CÂMARA MUNICIPAL DA FIGUEIRA DA FOZ
DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE ASSUNTOS SOCIAIS
DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, AÇÃO SOCIAL E SAÚDE

MORADA: EDIFÍCIO PAÇO DE TAVAREDE
LARGO DO PAÇO, Nº 2
3080 - 612 FIGUEIRA DA FOZ

TELEF.: 233 401 860
EMAIL: FORUM.IGUALDADE@CM-FIGFOZ.PT

IGUALDADE DE GÉNERO | MANUAL DE PROCEDIMENTOS

Ci6

POPH PROGRAMA OPERACIONAL POTENCIAL HUMANO

QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013

Governo da República Portuguesa

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

QUALITIVIDADE CONSULTORIA LDA

CAMINHOS DE IGUALDADE

MANUAL DE PROCEDIMENTOS

IGUALDADE DE GÉNERO

CAMINHOS DE IGUALDADE

FICHA TÉCNICA / EQUIPA TÉCNICA

PROJETO	*"♀♂ - Caminhos de Igualdade"*
ELABORAÇÃO DO MANUAL DE BOAS PRÁTICAS EM IGUALDADE DE GÉNERO	Leonor Valente Monteiro / Maria Clara Alves
PROMOTORES DO PROJETO	Câmara Municipal da Figueira da Foz Edição 2013
CONSULTORIA	Qualitividade Consultoria, Lda
TIPOLOGIA	7.2. Planos para a Igualdade do Programa Operacional Potencial Humano (POPH)

EQUIPA TÉCNICA INTERNA

COORDENAÇÃO:	Lucinda Jordão
EQUIPA:	Carlos Marques Cláudia Rocha Fátima Teixeira Inês Pinto Margarida Viana Sandra Lopes

Exmas. Senhoras e Exmos. Senhores

A igualdade entre mulheres e homens é um dos princípios da Constituição da República Portuguesa e do Tratado que institui a União Europeia - Tratado de Lisboa, sendo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado Português, responsabilidade essa, cometida à administração pública central e local e, consequentemente, a todas as pessoas que asseguram o serviço público. No entanto, todos nós sabemos que as desigualdades e as discriminações com base no sexo são uma realidade transversal às várias sociedades, persistindo, de igual forma, na sociedade Portuguesa, com reflexo nas mais diversas esferas da vida das pessoas e nos mais variados domínios da intervenção política e pública.

Portugal, à semelhança do projeto Europeu, e principalmente, com a execução do *IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação - 2011/2013*, tem vindo a consolidar diversas medidas promotoras e a fortalecer mecanismos e estruturas que promovem uma igualdade efetiva entre mulheres e homens.

Deste modo, através da integração da dimensão de género nas diversas áreas de política e consciente de que a Administração Pública Local desempenha um papel essencial na promoção da igualdade e da não discriminação pela sua proximidade com a população, reconhecendo, ainda, a importância de integrar a perspetiva da igualdade de género, de modo transversal, a todas as áreas e domínios da intervenção política e pública ao nível local, **a Câmara Municipal da Figueira da Foz** apresentou a candidatura **Projeto "Caminhos da Igualdade"**, que se enquadra no Eixo Prioritário 7 - Igualdade de Género, Tipologia de Intervenção 7.2. Planos para Igualdade do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

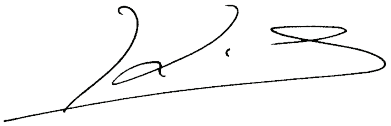
Numa perspetiva de construção de uma cidadania plena, este Projeto concedeu-nos a oportunidade de desenvolver um conjunto de ações específicas de **Formação em Igualdade de Género** para públicos estratégicos dentro da Autarquia bem como para técnicos de entidades parceiras, tais como o desenvolvimento de **Campanhas de Sensibilização** com o objetivo de promover a literacia sobre a temática, a criação **do Fórum Municipal de Cidadania e Igualdade**, que se assumirá como um grupo de trabalho dinamizador das políticas locais para a igualdade e a produção de **instrumentos orientadores para a igualdade de género**, nomeadamente, um *Diagnóstico Interno da Autarquia*, a criação de um *Manual de Boas Práticas Municipais* e o presente *Manual de Procedimentos*.

Para além da implementação deste Projeto, o Município da Figueira da Foz assinou recentemente um Protocolo de Cooperação, integrado num programa de âmbito europeu e que reúne cidades de Portugal, Itália, Espanha, França, Bulgária, Latvia e Holanda, visando a promoção do diálogo, do intercâmbio de experiencias e implementação de ações conjuntas na defesa dos valores universais que constituem a Liberdade, a Democracia, a Igualdade e o Estado de Direito.

A conjugação desta cooperação com o projeto **"Caminhos da Igualdade"** vem reforçar a transversalidade da dimensão de género, como um requisito de boa governação, afigurando-se como o ponto de partida para a criação das condições necessárias à mudança organizacional e cultural em prol de uma sociedade mais igualitária e mais justa para homens e mulheres, procurando combater a persistência e a reprodução de estereótipos de género, integrando nas diversas áreas e domínios da política pública de intervenção autárquica o *mainstreaming* de género, preconizado internacionalmente para, desta forma, construirmos uma Figueira mais igualitária e mais solidária.

A Igualdade de Género deve ser encarada como um dos pilares da democracia de qualquer país pela passagem da igualdade *«de jure»* para a igualdade *«de facto»*.

O Presidente da Câmara Municipal



João Ataíde

CAMINHOS DE IGUALDADE

CIG

POPH PROGRAMA OPERACIONAL POTENCIAL HUMANO

QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013

Governo da República Portuguesa

UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

QUALITIVIDADE CONSULTORIA LDA

ÍNDICE

FICHA TÉCNICA / EQUIPA TÉCNICA 3
MENSAGEM DO PRESIDENTE 4
INTRODUÇÃO 8
1. A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS PARA A AUTONOMIA LOCAL 12
1.1. PRINCÍPIOS QUE DEVEM NORTEAR A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA 14
1.2. PRINCÍPIOS DE SERVIÇO PÚBLICO QUE DEVEM NORTEAR OS/AS FUNCIONÁRIOS/AS 16
1.3. CÓDIGO DE CONDUTA - RELAÇÕES COM O PÚBLICO 17
2. A CARTA EUROPEIA PARA A IGUALDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NA VIDA LOCAL ADEQUADA AOS OBJETIVOS DO MANUAL DE PROCEDIMENTOS 24
2.1. PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO 25
2.2. RESPONSABILIDADE DEMOCRÁTICA 26
2.3. O PAPEL POLÍTICO 27
2.3.1. A REPRESENTAÇÃO POLÍTICA 27
2.3.2. PARTICIPAÇÃO NA VIDA POLÍTICA E CÍVICA 27
2.3.3. O COMPROMISSO PÚBLICO PARA A IGUALDADE 28
2.3.4. TRABALHAR COM PARCEIROS PARA PROMOVER A IGUALDADE 28
2.3.5. COMBATER OS ESTEREÓTIPOS 28
2.3.6. BOA ADMINISTRAÇÃO E AUDIÊNCIA PRÉVIA 28
3. QUADRO GERAL PARA A IGUALDADE 30
3.1. COMPROMISSO GERAL 31
3.2. ANÁLISE SEXUADA 31
3.3. DISCRIMINAÇÕES MÚLTIPLAS OU OBSTÁCULOS 31
4. O PAPEL DA CÂMARA MUNICIPAL COMO ENTIDADE EMPREGADORA 32
5. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E AQUISIÇÃO DE BENS 34
6. O PAPEL DA CÂMARA MUNICIPAL DA FIGUEIRA DA FOZ COMO PRESTADORA DE SERVIÇOS 36
6.1. A EDUCAÇÃO E A FORMAÇÃO PERMANENTE 37
6.2. A SAÚDE 37
6.3. CUIDADOS DE SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS 38
6.4. INFANTÁRIOS/GUARDA DE CRIANÇAS 38
6.5. CUIDADOS PRESTADOS A OUTRAS PESSOAS A CARGO 39
6.6. A INCLUSÃO SOCIAL 39
6.7. A HABITAÇÃO 40
6.8. CULTURA, DESPORTO E LAZER 41
6.9. PROTEÇÃO E SEGURANÇA 41
6.10. A VIOLÊNCIA SEXUAL 42
6.11. O TRÁFICO DE SERES HUMANOS 43
7. DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO 44
8. GEMINAÇÃO E COOPERAÇÃO INTERNACIONAL 46
9. NOÇÃO DE BOA PRÁTICA 48
10. DIMENSÕES DE ANÁLISE - SUGESTÕES DE BOAS PRÁTICAS NA CM 50
10.1. MISSÃO, VALORES E ESTRATÉGIA 51
10.2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL 55
10.3. FORMAÇÃO E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA 59
10.4. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA 63
10.5. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS 68
10.6. DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO 69
10.7. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM 75
10.8. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL 77
10.8.1. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO 81
10.8.2. BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES/AS 82
10.8.3. BENEFÍCIOS DIRETOS A FAMILIARES DE TRABALHADORES/AS 83
10.9. PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA 84
CONCLUSÕES 90
GLOSSÁRIO 94
AGRADECIMENTOS 104
BIBLIOGRAFIA/CYBERGRAFIA 106

