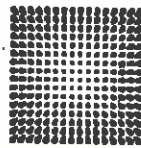


7



S. João da Madeira  
Câmara Municipal

Concedido  
A Secção  
de Câmara  
no dia 10/07  
Ode Affonso

De: Vereadora Paula Gaio

Para: Ex.mo Sr. Presidente da Câmara Municipal Jorge Vultos Sequeira

Data: 9 de Julho de 2020

Assunto: Proposta de Regimento de Funcionamento da Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL

A nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local consta do protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação assinado entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o Município de S. João da Madeira.

Uma das obrigações do Município, prevista na alínea b), da cláusula 4.ª do mencionado protocolo, é criar uma EIVL, cabendo à Câmara Municipal a definição e aprovação dos termos de funcionamento da equipa, dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal, de acordo com o n.º 5 da cláusula quinta.

Assim, no pressuposto do contributo para a concretização da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, art.33.º, n.º1, alínea q) que define que as autarquias locais asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios da ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, e nos termos do art. 25.º, n.º 1, alínea h), propõe-se que a Câmara Municipal aprove os termos de funcionamento da EIVL, levando-os ao conhecimento da Assembleia Municipal.

A consideração superior.

A Vereadora

*Paula Gaio*

Paula Gaio

CÂMARA MUNICIPAL DE S. JOÃO DA MADEIRA

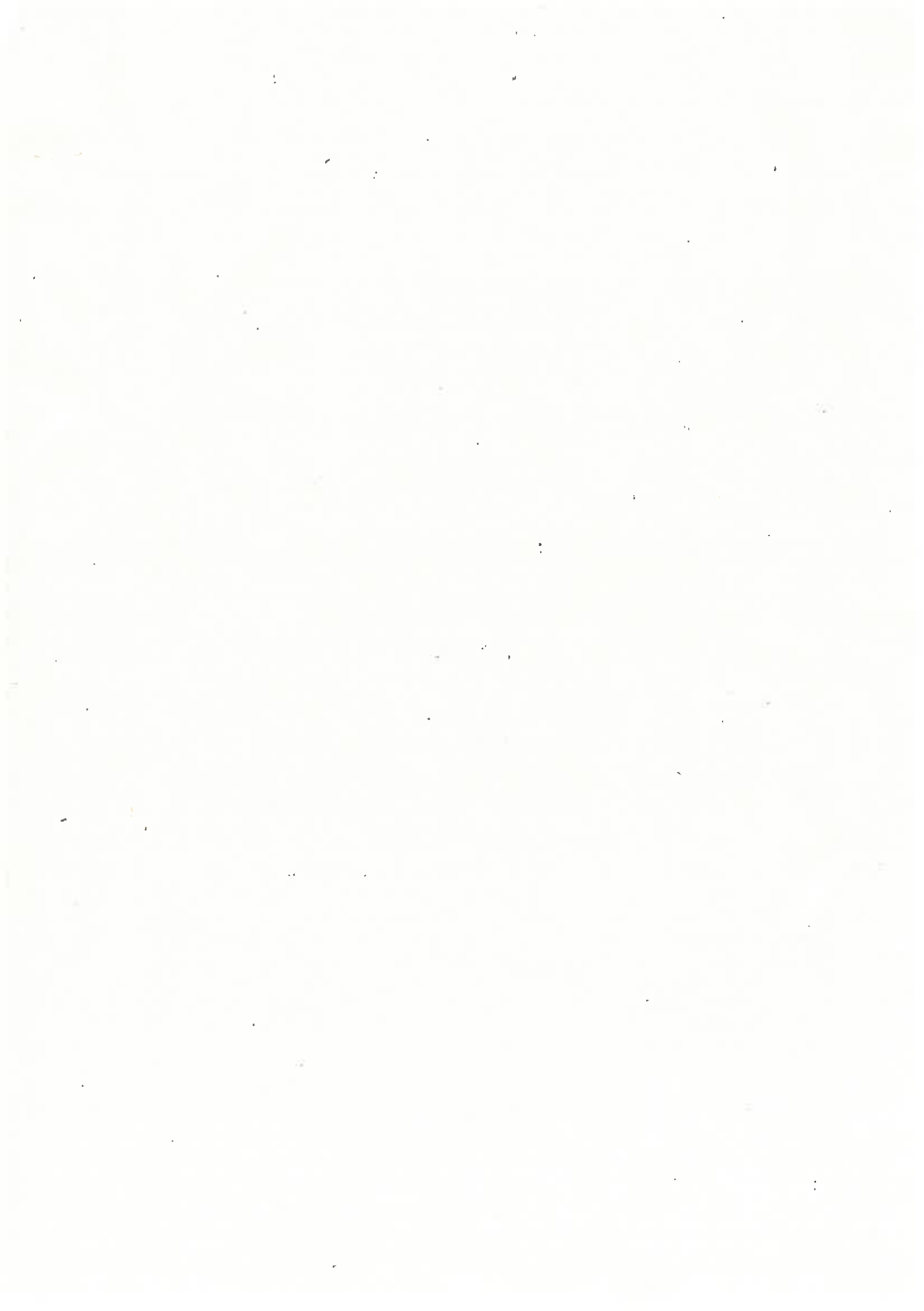
*Paula Gaio*

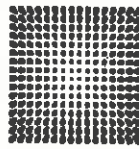
aprovada, por unanimidade,  
a presente proposta de regimento de funcionamento da  
- Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL e  
remeter para a Assembleia Municipal para  
conhecimento.

