



Concordo.
À consideração do Senhor Presidente.

Concordo.
À próxima reunião de câmara.

DAS, 28/04/2020

Guimarães, 28/04/2020

A Vereadora

(Paula Oliveira)

O Presidente da Câmara,

(Domingos Bragança)

Assunto: Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

- Protocolo de Colaboração com a Comissão para a Cidadania e Igualdade Género (CIG)

Reconhecendo o princípio da igualdade e da não discriminação enquanto condição para a construção de um país que realiza os direitos humanos e assegura plenamente a participação de todas/os, Portugal tem vindo a vincular-se, ao longo do tempo, aos principais instrumentos internacionais nesta matéria e a assumir numerosos compromissos políticos nestes domínios. Exemplo disso são os vários instrumentos de Política Pública, os Planos Nacionais para a Igualdade, que nas últimas décadas, têm incluído Políticas Públicas para a Igualdade de mulheres e homens.

A Câmara Municipal de Guimarães, desde cedo, que ao acompanhar as diversas orientações nacionais e internacionais nesta matéria, reconheceu que poderia dar um contributo positivo na construção de uma sociedade mais igualitária, ao comprometer-se com o desenvolvimento de um trabalho efetivo de intervenção e prevenção nestes domínios, ao nível local. Um conjunto de condições, como sendo a proximidade à população, a sua vasta e consolidada rede de parcerias e, ainda, o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização, faz desta autarquia, um agente estratégico na análise das necessidades e na disponibilização e implementação de respostas adequadas à realidade local. Nesse âmbito, o Município de Guimarães, conta, desde 2001, com uma Conselheira Municipal para a Igualdade e com um gabinete criado para este fim que tem desenvolvido um trabalho considerável de informação e de apoio junto das escolas e das famílias. Este compromisso foi, também naquele ano, firmado através de um Protocolo de Colaboração com a, então, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), agora designada por Comissão para a Cidadania e Igualdade Género (CIG).

O vasto trabalho que tem vindo a ser desenvolvido ao longo dos últimos anos e, de modo particular, o desenvolvimento do Plano Municipal para Igualdade de Género do Concelho de Guimarães 2018-2021 (PMIG), atualmente em vigor, assenta nos seguintes pressupostos:

1. A igualdade de género (em termos sociais, económicos, políticos, cívicos e culturais) é um princípio de justiça social, estando este princípio reconhecido formalmente;

[Escreva aqui]

2. Apesar de reconhecido pelas principais instâncias internacionais, verifica-se a persistência de situações de desigualdade e de assimetrias na situação comparada de homens e mulheres, a nível europeu, nacional e local;

3. O desenvolvimento sustentável de um território requer o aproveitamento de todo o potencial humano, sendo decisivo o contributo de homens e mulheres para a sua construção;

4. A diversidade de contributos de homens e mulheres assentes nos seus interesses, expectativas e competências são determinantes para a construção de uma sociedade inclusiva e justa;

5. A promoção da igualdade de género obriga a uma análise de contextos, de culturas e de estruturas sociais e económicas, que conduzirá a uma intervenção contra práticas e procedimentos discriminatórios em função do género;

6. A dimensão transversal da igualdade de género requer medidas estruturantes que os municípios devem assumir enquanto agentes de descentralização das políticas públicas;

7. A assimetria e desigualdades associadas ao género encontram-se no centro das preocupações mundiais em matéria de direitos humanos.

Contudo, por não ser alvo de qualquer alteração/adequação nos últimos 18 anos, reconhecia-se que o referido Protocolo não refletia a abrangência dos domínios de ação que norteiam a nossa prática diária, nem as necessidades de colaboração entre os dois organismos em causa. Por essa razão, o Município de Guimarães e a CIG celebraram a assinatura de um novo Protocolo de Cooperação, no passado dia 5 de junho de 2019.

Esta adesão por parte do nosso município, nos termos do referido protocolo, implica o cumprimento de um conjunto de obrigações relacionadas com a implementação de medidas internas e no âmbito da intervenção municipal, que concorrem para a implementação do PMIG, assim como para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal+Igual” (ENIND).

Conforme previsto na cláusula quinta do referido Protocolo, compete ao Município, entre outros, **criar uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)**. A EIVL deverá ser composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal, e deve incluir:

- 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.

São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do referido protocolo, sendo que é a Câmara Municipal que 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. A par disso, o Presidente da Câmara Municipal ou a Vereadora responsável pela 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.

Por forma a dar cumprimento a esta obrigação entretanto assumida, que se reconhece poder vir a constituir um verdadeiro mecanismo promotor e reforçador da ação desenvolvida no âmbito da igualdade de género e prevenção da violência no nosso concelho, expõe-se seguidamente uma proposta de constituição da EIVL em Guimarães:

Proposta de constituição de EIVL em Guimarães		
Presidente da Câmara Municipal	Domingos Bragança	
Conselheiros/as Locais para a Igualdade	Conselheira interna	Paula Oliveira
	Conselheiro externo	José João Torrinha
Dirigentes da Câmara Municipal	Chefe da Divisão de Ação Social (Departamento de Intervenção Social e Educação)	Alexandra Cunha
	Chefe da Divisão de Auditoria e Qualidade (Departamento de Administração Geral)	Graça Moura
	Diretora de Departamento de Recursos Humanos	Inês Ribeiro
Elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo	Investigador	Victor Barros (Universidade do Minho)
	Especialista	Diana Teixeira (Espaço Municipal para a Igualdade)
	Representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município	Armando Guimarães (Delegações de Guimarães da Cruz Vermelha Portuguesa e da Associação de Solidariedade Social dos Professores)

[Escreva aqui]

	Especialista da bolsa de especialistas da CIG	Jorge Gato (Faculdade de Psicologia da Universidade do Porto)
--	---	---

Neste contexto, submeto para aprovação da Câmara e, posteriormente da Assembleia Municipal, conforme previsto no ponto 5 da cláusula quinta do Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Guimarães, celebrado a 5 de junho de 2019 e em anexo à presente proposta, a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local em Guimarães, bem como os elementos que a integram, ao abrigo das alíneas q) e r) do artigo 33º da Lei nº 75/2013 de 12 de setembro.

Alexandra Isabel da Quinta Cunha

Alexandra Cunha
Chefe de Divisão
DAS, 27 de abril de 2020

1.



Homologo

Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE GUIMARÃES

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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:

1. D

Assim, entre:

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º Andar, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representado neste ato, pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, Manuel Albano, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, Teresa Fragoso, conforme despacho n.º 3799/2017, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 88 de 8 de maio, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DE GUIMARÃES, pessoa coletiva de direito público com o n.º 505 948 605, com sede no Largo Cónego José Maria Gomes, em Guimarães, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, Domingos Bragança, doravante designado por Município,

É celebrado o presente Protocolo de Cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
 - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
 - b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a

- práticas 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);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;

- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *check-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito 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 funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
 - ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas 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 Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
- d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente 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, sedeadada 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 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 EIVL 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 a 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 frequenta 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.

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.

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.

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.

Guimarães, aos 05 dias do mês de junho 2019

O Delegado Regional da CIG

O Presidente da Câmara Municipal de Guimarães

(Manuel Albano)

(Domingos Bragança)