



Elisabete

## PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

- a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assim, entre:

Elsa Escobar



A COMISS\u00c3O PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE G\u00c9NERO, com sede na Avenida da Rep\u00fablica, n.º 32, 1.º Andar, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, neste ato representada pela sua Presidente, Teresa Fragoso, doravante designada por CIG,

E,

O MUNIC\u00cdPIO DE \_\_\_\_\_, pessoa coletiva de direito p\u00fablico com o n.º \_\_\_\_\_ com sede \_\_\_\_\_, em \_\_\_\_\_, neste ato representado pelo/a \_\_\_\_\_ Presidente da respetiva C\u00e2mara Municipal, \_\_\_\_\_, doravante designado por Munic\u00edpio,

\u00c9 celebrado o presente Protocolo de Coopera\u00e7\u00e3o, que se rege pelas cl\u00e1usulas seguintes:

## CL\u00c1USULA PRIMEIRA

### Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promo\u00e7\u00e3o, execu\u00e7\u00e3o, monitoriza\u00e7\u00e3o e avalia\u00e7\u00e3o da implementa\u00e7\u00e3o de medidas e a\u00e7\u00f5es que concorram para a territorializa\u00e7\u00e3o da Estrat\u00e9gia Nacional para a Igualdade e a N\u00e3o Discrimina\u00e7\u00e3o 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao n\u00edvel do Munic\u00edpio.
2. No \u00e2mbito das respetivas atribui\u00e7\u00f5es e compet\u00eancias, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e a\u00e7\u00f5es que promovam os seguintes objetivos:
  - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, n\u00e3o discrimina\u00e7\u00e3o e n\u00e3o-viol\u00eancia, junto das popula\u00e7\u00f5es;
  - b) Prevenir, combater e eliminar a discrimina\u00e7\u00e3o em raz\u00e3o do sexo, bem como a discrimina\u00e7\u00e3o que resulta da interse\u00e7\u00e3o de v\u00e1rios fatores de discrimina\u00e7\u00e3o como a origem racial e \u00e9tnica, a idade, a defici\u00eancia, a nacionalidade, orienta\u00e7\u00e3o sexual, identidade e express\u00e3o de g\u00e9nero, e caracter\u00edsticas sexuais, entre outros;
  - c) Prevenir e combater todas as formas de viol\u00eancia contra as mulheres e raparigas e de viol\u00eancia dom\u00e9stica, incluindo a viol\u00eancia no namoro e as pr\u00e1ticas



Elsa Escobar

tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;

- d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
- e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
- g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

## **CLÁUSULA SEGUNDA**

### **Obrigações comuns das partes**

As partes comprometem-se a executar as medidas e ações definidas no presente protocolo, garantindo as condições ao nível organizacional, em termos de procedimentos e de recursos que sejam necessários ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.

## **CLÁUSULA TERCEIRA**

### **Obrigações da CIG**

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);

Elisa Escobar



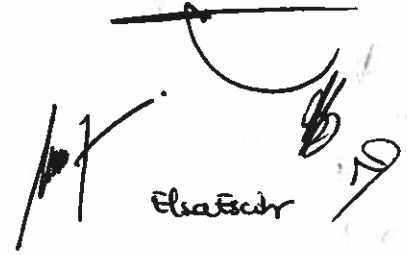
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Munic\u00edpio;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legisla\u00e7\u00e3o, publica\u00e7\u00f5es, v\u00eddeos, exposi\u00e7\u00f5es, entre outros);
- d) Apoiar o Munic\u00edpio nas a\u00e7\u00f5es de divulga\u00e7\u00e3o de boas pr\u00e1ticas;
- e) Divulgar e prestar informa\u00e7\u00e3o sobre recursos e financiamentos dispon\u00edveis para execu\u00e7\u00e3o do presente protocolo;
- f) Estimular a participa\u00e7\u00e3o ativa do Munic\u00edpio e apreciar as respetivas sugest\u00f5es de contributos para as pol\u00edticas p\u00fablicas;
- g) Acompanhar a execu\u00e7\u00e3o do presente protocolo e emitir parecer com recomenda\u00e7\u00f5es sobre a informa\u00e7\u00e3o da *check-list* de indicadores prestada pelo Munic\u00edpio nos termos do previsto na al\u00ednea g) da cl\u00e1usula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submiss\u00e3o.

#### CL\u00c1USULA QUARTA

##### Obriga\u00e7\u00f5es do Munic\u00edpio

Compete ao Munic\u00edpio, no \u00e2mbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
  - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em fun\u00e7\u00f5es p\u00fablicas e ocupando cargo de dire\u00e7\u00e3o na C\u00e2mara Municipal, que assume a fun\u00e7\u00e3o de ponto focal do Munic\u00edpio para articula\u00e7\u00e3o regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no \u00e2mbito do presente protocolo;
  - ii. Conselheiro/a externo/a com compet\u00eancia especializada nas \u00e1reas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a N\u00e3o Discrimina\u00e7\u00e3o (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de A\u00e7\u00e3o;
- d) Garantir servi\u00e7os de atendimento, informa\u00e7\u00e3o e encaminhamento para pessoas v\u00edtimas de viol\u00eancia contra as mulheres e viol\u00eancia dom\u00e9stica, designadamente



Handwritten signature and initials, including the name 'Elsa Fischer'.

