



MODELO DE GOVERNAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2022-2025



1.	ENQUADRAMENTO	3
2.	MODELO DE GOVERNAÇÃO	4
2.1.	ESTRUTURA DE GOVERNAÇÃO	4
2.2.	ATRIBUIÇÕES DE COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNAÇÃO	4
2.3.	PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO	8



MODELO DE GOVERNAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2022-2025

PMIND 2022-2025

1. ENQUADRAMENTO

Este documento apresenta o modelo de governação associado ao Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) para o período 2022-2025.

Para além de as autarquias locais se configurarem como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo integrar a perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, a legislação em vigor reforça essa competência. Consistindo num processo de mudança de mentalidades e comportamentos, a implementação dos instrumentos em causa carece do apoio e suporte ao mais alto nível do município e do envolvimento de equipas multidisciplinares e peritos na matéria.

Importa reforçar que o compromisso do executivo do Município de Cascais com a igualdade e não discriminação remonta à década de 90. A autarquia realizou o seu primeiro Plano Municipal para a Igualdade de Oportunidades, em 1998, decorrente do primeiro Protocolo com a CIDM, em 2011 integra a perspetiva da igualdade de género, cidadania e não discriminação na Estratégia de Sustentabilidade de Cascais, e em 2012 define a Estratégia Municipal para a Igualdade de Género 2012-2022, uma abordagem que estrutura quatro eixos estratégicos de intervenção sobre a igualdade: território, conhecimento, comunicação e gestão.

A implementação destes instrumentos foi efetuada por equipas multidisciplinares envolvendo diferentes áreas de especialidade, até que em 2014 foram nomeadas três Conselheiras Locais para a Igualdade (das áreas da ação social, recursos humanos e comunicação) assegurando maior afetação de tempo e um maior envolvimento na transversalidade do tema. Desde 2015 e até à nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), esta missão foi assegurada por uma Equipa Interdepartamental, liderada pela Conselheira Local para a Igualdade.

Atualmente, e para dar cumprimento às exigências do Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação | Nova Geração (anexo 1), celebrado entre a CIG e a Câmara Municipal de Cascais como Município aderente, mas também como forma de garantir um modelo de governação transparente e participado desde as etapas de diagnóstico até à avaliação do processo, a estrutura de governação foi revisitada, de acordo com o que consta da secção seguinte.



2. MODELO DE GOVERNAÇÃO

O modelo de governação define os órgãos de governação, as respetivas atribuições e competências, bem como o processo de tomada de decisão no que respeita às diferentes etapas que caracterizam a implementação do PMIND.

2.1. ESTRUTURA DE GOVERNAÇÃO

Os órgãos de governação do PMIND são os seguintes:

- Presidente da Câmara Municipal de Cascais
- Vereador/a do Pelouro da Saúde, Solidariedade Social e Direitos do Território (que inclui a Igualdade de Género)
- Conselheiro/a Local para a Igualdade
- Equipa para a Igualdade na Vida Local [EIVL]

Por determinação da RCM 39/2010 de 25 de maio as conselheiras e os conselheiros locais para a igualdade exercem as suas funções na dependência direta do/a Presidente da Câmara Municipal. No caso concreto do Município de Cascais, esta atribuição foi delegada na Vereadora do Pelouro, conforme despacho apresentado no anexo 2.

2.2. ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNAÇÃO

2.2.1. Presidente da Câmara Municipal de Cascais

No domínio da igualdade e não discriminação, as atribuições do Presidente da Câmara Municipal de Cascais passam por determinar o compromisso do município com a temática, bem como estabelecer diretrizes que conduzam à transversalidade da perspetiva de género nas políticas públicas do concelho.

Competências do Presidente

- a) Nomear o/a Conselheiro/a Local para a Igualdade;
- b) Nomear a Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- c) Participar no processo de aprovação dos documentos estratégicos.



2.2.2. Vereação do Pelouro da Saúde, Solidariedade Social e Direitos do Território

As **atribuições** da Vereação do Pelouro da Câmara Municipal de Cascais consistem no aprofundamento da transversalidade da perspetiva de género nas políticas públicas do concelho e na disponibilização dos meios e recursos que garantam a implementação do PMIND.

Competências da Vereação (por delegação do Presidente)

- a) Presidir às reuniões da EIVL;
- b) Promover o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar;
- c) Garantir a articulação e o envolvimento entre as diferentes áreas;
- d) Assegurar a comunicação dos documentos estratégicos interna e externamente;
- e) Informar o executivo nas diferentes etapas de implementação e avaliação do PMIND;
- f) Validar e submeter à reunião de Câmara os documentos estratégicos que integram o PMIND.

2.2.3. Conselheiro/a Local para a Igualdade

A Conselheira Local para a Igualdade foi nomeada por despacho do Presidente da Câmara Municipal (anexo 3).

As **atribuições** da Conselheira Local para a Igualdade estão definidas no Quadro de Referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade* e consistem no acompanhamento e dinamização da implementação das políticas locais, para a cidadania e a igualdade de género.

As **competências** da Conselheira Local para a Igualdade, são as seguintes:

- a) Acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspetiva de género;
- b) Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação;



- c) Pronunciar-se, quando consultados, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;
- d) Apresentar propostas concretas de ação nos domínios referidos na alínea anterior;
- e) Divulgar informações sobre a igualdade de género, designadamente nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;
- f) Participar no fórum anual das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade;
- g) Assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género;
- h) Assegurar a execução do Plano de Comunicação.

