

Handwritten signature in blue ink.

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

Entre

UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta, pessoa colectiva n.º 501 056 246, com sede na Rua da Cozinha Económica, Bloco D, Espaços 30 M e N, 1300-149 Lisboa, aqui representada por Maria José Magalhães, na qualidade de Presidente, de ora em diante abreviadamente designada por UMAR.

e

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, órgão colegial tripartido e equilátero, pertencente à tutela do Ministério da Economia e Emprego, em articulação com a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade e do Secretário de Estado da Solidariedade e da Segurança Social, com sede na Rua do Viriato, nº7 R/C, 1º, 2º e 3º andares, em Lisboa, pessoa coletiva nº 900929464, aqui representada por Sandra Ribeiro, na qualidade de Presidente, de ora em diante abreviadamente designada por CITE.

Considerando que:

- I. A UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta é uma associação de mulheres, sem fins lucrativos, que tem como filosofia de intervenção a defesa e promoção da igualdade de género e dos direitos das mulheres e o combate a todas as formas de discriminação e violência de género, nomeadamente todas as formas de violência contra as mulheres e as raparigas, e o despertar de uma consciência feminista socialmente comprometida. Tem como áreas de intervenção a criação, realização e desenvolvimento de atividades destinadas a combater todas as formas de exclusão social das mulheres, nomeadamente as que estão ligadas à feminização da pobreza; promover ações de formação, sensibilização e/ou de informação, seminários e debates que contribuam para uma maior consciencialização e afirmação das mulheres; valorizar o papel das mulheres no desenvolvimento local;



Li
P

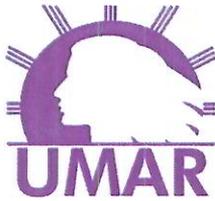
- defender medidas de ação positiva no acesso das mulheres à decisão política; elaborar estudos e/ou publicações temáticas; desenvolver redes de intercâmbios e ações em parcerias.
- II. A CITE é o mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, cuja missão é promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho; colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria; e fazer o acompanhamento das vítimas de discriminação em função do sexo no acesso e na manutenção do trabalho, no emprego e na formação profissional.
- III. A CITE é a entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral, competindo-lhe, no exercício das suas funções e em articulação com os parceiros sociais, criar as condições necessárias para valorizar os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho na perspectiva das vantagens acrescidas que podem representar em termos de flexibilidade, compromisso e participação.

Assim, é de comum acordo entre as duas partes assinar o presente protocolo o qual se rege pelas seguintes cláusulas:

Cláusula Primeira

(Objeto)

A cooperação entre a UMAR e a CITE tem como objecto a promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres em domínios considerados de interesse comum por ambas as entidades, nomeadamente a sensibilização para a igualdade de género no local de trabalho e o acompanhamento de vítimas de situações de discriminação de género e/ou em função do sexo no acesso e manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional.



Handwritten signature in purple ink.

Cláusula Segunda
(Cooperação)

O presente protocolo é um acordo genérico que estabelece o princípio geral de cooperação entre ambas as outorgantes. Os programas, atividades e medidas concretas conducentes à sua implementação serão consubstanciadas através de planos de trabalho conjuntos a elaborar de acordo com as normas estabelecidas entre as duas entidades que poderão ser concretizadas no seguinte tipo de ações:

- a) Realização conjunta de diversos workshops e ações de sensibilização e/ou de seminários, que visem a sensibilização para a discriminação de género e/ou com base no sexo no acesso e manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, e para a problemática do assédio sexual no local de trabalho, podendo participar nestes eventos outras organizações cujas finalidades coincidam com as da UMAR e/ou CITE;
- b) Distribuição do *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*, sempre que pertinente, nomeadamente em iniciativas sobre violência de género ou violência contra as mulheres e raparigas organizados pela UMAR;
- c) Encaminhamento para esclarecimento e acompanhamento de vítimas de discriminação de género e/ou em função do sexo no acesso e manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, nomeadamente, através da linha verde 800 204 684;
- d) Realização de estudos com vista ao diagnóstico e à análise das situações de discriminação de género e/ou com base no sexo no acesso e manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional e posterior elaboração de publicações, com recurso a co-financiamento;
- e) Promoção, entre os seus membros e entre os membros das redes nacionais e/ou internacionais a que pertencem, das iniciativas conjuntas assim como das respetivas iniciativas próprias.



- f) Criação de parcerias conjuntas para o desenvolvimento de iniciativas que visem a sensibilização para a discriminação de género e/ou com base no sexo no acesso e manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, e para a problemática do assédio sexual no local de trabalho, em Portugal ou no estrangeiro.

