nestantes objetivos.

Objetivos Específicos:

- Implementar um plano com função estratégica e operativa no domínio da cidadania, igualdade e não discriminação, com impacto interno e externo;
- Definir ações orientadas para os decisores e responsáveis pelas políticas internas e públicas;
- Promover medidas concretas que favoreçam uma sociedade mais justa, tolerante e respeitadora da diversidade, sensibilizando os atores locais para os desafios identificados no diagnóstico.

Estrutura do Plano

O PIMND 2025-2030 organiza-se em dois ciclos estratégicos:

Eixo Interno – Órgãos e Serviços da Câmara Municipal, centrado na melhoria de políticas, práticas e instrumentos de gestão municipal, promovendo a integração transversal da igualdade de género e da diversidade.

Tabela 2 - Descrição relativa às dimensões e objectivos do BEM Informa

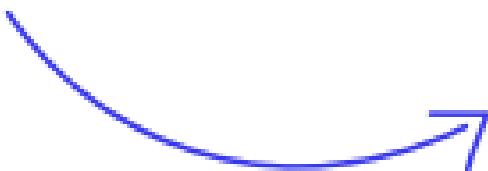
| DIMENSÃO | OBJETIVOS | | | |
|--|--|--|--|---|
| dimensão 1 Capacitação Interna | Determinar competências informacionais. | | | |
| dimensão 2 Relações, Missões e Valores | Concretizar de forma mais ampla, o compromisso com a igualdade de género e a sustentabilidade no trabalho, missão e valores da CNE. | | | |
| dimensão 3 Práticas de Parentalização | Desenvolver os homens trabalhadores quando são pais/a e sensibilizar os homens a given integralmente todos os serviços, encargos de tempo e trabalho e tarefas a que teriam direito das suas paternidades. | Melhorar a conciliação das suas rotinas familiares. | Apoiar os/as trabalhadores/as noutras funções de trabalho e solidariedade. | |
| dimensão 4 Consultoria e Ação Profissional, Familiar e Personal e Promoção de Bem-estar Organizacional | Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal, profissional e familiar. | Promover o bem-estar e a Felicidade Organizacional. | | |
| dimensão 5 Práticas sociais e Práticas Sociais | Reforçar o compromisso da empresa pela integralidade e dignidade das suas trabalhadoras e assegurar a coesão e a eficiência das suas empresas relativamente a qualquer forma de exclusão ou de baixa autoestima. | | | |
| dimensão 6 Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadoras | Assegurar a promoção de condições de trabalho dignas para todas/as as trabalhadoras, combater as violações da organização, fortalecer os laços de identidade e resiliência e em função disso, reforçar a conciliação do compromisso das mulheres (engajadas na organização), reforçar os diferentes níveis de sensibilização e fazer evoluir a organização de homens e mulheres, e implementar os meios de apoio possíveis para serem paternos, de modo a assegurar a igualdade de género em matéria de oportunidades, de tratamento e de resiliência entre homens e mulheres. | Promover uma solidariedade e uma cultura de não discriminação entre sexos. | Fortalecer a organização igualitária, não discriminatória e solidária, em todos os processos e no relacionamento entre trabalhadoras e homens relativamente ao nível das Recursos Humanos. | Fortalecer a promoção da igualdade, não discriminatória e solidária nos processos e nos relacionamentos entre trabalhadoras e homens. |

Eixo Externo - Comunidade Municipal e Entidades Locais, orientado para a aplicação territorial das políticas públicas e para o envolvimento dos atores locais, tais como escolas, organizações sociais e culturais, no fomento de uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

Tabela 2 - Requerimentos dimensionais e objetivos do Eixo Externo

| dimensões | OBJETIVOS |
|---|--|
| dimensione 1 Igualdade de Género e Não Discriminação | <p>Desenvolver competências em Igualdade de Género e Não Discriminação nos agentes comunitários.</p> <p>Reforçar o compromisso da família e da comunidade na promoção da igualdade de género e não discriminação em Municipios locais.</p> <p>Promover a inserção das mulheres e participação da comunidade na vida política.</p> <p>Promover a política de igualdade de género e a igualdade de género multi-regional e transversal.</p> <p>Criar condições de promoção e de garantia da igualdade, cidadania e educação intersetoriais.</p> <p>Promover a acessibilidade.</p> <p>Promover a sensibilização em Igualdade de Género e Humanos, Não Discriminação, Prevenção da Violência Doméstica e no combate ao Bullying.</p> <p>Promover o Serviço Local de Voluntariado de Lugo, junto das entidades locais e das entidades de saúde.</p> |
| dimensione 2 Promoção do respeito ao equilíbrio da natureza | <p>Garantir a igualdade entre géneros.</p> |
| dimensione 3 Desenvolvimento social no Município | <p>Promover a sensibilização e inclusão das famílias, as pessoas.</p> <p>Promover serviços e competências comunitárias para apoio e orientação à cidadania diversificada.</p> <p>Promover a identidade da património cultural.</p> <p>Reducir as desigualdades.</p> <p>Promover a inserção das mulheres e participação da comunidade na gestão das territórios.</p> <p>Promover a integração multisetorial e missões que garantem a mobilização e a dinâmica.</p> |

Cada eixo desdobra-se em dimensões específicas, que incluem ações concretas, metas e indicações de monitorização, assim como a definição de responsáveis pela sua execução. O plano contempla, ainda, uma calendarização para a implementação e avaliação contínua das medidas.



Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

| Objetivo | ATIVIDADE ADICIONAL/OUTRA | ACTA | EDUCADOR | informações úteis | informações úteis | COSE |
|--|---|---|---|--|----------------------|---|
| EDU INTERNO - Decisões e serviços da CÂMARA MUNICIPAL - Dimensão 1 - Capacitação Interna | | | | | | |
| Objetivo: Desenvolver competências internas em IC | | | | | | |
| 1 | Introduzir no Plano Anual de Formação e ações de formação de competências regulares, presenciais e e-learning que envolvam todos os níveis, mas sempre com ênfase a profissionais generais, referenciados no currículo, linguagens, inclusão, mediadores de gênero, parcerialidade e direitos e igualdade, mulheres e minorias, e internacionalização Europeia. | 8 ações de sensibilização/ capacitação | Positivas ou não realizadas | Divisão de Recursos Humanos | até dezembro de 2020 |    |
| 2 | Auxiliar na sensibilização de formação IC interna. | Monitorizar os serviços sensivelmente sobre as necessidades de formação | Positivas ou não realizadas | Divisão de Recursos Humanos | anual |   |
| 3 | Monitorizar o Plano Anual de Formação no âmbito da desenvolvimento das competências com IC. | 100% das horas de formação | Positivas ou não realizadas | Divisão de Recursos Humanos | até dezembro de 2020 |    |
| 4 | Promover, refletir e situar as aprendizagens e a evolução competências das ressourcias humanas da Câmara Municipal, de modo a integrar e suscitar a sua essencialidade. | Afinar com quadro de referência do Município de Informações sobre o Centro Qualifica de Lages | Positivas ou não realizadas | Centro Qualifica de Lages | anual |    |
| 5 | Participar em programas de capacitação no âmbito do Ciclo de Competências Europeias. | Garantir a participação em 80% das sessões de capacitação dos programas sensivelmente | Positivas ou não realizadas | Divisão de Igualdade de Género e Cidadania | até dezembro de 2020 |   |
| 6 | Promover e suscitar entre dirigentes e professores competências e não diretrizes. | Garantir que 100% das dirigentes frequentam formação sensivelmente | Positivas ou não realizadas | Divisão de Recursos Humanos | até maio de 2021 |    |
| EDU INTERNO - Decisões e serviços da CÂMARA MUNICIPAL - Dimensão 3 - Educação, Infância e Juventude | | | | | | |
| Objetivo: Comensurar, de forma mais ampla, a compreensão sobre a igualdade de género e a diversidade cultural e etnográfica, em todos os níveis da CMU. | | | | | | |
| 1 | Realizar 2 integrações do Plano para comunicação interna | Garantir a integração nas reuniões nacionais e internacionais nos prazos de referência. Marcar destaque da igualdade de género. | N - não integração realizadas ou não realizadas | Divisão de Igualdade de Género e Cidadania | até dezembro de 2020 |   |
| 2 | Realizar 2 integrações do Plano para comunicação interna | Garantir a participação em encontros, oficinas e workshops no exterior. | N - não integração realizadas ou não realizadas | Divisão de Igualdade de Género e Cidadania | até dezembro de 2020 |   |

