

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 Genorosa, Conselheira Local para a Igualdade

Coordenação

Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania

Data de Publicação

Julho de 2025

Aprovado em reunião de câmara de 05/08/2025 e apreciado pela Assembleia Municipal de 24/09/2025

Índice

Índice	1
Lista de Siglas e Acrónimos	1
Mensagem 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
Cibergrafia	33

Lista de Siglas e Acrónimos

CML – Câmara Municipal de Lagos
DRH – Divisão de Recursos Humanos
EVL – Equipa para a Intervenção na Vida Local
ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
GAPAIF – Gabinete de Aconselhamento para a Alimentação e Atividade Física
IGC – Igualdade de Género e Cidadania
MH – Mulheres e Homens
IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens
IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social
OIEC – Orientação sexual, Identidade, Expressão e Características sexuais
ODS – Objetivo(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
SGC – Sistema de Gestão para a Conciliação
STEAM – Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática
TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação
UAARE – Unidades de Apoio ao Alto Rendimento na Escola
VMVD – Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica

Mensagem do Presidente da Câmara Municipal de Lagoa

A promoção 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 rumo 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 recebe bem quem nos visita, mas também quem cá 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 ao 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 valoramos positivamente o acesso de pessoas com estatuto de vítima e/ou com deficiência, quer instigando os nossos parceiros sociais a seguirem as 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 a Não Discriminação, onde se pretende uma simbiose com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e, por essa razão, consideramos de extrema importância que o mesmo se prolongue no hiato temporal 2025 - 2030.

Estes são documentos estruturantes para guiar e inspirar, quer as pessoas que dirigem e trabalham no Município, como agente fard 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 expressem a desigualdade e os focos de discriminação e vulnerabilidade.

A estreita 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!

Luís António Alves Encarnação

Presidente da Câmara 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 2025-2026, dando continuidade ao trabalho que vem sendo concretizado nos planos anteriores, nomeadamente no primeiro Plano de Ação para a igualdade, concebido 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 Objetivos 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 32/2023: 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 (IVMD), 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 de 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 Roteiro dos Direitos das Mulheres, adotado pela Comissão Europeia, em 7 de março de 2025, que proporciona uma base para o desenvolvimento de medidas jurídicas e políticas específicas no quadro da Estratégia para a Igualdade de Género pós-2025. Os objetivos principais desta Estratégia centram-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 concepção deste plano resultou do diagnóstico efetuado, 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 efetivo 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 ENIND e para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, nomeadamente através da transversalização da igualdade entre mulheres e homens nos restantes 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 eixos 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 1 – Esquema relacional das dimensões e objetivos do Eixo Interno

dimensões	objetivos
dimensão 1 Capacitação Interna	Desenvolver competências internas em EI.
dimensão 2 Estratégia, Missão e Valores	Concretizar, de forma mais ampla, o compromisso com a igualdade de gênero e a sustentabilidade na estratégia, missão e valores da OSL.
dimensão 3 Proteção da Parentalidade	Encorajar os homens trabalhadores quando não possuem condições adequadas a gerar integralmente todas as funções, atividades, rotinas e de tempo de trabalho e/ou a quem tenham direito no âmbito da sua paternidade.
	Melhorar a integração dos seus trabalhadores.
	Apoiar os/as trabalhadores/as nas suas funções de pais/mães e cuidadores/as.
dimensão 4 Cumprimento a Vida Profissional, Familiar e Pessoal e Promoção do Bem-estar Organizacional	Melhorar a equidade entre a vida pessoal, profissional e familiar.
	Promover o Bem-estar na Petróleo Organizacional.
dimensão 5 Proteção contra o Trabalho Forçado	Reforçar o compromisso da empresa pela integridade e dignidade dos/as trabalhadores/as e assegurar a coerência e a efetividade desse compromisso relativamente a qualquer forma de trabalho no âmbito das relações/trabalho.
dimensão 6 Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as	Assumir o compromisso de promoção e reforço de condições de trabalho dignas para todos/as os/as trabalhadores/as, combatendo situações de exploração no âmbito do trabalho de desigualdade remuneratória em função do sexo, reforçar a verificação do cumprimento das medidas obrigatórias da legislação aplicável, reconhecer as diferenças entre as necessidades de saúde e bem-estar organizacional de homens e mulheres, e implementar as medidas de ação positivas que se revelem pertinentes, de modo a assegurar a igualdade de facto em matéria de oportunidades, de tratamento e de resultados entre homens e as mulheres.
	Promover uma coesão ativa e uma cultura de não-discriminação mútua/gênero.
	Incluir os princípios de Igualdade, Não Discriminação e Coesão, em todos os procedimentos relacionados com a contratação e termo da atividade no nível dos Recursos Humanos.
	Incluir os princípios de Igualdade, Não Discriminação e Coesão nos procedimentos relacionados com a contratação de bens e serviços.

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 3 - Resumos relativos às dimensões e objetivos do Eixo Externo


DIMENSÕES	OBJETIVOS
dimensão 1 Igualdade de Gênero e Não Discriminação	Desenvolver competências em Igualdade de Gênero e Não Discriminação nos agentes comunitários. Reforçar o compromisso do território para com a igualdade de gênero e não discriminação em função do sexo. Promover a melhoria da cidadania e participação da comunidade na vida pública. Fortalecer a política dirigente local baseada em comportamentos de sexo não repressivos na direção. Criar serviços de proximidade e de promoção de igualdade, cidadania e não discriminação. Promover a acessibilidade cultural. Promover a sensibilização em igualdade de mulheres e homens, Não Discriminação, Prevenção da Violência Doméstica e no Trabalho e Bullying. Promover o Banco Local de Voluntariado de Ligas junto das entidades locais e das unidades e das unidades.
dimensão 2 Promção do respeito ao equilíbrio de gênero	Sumarizar o equilíbrio de gênero.
dimensão 3 Diversidade e coesão social no Município	Promover a sensibilização e inclusão de todos os grupos. Promover serviços e respostas sociais locais, para apoiar a vítimas de violência doméstica. Promover a identidade do património cultural. Reduzir as desigualdades. Promover a melhoria da cidadania e participação da comunidade no âmbito do território. Promover de projetos e iniciativas locais que garantam a acessibilidade e a inclusão.