INTRODUÇÃO

Os consensos são muito mais difíceis de estabelecer em relação a desconformidades estruturais que desde há muito ou desde sempre tenham estado presentes nas sociedades, a ponto de quase parecerem naturais e inevitáveis, apesar de revestirem aspetos social e moralmente inaceitáveis.
Estão neste caso as desigualdades de género, no tocante a oportunidades, a estatuto e à praxis em muitas das atividades do dia a dia: a dificuldade de corrigir injustiças e assimetrias resulta, na mxzaioria dos casos, de ainda não se ter conseguido operar uma efetiva mudança de mentalidades.

Rocha Trindade

Nas sociedades democráticas, a eliminação das discriminações com base no sexo e a promoção da igualdade e equidade de género constituem valores fundamentais que devem pautar a vida social, familiar e profissional dos cidadãos/ãs, modelando as relações entre estes/as e os poderes públicos.
Contudo, trata-se de um percurso nem sempre linear e que se encontra associado a profundas questões culturais inerentes à história e evolução de cada país e do seu povo, encontrando-se as relações de género tradicionalmente marcadas por estereótipos, que, atualmente, perdem razão de ser.
A Constituição Portuguesa constitui a Igualdade como um princípio basilar, sendo uma das principais tarefas do Estado Português garantir o direito e a promoção da Igualdade entre homens e mulheres. Esta é, também, uma responsabilidade incontornável de todos os poderes públicos, em particular da Administração Central e Local e, consequentemente, de todas as pessoas que asseguram o serviço público local.
No âmbito do Projeto "♀♂ - Caminhos de Igualdade" desenvolvido pela Câmara Municipal da Figueira da Foz, surge este Manual de Procedimentos, onde se encontra um grupo de estratégias promotoras para igualdade de género, que contribuem para informação e sensibilização dos Políticos, Dirigentes e Colaboradores/as internos/as da Câmara Municipal da Figueira da Foz.

O Poder Local Democrático potenciou melhorias na qualidade de vida da população em todo o território nacional. No entanto, vivemos um tempo em que o modelo de gestão deve ser analisado e estruturalmente melhorado. No âmbito dessa reanálise deve ser tida em consideração a igualdade de género e de oportunidades, conceitos que não se podem dissociar da qualidade de vida da população e de qualquer tipo de modelo de gestão, quer seja implementado numa entidade publica ou privada.

Ter em conta o direito à Igualdade de Oportunidades garante a eliminação de qualquer tipo de discriminação e desigualdade respeitante ao sexo, raça, etnia, grupo social, religião, convicções

políticas ou ideológicas, instrução, condição social ou orientação sexual. Não significa "igualizar as pessoas, ou seja apagar as diferenças e as identidades, mas antes proporcionar condições para que cada pessoa possa desenvolver o seu talento e as suas capacidades." (Vicente: 2000, 12).

A Igualdade de Oportunidades, na perspetiva de género, tem uma dupla vertente que pode ser definida distintamente pois, se por um lado, é um direito fundamental que defende que as diferenças entre mulheres e homens nunca podem ser utilizadas como base para discriminação, por outro lado, é um processo proativo com o objetivo de combater as desigualdades que levam à discriminação de género.

As desigualdades estruturais entre mulheres e homens, que se traduzem em segregação no mercado de trabalho, diferenças nos padrões laborais, diferenças no acesso ao ensino e formação, diferente participação na vida familiar, discriminação nos sistemas de avaliação e remuneração, partem muito do ponto de vista social e cultural. Os estereótipos e preconceitos sexistas condicionam as escolhas profissionais de homens e de mulheres.

Tem havido um esforço legislativo por parte da União Europeia em áreas como a igualdade de tratamento, mainstreaming de género, medidas específicas para o desenvolvimento das mulheres, programas de ação, diálogo social e diálogo com a sociedade civil. No entanto, persistem ainda muitas disparidades, fazendo com que os anseios individuais femininos e masculinos não sejam apoiados e concretizados. O crescimento para o emprego feminino continua concentrado em atividades e funções tradicionalmente femininas e perpetua-se a segregação das mulheres no mercado de trabalho.

Este manual visa assim ajudar a garantir, de uma forma mais prática, as condições de exercício dos direitos, a igualdade de oportunidades e de tratamento e de não discriminação com base no sexo, ou em outros fatores com ele relacionados, designadamente, na orientação e formação profissional, no ingresso, na promoção e na progressão na carreira, no acesso a postos de direção e chefia , nas condições de trabalho e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar, fazendo da Câmara Municipal da Figueira da Foz um exemplo de boas práticas que possa ser replicado noutras Câmaras.

1 A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS PARA A AUTONOMIA LOCAL

Nas sociedades contemporâneas, **Igualdade de Género** significa dar igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida privada e/ou pública, sendo, assim, um dos pilares das sociedades democráticas, livres e desenvolvidas.

Na **União Europeia**, a integração da perspetiva de género surge, pela primeira vez, como estratégia no *III Programa Comunitário a Médio Prazo sobre a Igualdade de Oportunidades estre as Mulheres e os Homens (1991-1995) e tornou-se tema central no IV Programa (1996-2000)*, mantendo-se em agenda até à presente data.
No nosso país, desde 1997 que se encontra definida a estratégia pública de promoção da igualdade de género, através dos Planos para a Igualdade. O IV Plano, atualmente em vigor, entende a igualdade entre mulheres e homens como uma questão de good governance e determina medidas específicas para a Administração Pública, pelo que todos os Ministérios têm elaborado um plano para a igualdade.
A União Europeia baseia-se no respeito das liberdades e dos direitos fundamentais, o que inclui a promoção da igualdade das mulheres e dos homens, e a legislação europeia constituiu a base dos progressos conquistados neste domínio na Europa, assim como o quadro jurídico internacional dos direitos humanos das Nações Unidas e, em particular, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada em 1979 vão ao seu encontro.

O Conselho da Europa tem contribuído monetariamente para a promoção da igualdade das mulheres e dos homens e para a autonomia local, mas a igualdade das mulheres e dos homens implica a vontade de intervenção nos três aspetos complementares da sua realização, isto é, sobre a eliminação das desigualdades diretas, erradicação das desigualdades indiretas e elaboração de uma envolvente política, jurídica e social favorável ao desenvolvimento proativo de uma democracia igualitária – que só se alcança com a alteração de mentalidades.

Daí que exista um desfasamento persistente entre o reconhecimento de jure do direito à igualdade e a sua aplicação real e efetiva.

Por conseguinte, na Europa as coletividades locais e regionais, onde estão inseridas as Câmaras Municipais devem ter um papel crucial para os/as residentes e os/as cidadãos/ãs na implementação do direito à igualdade, principalmente o das mulheres e dos homens, em todos os domínios que são da sua responsabilidade.