| | | | | | | |
|----|---|---|--|---|----------------------|--|
| 3 | Educação em diversos âmbitos de intervenção municipal sobre os Guiões do Projeto Local Criança Equity e do Kit de Ferramentas para integração participativa. | Garantir que os serviços locais continuem a disponibilizar os guiaões do Projeto Local Criança Equity | N.º de serviços, autorizações, etc. | Garantir a qualidade de Crianças e Cidadãos | até dezembro de 2020 | |
| 4 | Educação integrativa/familiar em cerca de 10 instituições dos quais os do Projeto Local Criança Equity e do Kit de Ferramentas para integração participativa, no âmbito da Juventude. | 1 integrativa | Percentagem ou n.º de instituições | Divisão da Juventude | até dezembro de 2020 | |
| 5 | Educação integrativa/familiar em cerca de 10 instituições dos quais os do Projeto Local Criança Equity e do Kit de Ferramentas para integração participativa, no âmbito da Educação. | 1 integrativa | Percentagem ou n.º de instituições | Divisão da Educação | até dezembro de 2020 | |
| 6 | Educação integrativa/familiar em cerca de 10 instituições dos quais os do Projeto Local Criança Equity e do Kit de Ferramentas para integração participativa, no âmbito da Cultura. | 1 integrativa | Percentagem ou n.º de instituições | Divisão da Cultura | até dezembro de 2020 | |
| 7 | Educação integrativa/familiar em cerca de 10 instituições dos quais os do Projeto Local Criança Equity e do Kit de Ferramentas para integração participativa, no âmbito da Desporto e da Juventude. | 1 integrativa | Percentagem ou n.º de instituições | Divisão da Desporto e Juventude | até dezembro de 2020 | |
| 8 | Educação integrativa/familiar em cerca de 10 instituições dos quais os do Projeto Local Criança Equity e do Kit de Ferramentas para integração participativa, no âmbito das Recursos Humanos. | 1 integrativa | Percentagem ou n.º de instituições | Divisão das Recursos Humanos | até dezembro de 2020 | |
| 9 | Desenvolver novas aplicações em Portugal, relativamente aos diferentes e diversos níveis de igualdade. Nós Crianças e Cidadãos, junto das instituições locais. | Desenvolver 100 novas novas aplicações | Percentagem ou n.º de instituições | Divisão das Recursos Humanos | até dezembro de 2020 | |
| 10 | Promover e fomentar a participação activa de 10% de homens e 10% de mulheres nas composições das juntas de governos locais, comunitários, locais e paróquias/pontos de troca. | Garantir 10% mulheres e 10% homens nas juntas | N.º de juntas que englobam 1% - das governos locais, comunitários, locais e paróquias/pontos de troca. | Divisão das Recursos Humanos | anual | |
| 11 | Promover e fomentar a participação activa de 10% de homens e 10% de mulheres nas composições das juntas de governos locais, de seguições de bens e serviços e de representações. | Garantir 10% mulheres e 10% homens nas juntas | N.º de juntas que englobam 1% - das governos locais, comunitários, locais e paróquias/pontos de troca. | Divisão das Comunicações | anual | |
| 12 | Promover a participação activa composta por 50% homens e 50% de mulheres, nas Câmaras de apoio à prestação de serviços. | 50/50 | Percentagem entre homens e mulheres nas Câmaras de apoio à prestação de serviços | Divisão das Tropas | anual | |
| 13 | Definir normas e orientações em que possam relativizar a comunicação multilíngue. | Educação e Cultura Municipal de Comunicação/Instituições | Percentagem ou n.º de instituições | Garantir a qualidade de Crianças e Cidadãos | até dezembro de 2020 | |

| | | | | | | |
|----|--|--|---|---|----------------------|---|
| 14 | Promover a diversificação de Círculos para recolha de documentos formais, com enregistos do Manual de Identidade Organizacional de Lousã e promover, para a diversificação de uma imagem comum entre مختلفas organizações - Municipio de Lousã (Algarve) | Conselho de participação dos 1000 cidadãos - total de individualidades | N - de individualidades / n - total de individualidades | Conselho de Igualdade de Círculos e Cidadania | até dezembro de 2020 |    |
| 15 | Promover o envolvimento da EME, na implementação das atividades do Plano Municipal para a Igualdade. | Reunião no mínimo 6 reuniões | N - de individualidades / n - total de individualidades | Conselho Local para a Igualdade (Lamego) | até dezembro de 2020 |  |
| 16 | Desagregar dados por número de documentos estrategicos emitidos pela Divisão de Cultura | 100% | N - de documentos com número de registo / n - total de documentos | Divisão de Cultura | até dezembro de 2020 |  |
| 17 | Desagregar dados por número de documentos estrategicos emitidos pela Divisão de Apoio Social | 100% | N - de documentos com número de registo / n - total de documentos | Divisão de Apoio Social | até dezembro de 2020 |  |
| 18 | Desagregar dados por número de documentos estrategicos emitidos pela Divisão de Desporto e Juventude | 100% | N - de documentos com número de registo / n - total de documentos | Divisão de Desporto e Juventude | até dezembro de 2020 |  |
| 19 | Desagregar dados por número de documentos estrategicos emitidos pela Divisão de Educação | 100% | N - de documentos com número de registo / n - total de documentos | Divisão de Educação | até dezembro de 2020 |  |
| 20 | Desagregar dados por número de documentos estrategicos emitidos pela Divisão de Igualdade de Círculos e Cidadania | 100% | N - de documentos com número de registo / n - total de documentos | Conselho de Igualdade de Círculos e Cidadania | até dezembro de 2020 |  |
| 21 | Desagregar dados por número de documentos estrategicos emitidos pela Divisão de Recursos Humanos | 100% | N - de documentos com número de registo / n - total de documentos | Divisão de Recursos Humanos | até dezembro de 2020 |  |
| 22 | Desagregar dados por número de documentos estrategicos emitidos pela Policia Municipal | 100% | N - de documentos com número de registo / n - total de documentos | Polícia Municipal | até dezembro de 2020 |  |
| 23 | Desagregar dados por número de documentos estrategicos emitidos pela Divisão de Desenvolvimento Económico | 100% | N - de documentos com número de registo / n - total de documentos | Divisão de Desenvolvimento Económico | até dezembro de 2020 |  |
| 24 | Desagregar dados por número de documentos estrategicos emitidos pela Divisão de Zambujeira | 100% | N - de documentos com número de registo / n - total de documentos | Divisão de Zambujeira | até dezembro de 2020 |  |
| 25 | Monitorizar o Plano Estratégico Municipal para a Educação | Reuniões de Zambujeira do Pombal e pregações de missa | Prestação de contas realizada | Divisão de Educação | até dezembro de 2020 |   |

| | | | | | | |
|----|--|--|-----------------------------|---|--------------------------|--|
| 26 | Elaborar o Programa de Ação para o Desenvolvimento Municipal de Lages. | Apreender os programas em setembro de cada ano; | Realizado no todo realizado | Secretaria de Educação | referência de resultados | |
| 27 | Elaborar o Plano Estratégico Municipal para a Cultura. | Apreender o Plano Estratégico Municipal da Cultura | Realizado no todo realizado | Secretaria de Cultura | até dezembro de 2010 | |
| 28 | Fomentar a realização das discussões e debates em torno da organização. | Realizar um encontro de 5 membros da Comissão de Ética; | 10 de membros realizados | Comissão de Ética | até dezembro de 2010 | |
| 29 | Criar indicações de desempenho ético, associadas ao Código de Ética da CAA. | Criar painel de 6 indicações, associadas ao desempenho ético | Realizado no todo realizado | Comissão de Ética | até dezembro de 2010 | |
| 30 | Promover Lages como cidade alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. | Organizar o Fórum Congresso Econômico, que inclua Desigualdade, Trabalho e Desenvolvimento, através de encontros de autoridades e parceiros do projeto de especialistas, que favoreça a construção de consensos e ações entre todos dos setores comprometidos com a Agenda 2030. | Realizado no todo realizado | Gabinete de Igualdade de Gênero e Cidadania | anual | |