Cada eixo desdobra-se em dimensões específicas, que incluem ações concretas, metas e indicadores 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














Atividade	ATIVIDADE ADMINISTRATIVA	ÍNDICE	INDICADOR	responsável	quantidade	COE
ESD INTERNO – OFICINA DE SERVIÇOS DE CIDADANIA MUNICIPAL – Dimensão 1 – Capacitação Interna						
Objetivo: Desenvolver competências relacionadas com o ID.						
1	Incluir no Plano Anual de Formação ações de formação/atividades regulares, presenciais /e-learning, que incluam trabalhadores/as, nos seguintes temas: papéis sociais de género, competências na comunicação (línguas: portuguesa, valenciana/inglês, catalã), cidadania e direitos aplicados (valores éticos, materiais/civis/nacionais, internacionais e União Europeia).	Id. ações de sensibilização/ capacitação	Realizado ou não realizado	Divisão de Recursos Humanos	até dezembro de 2020	
2	Atualizar as necessidades de formação interna.	Atualizar os serviços existentes de acordo as necessidades de formação	Realizado ou não realizado	Divisão de Recursos Humanos	atual	
3	Monitorizar o Plano Anual de Formação no âmbito do desenvolvimento das competências em ID.	10% do total de trabalhadores/as	Realizado ou não realizado	Divisão de Recursos Humanos	até dezembro de 2020	
4	Promover, reforçar e atualizar as competências e o nível de competências dos recursos humanos da Câmara Municipal, de modo a ultrapassar situações de baixa escolaridade.	Atuar nos quadros de informação do Município de informação sobre o Centro Qualifica	Realizado ou não realizado	Centro Qualifica de Lagoa	atual	
5	Participar em programas de capacitação no âmbito do Cidad@Compact das Nações Unidas.	Garantir a participação em 50% das sessões de capacitação do programa selecionado	Realizado ou não realizado	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2020	
6	Promover e capacitar todos os agentes residentes de igualdade e não discriminação.	Garantir que 100% dos agentes, frequentem formação nesta área	Realizado ou não realizado	Divisão de Recursos Humanos	até março de 2021	
ESD INTERNO – OFICINA DE SERVIÇOS DE CIDADANIA MUNICIPAL – Dimensão 2 – Estratégia, Modelo e Valores						
Objetivo: Contribuir, de forma mais ampla, a comprometer com a igualdade de género e a sustentabilidade na estratégia, modelo e valores da CML.						
1	Realizar 3 integrações do PAINI para comunicação externa.	Garantir a divulgação nos meios sociais e a inclusão na página do site do Município desta e da igualdade de género	N.º de integrações realizadas e divulgadas /1	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2020	
2	Realizar 3 integrações do PAINI para comunicação interna.	Garantir a partilhação email, afiliação nos perfis nas redes sociais e no intranet.	N.º de integrações realizadas e divulgadas /1	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2020	

3.	Elaborar os diversos níveis de intervenção municipal sobre os Quilotes do Projeto Local Gender Equality e do CI de ferramentas para diagnósticos participativos.	Garantir que 8 serviços tenham caraterizamentos dos quilotes do Projeto Local Gender Equality	Nº de serviços caracterizados/8	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2022	
4.	Elaborar diagnóstico/tema em conta os mais valores dos quilotes do Projeto Local Gender Equality e do CI de ferramentas para diagnósticos participativos, no âmbito da Ação Social	1 diagnóstico	Realizado ou não realizado	Divisão de Ação Social	até dezembro de 2022	
5.	Elaborar diagnóstico/tema em conta os mais valores dos quilotes do Projeto Local Gender Equality e do CI de ferramentas para diagnósticos participativos, no âmbito da Educação	1 diagnóstico	Realizado ou não realizado	Divisão de Educação	até dezembro de 2022	
6.	Elaborar diagnóstico/tema em conta os mais valores dos quilotes do Projeto Local Gender Equality e do CI de ferramentas para diagnósticos participativos, no âmbito da Cultura	1 diagnóstico	Realizado ou não realizado	Divisão de Cultura	até dezembro de 2022	
7.	Elaborar diagnóstico/tema em conta os mais valores dos quilotes do Projeto Local Gender Equality e do CI de ferramentas para diagnósticos participativos, no âmbito da Desporto e Juventude	1 diagnóstico	Realizado ou não realizado	Divisão de Desporto e Juventude	até dezembro de 2022	
8.	Elaborar diagnóstico/tema em conta os mais valores dos quilotes do Projeto Local Gender Equality e do CI de ferramentas para diagnósticos participativos, no âmbito dos Recursos Humanos	1 diagnóstico	Realizado ou não realizado	Divisão de Recursos Humanos	até dezembro de 2022	
9.	Divulgar normas aplicáveis em Portugal, relativamente aos direitos e deveres relativos à igualdade, Não Discriminação e Cidadania, junto das/ dos Trabalhadores/as	Divulgar 100 Normas aplicáveis	Realizado ou não realizado	Divisão de Recursos Humanos	até dezembro de 2022	
10.	Promover a paridade mínima de 30% de homens/ 30% de mulheres, na composição dos órgãos de procedimentos concursal comuns para ocupação de postos de trabalho	Garantir 30 %de homens e 30 %de mulheres nos órgãos	Nº de órgãos /nº - de procedimentos	Divisão de Recursos Humanos	anual	
11.	Promover a paridade mínima de 30% de homens/ 30% de mulheres, na composição dos órgãos de procedimentos de aquisição, leilão e serviços e de empreitadas	Garantir 30 %de homens e 30 %de mulheres nos órgãos	Nº de órgãos que cumpram /nº - de procedimentos	Divisão de Compras	anual	
12.	Promover a paridade na composição dos Comités de apoio à parentalidade e conciliação	30/30	Relatório sobre homens e mulheres nos Comités de apoio à parentalidade e conciliação	Divisão de Topo	anual	
13.	Coar no plano e orientações específicas relativas à comunicação no âmbito	Elaborar o Guia Municipal de Comunicação Inclusiva	Realizado ou não realizado	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2022	

14.	Promover a divulgação de Ofícios para envio de documentos formais, com a integração do Manual de Identidade Organizacional e linguagem inclusiva, para a disseminação de uma cultura comum e identitária da organização - Município de Lagos (Algarve).	Garantir a participação de 10% do n.º total de Instituições/locais	N.º de instituições/locais / n.º total de instituições/locais	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2022	
15.	Promover o envolvimento da BEM, na implementação das atividades do Plano Municipal para a igualdade	Realizar, no mínimo, 8 reuniões	N.º de reuniões realizadas / 8	Comissão Local para a Igualdade (criar-se)	até dezembro de 2022	
16.	Desagregar dados, por sexo, nos documentos estatísticos enviados pela Divisão de Cultura.	100%	N.º de documentos com dados desagregados, i.e. - total de documentos	Divisão de Cultura	até dezembro de 2022	
17.	Desagregar dados, por sexo, nos documentos estatísticos enviados pela Divisão de Ação Social.	100%	N.º de documentos com dados desagregados, i.e. - total de documentos	Divisão de Ação Social	até dezembro de 2022	
18.	Desagregar dados, por sexo, nos documentos estatísticos enviados pela Divisão de Desporto e Juventude.	100%	N.º de documentos com dados desagregados, i.e. - total de documentos	Divisão de Desporto e Juventude	até dezembro de 2022	
19.	Desagregar dados, por sexo, nos documentos estatísticos enviados pela Divisão de Educação.	100%	N.º de documentos com dados desagregados, i.e. - total de documentos	Divisão de Educação	até dezembro de 2022	
20.	Desagregar dados, por sexo, nos documentos estatísticos enviados pela Comissão de Igualdade de Género e Cidadania.	100%	N.º de documentos com dados desagregados, i.e. - total de documentos	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2022	
21.	Desagregar dados, por sexo, nos documentos estatísticos enviados pela Divisão de Recursos Humanos.	100%	N.º de documentos com dados desagregados, i.e. - total de documentos	Divisão de Recursos Humanos	até dezembro de 2022	
22.	Desagregar dados, por sexo, nos documentos estatísticos enviados pela Polícia Municipal.	100%	N.º de documentos com dados desagregados, i.e. - total de documentos	Polícia Municipal	até dezembro de 2022	
23.	Desagregar dados, por sexo, nos documentos estatísticos enviados pela Divisão de Desenvolvimento Económico.	100%	N.º de documentos com dados desagregados, i.e. - total de documentos	Divisão de Desenvolvimento Económico	até dezembro de 2022	
24.	Desagregar dados, por sexo, nos documentos estatísticos enviados pela Divisão de Saúde.	100%	N.º de documentos com dados desagregados, i.e. - total de documentos	Divisão de Saúde	até dezembro de 2022	
25.	Monitorizar o Plano Estratégico Municipal para a Educação.	Relatório de Avaliação do Plano apresentado de melhoria	Realizado ou não realizado	Divisão de Educação	até dezembro de 2022	