2.2.4. Equipa para a Igualdade na Vida Local

A constituição da EIVL foi definida com base nas orientações do Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação Nova Geração e nas características do município de Cascais, para dar resposta aos desafios associados à transversalidade da perspetiva de género pela adequada mobilização dos diferentes departamentos da autarquia.

A constituição da EIVL foi aprovada em reunião de Câmara em dezembro de 2022. A Presidência da EIVL é assegurada pela Vereação do Pelouro, por despacho do Presidente, que convoca e dinamiza o plenário de reuniões. A EIVL reúne de três em três meses para assegurar o acompanhamento e avaliação dos diferentes documentos estratégicos que integram o PMIND.

A EIVL dispõe de regulamento de funcionamento próprio que descreve a sua composição, competências, representatividade, forma de funcionamento, direitos e deveres, entre outras .

*Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010



Integram a EIVL, designadamente:

- Vereador/a do Pelouro
- Conselheiras Locais para a Igualdade na Vida Local (interna e externa)
- Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos Recursos Humanos, Orçamento, Cidadania e Participação, Urbanismo, Saúde, Solidariedade Social, Educação, Comunicação, Desporto, Cultura, Juventude, Emprego, ODS, Cidades Inteligentes
- Uma ONG com intervenção nos domínios da ENIND a desenvolver atividade no Município, com reconhecida competência técnica
- Dirigente da Polícia Municipal
- Quatro Presidentes de Juntas de Freguesia que integram a Assembleia Municipal

A nomeação da EIVL encontra-se no anexo 4.

As competências da EIVL, são as seguintes:

- a) Propor medidas e ações das suas áreas de especialidade em sede de diagnóstico;
- b) Conceber medidas e as ações articuladas com as prioridades da organização e do território;
- c) Coordenar medidas e as ações relacionadas com as suas áreas;
- d) Implementar medidas e as ações;
- e) Contribuir para a implementação do Plano de Comunicação, nomeadamente informar os restantes membros de todos os projetos, medidas e programas de intervenção da mesma área territorial relacionadas com a igualdade e não-discriminação;
- f) Acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Protocolo, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade, através dos relatórios de avaliação intercalar e final.



2.3. PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO

A modalidade do processo de tomada de decisão adotado pela EIVL é o consenso. Consenso é um processo em que se procura a concordância ou o consentimento de todos os participantes, para uma determinada decisão, mesmo quando essa decisão não se constitui como a primeira escolha de cada um dos membros. Nas decisões por consenso não pode haver oposição fundamentada de nenhum dos membros participantes. É o modelo utilizado pelo Conselho Europeu e outros órgãos da União Europeia.

Embora esta seja a modalidade adotada, podem existir situações que requeiram uma deliberação por votação, como sejam os seguintes casos, de entre outros que possam surgir no âmbito da implementação e avaliação do PMIND:

- Priorização de ações, em detrimento de outras, para determinado período temporal;
- Priorização na alocação de recursos humanos, financeiros ou outros a determinadas ações;
- Participação em determinadas atividades ou fóruns;
- Alterações ou atualizações aos documentos estratégicos;

Estas situações são colocadas à EIVL por proposta do/a Presidente.

A votação pode ser efetuada em duas modalidades:

- Maioria simples, para aprovar decisões processuais que não têm implicação sobre a visão e a essência dos documentos estratégicos;
- Maioria qualificada, para aprovar decisões que alteram prioridades, alocação de recursos ou substituição de medidas a implementar.

A maioria simples significa que a decisão é tomada pelo quórum existente.

A maioria qualificada significa que a decisão deve ser apoiada por, pelo menos 55% dos membros da EIVL presentes com o quórum existente.

As decisões tomadas por votação exigem quórum, determinado pela presença de dois terços dos membros da EIVL, na primeira hora de reunião, ou em qualquer número de presentes na segunda hora de reunião. Cada membro da EIVL só pode representar, por delegação, um dos outros membros, para garantir transparência e um adequado nível de participação.



Caso estejam presentes no plenário entidades convidadas, estas não terão direito de voto, podendo ser convidadas a abandonar o plenário durante o processo de votação.

2.4. PRESTAÇÃO DE CONTAS

O modelo de governação é um dos documentos estratégicos associados ao PMIND, sendo avaliada a sua implementação avaliada pelo critério “Boa Governação e Transparência” e pelos subcritérios apresentados na tabela seguinte.

SUBCRITÉRIOS	DESCRIÇÃO
Comunicação e transparência	O Plano está acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população
Prestação de contas	O modelo de governação prevê a apresentação de um relatório dos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validados pela EIVL
Avaliação dos primeiros 12 meses	Está prevista no plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e a ser validada pela EIVL
Avaliação Final	Está prevista no plano uma avaliação final que deverá ser apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da EIVL, dando assim continuidade ao processo iniciado

A prestação de contas é efetuada a partir da realização e divulgação dos relatórios de avaliação efetuados. O PMIND prevê a realização de uma avaliação intercalar ao final dos primeiros 12 meses para aferir resultados preliminares e o grau de execução das atividades previstas e uma avaliação final para aferir o grau de execução total das medidas de intervenção previstas.



ANEXOS

Anexo 1 - Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação | Nova Geração

Anexo 2 - Delegação de competências do Presidente na Vereadora do Pelouro

Anexo 3 - Nomeação da Conselheira Local para a Igualdade

Anexo 4 - Despacho de criação da EIVL