| | | | | | | |
|----|--|---|--------------------------------|---|----------------------|---|
| | | | | | | |
| 11 | Criar/estar (já no momento sustentável) resiliente, inteligente e criativa | Realizar apresentações, palestras ou organização de Fóruns/Congressos/Encontros, de promoção dos conhecimentos dos projetos, novas tecnologias e novas tendências das tecnologias relacionadas com a Agenda 2030. | 10 (2 por serviço responsável) | Gabinete de Qualidade de Serviços e Cidadania Gabinete de Apoio Social Gabinete de Desporto e Juventude Gabinete das Finanças Gabinete das Cultura Gabinete de Desenvolvimento Económico, Serviços de Tecnologias e Informação | até dezembro de 2020 |  |
| 12 | Reservar a disponibilidade de formação/training/intervenção/ajuda e conselhos de profissionais e especialistas em contínua | Promover a disponibilização de igualdade de género de forma com a implementação das IAP - Women Empowerment Principles da UN Women | Realizar ou não realizado | Gabinete de Qualidade de Serviços e Cidadania | até dezembro de 2020 |  |
| 13 | Monitorizar o desempenho social da organização e dos concelhos no nível de desenvolvimento sustentável, tendo em conta as 17 Objectivos da Agenda 2030 e as respectivas metas. | Aprender publicamente a fórmula envolvida na sustentabilidade Municipal | Realizar ou não realizado | Gabinete de Qualidade de Serviços e Cidadania | anual |  |
| 14 | Criar o Relatório Voluntário Local | Elaborar o Relatório Voluntário Local | Realizar ou não realizado | Gabinete de Qualidade de Serviços e Cidadania | até dezembro de 2027 |  |
| 15 | Criar uma plataforma digital promovendo a participação das instituições concelhias. | Implementar a plataforma | Realizar ou não realizado | Gabinete de Qualidade de Serviços e Cidadania | até dezembro de 2020 |  |

| | | | | | | | |
|----|---|---|-----------------------------|---|----------------------|--|--|
| 16 | Promover, nos CCPD (Departamento Municipal), rotuluras propostas para monitorização das PAMs. | Crear rotuluras para PAMs | Realização ou não realizada | Comissão de Topos | até dezembro de 2020 | | |
| 17 | Promover, nos CCPD (Departamento Municipal), rotuluras propostas para monitorização das Averbações. | Crear rotuluras para PAMs da Averbação | Realização ou não realizada | Comissão de Topos | até dezembro de 2020 | | |
| 18 | Monitorizar as PAMs e comecar contribuir para a informar das permissões do Presidente da Câmara a cada órgão municipal. | Monitorizar actualmente as PAMs | Realização ou não realizada | Comissão de Igualdade da Câmara e Conselhos | anual | | |
| 19 | Divulgar juntas de fiscalização das rotuluras, rotuluras, observações e gravações no resumo das diretrizes e orientações de padronização e monitorização, entre outras informações, para a promocão da igualdade entre homens e mulheres. | Realizar uma análise das normatizações das rotuluras das juntas de fiscalizações. | Realização ou não realizada | Comissão de Igualdade da Câmara e Conselhos | até dezembro de 2020 | | |
| 20 | Implementar a estratégia Municipal de Igualdade de Género (Estratégia MACC). | Apresentar a MACC | Realização ou não realizada | Comissão de Igualdade | até dezembro de 2020 | | |
| 21 | Implementar a Norma - Código Básico de NF-ISO 20400:2018. | Garantir a Certificação | Realização ou não realizada | Comissão de Igualdade | até dezembro de 2020 | | |
| 22 | Implementar o Plano de Prevenção da Risco da Gestão, incluindo os desempenhos e riscos presentes. | Garantir a aprovação do Plano | Realização ou não realizada | Serviço Jurídico | até dezembro de 2020 | | |
| 23 | Implementar o Plano de Segurança e Saúde Ocupacional. | Garantir a aprovação do Plano | Realização ou não realizada | Serviço de Recursos Humanos | até dezembro de 2020 | | |
| 24 | Desenvolver ferramentas de monitorização e controlo das. | Crear ferramentas para a gestão e monitorização das atividades das PAMs | Realização ou não realizada | Comissão de Igualdade da Câmara e Conselhos | até dezembro de 2020 | | |
| 25 | Implementar a ISO 37001 -Guidelines for the prevention and implementation of gender equality and women's empowerment - seguindo as publicações da comissão portuguesa. | Crear ferramentas para a gestão e monitorização das atividades das PAMs | Realização ou não realizada | Comissão de Igualdade da Câmara e Conselhos | até dezembro de 2020 | | |
| 26 | Crear o Plano Municipal de Igualdade. Habilis e Orientação das Unidades Municipais. | Garantir a aprovação do Plano | Realização ou não realizada | Serviço de Unidades e Conselhos das Câmaras | até dezembro de 2020 | | |
| 27 | Crear o Plano Municipal de Igualdade. Unidades Municipais. | Garantir a aprovação do Plano | Realização ou não realizada | Comissão de Igualdade | até dezembro de 2020 | | |
| 28 | Crear um Plano de Mobilidade Urbana Sustentável (PAMS). | Garantir a aprovação do Plano | Realização ou não realizada | Comissão de Planeamento | até dezembro de 2020 | | |

| | | | | | | |
|----|---|-------------------------------|---|--|----------------------|---|
| 19 | Promover a Constituição no Primeiro Vídeo em Igualdade 2009-2010. | Elaborar a constituição | Finalização ou não finalização | Constituição Local para a igualdade (Iberêa) | anual |  |
| 20 | Promover a Constituição no Primeiro Vídeo em Igualdade 2009-2010. | Elaborar a constituição | Finalização ou não finalização | Constituição Local para a igualdade (Iberêa) | anual |  |
| 21 | Promover a Constituição no Primeiro Vídeo em Igualdade 2010-2011. | Elaborar a constituição | Finalização ou não finalização | Constituição Local para a igualdade (Iberêa) | anual |  |
| 22 | Constituir o BIA. | Elaborar proposta de execução | Finalização ou não finalização | Constituição Local para a igualdade (Iberêa) | até dezembro de 2010 |  |
| 23 | Promover o BIA/PDI/BI. | Realizar anuência | Finalização ou não finalização | Constituição Local para a igualdade (Iberêa) | até dezembro de 2010 |  |
| 24 | Elaborar nos BIA/PDI/BI relatório para apresentação da Igualdade entre mulheres e homens, sobre desigualdades e necessidades. | 100% das desigualdades | Relatório das desigualdades Total das desigualdades | Constituição Local para a igualdade (Iberêa) | até dezembro de 2010 |  |

1000+ Previews for the Best Books of 2019 | BookRiot.com

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| <p>Conseils pour améliorer les interactions patient-soignant en Formeure, quels sont les points essentiels à améliorer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faire intégralement un suivi (longue émission d'information et finalisation, faire une ICF, des sujets complémentaires, en quelques mots individualisés, des sujets liés à la prise médicaments et thérapie, faire des exercices d'efficacité et de définition, discuter entre soi et d'autres personnes). - établir un environnement en matière d'information pour les thérapies et pour les exercices préventifs, de pratiquer les mesures de sécurité et de soins pour les personnes âgées. - prévoir une formeure dans un bureau de famille pour assurer la sécurité et la sécurité. - prévoir une formeure dans un bureau de famille pour assurer la sécurité et la sécurité. - prévoir une formeure dans un bureau de famille pour assurer la sécurité et la sécurité. | | | | |  |
|---|--|--|--|--|---|

© 2013 Pearson Education, Inc. All Rights Reserved. May not be copied, scanned, or duplicated, in whole or in part. Due to electronic rights, some third party content may be suppressed from the eBook and/or eChapter(s). Editorial review has determined that any suppressed content does not materially affect the overall learning experience. Pearson Education, Inc. reserves the right to remove additional content at any time if subsequent rights restrictions require it.