26	Elaborar o Programa de Atividades Educativas Municipais de Lagoa.	Apresentar o programa em setembro de cada ano.	Realizado ou não realizado	Divisão de Educação	setembro de cada ano	
27	Elaborar o Plano Estratégico Municipal para a Cultura.	Apresentar o Plano Estratégico Municipal da Cultura	Realizado ou não realizado	Divisão de Cultura	até dezembro de 2022	
28	Fomentar a análise individualizada das questões éticas no setor da organização.	Realizar um mínimo de 6 reuniões da Comissão de Ética	19 de reuniões realizadas	Comissão de Ética	até dezembro de 2022	
29	Criar indicadores de desempenho ético, associados ao Código de Ética da CML.	Criação por parte de 4 indivíduos, associados ao desempenho ético	Realizado ou não realizado	Comissão de Ética	até dezembro de 2022	
30	Promover Lagoa como cidade alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.	Organizar 1 Fórum/ Congresso/ Encontro, que inclua Dirigentes, Técnicos e Teóricos de várias áreas setoriais do Município, com a participação de especialistas, que favoreça o conhecimento dos conceitos e características dos diferentes compromissos com a Agenda 2030.	Realizado ou não realizado	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	anual	

11.	Capacitar Lagoa como cidade sustentável, resiliente, inteligente e criativa.	Realizar apresentações públicas ou organização de Fórum/Congressos/ Encontros, de promoção do conhecimento dos projetos, conceitos e boas práticas dos territórios relacionados com a Agenda 2030.	1a (2 parcerias empresariais)	Comitê de Igualdade de Gênero Cidades Comitê de Ação Social Comitê de Desporto e Juventude Comitê de Educação Comitê de Cultura Comitê de Desenvolvimento Econômico Serviço de Tecnologias e Informação	até dezembro de 2022	
12.	Realizar a ferramenta de benchmarking internacional para a comparação de práticas e aprendizagem contínua.	Promover a dialogação de igualdade de gênero de acordo com a ferramenta das WFP - Women Empowerment Principles da UN Women	Realizado ou não realizado	Comitê de Igualdade de Gênero Cidades	até dezembro de 2022	
13.	Monitorar o desempenho anual da organização e do conceito ao nível do desenvolvimento sustentável, tendo em conta as 17 diretrizes da Agenda 2030 e as respetivas metas.	Apresentar publicamente o Relatório anual de Sustentabilidade Municipal	Realizado ou não realizado	Comitê de Igualdade de Gênero Cidades	anual	
14.	Criar o Relatório Voluntário Local.	Elaborar o Relatório Voluntário Local	Realizado ou não realizado	Comitê de Igualdade de Gênero Cidades	até dezembro de 2022	
15.	Criar uma plataforma digital promotora da partilha dos dados/indicadores resultantes.	Implementar a plataforma	Realizado ou não realizado	Comitê de Igualdade de Gênero Cidades	até dezembro de 2022	

16	Promover, nas COPs/Órgãos Municipais, rubricas próprias para monitorização do PMSD	Crer rubricas próprias PMSD	Realizado ou não realizado	Divisão de Topo	até 31 dezembro de 2020	
17	Promover, nas COPs/Órgãos Municipais, rubricas próprias na área de Juventude	Crer rubricas próprias PMSD da Juventude	Realizado ou não realizado	Divisão de Topo	até 31 dezembro de 2020	
18	Mantiver o PMSD como o instrumento para a informação periódica do Presidente do Conselho Executivo municipal	Mantiver, anualmente, o PMSD	Realizado ou não realizado	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	anual	
19	Divulgar, junto de trabalhadores/as, normas, direitos e deveres relativos ao plano e ao exercício dos direitos inerentes à paternidade e à maternidade, em contextos formativos, para a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Realizar uma ação de sensibilização/formação junto de trabalhadores/as	Realizado ou não realizado	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	até 31 dezembro de 2020	
20	Implementar o Estratégia Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas (EMACC)	Aprovar o EMACC	Realizado ou não realizado	Divisão de Ambiente	até 31 dezembro de 2020	
21	Implementar o Plano Compostos Sustentáveis PMSD 2016-2019	Garantir a aprovação	Realizado ou não realizado	Divisão de Compostos	até 31 dezembro de 2020	
22	Implementar o Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo os de corrupção e infrações contra	Garantir a aprovação do Plano	Realizado ou não realizado	Serviços Jurídicos	até 31 dezembro de 2020	
23	Implementar o Plano de Segurança e Saúde Ocupacional	Garantir a aprovação do Plano	Realizado ou não realizado	Divisão de Recursos Humanos	até 31 dezembro de 2020	
24	Desenvolver ferramentas de monitorização centralizadas	Crer ferramentas para gestão e monitorização das atividades do PMSD	Realizado ou não realizado	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	até 31 dezembro de 2020	
25	Implementar o EEO SNGC «Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment», depois da publicação de versão portuguesa	Crer ferramentas para gestão e monitorização das atividades do PMSD	Realizado ou não realizado	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	até 31 dezembro de 2020	
26	Crer o Plano Municipal de Eficiência Hídrica e Energética dos Edifícios Municipais	Garantir a aprovação do Plano	Realizado ou não realizado	Serviços Urbanos / Divisão de Clima	até 31 dezembro de 2020	
27	Crer o Plano Municipal de Educação Ambiental de Lagos	Garantir a aprovação do Plano	Realizado ou não realizado	Divisão de Ambiente	até 31 dezembro de 2020	
28	Crer um Plano de Mobilidade Urbana Sustentável (PMUS)	Garantir a aprovação do Plano	Realizado ou não realizado	Divisão de Planeamento	até 31 dezembro de 2020	

49.	Promover a Candidatura ao Prémio Vivem em Igualdade 2028-2029.	Elaborar a candidatura	Realizada ou não realizada	Comissão Local para a Igualdade (Interna)	anual	
50.	Promover a Candidatura ao Prémio Vivem em Igualdade 2029-2030.	Elaborar a candidatura	Realizada ou não realizada	Comissão Local para a Igualdade (Interna)	anual	
51.	Promover a Candidatura ao Prémio Vivem em Igualdade 2030-2031.	Elaborar a candidatura	Realizada ou não realizada	Comissão Local para a Igualdade (Interna)	anual	
52.	Contribuir ao IML.	Elaborar proposta de intervenção	Realizada ou não realizada	Comissão Local para a Igualdade (Interna)	até dezembro de 2028	
53.	Promover o IML ao IML.	Realizar a reunião	Realizada ou não realizada	Comissão Local para a Igualdade (Interna)	até dezembro de 2028	
54.	Incluir no BADEP 2 objetivos para promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação.	100% das atividades dirigidas	% de atividades/ Total de atividades	Comissão de Apoio	até dezembro de 2027	

EOG INTERNO - OFÍCIO E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL - Dimensão 1 - Proteção da Parentalidade

Objetivo: Encorajar os homens trabalhadores quando são pais ou candidatos a adotantes a usar integralmente todas as licenças, dispensas, reduções de tempo de trabalho e faltas a que tenham direito no âmbito da sua parentalidade.