*Paula Gaio*

Jorge Vultos Sequeira  
*Jorge Vultos Sequeira*

1





**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

## **Proposta de regimento de funcionamento da Equipa para a Igualdade na Vida Local**

As autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, configuram-se como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades.

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 perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.

A eliminação de estereótipos, o combate à discriminação 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, pelo que se pretende implementar o disposto no protocolo de cooperação para a igualdade e a não discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de S. João da Madeira que foi assinado, no dia 4 de junho de 2019, que refere, na sua cláusula quinta, a necessidade de se constituir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.

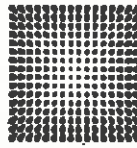
### **Capítulo I**

#### **Disposições Gerais**

##### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito**

O presente documento estabelece, de acordo com o disposto na cláusula 5.ª do protocolo de cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e o Município de S. João da Madeira, os termos de funcionamento da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

### **Artigo 3.º**

#### **Definições**

A Equipa para a Igualdade para a Vida Local é nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal com a finalidade de promover a igualdade a nível local e assegurar a implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND).

### **Artigo 3.º**

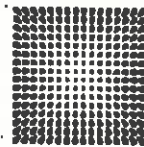
#### **Composição**

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 da igualdade e não-discriminação, cuja escolha é previamente articulada com a CIG
  - 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 indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

#### **Artigo 4.º**

##### **Competências**

São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

#### **Artigo 5.º**

##### **Representatividade**

O/A Presidente da Câmara Municipal ou o 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.

#### **Capítulo II**

##### **Funcionamento**

#### **Artigo 6.º**

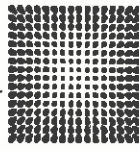
##### **Presidência da EIVL**

1. As reuniões da EIVL são presididas pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou pelo/a Vereador/a com a área da Igualdade, que convoca e dinamiza o plenário;
2. No caso da verificação de faltas ou impedimentos pelas pessoas referidas no n.º1, a presidência da reunião é assumida por um/a dos/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade.

#### **Artigo 7.º**

##### **Forma de funcionamento da EIVL**

1. A EIVL funciona em plenário, composta por todas as pessoas que a constituem.
2. As pessoas que constituem a EIVL não podem fazer-se representar por outras pessoas, em caso de impedimento.

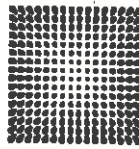


3. A EIVL reúne de dois em dois meses, cuja convocatória será feita por correio eletrónico, com a antecedência mínima de cinco dias úteis, e dela deverá constar a ordem de trabalhos da referida reunião.
4. A EIVL reunirá presencialmente ou por videoconferência havendo, em cada caso, lugar ao registo dos assuntos tratados em ata própria, aprovada pelas pessoas presentes no plenário.
5. Em caso de necessidade, poderão ser realizadas reuniões extraordinárias.
6. Sempre que pertinente, e em concordância com as restantes pessoas que constituem a EIVL, o/a Presidente da EIVL poderá convidar outras organizações para os plenários, de acordo com as temáticas identificadas, com o estatuto de entidades convidadas.
7. As entidades convidadas não terão direito a voto.

#### **Artigo 8.º**

##### **Direitos e deveres das pessoas que integram a EIVL**

1. Constituem, entre outros, direitos das pessoas que integram a EIVL:
  - a) Estar presente em todas as reuniões plenárias da EIVL;
  - b) Ser informado/a, pelas restantes pessoas que integram a EIVL, de todos os projetos, medidas e programas de intervenção da mesma área territorial relacionadas com a igualdade e não-discriminação;
  - c) Aceder a toda a informação produzida no âmbito da EIVL.
2. Constituem, entre outros, deveres das pessoas que constituem a EIVL:
  - a) Informar as restantes pessoas da EIVL de todos os projetos, medidas e programas de intervenção da mesma área territorial relacionadas com a igualdade e a não-discriminação;
  - b) Participar ativamente na realização e atualização do PMIND;
  - c) Colaborar, mediante a disponibilização dos recursos existentes, na elaboração, implementação e concretização do PMIND.



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

3. O não cumprimento dos deveres referidos no n.º 2 em prazo definido na reunião de plenário, poderá determinar a exoneração da EIVL.

### **Artigo 9.º**

#### **Disposições finais**

As dúvidas, casos omissos e interpretações resultantes da aplicação do presente regimento que não possam ser resolvidos pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas serão resolvidas pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da Igualdade.