Other Web-based services include the [Earth Observatory](http://www.earthobservatory.nasa.gov) and [Earthdata](http://www.earthdata.nasa.gov).

| | | | | | | |
|----|---|---|--------------------------------|-----------------|----------------------|--|
| | Monitórios e aplicações do Código de Conduta para a prevenção da Assédio, incluindo orientações, ações preventivas e encaminhamentos. | Elaborar e elaborar anualmente o relatório anual das dimensões institucionais, as competências das propriedades de intervenção que sejam pertinentes, para que se alcance o objetivo que a dimensão institucional assegure. | Realizado no todo do resultado | Comitê de Ética | anual | |
| 12 | Elaborar e implementar que permitam identificar e mitigar riscos materiais e materiais documentados, de qualquer forma de violações de respeito ao dignidade das pessoas e violências no local de trabalho. | Elaborar e implementar que permitam identificar e mitigar riscos materiais e materiais documentados, de qualquer forma de violações de respeito ao dignidade das pessoas e violências no local de trabalho. | Realizado no todo do resultado | Comitê de Ética | anual | |
| 13 | Desenvolver e formular os sugestões e encaminhamentos para o Comitê de Ética. | Desenvolver e formular os sugestões e encaminhamentos para o Comitê de Ética. | Realizado no todo do resultado | Comitê de Ética | até dezembro de 2020 | |
| 14 | Implementar um sistema de círculos de sugestões. | Implementar sistema de círculos de sugestões. | Realizado no todo do resultado | Comitê de Ética | anual | |
| 15 | Reforçar a comunicação interna no interior. | Reforçar a comunicação interna no interior. | Realizado no todo do resultado | Comitê de Ética | até dezembro de 2020 | |
| 16 | Rever o Código de Ética. | Rever o Código de Ética. | Realizado no todo do resultado | Comitê de Ética | anual | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|----------------------------------|-------|--|
| 1 | Promover instrumentos de avaliação sobre as resultados entre masculinismo sábio/Idiomas, idiomas, alfabeto de círculo e outras competências tecnologias de informação, diversidade, idiomas. | Realizar reuniões entre os Conselheiros Técnicos e os dirigentes. | Realização ou não realização | Conselheiros Técnicos | anual | |
| EXO-INTERNO - DIREÇÃO E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL - Dimensão II - Conselhos de Trabalho, Diagnósticos e Trabalhos de monitorização | | | | | | |
| Objetivo: Promover a diversidade entre os círculos de trabalho em negócios e serviços. | | | | | | |
| 1 | Desenvolver ações de sensibilização em espírito de diversidade entre os dirigentes que permitem uma maior aproximação às demais pessoas, infraestrutura, ambiente e territorial, diversidade entre os círculos de trabalho. | Promover a sensibilização entre os dirigentes da área de trabalho | 1 realização | Conselheiros Técnicos | anual | |
| EXO-INTERNO - DIREÇÃO E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL - Dimensão II - Conselhos de Trabalho, Diagnósticos e Trabalhos de monitorização | | | | | | |
| Objetivo: Incluir os princípios da igualdade, não discriminação e diversidade, nos ficheiros processuais relativos ao recrutamento e nomeação de profissionais de nível das Unidades de Gestão e de nível das Unidades de Recursos Humanos. | | | | | | |
| 1 | Desenvolver aquisição e aproximação da igualdade e não discriminação entre os recursos humanos | Garantir que o perfil das pessoas recrutadas para recrutamento e seleção não discrimina, estrategicamente, entre os princípios da não discriminação e da igualdade entre homens e mulheres. | 100% das equipas da Diretoria de Recursos Humanos que estejam envolvidas nos processos | Conselheiros de Recursos Humanos | anual | |
| 2 | Desenvolver as dimensões de funções gerenciais e não gerenciais entre os géneros | Desenvolver as funções do perfil de trabalho e diversificar os níveis gerenciais de género e que as funções entre os níveis de responsabilidade, competências, competências, competências nas áreas da organização, da formação das capacidades de trabalho e de recrutamento e nomeamento do perfil de trabalho | Realização/ não realização | Conselheiros de Recursos Humanos | anual | |
| 3 | Incluir a temática da igualdade de mulheres e homens, não discriminação e diversidade no conteúdo das processos/procedimentos de contratação e nomeação das pessoas | Garantir a inclusão da igualdade de género e introduzir no recrutamento e nomeação das candidatas | Realização ou não realização | Conselheiros de Recursos Humanos | anual | |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|----------------------|--|
| 4 | Analizar a temática da igualdade de mulheres e homens, elaborar estratégias e iniciativas e elaborar os conteúdos das pressuas de trabalho de conformidade com as prioridades comuns. | Criar modelos de questões para entrevistas às mulheres e homens | Realizar as reuniões realizadas | Comissão de Igualdade de Género e Cidadania | até dezembro de 2010 | |
| 5 | Analizar a temática da igualdade de mulheres e homens e elaborar as aplicações normativas. | Monitórios e monitorização das normas de formação realizadas por HMI, por tema | Realizar as reuniões realizadas | Divisão de Recursos Humanos | anual | |
| EXO-INTERNO - DIRECÇÕES E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL - Domínio II - Consolidação das Práticas de Igualdade e Trabalho de Equipe | | | | | | |
| Objetivo: Analisar as prioridades da igualdade. Atividade: Desenvolver e elaborar os pressuas de trabalho de conformidade com as prioridades comuns. | | | | | | |
| 1 | Definir as prioridades pressuas de igualdade relativamente à responsabilidade Social, análise da igualdade entre homens e mulheres. | Analizar questões de igualdade entre mulheres e homens em 10% das pressuas comuns das questões de formação de temas e serviços em Comunicação Pública | Número de pressuas de igualdade incluindo questões de responsabilidade Social. No final das pressuas de igualdade | Divisão de Comunicação | anual | |
| EXO-INTERNO - ENTRADAS FISCAIS DA CÂMARA MUNICIPAL - Domínio I - Igualdade de Cidadão e Rito Cidadão | | | | | | |
| Objetivo: Desenvolver e implementar as igualdades de Cidadão e Rito Cidadão, visando a igualdade entre homens e mulheres. | | | | | | |
| 1 | Promover formação dirigida à comunidade escolar (sociais, desportivas e associativas) sobre estereótipos de género, integrando voluntariamente envolvimento e inclusão, igualdade de género e não discriminação, baseado nos pressuas de igualdade de género, incluindo a sexualidade. | Promover aplicações de formação dirigidas à comunidade escolar | Realizar as reuniões realizadas | Comissão de Igualdade de Género e Cidadania | anual | |
| EXO-INTERNO - ENTRADAS FISCAIS DA CÂMARA MUNICIPAL - Domínio I - Igualdade de Cidadão e Rito Cidadão | | | | | | |
| Objetivo: Melhorar as condições das mulheres para exercer a igualdade de género e evitar discriminações entre mulheres e homens. | | | | | | |
| 1 | Promover a participação cívica das mulheres na PMAD e na EM, junto da comunidade escolar, social, desportiva e associativa de forma a incentivar a participação de mulheres para a elaboração das políticas de Cidadão | 3 aplicações de sensibilizações | N.º de aplicações realizadas/previstas | Comissão de Igualdade de Género e Cidadania | até dezembro de 2010 | |
| 2 | Conferir um sentido de participação das mulheres na igualdade de género e na igualdade entre homens e mulheres (Cidadão) | Promover o envolvimento da comunidade de género em sugestões sobre Cidadão | Realizar as reuniões realizadas | Comissão de Igualdade de Género e Cidadania | até dezembro de 2010 | |
| 3 | Integrar as Comunidades Locais para a igualdade em Recursos humanos municipais existentes - Roteiro Social, Conselho Municipal da Educação, Conselho Municipal da Juventude, Conselho Municipal de Igualdade, Redes Empresariais, entidades locais. | Desenvolver a representatividade das mulheres na Comunidade Local | N.º de mulheres em instituições municipais com quatro representantes representadas | Comissão de Igualdade de Género e Cidadania | até dezembro de 2010 | |

| EXO EXTERNO - ENFOQUE: Participação da Comunidade e Município - Dimensão 1 - Igualdade de Género e Mito Cidadania | | | | | | |
|---|--|---|--|---|-------------|---|
| Objetivo: Promover a participação da cidadania e a gestão pública da comunidade na vida política. | | | | | | |
| 1 | Diminuir a agenda Cultural e um programa educativo de promoção de | 1attività interna | Não articuladas | Divisão de | an desember |  |
| 2 | Mensas sobre direitos/humanos, igualdade de género e violência de Cens da Cidadania | | realizadas/ou não realizadas, e realizadas | Divisão de | an desember |  |
| 3 | Definir estratégias de mobilização e partilha projectos de todos os processos. | Crear a agenda cultural | Realizadas ou não realizadas | Divisão de | an desember |  |
| 4 | Caixa de Conferências: reuniões de cidadania, participação, cultura e política. | Realizar Ciclos de Conferências temáticas cidadania, participação, cultura e política | Realizadas ou não realizadas | Divisão de | anual |  |
| 5 | Diminuir um Projeto de Cidadania e/ou comissões ad hoc para o exercício da direito de participação política e outras alegações partilhas, enunciados, adesões/entidades, enunciados. | Definir continuidade no programa de participação Cidadania L2 | Realizadas ou não realizadas | Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania | anual |  |
| 6 | Realizar Assembleias/Mitinhos que denunciam que Recorremos a participação na geração de novas ideias comunidade de cidadania, adolescentes e jovens. | Realizar anualmente a Assembleia Municipal Jovem | Realizadas ou não realizadas | Assembleia Municipal de Jovens | anual |  |
| 7 | Definir o Regulamento da Orçamento Participativo Jovem de Lagos | Governar a publicação em Diário da República | Realizadas ou não realizadas | Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania | an desember |  |
| 8 | Diminuir o Orçamento Participativo de Lagos. | Realizar OCP | Realizadas ou não realizadas | Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania | an desember |  |
| 9 | Diminuir o Orçamento Participativo Jovem de Lagos. | Realizar OCPJ | Realizadas ou não realizadas | Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania | an desember |  |
| 10 | Elaborar um guia/manual de ações para a cidadania. | Constituir uma Ressonância pedagógica | Realizadas ou não realizadas | Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania | an desember |  |
| 11 | Elaborar a Estratégia Municipal da Cidadania | Apresentar Estratégia Municipal da Cidadania | Realizadas ou não realizadas | Divisão de Jovens | an desember |  |