1.	<p>Existir ou aprofundar incentivos para encorajar os homens quando são pais ou candidatos a adotantes a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - usar integralmente as suas licenças legais obrigatórias e facultativas, bem como 100% das suas licenças complementares, em qualquer das modalidades, das suas licenças para existência a filiação, para existência a filiação com deficiência, doença crónica ou doença crónica; - manter as suas atividades em matéria de dispensas para adoção e para consultas pré-natal, de procriação medicamente assistida e de avaliação para adoção; - partilhar nos termos da lei, as períodos de faltas para existência a filiação e a filiação; - partilhar nos termos da lei, as situações de redução do tempo de trabalho, trabalho a tempo parcial, horário flexível e dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho e de prestação de trabalho voluntário; 	Realizar uma brochura com as questões de parentalidade	Realizada ou não realizada	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2027	
----	---	--	----------------------------	---	----------------------	---

EOG INTERNO - OFÍCIO E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL - Dimensão 1 - Proteção da Parentalidade

Objetivo: Melhorar a conciliação entre os trabalhadores/as.



















1	Monitorar a aplicação do Código de Conduta para a promoção de justiça no ambiente laboral, incluindo critérios objetivos e mensuráveis.	Elaborar relatório anual com a implementação das denúncias existentes, as competências das propostas de intervenção que se apresentam, para que se alcancem o objetivo que esta denúncia visa assegurar.	Realizado ou não realizado	Comitê de Topo	anual	
2	Estabelecer mecanismos que permitam identificar e registrar danos materiais e materiais decorrentes de qualquer forma de violação do respeito da dignidade de homens e mulheres no local de trabalho.	Organizar Relatório Anual do Comitê de Ética no âmbito, com a apresentação de contribuições e estratégias para melhorar o funcionamento da organização em matéria de igualdade de facto de homens e mulheres no trabalho e emprego, caso existam denúncias.	Realizado ou não realizado	Comitê de Ética	anual	
3	Redesenvolver o formulário de sugestões/reclamações para o Comitê de Ética.	Organizar o formulário de forma acessível	Realizado ou não realizado	Comitê de Ética	até dezembro 2020	
4	Implementar um sistema de canais de sugestões.	Organizar canais de sugestões, de acordo com o Código de Ética	Realizado ou não realizado	Comitê de Ética	anual	
5	Reforçar a comunicação interna no âmbito.	Criar um espaço ou canal interno dedicado a este tipo de comunicações	Realizado ou não realizado	Comitê de Ética	até dezembro de 2020	
6	Rever o Código de Ética.	Realizar reuniões anuais de revisão	Realizado ou não realizado	Comitê de Ética	anual	

INICIATIVA - ÓRGÃO E SERVIÇO DA CÂMARA MUNICIPAL - Conselho II - Conselho de Trabalho Digno por Trabalhadores/as.

Objetivo: Assumir o compromisso de promoção e reforço de condições de trabalho dignas para todos/as os/as trabalhadores/as, combatendo situações de segregação horizontal e vertical e de desigualdade remuneratória em função do sexo, reforçando a vigilância do cumprimento das medidas obrigatórias da legislação aplicável, reconhecendo as diferenças nas necessidades de saúde e bem-estar organizacional de homens e mulheres, implementando as medidas de ação positiva que se requeiram para garantir, de modo a assegurar a igualdade de facto em matéria de oportunidades, de tratamento e de resultados entre homens e mulheres.

1	Promover momentos de reflexão sobre os resultados entre executivos chefes/líderes, internos, a fim de definir orientações/estratégias de melhoria nos diversos setores.	Realizar reuniões entre a Comissão de Topo com os Diretores	Realizado ou não realizado	Comitê de Topo	Trimestral	
Eixo Interno - ÓRGÃO E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL - Dezembro II - Comitês de Trabalho Dignos por Trabalho decentes						
Objetivo: Promoção de uma cultura organizacional de uma cultura de não discriminação nos serviços.						
1	Desenvolver ações de conscientização de equipes fortalecimento de equipes que permitam uma maior aproximação das pessoas, entre elas interdepartamental, desenvolvendo uma cultura organizacional.	Promover a integração de ações de team building	1 ação/ano	Comitê de Topo	anual	
Eixo Interno - ÓRGÃO E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL - Dezembro II - Comitês de Trabalho Dignos por Trabalho decentes						
Objetivo: Incluir os princípios da Igualdade, Não Discriminação e Cidadania, em todos os procedimentos relacionados com a contratação e forma da atividade no nível dos Recursos Humanos.						
1	Garantir a equidade e a promoção da igualdade ao longo do processo de recrutamento.	Garantir que o perfil das pessoas empregadas seja resultante de seleção por formação adequada ao nível dos princípios da não discriminação e da igualdade entre homens e mulheres.	Não há equipe do Comitê de Recursos Humanos que efetue este tipo de processo	Comitê de Recursos Humanos	anual	
2	Garantir que as descrições de funções garantem a não discriminação de gênero.	Descrever as funções do posto de trabalho a desempenhar sem embasamentos de gênero e que os mesmos em critérios objetivos, demonstrando, sobretudo no tema da experiência, da formação e da capacidade de exercer as necessárias ao desempenho do posto de trabalho.	Realizado ou não realizado	Comitê de Recursos Humanos	anual	
3	Incluir a temática da igualdade de mulheres e homens, não discriminação e cidadania ativa no conteúdo das apresentações e de conferências dos procedimentos comuns.	Criar discursos de igualdade de gênero e inclusão na maioria das ações realizadas.	Realizado ou não realizado	Comitê de Recursos Humanos	anual	