Para tanto é necessário encontrar **inspiração em vários diplomas Internacionais**, como sejam a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres de 1979, a Declaração de Pequim e a Plataforma para a Ação das Nações Unidas de 1995, nas Resoluções da 23ª Sessão Especial da Assembleia Geral de 2000 (Pequim + 5), na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, na Recomendação do Conselho de dezembro de 1996 relativo à participação

equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisões e na Declaração Mundial da União Internacional das Cidades e Poderes Locais de 1998 versando sobre as mulheres no governo local;

O Princípio da Igualdade de Género deve ser implementado, tanto a nível nacional como a nível da UE, de acordo com a **Resolução do Parlamento Europeu sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na função pública** (J.O. n.º C 362 de 02-12-96), **a Resolução do Parlamento Europeu sobre as políticas da União Europeia em matéria de igualdade entre os sexos** (J.O. n.º C 102 E de 28-04-2004) e as diretrizes existentes, de modo a garantir a proteção legal de mulheres e homens e o acesso à igualdade de oportunidades para todas as pessoas.
Para que o princípio da Igualdade de Género seja plenamente implementado, é por isso imprescindível a existência, tanto a nível nacional como a nível comunitário, de leis e diretrizes, que regulem a sua integração nas várias esferas da sociedade, de modo a garantir a proteção legal de mulheres e homens e o acesso à igualdade de oportunidades para todos e todas.

Nessa medida consideramos também importante apresentar cada uma das dimensões autodiagnosticadas junto da Câmara Municipal da Figueira da Foz, com identificação das boas práticas detetadas.

1.1. PRINCÍPIOS QUE DEVEM NORTEAR A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A administração pública europeia assenta em princípios fundamentais, como o espírito de serviço, a independência, a responsabilidade, a obrigação de prestar contas, a eficiência e a transparência.
Tais princípios são coerentes com os princípios definidos pelo Provedor de Justiça Europeu na «Declaração de princípios de serviço público para a função pública da União Europeia».
Qualquer cidadão que considere não ter sido tratado em conformidade com as regras enunciadas pode apresentar uma queixa.

Os cinco princípios basilares do atendimento no serviço público, devem ser os seguintes:

1. Compromisso para com os seus cidadãos/ãs
2. Integridade
3. Imparcialidade
4. Respeito pelas outras pessoas
5. Transparência

Ter sempre presentes estes princípios pode ajudar os/as funcionários/as da Câmara Municipal da Figueira da Foz a tomarem a decisão correta ou a fazerem o encaminhamento correto.
Não são de princípios novos, uma vez que já se encontram incorporados, explícita e implicitamente noutros documentos como o Estatuto dos Funcionários Públicos da União Europeia e o Código de Boa Conduta Administrativa.
Mas o facto de estabelecer os princípios de modo direto no presente Manual de Procedimentos torna-os mais imperativos para quem tenha o dever de os aplicar.

Estes princípios constituem parte integrante da cultura do serviço a que a administração pública deve aderir.

Este tipo de princípios pode ser tornado operacional em situações concretas através de regras pormenorizadas, pois serão certamente necessárias mais e melhores regras.
Mas na verdade, o que se pretende fazer ver com a determinação destas 5 regras vitais é que as restantes regras mais pormenorizadas ou administrativas, serão mais bem conseguidas se os princípios fundamentais forem tidos em mente como pontos de referência.
Por outro lado, não é possível elaborar regras que abranjam tudo o que é necessário numa organização. Senão vejamos, é um principio basilar *que os/as funcionários/as públicos/as devem exercer as suas funções da melhor forma possível e esforçar-se por observar sempre as mais elevadas normas profissionais. Devem ter consciência da sua posição de confiança face ao público e dar um bom exemplo às outras pessoas*.
Todavia, é difícil imaginar regras pormenorizadas que abrangam todas estas ações ou potenciais ações, principalmente porque prevêem não só que os/as funcionários/as reajam adequadamente a determinadas situações, mas também que assumam uma atitude *proativa*.
Também de acordo com outro princípio que pede *aos/às funcionários/as públicos/as para não adotarem comportamentos de natureza discriminatória*, convém antes de mais explicar o que significa discriminação, o que segundo a jurisprudência principialista, apresenta dois principais aspetos a ter em consideração: (1)situações comparáveis não devem ser tratadas de forma diferente e (2)situações diferentes não devem ser tratadas da mesma forma, a menos que, em ambos os casos, tal tratamento seja objetivamente justificado.
Assim sendo, evitar a discriminação não significa tratar todas as pessoas da mesma forma, independentemente das diferenças entre situações. Pelo contrário, é necessário discernimento para distinguir entre as diferenças relevantes e as não relevantes.

Explicitar os princípios do serviço público pode assim ajudar a gerar um diálogo contínuo e construtivo entre os/as funcionários/as e entre os/as funcionários/as e o próprio público, sendo um meio até para gerar um entendimento comum dos valores éticos da função pública entre os/as funcionários/as e os cidadãos/ãs com antecedentes culturais distintos.

Por outro lado, uma boa administração por parte da Câmara Municipal da Figueira da Foz beneficia todos/as quantos residem no Município, e é particularmente importante para as pessoas que mantêm contatos diretos com a mesma.
Também ajuda os/as cidadãos/ãs individuais a compreender e a fazer valer os seus direitos e a saber que padrões administrativos têm direito a esperar, promovendo também o interesse público numa administração aberta, eficiente e independente. Serve igualmente como um guia útil para os/as funcionários/as nas suas relações com o público.

1.2. PRINCÍPIOS DE SERVIÇO PÚBLICO QUE DEVEM NORTEAR OS/AS FUNCIONÁRIOS/AS

1. Compromisso para com os/as seus/suas cidadãos/ãs

Os/as funcionários/as que prestam um serviço público devem estar conscientes de que a Câmara Municipal da Figueira da Foz existe para servir os interesses dos/as seus/suas cidadãos/ãs, cumprindo os objetivos da Lei e dos Tratados da União Europeia.
Os/as funcionários/as que prestam um serviço público devem ser elaboradas recomendações e decisões com o objetivo exclusivo de servir estes interesses.
Os/as funcionários/as que prestam um serviço público devem exercer as suas funções da melhor forma possível e esforçar-se por observar sempre as mais elevadas normas profissionais e devem ter consciência da sua posição de confiança face ao público e dar um bom exemplo às outras pessoas.

2. Integridade

Os/as funcionários/as que prestam um serviço público devem guiar-se por um sentido de respeitabilidade e comportar-se sempre de forma a passarem o escrutínio público mais rigoroso. Esta obrigação não se esgota no mero cumprimento da lei.
Os/as funcionários/as que prestam um serviço público não devem vincular-se a qualquer obrigação financeira ou outra que possa influenciá-los/as no desempenho das suas funções, incluindo a receção de donativos. Devem declarar imediatamente todos os interesses privados relacionados com as suas funções.
Os/as funcionários/as que prestam um serviço público devem tomar medidas para evitar ou prevenir conflitos de interesses. Devem tomar medidas imediatas no sentido de resolver qualquer conflito que possa surgir. Esta obrigação mantém-se após a cessação de funções.

3. Imparcialidade

Os/as funcionários/as que prestam um serviço público devem ser imparciais, ter um espírito aberto, guiar-se pelos factos e estar disponíveis para ouvir diferentes pontos de vista. Devem estar dispostos/as a reconhecer e a corrigir erros.
Nos processos que envolvam avaliações comparativas, os/as funcionários/as que prestam um serviço público devem basear as recomendações e decisões exclusivamente no mérito e em quaisquer outros fatores expressamente prescritos pela lei.
Os/as funcionários/as que prestam um serviço público não devem discriminar ou permitir que o facto de gostarem, ou não, de uma determinada pessoa, influencie a sua conduta profissional.

4. Respeito pelas outras pessoas

Os/as funcionários/as que prestam um serviço público devem atuar de forma respeitosa uns/umas com os/as outros/as e para com os/as cidadãos/ãs. Devem ser educados/as, atenciosos/as, pontuais e cooperantes.
Devem esforçar-se genuinamente por compreender o que as outras pessoas estão a dizer e expressar-se de forma clara, utilizando uma linguagem simples.

5. Transparência

Os/as funcionários/as que prestam um serviço público devem estar dispostos/as a explicar as suas atividades e a indicar os motivos dos seus atos.
Também devem manter registos adequados e acolher favoravelmente o escrutínio público da sua conduta, incluindo a sua observância destes princípios de serviço público.