| | | | | | | |
|----|--|---|---------------------------|---|--------------------------|--|
| 11 | Promover as boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não discriminatória, artística e cultural. | Melhorar sistematicamente as Políticas Municipais, destinadas a este objectivo e desenhar boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não discriminatória de forma integral. | Promover as boas práticas | Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania | 30/06/2021 30/06/2025 | |
| 12 | Criar mecanismos de apoio ao Desporto e à Inovação (caso de grupos vulneráveis) para aumentar das qualificações de jovens e adultos nos sectores da Arte e da Cultura. | Realizar 13 ações, até dezembro de 2020 | Compreender e empregar | Gabinete de Desenvolvimento Económico Gabinete de Desporto e Juventude Gabinete de Educação Educação Gabinete de Recursos Humanos Gabinete de Arte e Cultura Social Gabinete de Desenvolvimento Económico Economia Gabinete de Cultura | até dezembro de 2020 | |
| 13 | Realizar ações complementares de inclusão da formação, nomeadamente Conferências e Encontro de formação, em áreas diversas, para capacitação de formadores e comunidades em geral. | Realizar 13 ações, até dezembro de 2020 (6 ações por setor (esportivo)) | Compreender e empregar | Gabinete de Arte e Cultura | até dezembro de 2020 | |
| 14 | Analizar as políticas públicas municipais preconizadas, pelas autoridades, destinadas a responder, bem como por instituições promotoras da igualdade de género, da igualdade e da cidadania. | Integrar nas políticas públicas municipais, normas, preconizações, políticas e ações que favoreçam a responsabilidade, bem como por instituições promotoras da igualdade de género, da igualdade e da cidadania | Promover as boas práticas | Gabinete de Arte e Cultura | até dezembro de 2020 | |

| | | | | | | |
|-------|--|--|----------------------------|-----------------------------------|-------|--|
| 10 | Assumir os desafios importantes, através de ações/tarefas diversas, como a definição da agenda local envolvida para a Igualdade e Cidadania de Lages, em parceria com os agentes locais. | | | | | |
| 10.1 | Assumir os desafios importantes, através de ações/tarefas diversas, como a definição da agenda local envolvida para a Igualdade e Cidadania de Lages, em parceria com os agentes locais. | Das Municipais para a Igualdade (26 de outubro), com a participação/parceria das organizações de entidades da sociedade (IPBZ, Associação, Fazenda) e da comunidade em geral | Realizada no mês resultado | Comitê de Igualdade e Cidadania | anual | |
| 10.2 | Assumir os desafios importantes, através de ações/tarefas diversas, como a definição da agenda local envolvida para a Igualdade e Cidadania de Lages, em parceria com os agentes locais. | Demanda bônus | Realizada no mês resultado | Comitê de Igualdade | anual | |
| 10.3 | Assumir os desafios importantes, através de ações/tarefas diversas, como a definição da agenda local envolvida para a Igualdade e Cidadania de Lages, em parceria com os agentes locais. | Das Municipais da Águas - 20 de março | Realizada no mês resultado | Comitê de Igualdade | anual | |
| 10.4 | Assumir os desafios importantes, através de ações/tarefas diversas, como a definição da agenda local envolvida para a Igualdade e Cidadania de Lages, em parceria com os agentes locais. | Das Internacionais da Birmânia - 10 de junho | Realizada no mês resultado | Comitê de Educação | anual | |
| 10.5 | Assumir os desafios importantes, através de ações/tarefas diversas, como a definição da agenda local envolvida para a Igualdade e Cidadania de Lages, em parceria com os agentes locais. | Das Municipais da Cidade - 1 de junho | Realizada no mês resultado | Comitê de Educação | anual | |
| 10.6 | Assumir os desafios importantes, através de ações/tarefas diversas, como a definição da agenda local envolvida para a Igualdade e Cidadania de Lages, em parceria com os agentes locais. | Das Internacionais da Cidade Educação - 10 de novembro | Realizada no mês resultado | Comitê de Educação | anual | |
| 10.7 | Assumir os desafios importantes, através de ações/tarefas diversas, como a definição da agenda local envolvida para a Igualdade e Cidadania de Lages, em parceria com os agentes locais. | Das Municipais da Cidade - 10 de junho | Realizada no mês resultado | Comitê de Cultura | anual | |
| 10.8 | Assumir os desafios importantes, através de ações/tarefas diversas, como a definição da agenda local envolvida para a Igualdade e Cidadania de Lages, em parceria com os agentes locais. | Das Municipais - 8 de setembro | Realizada no mês resultado | Comitê de Cultura | anual | |
| 10.9 | Assumir os desafios importantes, através de ações/tarefas diversas, como a definição da agenda local envolvida para a Igualdade e Cidadania de Lages, em parceria com os agentes locais. | Das Internacionais da Birmânia - 10 de maio | Realizada no mês resultado | Comitê de Igualdade Social - CPCJ | anual | |
| 10.10 | Assumir os desafios importantes, através de ações/tarefas diversas, como a definição da agenda local envolvida para a Igualdade e Cidadania de Lages, em parceria com os agentes locais. | Parceria das Maus - Trânsito - 10/10 de outubro | Realizada no mês resultado | Comitê de Igualdade Social - CPCJ | anual | |

| | | | | | | |
|-------|---|---|--|--|-------|---|
| 10.11 | Assumir estatuto importante, através de alegações diversas, com a definição da agenda local anual para Igualdade e Coesão de Lugo, em parceria com os agentes locais. | Dia Internacionais da Combate ao Discursos de Odio - 18 de junho | Realizado ou não realizado | Comissão de Igualdade de Género e Coesão | anual |  |
| 10.12 | Assumir estatuto importante, através de alegações diversas, com a definição da agenda local anual para Igualdade e Coesão de Lugo, em parceria com os agentes locais. | Dia Internacionais da Igualdade - 1 de junho | Realizado ou não realizado | Comissão de Igualdade Social | anual |  |
| 10.13 | Assumir estatuto importante, através de alegações diversas, com a definição da agenda local anual para Igualdade e Coesão de Lugo, em parceria com os agentes locais. | Dia Internacionais da Igualdade das Crianças - 20 de novembro | Realizado ou não realizado | Comissão de Igualdade Social - CPCJ | anual |  |
| 10.14 | Assumir estatuto importante, através de alegações diversas, com a definição da agenda local anual para Igualdade e Coesão de Lugo, em parceria com os agentes locais. | Dia Internacionais para a Violência contra as Mulheres - 25 de novembro | Realizado ou não realizado | Comissão de Igualdade Social | anual |  |
| 10.15 | Assumir estatuto importante, através de alegações diversas, com a definição da agenda local anual para Igualdade e Coesão de Lugo, em parceria com os agentes locais. | Dia Internacionais da Prevenção do Fumador - 31 de dezembro | Realizado ou não realizado | Comissão de Igualdade Social | anual |  |
| 10.16 | Assumir estatuto importante, através de alegações diversas, com a definição da agenda local anual para Igualdade e Coesão de Lugo, em parceria com os agentes locais. | MDA - Dia Mundial da Igualdade e das Liberdades | Realizado ou não realizado | Comissão de Educação | anual |  |
| 10.17 | Assumir estatuto importante, através de alegações diversas, com a definição da agenda local anual para Igualdade e Coesão de Lugo, em parceria com os agentes locais. | Dia da Liberdade - 29 de abril | Realizado ou não realizado | Comissão de Cultura | anual |  |
| 10.18 | Assumir estatuto importante, através de alegações diversas, com a definição da agenda local anual para Igualdade e Coesão de Lugo, em parceria com os agentes locais. | Dia Internacionais da Imigração - 18 de dezembro | Realizado ou não realizado | Comissão de Igualdade Social | anual |  |
| 10.19 | Assumir estatuto importante, através de alegações diversas, com a definição da agenda local anual para Igualdade e Coesão de Lugo, em parceria com os agentes locais. | Dia Internacionais da Mulher - 8 de março | Realizado ou não realizado | Comissão de Igualdade de Género e Coesão | anual |  |
| 10 | Criar o Projeto educativo cultural/Programa serviço educativo cultural. | Desenhar o Projeto/Programa à comunidade escolar | Não aprovado/avaliação não aprovada/proposta | Comissão de Cultura | anual |  |

EXO-EXTERNO - ENTIDADES PÚBLICAS DA COMUNIDADE MUNDIAL - Dimensão 1 - Igualdade de Género e Igualdade

Objetivo: Fomentar a prática desportiva feminina e a competitividade entre as mulheres representadas no desporto.