Cláusula Terceira

(Alteração, Revogação e Denúncia)

As alterações, modificações ou exclusões de qualquer parte do presente protocolo, assim como as dúvidas suscitadas na sua aplicação, serão resolvidas por acordo entre as partes.

Cláusula Quarta

(Vigência)

O presente protocolo é válido por um período de dois anos a contar da data da sua celebração, devendo ser avaliado anualmente. A sua prorrogação considera-se automática e por igual período, salvo se nenhuma das outorgantes o denunciar, por escrito, com pelo menos sessenta dias de antecedência.

O presente protocolo foi feito em dois exemplares que vão assinados pelas representantes das partes, ficando um exemplar em poder de cada uma das partes.

Lisboa, 24 de julho de 2013

Pela UMAR

A Presidente

Maria José Magalhães

Pela CITE

A Presidente

Sandra Ribeiro



Handwritten signature in purple ink.

PLANO DE TRABALHO 2013-2014 PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

De acordo com o Protocolo de Cooperação celebrado entre a UMAR e a CITE no intuito da promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres em domínios considerados de interesse comum por ambas as instituições, nomeadamente: a sensibilização para a igualdade de género no local de trabalho; o acompanhamento de vítimas de situações de discriminação de género e/ou em função do sexo no acesso e manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional; a sensibilização para a problemática do assédio sexual no local de trabalho; apresenta-se o Plano de Trabalho 2013-2014:

1. No âmbito do projeto *Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades. Construir uma Cultura de Prevenção e Intervenção* – n.º 085677/2012/973, co-financiado pelo POPH/QREN e FSE, através do organismo intermédio CIG – a UMAR compromete-se a:
 - a) Endereçar convite formal à CITE, no âmbito do presente protocolo, para a organização conjunta e divulgação de ações de sensibilização sobre Assédio Sexual no Local de Trabalho para profissionais dos sindicatos/ de autarquias locais/ de empresas, centro de formação profissional ou associações empresariais (4 a 6 horas cada, para um mínimo de 10 e um máximo de 20 participantes por ação);
 - b) Encaminhar as vítimas de situações de assédio sexual no acesso e manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional para esclarecimento e acompanhamento de vítimas de discriminação de género ou em função do sexo no local de trabalho, nomeadamente, através da linha verde 800 204 684;
 - c) Apoiar vítimas de assédio sexual no trabalho e promover o seu empoderamento, recolhendo histórias de assédio sexual no local de trabalho e refletindo sobre dificuldades a ultrapassar e estratégias para a mudança, através da dinamização de grupos de ajuda mútua, no caso de sinalização e encaminhamento por parte da CITE;





Gi
[Handwritten signature]

- d) Situar a problemática do assédio sexual no tecido económico, social e cultural, utilizando técnicas de abordagem específicas para os diversos agentes no terreno e para a sociedade no geral (exemplos: vídeo para as salas de cinema, kit informativo, etc.) promovendo a visibilização social do assédio sexual;
- e) Elaborar uma publicação sobre o assédio sexual no local de trabalho, que inclua a divulgação dos resultados do estudo comparado de ordenamentos jurídicos;
- f) Realizar um seminário final;
- g) Colaborar no estudo com vista ao diagnóstico e à análise das situações de assédio sexual no trabalho e no emprego, se solicitada pela CITE.

2. A CITE compromete-se a:

- a) Facultar entre 300 e 500 exemplares do *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação* para ser incluído nos kits informativos a distribuir no âmbito do projeto *Assédio Sexual. Quebrar Invisibilidades. Construir uma Cultura de Prevenção e Intervenção*;
- b) Divulgar, entre os seus membros e entre os membros das redes nacionais a que pertence, e assegurar a logística necessária à realização das ações de sensibilização e do seminário final, designadamente sala, mobiliário, material técnico e informático (datashow, tela, quadro de conferências/flipchart);
- c) Fazer o acompanhamento das vítimas de situações de assédio sexual no acesso e manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, nomeadamente, através da linha verde 800 204 684;
- d) Promover, entre os seus membros e entre os membros das redes nacionais e/ou internacionais a que pertencem, as iniciativas conjuntas assim como as respetivas iniciativas próprias;
- e) Criar parcerias conjuntas para o desenvolvimento de iniciativas que visem a promoção do combate ao assédio sexual no local de trabalho, nomeadamente no meio empresarial, em Portugal ou no estrangeiro.

3. As outorgantes cooperarão também na promoção de ações conjuntas de interesse comum.