4.	Incluir a temática de igualdade de mulheres e homens, não discriminação e cidadania ativa no conteúdo das principais atividades de encaminhamento dos procedimentos concursatos.	Crear modelos de questões para introdução nos provas	Realizado ou não realizado	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2022	
5.	Avaliar a representatividade de mulheres e homens em todos os órgãos de freguesia	Monitorizar o número de freguesias de formação realizadas, por H= M, por tema	Realizado ou não realizado	Divisão de Recursos Humanos	anual	
EXC-INTERNO - CRIAÇÃO E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL - Direção 2 - Coordenadora de Trabalho Digno para o Trabalho não remunerado						
Objetivo: Incluir os princípios da igualdade e Não Discriminação: Cidadania nos procedimentos relacionados com a contratação de bens e serviços.						
1.	Definir critérios nos processos de aquisição relativos à Responsabilidade Social, onde se inclui a igualdade entre homens e mulheres.	Incluir critérios de igualdade entre mulheres e homens em 100 dias processos concursatos de aquisição de bens e serviços em Compras Públicas	Número de processos de aquisição que incluem critérios de responsabilidade social/ N° total de processos de aquisição	Divisão de Compras	anual	
EXC-EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Direção 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação						
Objetivo: Desenvolver Competências em Igualdade de Género e Não Discriminação nos agentes comunitários.						
1.	Promover formação dirigida à comunidade escolar: social, desportiva e associativa sobre estereótipos de género, linguagem não-discriminatória, racismo e inclusão, igualdade de género e não discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género, incluindo o assédio.	Promover ações de formação nas escolas, anualmente	Realizado ou não realizado	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	anual	
EXC-EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Direção 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação						
Objetivo: Reforçar o compromisso da freguesia para com a igualdade de género e não discriminação em função da sexualidade.						
1.	Promover a partilha de conhecimentos sobre o PMND e a EM, junto da comunidade escolar, social, desportiva e associativa de forma a incentivar a elaboração de Planos para a CI ou Políticas de GND.	2 ações de sensibilização	N° de ações realizadas/projetadas	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2022	
2.	Crear um canal de sugestões sobre GND	Promover o canal de comunicação para as sugestões sobre GND	Realizado ou não realizado	Comissão de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2022	
3.	Integrar na Comissão Local para a Igualdade em Recursos Estruturas municipais existentes - Rede Social, Conselho Municipal de Educação, Conselho Municipal da Juventude, Conselho Municipal de Segurança, Rede Empresarial, entre outros.	Integrar a representação num mínimo de 2	N° de freguesias ou estruturas municipais em que se encontra representado	Comissão de Topo	até dezembro de 2022	

EIXO EXTERNO - ENTÃO O PRÉVIO DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Dimensão 1 – Igualdade de Gênero e Não Discriminação						
Objetivo: Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública.						
1	Discutir a Agenda Cultural e um programa educativo de promoção de Mensagem sobre direitos humanos, igualdade de gênero e cidadania da Casa da Cidadania.	1 atividade mensal	Se as atividades realizadas em atividades a realizar	Conselho de Cultura	até dezembro de 2020	
2	Criar estratégias de mobilização e participação de todos os setores.	Criar a agenda cultural	Realizado ou não realizado	Conselho de Cultura	até dezembro de 2020	 
3	Curso de Condições básicas da cidadania, participação, cultura e política.	Realizar Curso de Condições básicas da cidadania, participação, cultura e política.	Realizado ou não realizado	Conselho de Cultura	anual	 
4	Discutir um Projeto de Cidadania ativa com ênfase adquiridos no exercício do direito de participação política e cidadania ativa por parte das crianças, adolescentes e jovens.	Dar continuidade ao programa de participação Cidadania L3	Realizado ou não realizado	Conselho de Igualdade de Gênero e Cidadania	anual	  
5	Realizar Assembleia Municipal Jovem que favoreça a participação na gestão e melhoria da vida comunitária das crianças, adolescentes e jovens.	Realizar Assembleia Municipal Jovem	Realizado ou não realizado	Assembleia Municipal de Jovens	anual	
6	Criar o Regulamento do Orçamento Participativo Jovem de Lagos.	Garantir a participação em Câmara de Regulação	Realizado ou não realizado	Conselho de Igualdade de Gênero e Cidadania	até dezembro de 2020	 
7	Discutir o Orçamento Participativo de Lagos.	Realizar COP	Realizado ou não realizado	Conselho de Igualdade de Gênero e Cidadania	até dezembro de 2020	 
8	Discutir o Orçamento Participativo Jovem de Lagos.	Realizar COPJ	Realizado ou não realizado	Conselho de Igualdade de Gênero e Cidadania	até dezembro de 2020	 
9	Elaborar um guia/manual orientado para a cidadania.	Conduzir uma formação pedagógica	Realizado ou não realizado	Conselho de Igualdade de Gênero e Cidadania	até dezembro de 2020	 
10	Elaborar a Estratégia Municipal da Saúde	Aprovar a Estratégia Municipal da Saúde	Realizado ou não realizado	Conselho de Jovens Social	até dezembro de 2020	

10	Promover as boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, coesão e não discriminação, antirracismo.	Divisão Interministerial de Política Multicultural, dedicada a dar follow-up às boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, coesão e não discriminação de âmbito nacional	Realizado ou não realizado	Gabinete de Igualdade de Género e Coesão	2026/2027 2026/2029	
12	Coar recursos de apoio ao Emprego e Intervenção Social de grupos vulneráveis para o aumento das qualificações de jovens e adultos/as no conselho de Legat.	Realizar 12 ações até dezembro de 2025	Cumprido ou não cumprido	Divisão de Desenvolvimento Económico	até dezembro de 2025	
13	Realizar ações complementares de educação/formação, nomeadamente Conferências e Encontros temáticos em áreas diversas, para capacitação de técnicos e comunidade em geral.	Realizar 10 ações até dezembro de 2025 (6 ações por serviço regional)	Cumprido ou não cumprido	Divisão de Emprego e Juventude Divisão de Educação Divisão de Recursos Humanos Divisão de Ação Social Divisão de Desenvolvimento Económico Divisão de Cultura	até dezembro de 2025	
14	Análise de políticas públicas municipais promovidas pelas autarquias, tendo em conta, nomeadamente, bem como por instituições promotoras de qualidade de vida, da igualdade e da coesão.	Integrar nas políticas públicas municipais medidas promovidas pelas autarquias, tendo em conta, nomeadamente, bem como por instituições promotoras de qualidade de vida, da igualdade e coesão	Realizado ou não realizado	Divisão de Ação Social	até dezembro de 2025	

16	Assinar listas importantes, através de entidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagos, em parceria com os agentes locais.					
16.1	Assinar listas importantes, através de entidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagos, em parceria com os agentes locais.	Do Municipal para a Igualdade (20 de outubro), com a subtitulação "por laços de entidades do conselho (IPSS, Associações, Paróquia) e da comunidade em geral	Realizada ou não realizada	Gabinete de Igualdade de Cidadania	anual	
16.2	Assinar listas importantes, através de entidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagos, em parceria com os agentes locais.	Bem-vinda Verde	Realizada ou não realizada	Divisão de Ambiente	anual	
16.3	Assinar listas importantes, através de entidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagos, em parceria com os agentes locais.	Do Municipal da água - 20 de março	Realizada ou não realizada	Divisão de Ambiente	anual	
16.4	Assinar listas importantes, através de entidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagos, em parceria com os agentes locais.	Do Internacional da Brincadeira - 1 de junho	Realizada ou não realizada	Divisão de Educação	anual	
16.5	Assinar listas importantes, através de entidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagos, em parceria com os agentes locais.	Do da Criança - 1 de junho	Realizada ou não realizada	Divisão de Educação	anual	
16.6	Assinar listas importantes, através de entidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagos, em parceria com os agentes locais.	Do Internacional da Cidade Educadora - 10 de novembro	Realizada ou não realizada	Divisão de Educação	anual	
16.7	Assinar listas importantes, através de entidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagos, em parceria com os agentes locais.	Do da Criança do Conselho de Lagos - 16 de janeiro	Realizada ou não realizada	Divisão de Cultura	anual	
16.8	Assinar listas importantes, através de entidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagos, em parceria com os agentes locais.	Do da Cidade - 8 de setembro	Realizada ou não realizada	Divisão de Cultura	anual	
16.9	Assinar listas importantes, através de entidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagos, em parceria com os agentes locais.	Do Internacional da Família - 15 de maio	Realizada ou não realizada	Divisão de Apoio Social - CPCL	anual	
16.10	Assinar listas importantes, através de entidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagos, em parceria com os agentes locais.	Paratransição das Mouras - 16 de abril	Realizada ou não realizada	Divisão de Apoio Social - CPCL	anual	