### **Artigo 10.º**

#### **Entrada em vigor**

O presente regimento entrará em vigor no dia seguinte à sua aprovação.







**REPÚBLICA  
PORTUGUESA**

SECRETARIA DE ESTADO  
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

**Homologo**

**Rosa Monteiro**



**PORTUGAL  
MAIS IGUAL**

ESTRATÉGIA NACIONAL PARA  
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO  
2010-2020



**CIG**

COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO  
Presidência do Conselho de Ministros



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

## **PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO**

**ENTRE**

**COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**

**E**

**MUNICÍPIO DE S. JOÃO DÁ MADEIRA.**

## **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:

*Handwritten signature/initials*

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 S. JOÃO DA MADEIRA, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506538575, com sede na Avenida da Liberdade, em S. João da Madeira, neste ato representado pela Vereadora com o pelouro da Ação Social da respetiva Câmara Municipal, Paula Margarida Pires Galo Kulzer, 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 nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;
  - c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as

J  
Pou

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;

*Handwritten signature/initials: PGR*

- 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, 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 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.

PGK

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.

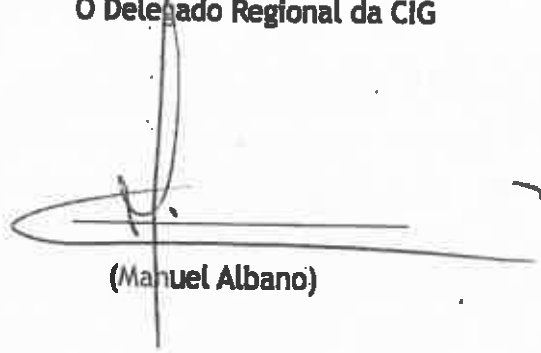
## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

### 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.

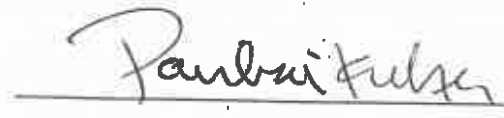
Porto, aos 4 dias do mês de junho de 2019

O Delegado Regional da CIG



(Manuel Albano)

A Vereadora da Ação Social da Câmara  
Municipal de S. João da Madeira



(Paula Gaio)

*J.*

**DESPACHO N.º 25 / 2020**

Configurando-se as autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades;

Considerando que, 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 perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade;

Considerando que a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação 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;

Considerando que foi assinado, no dia 4 de junho de 2019, novo protocolo de cooperação para a igualdade e a não discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de S. João da Madeira, que refere, na sua cláusula quinta, a necessidade de se constituir **uma Equipa para a Igualdade na Vida Local**, composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal;

Procedo à nomeação dos elementos que integram a referida equipa:

- Presidente da Câmara Municipal;
- Conselheira Interna para a Igualdade, vereadora Paula Galo;



## S. João da Madeira

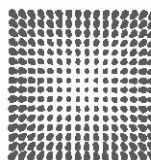
- **Conselheiro externo para a Igualdade, Carlos Silva, Diretor Técnico da Associação de Jovens Ecós Urbanos e Presidente da Mesa do Conselho Geral da EAPN Portugal – Rede Europeia Anti-Probreza, núcleo de Aveiro;**
- **Chefe da Divisão de Ação Social e Inclusão, Célia Silva;**
- **Chefe da Divisão Jurídica e de Recursos Humanos, Diana Bulhosa;**
- **Chefe da Divisão da Educação, Nelson Costa;**
- **Investigadora da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto na área da Igualdade de Género, Alexandra Oliveira;**
- **Representante de ONG com intervenção nos domínios da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, Joana Correia, diretora do Centro Humanitário da Cruz Vermelha de S. João da Madeira.**

**Divulgue-se na página da Internet, na App Municipal e nas redes sociais do Município.  
Notifiquem-se os membros designados.**

**S. João da Madeira, 5 de maio de 2020**

**O Presidente da Câmara Municipal**

**Jorge M. R. Vultos Sequeira**



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

Avenida da Liberdade  
3701-956 S. João da Madeira

www.cm-sjm.pt  
geral@cm-sjm.pt

Município de S. João da Madeira  
Pessoa Colectiva nº 506 538 575

tel.: 256 200 200  
fax: 256 200 296

**Exma. Senhora**  
**Presidente da Assembleia Municipal**  
**de S. João da Madeira**  
**Avenida da Liberdade**  
**3700 – 956 S. João da Madeira**

002863 20-07-15

S/Referência:

N/Referência:

**Assunto: Proposta de Regimento de Funcionamento da Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL**

Exma. Senhora Presidente

Junto remeto cópia da Proposta de Regimento de Funcionamento da Equipa para a Igualdade na Vida Local – EIVL, aprovada por unanimidade, na reunião ordinária de Câmara de 14 de julho de 2020, para conhecimento.

Aproveito para apresentar a V. Exa. os meus melhores cumprimentos,

O Presidente da Câmara Municipal

Jorge M. R. Vultos Sequeira

recebido em 15.07.2020