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|-----------------------|--|
| 1 | Criar recursos promotores da política de cidadania feminista e competitiva nas delegações que ministram representação. | Alimentar com 10% a delegações existentes no ano 1. | Par mobilização - 10 referentes ao tema sub-representado (ano 1-10). | Divisão de Cidadania e Juventude | anteriormente ao 2020 | |
| EXO EXTERNO - ENTIDADES PÚBLICAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Dimensional 1 - Igualdade de Círculo e Risco Discernimento | | | | | | |
| Objetivo: Criar/criar serviços de prevenção e de promoção da igualdade, cidadania e risco discernimento | | | | | | |
| 1 | Promover novas delegações locais engajadas de forma a ter competências diversificadas. | Constituição de 1 delegação. | Par de prevenção, cidadania e risco | Divisão de Juventude Social | anteriormente ao 2020 | |
| 2 | Facilitar a dinamização de programas longitudinais de prevenção e promoção da cidadania, realizados das competências presentes e novas, de forma contínua e cumulativa, visando a inserção social e cívica em comunidades. | Realizar 3 programas por ano. | Par - 1º Programa/ano | Divisão de Juventude Social/Divisão de Educação | anual | |
| 3 | Facilitar as condições para a realização de novas formas e metodologias, ensinamentos, ensinamentos emergentes locais, e engajamento em rede de rede, formando os servidores locais e engajando em rede de rede. | Alimentar o 1º de prevenção, educação 2016, Risco, an/ano 1. | Par de prevenção, cidadania e risco | Divisão de Cidadania e Juventude | anual | |
| EXO EXTERNO - ENTIDADES PÚBLICAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Dimensional 1 - Igualdade de Círculo e Risco Discernimento | | | | | | |
| Objetivo: Promover/criar círculos e culturas | | | | | | |
| 1 | Desenvolvimento de Processo de Cultural. | Alimentar com 10% por delegações da comunidade nas etapas de construção (ano 1-10). | Par - 1º processos/ano | Divisão de Cultura | anual | |
| EXO EXTERNO - ENTIDADES PÚBLICAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Dimensional 1 - Igualdade de Círculo e Risco Discernimento | | | | | | |
| Objetivo: Promover a sensibilização das igualdades de Mídia e Humanos, Risco Discernimento, prevenção da Violência doméstica e encaminhamento a Bullying. | | | | | | |
| 1 | Identificar famílias como público-alvo e beneficiar das ações de sensibilização em Igualdade de Mídia e Humanos, Risco Discernimento, prevenção da Violência Doméstica e de Humanos e Bullying. | Realizar 1 sensibilização por ano. | Par - 1º ano/ano | Divisão de Educação | anual | |
| EXO EXTERNO - ENTIDADES PÚBLICAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Dimensional 1 - Igualdade de Círculo e Risco Discernimento | | | | | | |
| Objetivo: Promover a literacia cívica familiar de forma justa das entidades locais e das cidades e das cidades e das cidades. | | | | | | |
| 1 | Criar o Regulamento de Voluntariado Local | Constituir a publicação em Diário de Pregaria. | Realizar no mínimo 1 regulamento | Divisão de Juventude Social | anteriormente ao 2020 | |
| EXO EXTERNO - ENTIDADES PÚBLICAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Dimensional 2 - Promover e reforçar a igualdade de gênero | | | | | | |
| 1 | Implementar campanhas de incentivo de sensibilização das áreas CTES/ETES para negócios. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|---|------------------------------|--|
| 10 | Implementar competencias de inserción laboral utilizando las claves de éxito (ETLAA) para mujeres más vulnerables. | Mejorar las ETLAA en las competencias básicas para las Áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas (ETLAAAT). | 10 - las competencias más representativas de las ETLAAAT para las Áreas más vulnerables (ETLAAAV). | División de Desarrollo Social | anterior a diciembre de 2010 | |
| 11 | Implementar competencias de inserción laboral utilizando las claves de éxito (ETLAA) para mujeres más vulnerables. | Equivalente a 10 - las competencias más vulnerables para las ETLAAAT. | Así como las competencias más representativas de las Áreas más vulnerables para las ETLAAAV. | División de Desarrollo Social e Información | anterior a diciembre de 2010 | |
| 12 | Promover iniciativas para mejorar la participación de mujeres, mujeres y niñas en deporte. | Mejorar 3 competencias para las Áreas de promoción de la salud para las Áreas de mujeres, mujeres y niñas en deporte. | 10 - las competencias más representativas de las Áreas de promoción de la salud para las Áreas de mujeres, mujeres y niñas en deporte. | División de Desarrollo Social e Información | anual | |
| 13 | Apoyar en líneas de fondo, actividades deportivas para mujeres, mujeres y niñas en deporte. | Mejorar las ETLAAAT relevantes para las Áreas de mujeres, mujeres y niñas en deporte. | 10 - las competencias más representativas de las Áreas de mujeres, mujeres y niñas en deporte. | División de Desarrollo Social e Información | anual | |
| 14 | Investigar el equilibrio de género por modalidad de deporte. | Desarrollar una Política de Políticas de Igualdad que incluya estrategias, líneas, estrategias y planes de igualdad de género en deporte, en que se incluyan las modalidades deportivas, a través de las cuales se representan las modalidades deportivas. | 10 - las modalidades deportivas que incluyen estrategias, líneas, estrategias y planes de igualdad de género en deporte. | División de Desarrollo Social e Información | anual | |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|-----------------------------------|-------------------------|--|
| 8 | Brindar estrategias que promuevan la calidad de vida y calidad de formación en mujeres en contextos de maternidad, puerperio, lactancia y etapa de menopausia. | Definir los requerimientos: elaboración de estrategias para certificar programas para el empleo que promuevan la calidad de vida y calidad de formación en mujeres en contextos de maternidad, puerperio, lactancia y etapa de menopausia. | Consejo o público según el Reglamento de Cárteras de Repùblicas | Consejo de Desarrollo e Inversión | abril diciembre de 2010 | |
| 9 | Brindar estrategias que valorizan la calidad de vida en contextos que promuevan la igualdad de género en deportes. | Definir los requerimientos: elaboración de estrategias para certificar programas para entidades, organizaciones y personas que promuevan la igualdad de género en deportes. | Consejo o público según el Reglamento de Cárteras de Repùblicas | Consejo de Desarrollo e Inversión | abril diciembre de 2010 | |

EDUCACIÓN - INSTITUCIÓN I: PRIMARIA DE COMUNIDADES MUNICIPAL - Componente I - Desarrollo de competencias sociales en escenarios

Objetivo: Promover el desarrollo de la igualdad e igualdad de género en escenarios

| | | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------|--|
| 1 | Desarrollar alternativas técnicas municipales integrales a personas con discapacidades, visuales o auditivas. | Desarrollar líneas de indicadores | Finalización acuerdo redoblado | Consejo de Asuntos Sociales | abril diciembre de 2010 | |
| 2 | Crear normas o políticas para definir las normas de igualdad entre los hombres, las mujeres, las niñas y los niños, a través de la investigación y el conocimiento, incluyendo las estrategias y estrategias de formación de igualdad y conocimiento y a culturas y tradiciones y servicios, alternativas de prestación de políticas, servicios, servicios y servicios. | | | | | |
| 2.1 | Crear normas o políticas para definir las normas de igualdad entre los hombres, las mujeres, las niñas y los niños, a través de la investigación y el conocimiento, incluyendo las estrategias y estrategias de formación de igualdad y conocimiento y a culturas y tradiciones y servicios, alternativas de prestación de políticas, servicios, servicios y servicios. | Identificar los criterios para el desarrollo de la igualdad en las Cárteras de Cárteras | Finalización acuerdo redoblado | Consejo de Cultura | abril diciembre de 2010 | |
| 2.2 | Crear normas o políticas para definir las normas de igualdad entre los hombres, las mujeres, las niñas y los niños, a través de la investigación y el conocimiento, incluyendo las estrategias y estrategias de formación de igualdad y conocimiento y a culturas y tradiciones y servicios, alternativas de prestación de políticas, servicios, servicios y servicios. | Identificar los criterios para el desarrollo de la igualdad en las Cárteras de Cárteras | Finalización acuerdo redoblado | Consejo de Cultura | abril diciembre de 2010 | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|----------------------------------|---------------|--|
| 3 | Conectar pessoas com deficiência, em condições de igualdade com os outros, no ambiente físico, no transporte, à informação e comunicação, incluindo as tecnologias e sistemas de informação e comunicação e outras instalações e serviços, através da prestação, no público, de serviços adaptados a pessoas com deficiência. | Atividades de direitos humanos - Direito à Cidadania e à Autonomia da Pessoa com Deficiência - Portal das Autonomias da Ligue Alentejo e associação "Liga para a PDP" | Promover novas fronteiras | Divisão de Comunicação e Imagens | abril de 2020 | |
| 3 | Reforçar a segurança nas ruas, principalmente à noite, com iluminação e sinalização de trânsito. | | | | | |
| 3.1 | Reforçar a segurança nas ruas, principalmente à noite, com iluminação e sinalização de trânsito. | Atividades de iluminação pública e sinalização rodoviária da população | Nº - número de instalações de iluminação | Divisão de Ciência | anual | |
| 3.2 | Reforçar a segurança nas ruas, principalmente à noite, com iluminação e sinalização de trânsito. | Reforçar a justiça | Nº - número de fiscalizações | Polícia Municipal | anual | |
| 4 | Implementar novas tecnologias públicas, adaptadas a pessoas com mobilidade reduzida ou alternativa de funções visuais. | Intervenção Social | Nº - número de instalações | Divisão de Ciência | anual | |
| 5 | Facilitar os serviços para pessoas com mobilidade (empregos, saúde, público e demais serviços para todos os pessoas). | Intervenção Social | Nº - número de instalações | Divisão de Ciência | anual | |
| 6 | Estabelecer o Gabinete de Assiduidade a Pessoas Imigrante. | Estabelecer o Gabinete de Assiduidade a Pessoas Imigrante | Promover novas fronteiras | Divisão de Ação Social | abril de 2020 | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--------------------|-------------------------|---|
| 4 | Diminuição de projectos inclusivos e criativos que promovem a representação de grupos vulneráveis, para produção artística. | Concretização do Projeto Tâmbor Inclusivo | Realizado no todo realizado | Divisão de Cultura | até dezembro de 2027 |    |
| 5 | Alargar normas remuneratórias para os projectos, que querem, respeitarem, valores representativos e equipamentos. | 1 norma alterada | Realizado no todo realizado | Divisão de Turismo | até dezembro de 2020 |    |
| 6 | Promover a visibilidade das mulheres na literatura | Promover a igualdade entre homens e mulheres na literatura | Av. de formação autónoma fórum de formação da Divisão de Biblioteca | Divisão de Cultura | anual |    |

ESO EXTERNO - ENTIDADES PRINCIPAIS DA COMARCA MUNICIPAL - Dimensão 2 - Dimensões de cidadania social no resarcimento

Objetivo: Reduzir as desigualdades.

| | | | | | | |
|----|--|---|--|--------------------------|-------------------------|--|
| 1 | Ações dirigidas à criação de comunitariedades de Habitação Social (p.g. Economia Comunitária e Crédito Comunitário e da Habitação). | 100% das comunitariedades de Habitação Social | 20% das comunitariedades de Habitação Social | Divisão de Águas Sociais | anual |    |
| 2 | Promover a criação de documentações escritas de promoção das capacidades de comunitariedades de Habitação Social (p.g. Economia Comunitária e Crédito Comunitário e da Habitação). | Crer e Criar (dois livros Monografias) | 20% das comunitariedades de Habitação Social | Divisão de Águas Sociais | anual |    |
| 3 | Promover uma estratégia Municipal para o desenvolvimento da Área Social da Comunidade. | Crer e Criar (apresentar estratégias Municipais para a área social e da qualificação da Comunidade) | Realizado no todo realizado | Divisão de Águas Sociais | até dezembro de 2020 |    |
| 4 | Diminuir projectos de promoção de formação artística, desempenhados no território. | 4 aplicações | Realizado no todo realizado | Divisão de Cultura | anual |    |
| 5 | Alargar o número de pessoas beneficiárias do Crédito Legislativo | Alargar o nº de pessoas beneficiárias em 10% (ano 1 - 10%) | Realizado no todo realizado | Divisão de Águas Sociais | até dezembro de 2020 |    |
| 6 | Crer e Regulamentar o funcionamento da equipa de Águas Sociais da Ministra Fernanda Rodrigues. | Crer e publicar o seu | Realizado no todo realizado | Divisão de Cultura | até dezembro de 2020 |    |
| 7 | Crer e Regulamentar o funcionamento da equipa de Águas Sociais da Ministra Fernanda Rodrigues. | Crer e publicar o seu | Realizado no todo realizado | Divisão de Águas Sociais | até dezembro de 2020 |    |
| 8 | Crer e Publicar no website os apoios disponibilizados. | Disponibilizar publicamente | Realizado no todo realizado | Divisão de Cultura | até dezembro de 2020 |    |
| 9 | Crer e Regulamentar o funcionamento da equipa de Águas Sociais da Ministra Fernanda Rodrigues, para a cidadania. | Crer e publicar o seu | Realizado no todo realizado | Divisão de Águas Sociais | até dezembro de 2020 |    |
| 10 | Elaborar e relatar anualmente desafios assumidos no resarcimento por todos os parceiros. | Aprender a relatar a Câmara Municipal e as Instituições | Realizado no todo realizado | Divisão de Águas Sociais | anual |    |

| | | | | | | |
|----|--|--|----------------------------------|--|---------------|--|
| 11 | Criar o Guia da Cidadã Informada | Disponibilizar o guia público presente | Finalizado no ciclo realizado | Divisão de Juventude Educação | abril de 2020 | |
| 12 | Promover uma estratégia Municipal para a integração das Comunidades Elegentes. | Criar e apresentar a estratégia Municipal para a Integração das Comunidades Elegentes | Finalizado no ciclo realizado | Divisão de Equipaleta de Cidadania | abril de 2020 | |
| 13 | Promover uma estratégia Municipal para a inclusão das Pessoas com Deficiência. | Criar e apresentar a estratégia Municipal para a inclusão das Pessoas com Deficiência | Finalizado no ciclo realizado | Divisão de Equipaleta de Cidadania | abril de 2020 | |

EDU-EXTRAC - PARTICIPAÇÃO E PRATICAS DE CIDADANIA MUNICIPAL - Dimensão 2 - Cidadania e cidadão social no município

Objetivo: Promover a inserção da cidadania e participação das comunidades na gerência da territorial.

| | | | | | | |
|---|---|---|------------------------------------|---|---------------|--|
| 1 | Promover o diálogo da/o Presidente e Secretariado nas reuniões, com as pessoas jovens. | 1 reunião anual da/o secretaria do CAA/Juventude | Finalizado no ciclo realizado | Divisão de Equipaleta de Cidadania Cidadania | anual | |
| 2 | Realizar Reuniões participativas, focadas em tópicos que envolvem pessoas jovens, no âmbito da Territorial. | Realizar assembleias jovens com o/secretário da CAA | Finalizado no ciclo realizado | Equipaleta de Cidadania Cidadania | anual | |
| 3 | Diminuir "Perguntas ao Presidente" - comunicação direta com os munícipes, fornecendo sempre os mesmos ferramentas de informação. | 100% de perguntas respondidas | 100% de perguntas respondidas | Divisão de Topos | anual | |
| 4 | Mantenhar atualização das plataformas digitais e reuniões de informação dirigidas a públicos específicos. | Garantir a atualização das hábitos nas plataformas (n.º de plataformas atualizadas - de plataformas existentes) | 100% de plataformas atualizadas | Divisão de Comunicação e Imagem | anual | |
| 5 | Desenvolver ações de apoio ao Bemestar Social e Normas Sociais e Cívicas | Mantenhar engajamento de cidadania desenvolvidas | Finalizado no ciclo realizado | Divisão de Materias Sociais Administrativas | anual | |
| 6 | Desenvolver uma estratégia de agir territorial, envolvendo as pessoas com maior vulnerabilidade social e preservando as suas respostas culturais. | Desenvolver 3 propostas por ano voltadas para a educação territorial, consciência territorial e ação territorial. | Finalizado no ciclo realizado | Divisão de Território | anual | |
| 7 | Criar um Regulamento de Apoio às Comunidades Culturais e Recreativas. | Garantir a publicização com Ordens de Prescrição | Finalizado no ciclo realizado | Divisão de Cultura | abril de 2020 | |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|----------------------|---|
| 8 | Criar um Plano Municipal para o Projeto de Migrantes para a Cidadania. | Realizar novo projeto | Finalizado e não realizado | Gabinete de Igualdade de Direitos e Cidadania | até dezembro de 2020 |    |
| 9 | Realizar conferências/seminários sobre Direitos Humanos e Migração. | Realizar 3 atividades | Nº de ações e resultados/previstos | Gabinete de Igualdade de Direitos e Cidadania | até dezembro de 2020 |    |
| PROJETO EXTERNO - ENTIDADES PRINCIPAIS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Conselho I - Conselhos locais e associações sociais no município | | | | | | |
| Objetivo: Promover a integração entre os diferentes conselhos que garantem a representatividade e a eficiência | | | | | | |
| 1 | Resguardar os direitos sociais e culturais, identificando a Carta Cidadã. | Intervir de acordo com o enunciado da Carta Cidadã. | Nº de enunciados intervençais realizados e intervenções realizadas (%) | Gabinete de Educação | até dezembro de 2020 |    |