15.01	Assessoria: visitas importantes, afianço de afinidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa, em parceria com os agentes locais.	Diá Internacional de Combate ao Racismo de Gênero - 18 de junho	Realizado ou não realizado	Catavento de Igualdade de Gênero e Cidadania	anual	
15.02	Assessoria: visitas importantes, afianço de afinidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa, em parceria com os agentes locais.	Diá Internacional da Idade - 1 de outubro	Realizado ou não realizado	Diário de Lagoa Local	anual	
15.03	Assessoria: visitas importantes, afianço de afinidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa, em parceria com os agentes locais.	Diá Internacional das Diretas da Corrente - 20 de novembro	Realizado ou não realizado	Diário de Lagoa Local - OPL	anual	
15.04	Assessoria: visitas importantes, afianço de afinidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa, em parceria com os agentes locais.	Diá Internacional para a Violência contra as Mulheres - 25 de novembro	Realizado ou não realizado	Diário de Lagoa Local	anual	
15.05	Assessoria: visitas importantes, afianço de afinidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa, em parceria com os agentes locais.	Diá Internacional das Perícias em Defesa - 8 de dezembro	Realizado ou não realizado	Diário de Lagoa Local	anual	
15.06	Assessoria: visitas importantes, afianço de afinidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa, em parceria com os agentes locais.	BAS - Setembro Amarelo - 10 de setembro	Realizado ou não realizado	Diário de Educação	anual	
15.07	Assessoria: visitas importantes, afianço de afinidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa, em parceria com os agentes locais.	Diá da Liberdade - 28 de abril	Realizado ou não realizado	Diário de Cultura	anual	
15.08	Assessoria: visitas importantes, afianço de afinidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa, em parceria com os agentes locais.	Diá Internacional da Integração - 18 de dezembro	Realizado ou não realizado	Diário de Lagoa Local	anual	
15.09	Assessoria: visitas importantes, afianço de afinidades diversas, com a definição da agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa, em parceria com os agentes locais.	Diá Internacional da Mulher - 8 de março	Realizado ou não realizado	Catavento de Igualdade de Gênero e Cidadania	anual	
16	Coat - o Projeto educativo cultural: Programa serviço educativo da cultura.	Coat - o Projeto educativo cultural: Programa serviço educativo da cultura.	Ir-se atividades realizadas/ou não realizadas/propostas	Diário de Cultura	anual	

1	Oferecer recursos como promotores da política de esporte federado e competitivo nos desportos em que tenha sub-representação.	Mencionar em 100% a disponibilidade existente no ano 1	Por modalidade - N° referente ao total sub-representado (ano 1 - 3)	Divisão de Desporto e Juventude	até dezembro de 2020	
EXC-EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação						
Objetivo: Colação de serviços de proximidade e de promoção de igualdade, cidadania e não discriminação.						
1	Profissionais com instituições locais engajados de forma a dar apoio, recursos, diferenciados.	Contratação de 2 profissionais	N° de profissionais contratados / ano	Divisão de Ação Social	até dezembro de 2020	
2	Facilitar a desenvolvimento de programas longitudinalmente de prevenção e promoção da saúde, monitorização dos comportamentos pessoais e sociais, de forma contínua e comunitária, através de conteúdos musicais e comunitários.	Realizar 3 programas por ano	N° de Programas/ano	Divisão de Ação Social / Divisão de Educação	anual	
3	Facilitar as condições para a realização de casamentos e reuniões familiares, envolvendo os agentes locais e regionais em matéria de saúde, bem como de serviços municipais.	Suportar o nº de pessoas abrangidas em 20% / ano no ano 1	N° de pessoas abrangidas/anual	Divisão de Desporto e Juventude	anual	
EXC-EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação						
Objetivo: Promoção do acesso à cultura.						
1	Disponibilização do Passaporte Cultural	Suportar em 100% por tripulação da comunidade nos eventos de interesse / ano no ano 1	N° de passaportes emitidos anualmente	Divisão de Cultura	anual	
EXC-EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação						
Objetivo: Promover a sensibilização em Igualdade de Mulheres e Homens, Não Discriminação, prevenção da Violência doméstica e namoro e Bullying.						
1	Trabalhar as famílias como público-alvo estratégico e beneficiário das ações de sensibilização em Igualdade de Mulheres e Homens, Não Discriminação, prevenção da Violência Doméstica e do Namoro e Bullying.	Realizar 1 sensibilização por ano	N° de ações de ano	Divisão de Educação	anual	
EXC-EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação						
Objetivo: Promover o Banco Local de Voluntariado de Apoio junto das entidades locais e das instituições e das famílias.						
1	Oferecer o Regulamento de Voluntariado Local	Garantir a publicação no Diário da República	Realizado ou não realizado	Divisão de Ação Social	até dezembro de 2021	
EXC-EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Dimensão 2 - Promover e reforçar a equidade de género						
Objetivo: Suportar a equidade de género.						
1	Implementar campanhas de incentivo/desenvolvimento das áreas ITIL e parcerias.					

1.1	Implementar campanhas de incentivo à diversidade das áreas ETSA's para esportes nas escolas.	Aumentar em 10% o n.º de esportistas inscritos nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (ETSA's)	N.º de meninas nos cursos das áreas ETSA's ano 11 n.º de meninas nos cursos ETSA's no ano 2030	Divisão de Educação	até dezembro de 2030	
1.2	Implementar campanhas de incentivo à diversidade das áreas ETSA's para esportes nas escolas.	Equilibrar o n.º de esportistas inscritos nas áreas ETSA's	Aumentar a representatividade de sexo não representado em esportes nas áreas ETSA's	Serviço de Tecnologias e Informação	até dezembro de 2030	
2	Promover iniciativas para reforçar a participação de meninas, esportistas e mulheres no esporte.	Realizar 3 iniciativas por ano de promoção da participação das meninas, esportistas e mulheres no esporte	N.º de iniciativas/ano	Divisão de Esportes e Juventude	anual	
3	Apoiar a criação e fomento, assistência, incentivo esportivos por meninas, esportistas e mulheres, no conselho.	Aumentar em 10% o número de meninas, esportistas e mulheres praticantes de esporte	N.º de meninas/ esportistas/mulheres praticantes de esportes/ n.º de total de praticantes (N)	Divisão de Esportes e Juventude	anual	
4	Incentivar a equidade de gênero por modalidade esportiva.	Desenvolver uma Política de Políticas ou Ação que inclua a promoção da equidade de gênero no esporte, e que defina exemplos favoráveis à participação do sexo não representado na modalidade em questão	N.º de iniciativas/programa esportivos que incluem ações afirmativas/ total de iniciativas/programa esportivos	Divisão de Esportes e Juventude	anual	