- através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;
- e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
  - f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
  - g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

## CLÁUSULA QUINTA

### Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

- 1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
- 2. Integram a EIVL, designadamente:
  - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
  - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
  - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
  - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
    - i. Um/a investigador/a ou especialista;
    - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;
    - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
- 3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a

Elsa Escobar



indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.

4. São competências da EILV propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com o área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

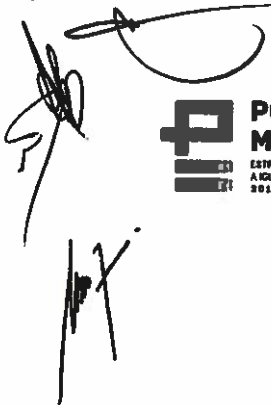
## CLÁUSULA SEXTA

### Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
  - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequentam durante a vigência do presente protocolo;
  - b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
  - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;

- d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
  - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
  - f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
  - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
  - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

F. B. S. W. R.



## **CLÁUSULA SÉTIMA**

### **Alterações**

Qualquer alteração ao presente protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes, podendo adquirir a forma de adenda.

## **CLÁUSULA OITAVA**

### **Interpretação**

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula primeira.

## **CLÁUSULA NONA**

### **Resolução**

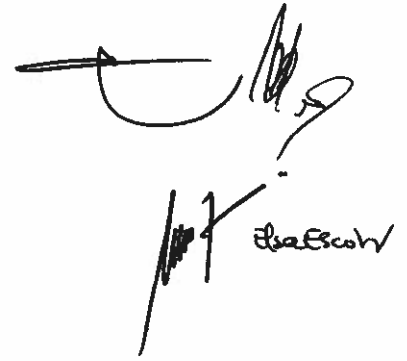
1. Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.
2. A CIG pode resolver o protocolo em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito, nos termos do número anterior.

## **CLÁUSULA DÉCIMA**

### **Vigência**

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.
2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.





Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located in the top right corner of the page.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

### Outorga

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas partes, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando imediatamente em vigor.

\_\_\_\_\_, aos \_\_\_\_\_ dias do mês de \_\_\_\_\_ de 2019

A/O Presidente da CIG

A/O Presidente CM

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Câmara Municipal*  
*Superiores*

## Proposta

“Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente ao nível europeu ou nacional mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios.”

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local

Considerando que a cidadania, a igualdade de género e a não discriminação, nas suas dimensões sociais, económicas, políticas, cívicas e culturais, constituem princípio de justiça social e de um alicerce da democracia e da defesa dos direitos humanos;

Considerando que, não obstante tratar-se de um princípio reconhecido por várias instâncias e documentos legais (Carta dos Direitos Humanos, Constituição Portuguesa e Tratados Europeus, entre outras matérias específicas legisladas em território nacional), continuam a constatar-se diariamente, situações de desigualdade, de discriminação e de assimetrias aos níveis europeu, nacional e local;

Considerando que essas “desigualdades” se traduzem, por exemplo, na sub-representação feminina nos órgãos de decisão política e económica; na permanência de diferenças de rendimento entre homens e mulheres no setor privado; na sobre representação das mulheres nos grupos populacionais mais pobres; na segmentação do mercado de trabalho com profissões e setores de atividade fortemente masculinizados ou feminizados; na menor participação dos homens na esfera familiar face às mulheres (ao nível das tarefas domésticas e do cuidado a pessoas dependentes); nas maiores taxas de desemprego feminino qualificado; na recente sub-representação dos homens nos níveis de educação/instrução superior;

Considerando que estas estas diferenças e assimetrias são resultantes de fatores históricos, sociais e culturais, pelo que carecem de reflexão e de intervenção política no sentido de determinar as barreiras e os condicionalismos que as provocam, identificando simultaneamente formas de as ultrapassar e promovendo ações concretas para a promoção de uma maior igualdade e coesão social;

<b>CÂMARA MUNICIPAL DE MACEDO DE CAVALEIROS</b>
Presente em reunião de <u>24.01.2019</u>
<b>DELIBERAÇÃO</b>
<u>Deliberação n.º 001/2019</u>

Por tudo isto, torna-se necessário, ao nível municipal, implementar ações concretas que promovam a cidadania e a igualdade de géneros, mobilizando toda a comunidade e os seus agentes (serviços municipais, setor empresarial privado, organizações da sociedade civil, setor educativo, famílias e pessoas individuais).

Assim, a autarquia de Macedo de Cavaleiros deverá constituir-se como agente de promoção da igualdade e da não discriminação, tendo em conta o seu papel e responsabilidade não só enquanto organização impulsionadora do desenvolvimento local, mas também enquanto entidade empregadora. Para tal, há que definir e implementar uma estratégia integrada neste domínio, a qual implicará o desenvolvimento de ações diversas.

Como primeiro passo desse percurso que se pretende significativo, proponho que a Câmara Municipal estabeleça uma parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, nos termos propostos no Protocolo de Cooperação em anexo.

A Vereadora em Regime de Tempo Inteiro

Elsa Carina da Silva Escobar

(Elsa Carina da Silva Escobar)

Deliberação de 24.01.2019

DELIBERAÇÃO: A Câmara Municipal, por unanimidade dos presentes, deliberou aprovar, nos termos propostos, o protocolo de Cooperação a celebrar com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. -----