1.3 CÓDIGO DE CONDUTA – RELAÇÕES COM O PÚBLICO

Má administração significa administração insuficiente ou deficiente. É o que ocorre quando uma instituição não atua de acordo com a lei, não respeita os princípios de boa administração, ou viola os direitos humanos. Mencionamos a título de exemplo:

- irregularidades administrativas
- injustiça
- discriminação
- abuso de poder
- ausência de resposta
- recusa de informação
- atrasos desnecessários

Um Código de Conduta é um conjunto de regras para orientar e disciplinar a conduta de um determinado grupo de pessoas de acordo com os seus princípios.
Por conseguinte, depois de dissecarmos os princípios basilares, será conveniente aprofundar que conjunto de regras devem ser orientadoras da conduta dos/as funcionários/as que prestam serviços públicos.
O Livro Branco sobre a Reforma Administrativa que foi adotado pela Comissão em 1 de março de 2000 (Publicado no Jornal Oficial das Comunidades Europeias: JO L 267 de 20.10.2000) salienta os princípios fundamentais que devem reger a administração pública europeia orientada para o serviço e centrada na independência, responsabilidade, eficiência e transparência.
Ademais, foi incluído o "direito a uma boa administração" na Carta dos Direitos Fundamentais, formalmente proclamada pelos Chefes de Estado e de Governo reunidos no Conselho Europeu de Nice, sendo que desde o Tratado de Lisboa (dezembro 2009) que esta Carta vincula todos os Estados Membros e tem a força de um Tratado.
Um Código de Boa Conduta Administrativa revela-se consequentemente essencial no intuito de assegurar a observância do direito a uma boa administração, consagrado na referida Carta.
Por conseguinte, a par do que vem sendo feito em algumas Instâncias Europeias, trazemos ao presente Manual de Procedimentos a intenção de proclamar algumas regras conducentes à boa conduta dos/as funcionários/as para com o público.

O objetivo deste conjunto de regras básicas consiste em garantir um serviço de qualidade em todas as circunstâncias. O direito a uma boa administração por parte das instituições é um direito fundamental que assiste às pessoas e é, como já se referiu, salvaguardado pelo artigo 41º da Carta Europeia dos Direitos Fundamentais[1].

Nesse sentido, apresentamos aqui quais os procedimentos que os/as funcionários/as devem ter em conta na sua relação com o público, chamando-lhe CÓDIGO DE CONDUTA NAS RELAÇÕES COM O PÚBLICO:

Ausência de Discriminação

1. No tratamento de pedidos do público e na tomada de decisões, o/a funcionário/a deve garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento. Os membros do público que se encontrem na mesma situação são tratados de forma idêntica.
2. Se se verificar qualquer diferença no tratamento, o/a funcionário/a deve garantir que a mesma é justificada pelos dados objetivos e relevantes do caso em questão.
3. O/a funcionário/a deve, nomeadamente, evitar qualquer discriminação injustificada entre membros do público, com base na nacionalidade, no sexo, na raça, na cor, na origem étnica ou social, nas características genéticas, na língua, na religião ou crença, nas opiniões políticas ou qualquer outra opinião, na pertença a uma minoria nacional, na propriedade, no nascimento, na idade ou orientação sexual.

Proporcionalidade

1. Quando tomar decisões, o/a funcionário/a deve garantir que as medidas adotadas são proporcionais ao objetivo em vista. O/a funcionário/a deve, nomeadamente, evitar restrições aos direitos dos/as cidadãos/ãs ou impor-lhes encargos, sempre que não existir uma proporção razoável entre tais encargos ou restrições e a finalidade da ação em vista.
2. Quando tomar decisões, o/a funcionário/a respeita o equilíbrio equitativo entre o interesse privado e o interesse público em geral.

Imparcialidade e Independência

1. O/a funcionário/a deve ser imparcial e independente. O/a funcionário/a deve abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique membros do público, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

2. A conduta do/a funcionário/a não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou nacionais ou por pressões políticas. O funcionário não deve participar numa decisão na qual ele ou um dos membros da sua família tenha interesses financeiros.

Ausência de Abuso de Poder

As competências são exercidas unicamente para os fins com que foram conferidas pelas disposições pertinentes. O funcionário deve, nomeadamente, abster-se de utilizar essas competências para fins que não tenham um fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público.

Objetividade

Quando tomar decisões, o funcionário deve ter em consideração os fatores pertinentes e atribuir a cada um deles o peso devido para os fins da decisão, excluindo da apreciação qualquer elemento irrelevante.

Expectativas Legítimas, Coerência E Consultoria

1. O/a funcionário/a deve ser coerente com o seu comportamento administrativo, bem como com a ação administrativa da Instituição. O/a funcionário/a deve seguir as práticas administrativas usuais da Instituição, a não ser que existam motivos legítimos para se afastar de tais práticas num caso específico. Esses motivos devem ser consignados por escrito.
2. Se necessário, o/a funcionário/a aconselha o público sobre o modo como deve ser tratada uma questão que recai na sua esfera de competências e sobre o procedimento a seguir durante essa tramitação.
3. O/a funcionário/a deve respeitar as expectativas legítimas e razoáveis que os membros do público possam ter, com base em atuações anteriores da Instituição.

Equidade

O/a funcionário/a deve atuar de forma imparcial, equitativa e razoável.

Cortesia

1. O/a funcionário/a deve ser consciencioso/a, correto/a, cortês e acessível nas suas relações com o público. Nas respostas a cartas, chamadas telefónicas e e-mails, o/a funcionário/a deve tentar responder da forma mais completa e exata possível às perguntas que lhe sejam feitas.
2. Se o/a funcionário/a não for responsável pelo assunto em questão, encaminhará o/a cidadão/ã para o/a funcionário/a adequado/a.
3. Se ocorrer um erro que prejudique os direitos ou interesses de um membro do público, o/a funcionário/a deve pedir desculpa por esse facto e procurar corrigir as consequências negativas do seu erro de forma expedita e informar o/a interessado/a sobre as vias de recurso possíveis, em conformidade com o ponto seguinte.

[1] 1 Todas as pessoas têm direito a que os seus assuntos sejam tratados pelas instituições e órgãos da União Europeia de forma imparcial, equitativa e num prazo razoável.
2. Esse direito compreende, nomeadamente:
– o direito de qualquer pessoa a ser ouvida antes de a seu respeito ser tomada qualquer medida individual – o direito de qualquer pessoa ter acesso aos processos que se lhe referem, no respeito dos legítimos interesses da confidencialidade e do segredo profissional e comercial;
– a obrigação, por parte da administração, de fundamentar as suas decisões.
3. Todas as pessoas têm o direito à reparação, por parte das instituições ou pelos seus agentes no exercício das respetivas funções, de acordo com os princípios gerais comuns às legislações dos Estados-Membros.
4. Todas as pessoas têm a possibilidade de se dirigir às instituições da União numa das línguas oficiais dos Tratados, devendo obter uma resposta na mesma língua.

Indicação das Possibilidades de Recurso

1. Uma decisão da Instituição que prejudique os direitos ou interesses de uma pessoa singular deve indicar as possibilidades de recurso que podem ser utilizadas para impugnar a decisão. Deve, nomeadamente, indicar a natureza dos meios de recurso, os organismos junto dos quais se pode recorrer e os prazos para a execução do recurso.
2. As decisões devem, nomeadamente, fazer referência à possibilidade de recorrer judicialmente e de apresentar queixas ao Provedor de Justiça Português e/ou Europeu.

Obrigação de Transmitir ao Serviço Competente da Instituição

1. Se uma carta ou queixa endereçada à Instituição for enviada ou transmitida a uma Vereação, Direção-Geral, Direção ou Unidade que não tenha competência para lhe dar seguimento, os serviços respetivos garantirão que o dossier será transmitido sem demora ao serviço competente da Instituição.
2. O/a funcionário/a chamará a atenção do/a cidadão/ã ou associação de cidadãos/ãs para os erros ou omissões eventualmente existentes nos documentos, conferindo-lhes a possibilidade de os corrigir.
3. O serviço que inicialmente recebeu a carta ou queixa notificará o seu autor ou autora da respetiva transmissão e indicará o nome e número de telefone do/a funcionário/a ao qual o dossier foi entregue.