1.	Incluir critérios que promovam a paridade de participação de homens e mulheres na seleção de membros para os órgãos sociais das associações.	Defina em regulamento cláusulas de participação nos comitês-programa para direções que promovam a paridade nos órgãos sociais das associações	Constituição pública da Lei de Regulação em Cláusula de República	Divisão de Desporto e Juventude	até dezembro de 2020	
2.	Incluir critérios que valorizem o trabalho das associações na promoção da igualdade de género no desporto.	Defina em regulamento cláusulas de participação nos comitês-programa para entidades reconhecidas com potentes resultados na igualdade de género no desporto	Constituição pública da Lei de Regulação em Cláusula de República	Divisão de Desporto e Juventude	até dezembro de 2020	
SECTOR EXTERNO - ENTIDADE PRIVADA DE COMUNIDADE MUNICIPAL - Conselho 3 - Desenvolvimento social no município						
Objetivo: Promover a acessibilidade e inclusão de todos os cidadãos						
1.	Asegurar atendimento técnico municipal dirigido a pessoas com deficiência física, visual ou auditiva	Orçagem e Bando de Trabalho	Realizado ou não realizado	Divisão de Apoio Social	até dezembro de 2020	
2.	Conter serviços a pessoas com deficiência, em condições de igualdade com os demais, no ambiente físico, no transporte, a informação e comunicações, incluindo as tecnologias e sistemas de informação e comunicações e a outras instalações e serviços, diretos ou prestados, as públicas, entidades intermunicipais como, nomeadamente,					
2.1	Conter serviços a pessoas com deficiência, em condições de igualdade com os demais, no ambiente físico, no transporte, a informação e comunicações, incluindo as tecnologias e sistemas de informação e comunicações e a outras instalações e serviços, diretos ou prestados, as públicas, entidades intermunicipais como, nomeadamente,	Intervenção municipal de promoção da acessibilidade no Município	Realizado ou não realizado	Divisão de Cultura	até dezembro de 2020	
2.2	Conter serviços a pessoas com deficiência, em condições de igualdade com os demais, no ambiente físico, no transporte, a informação e comunicações, incluindo as tecnologias e sistemas de informação e comunicações e a outras instalações e serviços, diretos ou prestados, as públicas, entidades intermunicipais como, nomeadamente,	Intervenção municipal de promoção da acessibilidade nos municípios	Nº de intervenções	Divisão de Obras	até dezembro de 2020	

3)	Oferecer serviços a pessoas com deficiência, em condições de igualdade com os demais, no ambiente físico, no transporte, na informação e comunicações, incluindo as tecnologias e sistemas de informação e comunicações e a outras instalações e serviços, oferecidos ou prestados, ao público, tanto nos âmbitos urbanos como rurais.	Elaborar o diagnóstico Ours - Perfil de Usabilidade e Acessibilidade do Portal do Município de Lagoa Mágica (www.lagoamg.pt/)	Realizado ou não realizado	Comitê de Comunicação e Imagem	até dezembro de 2020	
1)	Reforçar a segurança nas ruas, principalmente à noite, com iluminação e reforço do policiamento.					
1.1)	Reforçar a segurança nas ruas, principalmente à noite, com iluminação e reforço do policiamento.	Adaptar a iluminação pública em áreas críticas da população	Nº de intervenções de melhorias	Comitê de Obras	anual	
1.2)	Reforçar a segurança nas ruas, principalmente à noite, com iluminação e reforço do policiamento.	Reforçar o policiamento	Nº de ações de fiscalização	Polícia Municipal	anual	
4)	Implementar estratégias de espaço público, adaptadas a pessoas com mobilidade reduzida ou diminuição de função visual.	Elaborar o diagnóstico	Nº de intervenções	Comitê de Obras	anual	
5)	Realizar os encaminhamentos para melhorar a mobilidade (parques, veredas, públicos e de lazer acessíveis para todos as pessoas).	Elaborar o diagnóstico	Nº de intervenções	Comitê de Obras	anual	
6)	Elaborar o Guia de Acessibilidade a Pessoas Integridade	Elaborar o diagnóstico	Realizado ou não realizado	Comitê de Apoio Social	até dezembro de 2020	
ESD EXTERNO - ENTORNO PRIVADO DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Zona não 3 - Diversidade e coesão social no município						
Objetivo: Promover serviços e respostas voltadas para apoiar a vítimas de violência doméstica.						
1)	Oferecer suporte e ações de violência doméstica, no âmbito de um gabinete de apoio.	Garantir a manutenção do processo com a DPM	Elaborar ou não de processo	Comitê de Apoio Social	anual	
ESD EXTERNO - ENTORNO PRIVADO DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Zona não 3 - Diversidade e coesão social no município						
Objetivo: Promover a identidade do patrimônio cultural.						
1)	Constituir e manter ativas a rede de pesquisa do patrimônio cultural e histórico local, publicações e divulgação dos trabalhos de pesquisa que caracterizam a história local, através de ações de caráter intergeracional e de pesquisa de natureza/ história oral junto de pessoas idosas.	Realizar 12 ações	Nº de ações	Comitê de Cultura	até dezembro de 2020	
2)	Divulgar a identidade local e cultural pelas famílias e junto da comunidade educativa.	Realizar 12 ações	Nº de ações	Comitê de Cultura	até dezembro de 2020	
3)	Promover iniciativas/espaços para as novas gerações, que mobilizem e motivem a criatividade e a inovação, encorajando a concretização de projetos apresentados/idealizados pelas pessoas, jovens da comunidade.	Realizar 12 ações	Nº de ações	Comitê de Cultura	até dezembro de 2020	