Conclusão

A Igualdade de Género, enquanto princípio universal e direito fundamental, continua a representar uma prioridade inadiável, sobretudo num contexto em que persistem múltiplas formas de discriminação e violência com base no sexo e nos papéis sociais atribuídos a mulheres, raparigas, homens e rapazes. A promoção da igualdade exige, ainda hoje, um compromisso contínuo, claro e estruturado por parte das instituições públicas. Neste sentido, o Município de Lagos, alinhado com as políticas públicas nacionais e os compromissos internacionais assumidos por Portugal, reafirma o seu papel enquanto agente promotor da igualdade de oportunidades e do respeito pela diversidade. O acesso equitativo à educação, à saúde, ao emprego, à formação, aos recursos económicos e sociais, bem como à participação política e à liderança em condições de igualdade, são objetivos que este plano visa fortalecer, de forma transversal e integrada.

Apesar dos progressos alcançados ao longo da última década, sustentados na aplicação consistente de medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, reconhece-se que permanecem desafios significativos. Estereótipos de género continuam a influenciar comportamentos, escolhas e trajetórias de vida, perpetuando desigualdades que importa continuar a combater, com políticas públicas eficazes, inclusivas e participadas. O Município de Lagos tem vindo a consolidar uma estratégia reconhecida a nível nacional, assente na realização de diagnósticos regulares, na elaboração e implementação de planos de ação e na promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Paralelamente, investe fortemente na capacitação das gerações mais jovens para uma

cidadania ativa e consciente, incentivando a sua participação no espaço público e valorizando o diálogo entre decisões/las e comunidade escolar.

O Município tem também assumido um papel relevante na prevenção da violência, nomeadamente da violência doméstica e da violência em contexto escolar, apostando na promoção de uma cultura de respeito pelos direitos humanos, pela dignidade e pelas liberdades fundamentais. Esta ação é acompanhada por uma abordagem participativa e de escuta ativa junto da comunidade, promovendo a inclusão de todos e todas nos processos de construção de políticas locais.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Lagos 2025-2030 traduz o compromisso político e institucional do Município com uma sociedade mais justa, equitativa e plural, respondendo às necessidades concretas do território e das suas pessoas. Este pretende ser um instrumento dinâmico, estratégico e adaptável, orientado para a ação, com metas e medidas que mobilizem não apenas os serviços internos da autarquia, mas também os agentes e entidades - desde o setor empresarial ao associativo, passando pelas entidades educativas, desportivas, culturais e sociais. A construção de um concelho mais igualitário depende do envolvimento de toda a comunidade. Este plano reforça a ambição do Município de Lagos em continuar a liderar pelo exemplo, assumindo a igualdade e a Não Discriminação como pilares fundamentais do desenvolvimento sustentável, da qualidade de vida e da coesão social.

Bibliografia

Legislação de referência

- Constituição da República Portuguesa.
- Decreto-Lei N.º 322/79 de 20 de setembro - Visa garantir às mulheres a igualdade em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa.
- «Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual», aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.
- Lei N.º 7/2009 de 12 de fevereiro - Visa a proteção dos trabalhadores no âmbito da parentalidade.
- Lei n.º 75/2013, de 13 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 [alínea q) do artigo 33.º].
- Lei n.º 65/2016 de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio - Quadro de referência do estatuto aplicável, por iniciativa dos municípios, das Concelhias e aos Conselhos locais para a igualdade.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21/05/2018 - Aprova a «Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030».

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 62/2023, de 2023/08/14 - Aprova os Planos de Ação no âmbito da «Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual», para o período de 2023-2026.

Publicações consultadas

- «Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas», Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 2008.
- «Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia», Jornal Oficial da União Europeia, C183, 2010.
- «Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local», 2006. Elaborada e promovida pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros.
- «Declaração Universal dos Direitos Humanos», adotada e proclamada pela Assembleia Geral na sua Resolução 217A (III) de 10 de dezembro de 1948 e publicada no Diário da República, I Série A, n.º 57 de 9 de março de 1976, mediante aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros.
- «Diagnóstico Social de Lagos - 2024».
- «Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENC), 2017, criada pelo Grupo de Trabalho de Educação para a Cidadania (GTEC) criado por despacho conjunto (Despacho n.º 6173/2016, publicado no D.R., II Série, n.º 90, de 10 de maio de 2016) da Secretaria de

Estado para a Cidadania e a Igualdade e do Secretário de Estado da Educação.

- Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum.
- Guia Acessibilidade e Mobilidade para todos, apontamentos para uma melhor interpretação do DL 163/2006, de 11 de agosto, Secretariado Nacional de Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, 2007.
- Guia de autoavaliação da igualdade de género nas empresas. Comissão para a Igualdade do Trabalho e no Emprego (CITE), 2008.
- Guia de Boas Práticas, conciliar a vida profissional, familiar e social DGV - CE. Tradução no âmbito do trabalho desenvolvido pelo Grupo de Coordenação "Ação Positiva", estabelecido no quadro do terceiro programa comunitário a médio prazo, 1991-1995.
- Guia para o combate à discriminação nos Municípios - Planejar para todos e todas, planejar a diversidade. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2010.
- Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2009.
- Guia Prático os Direitos das Pessoas com Deficiência em Portugal. Instituto Nacional para a Reabilitação, 2019.
- Guia sobre o Desenvolvimento Sustentável. Centro de Informação Regional das Nações Unidas para a Europa Ocidental, 2016.
- Guia CITE para a Elaboração dos Planos de Igualdade anuais, em concordância com o despacho normativo n.º 18/2019, de 21 de junho que regulamenta a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto.

• Igualdade de Género na Vida Local, o papel dos Municípios na sua promoção. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2009.

- Lírio Branco, Homens e igualdade de Género em Portugal. Instituto de Ciências Sociais de Lisboa e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2016.
- Rito Europeu dos Direitos Sociais, 16 de novembro de 2017.
- Women's Empowerment Principles (WEP) Gap Analysis Tool, resultado do projeto conjunto entre a United Nations Global Compact e a UN Women.

Cibergrafia

• Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género:

- Documentação de referência para os Municípios

<https://www.cig.gov.pt/area-municipal/documentacao/>

- Igualdade de Género em Números

<https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-em-numeros/indicadores-chave/>

- Orçamento do Estado com impacto de género - Um guia metodológico para o Estado Português

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/06/PpOM-Guia-Metodologico-OCG-layout.pdf>

- Convenção de Istambul, Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica:
<https://carhvd.agr.mai.gov.pt/LegislaçãoDocumentação/Pages/-/ConvençãoDeIstambul.aspx>
- Direção Geral da Educação, Educação para a Cidadania: <https://cidadania.dge.mec.pt/>
- Estratégia Europeia para a Igualdade de Género, https://ec.europa.eu/info/policies/equality-and-fundamental-rights/gender-equality_pt
- Instituto Europeu para a Igualdade de Género <https://ieig.europa.eu/>
- Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis, Associação Portuguesa de Famílias Numerosas: <https://www.observatorioafri.org/>
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt
- Relatório das Mulheres https://commission.europa.eu/documents/0cf1e65d-9eaf-4577-9d14-05d05598b434_en?prefLang=pt
- Tratado da Comunidade Europeia: Tratado de Roma
<https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>