Direito a Ser Ouvido e a Prestar Declarações

1. Nos casos em que estejam envolvidos os direitos ou interesses de pessoas singulares, o/a funcionário/a deve garantir que, em cada fase do processo de tomada de decisões, os direitos de defesa serão respeitados.
2. Qualquer membro do público tem direito, nos casos em que uma decisão que afete os seus direitos ou interesses tiver que ser tomada, a apresentar comentários por escrito e, quando necessário, a apresentar observações oralmente antes de a decisão ser adotada.

Prazo Razoável para a Adoção de Decisões

1. O/a funcionário/a deve garantir que uma decisão sobre cada um dos pedidos ou queixas endereçados à Instituição será tomada num prazo razoável, sem demoras. A mesma norma será aplicável às cartas de resposta enviadas por membros do público e às respostas às notas administrativas que o/a funcionário/a tenha enviado aos seus superiores solicitando instruções relativas às decisões a tomar.
2. Se qualquer pedido ou queixa endereçado/a à Instituição não puder, em virtude da sua complexidade ou das questões que levanta, ser objeto de decisão num prazo razoável, o/a funcionário/a deve disso informar o/a autor/a o mais cedo possível. Nesse caso, deve ser comunicada ao/à autor/a uma decisão definitiva com a maior brevidade.

Dever de Indicar os Motivos das Decisões

1. Qualquer decisão da Instituição que possa prejudicar os direitos ou interesses de uma pessoa singular deve referir os motivos em que se baseia, indicando claramente os factos pertinentes e a base jurídica da decisão.
2. O/a funcionário/a deve evitar tomar decisões que se baseiem em motivos sumários ou vagos ou que contenham um argumento pessoal.
3. Se não for possível, devido ao elevado número de pessoas a que decisões idênticas dizem respeito, comunicar em pormenor os motivos da decisão e sejam, como tal, dadas respostas-padrão, o/a funcionário/a deve garantir que subsequentemente fornecerá ao/à cidadão/ã que expressamente o solicite os argumentos subjacente à decisão.

Proteção de Dados

1. O/a funcionário/a que trabalha com dados pessoais relativos a um/a cidadão/ã deve respeitar a privacidade e a integridade da pessoa, em conformidade com o disposto no Regulamento (CE) no 45/2001 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos comunitários e à livre circulação desses dados.
2. O/a funcionário/a deve, nomeadamente, evitar o tratamento de dados pessoais para fins ilícitos ou transmitir esses dados a pessoas não autorizadas.

Pedidos de Informação

1. O/a funcionário/a deve, quando for responsável pelo assunto em questão, fornecer aos membros do público a informação que estes solicitarem. Se for caso disso, o funcionário presta esclarecimentos sobre a forma de iniciar um processo administrativo no seu domínio de competências. O/a funcionário deve providenciar para que a informação comunicada seja clara e compreensível.
2. Se o tratamento de um pedido de informação verbal for demasiado complicado ou extenso, o/a funcionário/a deve aconselhar a pessoa em questão a formular o seu pedido por escrito.
3. Se, em virtude da sua confidencialidade, um/a funcionário/a não puder divulgar a informação solicitada, deve indicar à pessoa em questão as razões pelas quais não pode transmitir-lhe a informação.
4. Para os pedidos de informação sobre assuntos que não sejam da sua competência, o/a funcionário/a deve encaminhar o requerente para a pessoa responsável e indicar-lhe o seu nome e número de telefone. Para os pedidos de informação relativos a outra instituição ou organismo comunitário, o funcionário deve encaminhar o requerente para tal instituição ou organismo.
5. Sempre que adequado, o funcionário deve, consoante o objeto do pedido de informação, encaminhar o/a requerente para o serviço ou instituição responsável pela prestação de informações ao público.

Pedidos de Acesso do Público a Documentos

1. O/a funcionário/a trata os pedidos de acesso aos documentos em conformidade com as regras adotadas pela Instituição e com os princípios e limites gerais enunciados no Regula-

mento (CE) nº. 1049/2001[2].

2. Se o/a funcionário/a não puder dar cumprimento a um pedido verbal de acesso a documentos, o/a cidadão/ã será aconselhado a formular o pedido por escrito.

Conservação de Registos Adequados

Os departamentos da Instituição devem manter registos adequados da correspondência entrada e saída, dos documentos que recebem e das medidas que tomaram.

[2] JOL 145/43 de 31 de maio de 2001.

2 A CARTA EUROPEIA PARA A IGUALDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NA VIDA LOCAL ADEQUADA AOS OBJETIVOS DO MANUAL DE PROCEDIMENTOS

A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, redigida no âmbito de um Projeto Europeu (2005-2006), dirige-se às coletividades locais e regionais da Europa, que são convidadas a subscrevê-la, a tomar publicamente posição relativamente ao princípio de igualdade das mulheres e dos homens e a implementar, no seu território, os compromissos definidos na mesma.

O Município da Figueira da Foz submeteu uma candidatura ao **POPH - Programa Operacional de Potencial Humano, na Tipologia 7.2 - Planos para a Igualdade**. Assim, a adoção de uma perspetiva de igualdade de género no âmbito do desenvolvimento local, nomeadamente na organização interna dos Municípios, passou por uma decisão política do Executivo. Pretendia-se adotar a valorização dos dirigentes, trabalhadores/as e políticos, comprometendo-os/as com as transformações de género.
O presente Projeto "♀♂ **- CAMINHOS DE IGUALDADE**", pretendeu constituir-se numa estratégia para incorporação da perspetiva de género dentro da Organização Social que é o Município da Figueira da Foz, contribuindo com esta iniciativa para o Desenvolvimento Social Local.
Este Manual de Procedimentos advém do Relatório de Autodiagnostico efetuado. Foram identificadas algumas das Boas Práticas implementadas e aspetos a melhorar dentro da organização, nomeadamente a necessidade de elaboração de um Plano de Ação na área da Igualdade.
Nessa medida surge o presente Manual, que visa identificar os instrumentos orientadores no intuito de alcançar os objetivos subjacentes à igualdade de género. Assim, iremos tentar identificar através da 9 dimensões acima, alguns procedimentos já implementados, e outros a implementar, para atingir este objetivo

2.1. PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

A Câmara Municipal da Figueira da Foz baseia as suas ações nos princípios da **Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**, sendo esses os seguintes:

a. A igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental
Este direito deve ser promovido pelos executivos locais e regionais em todos os domínios da sua competência, o que inclui a respetiva obrigação de eliminar todas as formas de discriminação, diretas ou indiretas.

b. Para assegurar a igualdade das mulheres e dos homens, devem ser considerados as discriminações múltiplas e obstáculos
As discriminações múltiplas e os preconceitos[3] devem ser fatores a ter em conta para uma abordagem cabal do problema da igualdade das mulheres e dos homens.

[3] Para além daqueles que são inerentes ao sexo, quer baseados na raça, na cor da pele, nas origens étnicas e sociais, nas caraterísticas genéticas, na língua, na religião ou nas convicções, nas opiniões políticas ou quaisquer outras opiniões, o facto de pertencer a uma minoria nacional, a riqueza, a origem do nascimento, as deficiências, a idade, a orientação sexual ou o estatuto socioeconómico

c. A participação equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisões é um pressuposto da sociedade democrática

O direito à igualdade das mulheres e dos homens requer que as autoridades locais e regionais tomem todas as medidas e adotem as estratégias adequadas à promoção de uma representação e participação equilibradas das mulheres e dos homens em todos os domínios de tomadas de decisões.

d. A eliminação dos estereótipos de cariz sexual

As autoridades locais e regionais devem promover a eliminação dos estereótipos e dos obstáculos nos quais se alicerçam as desigualdades do estatuto e da condição das mulheres, que conduzem à avaliação desigual do papel das mulheres e dos homens na vida política, económica, social e cultural.

e. A integração da dimensão do género em todas as atividades das entidades locais e regionais

A dimensão do género deve ser considerada na elaboração das políticas, dos métodos e dos instrumentos que afetam a vida quotidiana da população local – por exemplo através das técnicas de integração do género em todas as políticas[4] e da sua consideração na elaboração e análise dos orçamentos[5]. Com esta finalidade, a experiência da vida local das mulheres, incluído das suas condições de existência e de trabalho, devem ser analisadas e tomadas em consideração.

f. Planos de ação e programas adequadamente financiados são instrumentos necessários para fazer avançar a igualdade das mulheres e dos homens

As entidades locais e regionais devem elaborar planos de ação e programas, com os meios e recursos, tanto financeiros como humanos, necessários à sua implementação.