4.	Desenvolvimento de projetos inclusivos e criativos que promovam a aproximação de grupos vulneráveis, para produção artística.	Concertação de Projeto Tudo Incluído	Realizado ou não realizado	Dirigido de Cultura	até 31 dezembro de 2027	
5.	Atribuir nomes femininos a ruas, parques, edifícios, salas representativas e equipamentos.	1 nome atribuído	Realizado ou não realizado	Dirigido de Topo	até 31 dezembro de 2026	
6.	Promover a visibilidade das mulheres na literatura.	Promover a participação nos lançamentos de livros na Biblioteca	Nº de livros de autoria/fórmula de lançamento de livros na Biblioteca	Dirigido de Cultura	anual	
EXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Desenvolver e apoiar as ações no município						
Objetivo - Reduzir as desigualdades.						
1.	Apoiar as organizações de amparo às pessoas de Habitação Social (e.g. Economia Comunitária e Centros Comunitários de Habitação).	100% de amparo às pessoas de Habitação social	20% de amparo às pessoas de Habitação social/ano	Dirigido de Apoio Social	anual	
2.	Promover a criação de documentação escrita de promoção de capacitação de amparo às pessoas de Habitação Social (e.g. Economia Comunitária e Centros Comunitários de Habitação).	Criação da documentação	20% de amparo às pessoas de Habitação social/ano	Dirigido de Apoio Social	anual	
3.	Promover uma estratégia Municipal para o desenvolvimento físico e Social de Crianças	Criação e aprovação da estratégia Municipal para o desenvolvimento físico e Social de Crianças	Realizado ou não realizado	Dirigido de Apoio Social	até 31 dezembro de 2026	
4.	Desenvolver projetos de promoção da livre e da leitura, descentralizados no território.	1 experiência	Realizado ou não realizado	Dirigido de Cultura	anual	
5.	Aumentar o número de pessoas beneficiárias do Centro Legal Social.	Aumentar o nº de pessoas beneficiárias em 10% (para 1 = 10%)	Realizado ou não realizado	Dirigido de Apoio Social	até 31 dezembro de 2026	
6.	Criar o Regulamento de funcionamento do equipamento il sala de Jovens Menores Femininas (Rede de Apoio).	Garantir a publicação em Diário da República	Realizado ou não realizado	Dirigido de Cultura	até 31 dezembro de 2026	
7.	Criar o Regulamento de habitação de venda a médio.	Garantir a publicação em Diário da República	Realizado ou não realizado	Dirigido de Apoio Social	até 31 dezembro de 2027	
8.	Criar o Plano de trabalho de apoio disponível ao público.	Organizar o plano de trabalho	Realizado ou não realizado	Dirigido de Cultura	até 31 dezembro de 2026	
9.	Criar o Regulamento de habitação a médio a médio, para venda.	Garantir a publicação em Diário da República	Realizado ou não realizado	Dirigido de Apoio Social	até 31 dezembro de 2026	
10.	Elaborar relatório anual dos apoios sociais de acesso a habitação por todos as pessoas.	Aprovar o relatório de acesso a habitação por todos as pessoas	Realizado ou não realizado	Dirigido de Apoio Social	anual	

11	Criar o Clube Cultural Infantil	Disponibilizar inputs publicamente	Realizado ou não realizado	Devido de Ação Social	até dezembro de 2028	
12	Promover uma estratégia Municipal para a Integração das Comunidades Ciganas.	Criar e aprovar a Estratégia Municipal para a Integração das Comunidades Ciganas	Realizado ou não realizado	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2030	  
13	Promover uma estratégia Municipal para a Inclusão das Pessoas com Deficiência.	Criar e aprovar a Estratégia Municipal para a Inclusão das Pessoas com Deficiência	Realizado ou não realizado	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de 2030	  
SECTOR EXTERNO - ENTORNO PRIVADO DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Domínio 3 - Governar em conexão social no município						
Objetivo: Promover a existência de cidadãos e participação da comunidade na gestão do território.						
1	Promover o diálogo do/a Presidente e/ou membros/as nas escolas, com as pessoas jovens.	1 visita anual de membros da CMA às escolas.	Realizado ou não realizado	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	anual	  
2	Realizar reuniões participativas, face a face, a participação das pessoas jovens no Conselho do Território	Realizar assembleias Jovens com os membros da CMA.	Realizado ou não realizado	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	anual	  
3	Desenvolver "Perguntas ao Presidente" - comunicação direta com os/as municipais, tendo como suporte as novas tecnologias de informação.	100% de perguntas respondidas	N. de perguntas respondidas	Devido de Topo	anual	  
4	Mantém a atualização das plataformas digitais, interativas de informação dirigidas a públicos específicos.	Garantir a atualização de todos as plataformas (n.º de plataformas atualizadas/n.º de plataformas existentes)	N. de plataformas atualizadas	Gabinete de Comunicação e Imagem	anual	  
5	Garantir o acesso aos Serviços do Balcão Único de forma descentralizada	Mantém campanhas de atendimento descentralizadas.	Realizado ou não realizado	Devido de Modernização Administrativa	anual	  
6	Desenvolver uma perspectiva de ação holística, relacionada as pessoas com natureza e promovendo a conservação e preservação dos recursos naturais.	Desenvolver 2 projetos por ano relacionados com educação ambiental, consumo sustentável e ação climática.	Realizado ou não realizado	Devido de Ambiente	anual	  
7	Criar um Regulamento de Apoio às Associações Culturais e Recreativas.	Garantir a publicação em Diário da República	Realizado ou não realizado	Devido de Cultura	até dezembro de 2030	  

8	Cooperar Plano Municipal para a Promoção da Educação para a Cidadania.	Elaborar uma proposta	Realizada ou não realizada	Calorimetria de Igualdade de Género e Cidadania	até 31 dezembro de 2022	
9	Realizar conferência/seminário sobre Direitos Humanos e Migração.	Realizar 3 atividades	Nº de ações realizadas/ previstas	Calorimetria de Igualdade de Género e Cidadania	até 31 dezembro de 2022	
SEIO EXTERNO - ENFOQUE PRIVADO DA COMUNIDADE MUNICIPAL - Dimensão 2 - Diversidade e coesão social no município						
Objetivo - Promoção de espaços educativos escolares que garantam a acessibilidade e a inclusão						
1	Requisitar os espaços escolares exteriores identificados na Carta Educativa.	Intertr de acordo com o cronograma da Carta Educativa	Nº de escolas intervenções/Nº de escolas a intervenções (N)	Divisão de Educação	até 31 dezembro de 2022	

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 Lagoa, 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. Estes 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 Lagoa 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 decisores(as) 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 V Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Lagoa 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 externos – 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 Lagoa 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.
- Dec-Lei N.º 393/79 de 30 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 a 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 12 de setembro - Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico [alínea c) do artigo 33.º].
- Lei n.º 35/2014 de 30 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, às Conselheiras e aos Conselheiros 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 92/2023, de 2023/08/16 - 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), 2006.
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, Jornal Oficial da União Europeia, C/83, 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 1978, mediante aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros.
- Diagnóstico Social de Lagos - 2024.
- Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC), 2017, criada pelo Grupo de Trabalho de Educação para a Cidadania (GTPEC) 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 Secretária 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 8 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, concilia vida profissional, familiar e social. DGV – CIE Tradução no âmbito do trabalho desenvolvido pelo Grupo de Coordenação “Ação Positiva”, estabelecido no quadro do terceiro programa comunitário a médio prazo, 1999-1999.
- Guia para o combate à discriminação nos Municípios - Planear para todos e todas, planear 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 a 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 a Igualdade de Género, 2009.
- Livro 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.
- Pilar 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.

Obergrafia

- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género:
 - Documentação de referência para os Municípios
<https://www.cig.gov.pt/area-municipios/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-CIG-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://eeahvd.sg.mai.gov.pt/Legislacao/Documentacao/Pages/-ConvencaoDeIstambul.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/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_pt
- Instituto Europeu para a Igualdade de Género: <https://eige.europa.eu/>
- Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis, Associação Portuguesa de Famílias Numerosas: <https://www.observatoriacfr.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-10-principles_pt
- Relatório das Mulheres: https://commission.europa.eu/document/0c3fe55d-9e6f-4577-9d16-93d03368b434_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>