2.2. RESPONSABILIDADE DEMOCRÁTICA

O direito à igualdade é um pressuposto fundamental da democracia e a sociedade democrática jamais poderá ignorar as capacidades, os saberes, a experiência e a criatividade das mulheres. Para tal, a Câmara Municipal da Figueira da Foz assegurará a representação e participação das mulheres oriundas de estratos sociais e de grupos etários diferentes, em todos os domínios da tomada de decisão política e pública.

[4] **Mainstreaming**: Em julho de 1997, o Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC) definia assim o conceito de integração do género : "A Integração das questões de género consiste na avaliação das implicações das mulheres e dos homens em todas as ações planificadas abrangendo a legislação, os processos e os programas em todos os domínios e a todos os níveis. Esta estratégia permite integrar as preocupações e experiências das mulheres e dos homens na conceção, execução, controlo e avaliação dos processos e dos programas em todas as esferas políticas, económicas e societais para que delas beneficiem de modo igual e para que a desigualdade atual não seja perpetuada".

[5] **Gender budgeting**: A integração de uma perspetiva de género no processo orçamental é uma aplicação da proximidade integrada da igualdade entre mulheres e homens no processo orçamental. Isto implica uma avaliação, numa perspetiva de géneros, dos orçamentos existentes a todos os níveis do processo orçamental bem como uma reestruturação das receitas e das despesas com a finalidade de promover a igualdade entre as mulheres e os homens.

Os/as dirigentes políticos/as, na sua qualidade de responsáveis democraticamente eleitos para promover o bem-estar da sua população e do seu território, devem assumir o compromisso de promover e favorecer a aplicação concreta deste direito em todos os campos de atividade – tanto na sua qualidade de representante democrático da comunidade local, enquanto fornecedor/a, financiador/a de serviços, responsável pelo planeamento, regulador/a, e, por fim, como entidade empregadora.

2.3. O PAPEL POLÍTICO

2.3.1 A representação política

O Município da Figueira da Foz reconhece que é necessário defender e apoiar o direito à igualdade das mulheres e dos homens a votarem, se candidatarem a serem eleitos/as.
Também considera que deve ser reconhecida a igualdade do direito das mulheres e dos homens na participação, formulação e implementação das políticas, no exercício de mandatos públicos e no desempenho de todas as funções a todos os níveis do executivo, que deve ser reconhecido o princípio da representação equilibrada em todas as instituições eleitas para tomada de decisões públicas.

Devem ser adotadas medidas que permitam às/aos representantes eleitas/eleitos conciliar as suas vidas privadas, profissionais e públicas, assegurando-se, por exemplo, de que os horários e métodos de trabalho, bem como o acesso a meios de guarda de crianças ou pessoas a cargo, permitam a todos e todas representantes eleitos(as) uma participação plena no exercício das suas funções.
No que concerne às nomeações para todos os organismos externos, deve existir um compromisso na promoção e implementação do princípio da representação equilibrada, homens e mulheres, assegurando-se que nenhum cargo público ou político para o qual se nomeia ou eleja um representante, não esteja, por princípio, ou na prática, reservado ou considerado como a atribuir a um determinado sexo em virtude de atitudes estereotipadas.

2.3.2. Participação na vida política e cívica

É reconhecido que o direito dos cidadãos/ãs a participar na condução dos assuntos públicos é um princípio democrático fundamental e que as mulheres e os homens têm o direito de participar, em pé de igualdade, na governação e na vida pública da sua região, município e cidade.

A Câmara Municipal da Figueira da Foz procura empreender a promoção de uma participação ativa na vida política e cívica das mulheres e dos homens pertencentes a todos os grupos da comunidade, em particular das mulheres e dos homens membros de grupos minoritários que, de outro modo, poderiam ser excluídos.

Quando os meios que permitem esta participação não conduzam à igualdade, compete à Câmara desenvolver e experimentar novos métodos para alcançar este objectivo.

2.3.3. O compromisso público para a igualdade

A Câmara Municipal da Figueira da Foz, assume o compromisso formal da aplicação do princípio da igualdade das mulheres e dos homens na vida pública, através da divulgação do presente Manual de Procedimentos e dos outros materiais por si produzidos, no âmbito do projeto levado a cabo pela Instituição. Esse compromisso inclui o de publicitar regularmente os progressos realizados no decorrer da implementação do Projeto "♂♀- Caminhos de Igualdade".

2.3.4. Trabalhar com parceiros para promover a igualdade

A Câmara Municipal da Figueira da Foz está sensibilizada para o facto de ser crucial colaborar com todos os seus parceiros do setor público e do setor privado, bem como com os provenientes da sociedade civil, a fim de promover uma maior igualdade das mulheres e dos homens em todos os aspetos da vida no seu território. Neste intuito, já ficou demonstrado, através da criação do Fórum Municipal de Cidadania e Igualdade, que a Câmara Municipal da Figueira da Foz começou já a promover essa colaboração, particularmente com os seus parceiros sociais.

2.3.5. Combater os estereótipos

A Câmara Municipal da Figueira da Foz está comprometida no combate, tanto quanto possível, de preconceitos, práticas discriminatórias, utilização de expressões verbais e imagens baseadas na ideia da superioridade ou inferioridade de qualquer um dos sexos, ou dos papéis femininos ou masculinos estereotipados. Para tanto, elaborou o guia de Promoção para uma Linguagem Inclusiva. Com esta finalidade, a Câmara Municipal da Figueira da Foz assegurará que a sua própria comunicação, pública e interna, se encontra em total conformidade com este compromisso e que promove imagens sexuadas positivas, bem como exemplos igualmente positivos. Através da sensibilização e formação levada a cabo no âmbito do plano de implementado na Câmara Municipal da Figueira da Foz, esta ajudou os/as seus/suas colaboradores/as a identificar e eliminar atitudes e comportamentos estereotipados, devendo a partir de agora proceder ao ajustamento de comportamentos a este respeito.

2.3.6. Boa administração e audiência prévia

A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece que os assuntos das mulheres e dos homens devem ser tratados com igualdade, imparcialidade e justiça, bem como num prazo de tempo adequado, inclusivamente:

- O direito de ser ouvido/a antes que seja tomada qualquer decisão individual que lhes diga respeito e que possa ter uma incidência negativa,
- O dever da autoridade fundamentar devidamente as suas decisões,
- O direito a ser informado/a relativamente aos temas do seu interesse,

A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece que, relativamente às suas competências, a qualidade das suas políticas e das suas decisões será certamente melhorada se as pessoas por elas afetadas tiverem a oportunidade de serem ouvidas, e que é capital que as mulheres e os homens tenham, na prática, um acesso igual à informação, bem como uma possibilidade igual de reagir perante elas.

3 QUADRO GERAL PARA A IGUALDADE

3.1. COMPROMISSO GERAL

No domínio das suas competências a Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece, respeita e promove os direitos e princípios pertinentes de igualdade das mulheres e dos homens e está comprometida no combate dos obstáculos e na discriminação ligada ao género.

3.2. ANÁLISE SEXUADA

A Câmara Municipal da Figueira da Foz já desenvolveu o Guia de Promoção para uma Linguagem Inclusiva no âmbito do Plano de Igualdade, que pode ser consultado nas suas instalações.
Nesse intuito, entende dever ser necessário estabelecer um programa para a implementação das suas análises sexuadas, de acordo com as suas próprias prioridades, recursos e agendas, o que deve incluir as seguintes medidas tidas como pertinentes:

- Prestar atenção a possíveis revisões de políticas, processos, práticas e/ou modelos atualmente usados, para avaliar devidamente a existência, ou não, de discriminações injustas, bem como identificar se são alicerçados/as em estereótipos sexuados e se consideram, de modo adequado, as necessidades específicas das mulheres e dos homens;
- A implementação, logo no início de cada processo, de uma análise de toda e qualquer proposta significativa para as políticas novas ou modificadas, para os processos e as alterações na atribuição dos recursos, com o objetivo de identificar o seu impacto potencial nas mulheres e nos homens e de tomar as decisões finais, à luz desta análise;
- Ter sempre em conta a consideração das necessidades ou dos interesses daqueles que são alvo de discriminações ou de dificuldades múltiplas;
- Analisar periodicamente o website e outros tipos de comunicação interna e externa com vista a verificar se o uso de linguagem inclusiva é efetuado.

3.3. DISCRIMINAÇÕES MÚLTIPLAS OU OBSTÁCULOS

A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece reconhece que a discriminação baseada em qualquer motivo como o sexo, a raça, a origem social ou étnica, os carateres genéticos, a língua, a religião ou as convicções, as opiniões políticas ou outras, a inserção numa minoria nacional, a origem social, a propriedade, a deficiência, a idade ou a orientação sexual é proibida. Assim, a Câmara deve comprometer-se, no âmbito das suas competências, a desenvolver todas as ações adequadas que logrem combater os efeitos das discriminações múltiplas, inclusive:

- Assegurar-se que as discriminações múltiplas e os obstáculos são tratados no seu plano de ação para a igualdade e nas suas análises sexuadas;
- Assegurar-se que, as questões levantadas pelas discriminações múltiplas e os obstáculos, são tidos em conta na implementação de ações ou medidas estipuladas neste Manual;
- Estar particularmente atenta à adoção de medidas específicas, para dar resposta às necessidades particulares das imigrantes e dos imigrantes.

4 O PAPEL DA CÂMARA MUNICIPAL COMO ENTIDADE EMPREGADORA

Nas suas funções de entidade empregadora, a Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece o direito à igualdade das mulheres e dos homens em todos os aspetos do emprego, inclusivamente em termos de organização do trabalho e de condições de trabalho, reconhecendo o direito à conciliação da vida profissional, social e privada, bem como o direito à segurança e dignidade no trabalho.
Por esse motivo, se compromete a analisar todas as medidas razoáveis, incluindo ações positivas dentro dos limites dos seus poderes legais, para concretizar os direitos acima referidos, como sejam:

a. A revisão de processos relativos à seleção de candidatos/as ao emprego no contexto da sua organização, no intuito de pôr cobro a desigualdades;

b. A proibição do assédio sexual no local de trabalho através de uma declaração pública sobre o caráter inaceitável de tal comportamento, à qual se acrescenta o apoio dado as vítimas, a introdução e a implementação de políticas transparentes em relação às medidas relativas aos culpados e esforços, visando alertar as consciências para o problema;

c. A tentativa de estabelecer uma composição do pessoal, a todos os níveis, em conformidade com a diversidade social, económica e cultural da população local;

d. O apoio à conciliação da vida profissional, social e privada através de:

- Introdução de políticas que possibilitem, quando necessário, planificações do tempo de trabalho e dos dispositivos de apoio relativamente a pessoas dependentes dos/as trabalhadores/as.
- Incentivar os homens para que façam uso dos seus direitos relativos às faltas para apoio prestado a pessoas a seu cargo.

5 PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E AQUISIÇÃO DE BENS

A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece que, na execução das suas tarefas e obrigações relativas a contratos de compra de produtos, a contratação de serviços e a realização de obras, lhe compete promover a igualdade das mulheres e dos homens.

Assim, a Câmara deve também se comprometer a implementar as seguintes medidas:

a. para cada contrato significativo que pensa assinar, ter em conta as implicações de género e as oportunidades que este oferece para a promoção da igualdade de modo legal;

b. conferir que as disposições do contrato contêm os objetivos de igualdade de género do próprio contrato;

c. conferir que os outros termos e condições do contrato em causa respeitam e refletem estes objetivos;

d. sensibilizar o pessoal ou os/as assessores/as, que têm a responsabilidade de tratar dos concursos públicos e dos contratos de arrendamento para as exigências das suas funções relativas ao género, responsabilizando-se pela sua formação na matéria;

e. conferir que os termos principais do contrato incluem as exigências para os/as subcontratantes no sentido de satisfazerem as obrigações pertinentes para promover a igualdade de género.

6 O PAPEL DA CÂMARA MUNICIPAL DA FIGUEIRA DA FOZ COMO PRESTADORA DE SERVIÇOS

6.1. A EDUCAÇÃO E A FORMAÇÃO PERMANENTE

A Câmara reconhece o direito à educação para todos e todas, e reconhece também o direito de todos e todas a terem acesso a uma formação profissional e permanente. Assim, o direito à educação tem um papel vital em qualquer momento da existência para que seja proporcionada uma verdadeira igualdade de oportunidades, formadas as aptidões essenciais à vida e ao trabalho e abertas novas possibilidades para o desenvolvimento profissional.

A Câmara é portanto responsável, nos limites da sua competência, pela promoção da igualdade de acesso à educação, à formação profissional e permanente para as mulheres e os homens.

Para tanto, a Câmara compromete-se a ajudar a promover as seguintes medidas, dentro das suas limitações legais:

- A implementação de ações específicas para incentivar escolhas de carreiras profissionais não convencionais, nomeadamente através de ações de sensibilização.

Na medida em que a Câmara também pode ter influência na forma como são dirigidas as escolas e outros estabelecimentos educativos, e reconhecendo que estes representam um modelo importante para as crianças e os jovens, a Câmara, dentro das suas possibilidades, deve promover uma representação equilibrada das mulheres e dos homens a todos os níveis da direção dos estabelecimentos escolares.

6.2. A SAÚDE

Dentro das suas limitações legais a Câmara Municipal da Figueira da Foz deve fazer por promover

as seguintes medidas:

- A garantia que as atividades destinadas a promover a saúde, inclusivamente aquelas que visem incentivar uma boa alimentação e a importância do exercício físico, incluem o reconhecimento das atitudes e das necessidades diferentes das mulheres e dos homens;
- A garantia que o pessoal especializado, incluindo aqueles que trabalham para a promoção de uma boa saúde, reconhecem os métodos segundo os quais o género afeta os cuidados médicos e de saúde e têm em consideração a experiência diferente que as mulheres e os homens têm destes cuidados médicos;
- A garantia que as mulheres e os homens têm acesso a uma informação adequada relativamente as questões de saúde.

6.3. CUIDADOS DE SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS

No intuito de proporcionar às mulheres e aos homens uma igualdade de acesso à ajuda social e aos serviços sociais, a Câmara Municipal da Figueira da Foz a tomará em consideração, dentro das suas limitações legais, as medidas necessárias para assegurar:

- A incorporação na planificação, no financiamento e na prestação da ajuda social e dos serviços sociais de uma abordagem baseada no género;
- A garantia que o pessoal implicado na prestação da ajuda social e dos serviços sociais reconhece os métodos segundo os quais o género afeta estes serviços e tem em consideração a experiência diferente que as mulheres e os homens têm destes serviços.

6.4. INFANTÁRIOS/GUARDA DE CRIANÇAS

A Câmara Municipal da Figueira da Foz, deve fazer da prestação e da promoção dos infantários, sistemas de guarda de crianças de boa qualidade, diretamente, ou através de outros fornecedores de serviços, uma das suas prioridades, bem como deve comprometer e incentivar a prestação destes sistemas por outrem, inclusive a prestação ou ajuda dada aos sistemas de guarda pelas entidades patronais locais.

A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece que a educação das crianças requer a partilha das responsabilidades entre as mulheres e os homens e a sociedade no seu conjunto. Logo, assume o compromisso de se opor aos estereótipos sexuados, segundo os quais a guarda das crianças é considerada como uma atividade especificamente feminina.

6.5. CUIDADOS PRESTADOS A OUTRAS PESSOAS A CARGO

A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece que as mulheres e os homens têm a responsabilidade de tratar das pessoas a seu cargo, para além das crianças, e que esta responsabilidade pode afetar o pleno desempenho do seu papel na sociedade.

Assim, a Câmara Municipal da Figueira da Foz, dentro dos recursos que detém e das suas possibilidades legais, compromete-se a combater esta desigualdade da seguinte forma:

- Conferindo um papel prioritário à prestação e promoção destes sistemas de cuidados, diretamente ou através de outros/as fornecedores/as de serviços que sejam de qualidade reconhecida e financeiramente adequados;
- Proporcionando o apoio e promovendo as oportunidades existentes para aqueles (as) que padecem de isolamento social em virtude das suas responsabilidades na matéria;
- Lutando contra os estereótipos que pressupõem que os cuidados a prestar às pessoas a cargo são, em primeiro lugar, do foro de responsabilidade das mulheres.

6.6. A INCLUSÃO SOCIAL

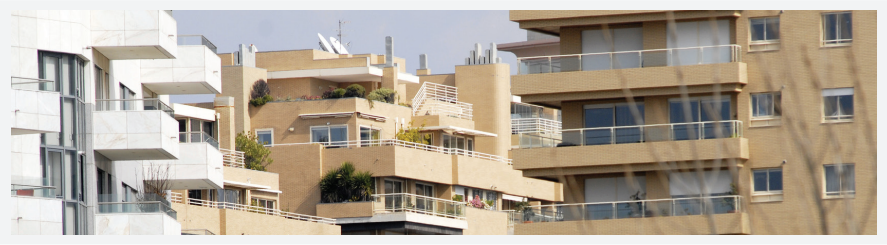
A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece que qualquer pessoa tem o direito de ser protegida contra a pobreza e a exclusão social e que, na verdade, as mulheres são geralmente mais sujeitas a exclusão social, por terem menor acesso às medidas, recursos, bens, serviços e oportunidades do que os homens.

Portanto, dentro das suas competências, a Câmara compromete-se, em todas as áreas dos seus

serviços e das suas responsabilidades, e trabalhando com os parceiros sociais, a tomar medidas no quadro de uma abordagem globalmente coordenada para:

- Ajudar a promover, para aqueles(as) que vivem ou correm o risco de viver uma situação de exclusão social ou de pobreza, o acesso efetivo ao emprego, à habitação, à formação, à educação, à cultura, à informação e às tecnologias de comunicação, bem como à assistência social e de saúde;
- Reconhecer as necessidades particulares e a situação das mulheres sujeitas a exclusão social;
- Promover a integração das mulheres e dos homens imigrados tendo em conta as suas necessidades específicas.

6.7. A HABITAÇÃO



A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece o direito à habitação e afirma que o acesso a uma habitação de boa qualidade é uma das necessidades humanas fundamentais, vital para o bem-estar da pessoa e da sua família.
A Câmara também reconhece que, frequentemente, as mulheres e os homens têm necessidades específicas e distintas em matéria de habitação, que devem ser cabalmente consideradas, uma vez que:

a. Em média, as mulheres dispõem de recursos financeiros inferiores aos dos homens e necessitam, por isso mesmo, de habitações compatíveis com seus rendimentos;
b. As mulheres estão à frente da maior parte das famílias monoparentais e, por conseguinte, com necessidade de aceder às habitações sociais;
c. Os homens em situação de vulnerabilidade encontram-se muitas vezes sobre representados entre a população dos sem-abrigo.

Nessa medida a Câmara Municipal da Figueira da Foz, dentro das suas competências e recursos, compromete-se:

a. A prestar ou promover o acesso para todos(as) a uma habitação de nível e dimensões adequados, num ambiente decente, onde os serviços indispensáveis estejam acessíveis;
b. A tomar as medidas para evitar a ausência de domicílio/abrigo fixo, proporcionando, em particular, assistência aos sem-abrigo, baseando-se em critérios de necessidade e de não discriminação;
c. A intervir, no limite dos seus poderes, sobre os preços das habitações para as tornar acessíveis àqueles(as) que não dispõem de recursos suficientes.

6.8. CULTURA, DESPORTO E LAZER

A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece a todos(as) o direito de participar na vida cultural e de usufruir da vida artística.
Reconhece igualmente o papel representado pelo desporto, no enriquecimento da vida da comunidade e a garantia do direito à saúde.
Reconhece também que as mulheres e os homens têm um direito igual em termos de acesso às atividades e instalações culturais, desportivas e de lazer.
Reconhece ainda que as mulheres e os homens têm uma experiência e centros de interesse diferentes em matéria de cultura, de desporto e de lazer, que podem resultar de atitudes estereotipadas e de ações sexuadas. Consequentemente, entende como fundamental que se implemente ou promova, como é justo, medidas que permitam:

- Assegurar, que mulheres e homens, raparigas e rapazes, possam beneficiar de um igual acesso às instalações e atividades desportivas, culturais e de lazer;
- Incentivar homens e mulheres, rapazes e raparigas, a participarem em igualdade nas atividades culturais, incluindo aquelas tradicionalmente reputadas como principalmente «femininas» ou «masculinas»;
- Incentivar as associações artísticas, culturais e desportivas a promover as atividades culturais e desportivas, que põem em causa uma visão estereotipada das mulheres e dos homens;
- Incentivar as bibliotecas públicas a pôr em causa os estereótipos de género, através da listagem dos seus livros e outros documentos, bem como nas suas atividades promocionais.

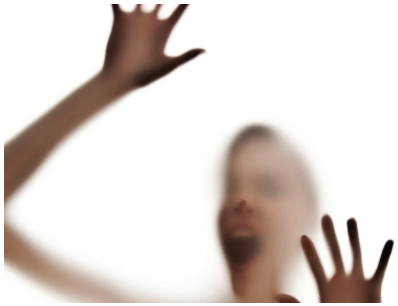
6.9. PROTEÇÃO E SEGURANÇA

A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece para cada mulher e cada homem o direito à segurança da sua pessoa e à liberdade de movimentos e o facto que estes direitos não podem ser plenamente exercidos, tanto no domínio público como privado, se as mulheres e os homens forem vítimas da insegurança, ou se pensam estar ameaçados por ela.
Assim, assume que é necessário:

a. Analisar, tendo em conta o género, as estatísticas relativas ao volume e aos tipos de incidentes (inclusive os crimes graves cometidos contra a pessoa) que afetam a proteção e a segurança das mulheres e dos homens e, sempre que necessário, avaliar o nível e a natureza do medo da criminalidade ou de outras fontes de insegurança;

b. Desenvolver e implementar estratégias, políticas e ações, inclusive melhorias específicas do estado ou da configuração do ambiente (por exemplo os pontos de conexão dos transportes, os parques de estacionamento, a iluminação pública), assegurar a vigilância policial e outros serviços associados, aumentar a proteção das mulheres e dos homens na prática e a tentar reduzir a sua perceção respetiva da falta de segurança.

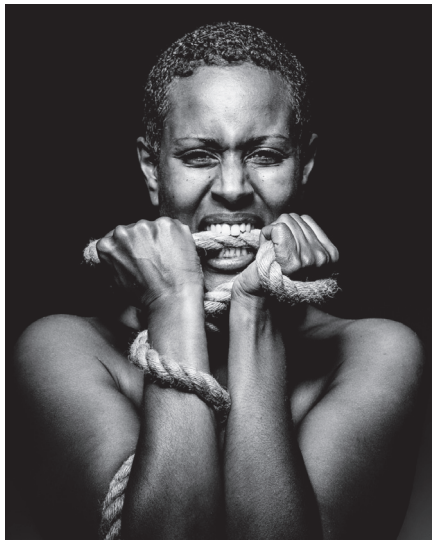
6.10. A VIOLÊNCIA SEXUAL



A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece que a violência sexual, que afeta as mulheres de maneira desproporcionada, constitui uma violação de um direito humano fundamental e é uma ofensa à dignidade e à integridade física e moral dos seres humanos.
Reconhece também que a violência sexual nasce da ideia, para o agressor, da superioridade de um sexo em relação ao outro no contexto de uma relação de poder desigual.
Assim, a Câmara Municipal da Figueira da Foz, reconhece a importância de reforçar políticas e ações contra a violência sexual, incluindo:

- Proporcionar ou ajudar as estruturas de assistência e de apoio às vítimas;
- Proporcionar informação pública, em cada uma das línguas utilizadas localmente, relativamente aos apoios disponíveis na região;
- Assegurar que as equipas profissionais interessadas receberam uma formação adequada para identificar e socorrer as vítimas;
- Promover campanhas de sensibilização e programas de educação para as vítimas atuais ou potenciais e para os agressores.

6.11. O TRÁFICO DE SERES HUMANOS



A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece que o crime de tráfico de seres humanos, que afeta as mulheres e as raparigas de maneira desproporcionada, constitui uma violação de um direito humano fundamental e é uma ofensa à dignidade e à integridade física e moral dos seres humanos.
A Câmara Municipal da Figueira da Foz encarrega-se de implementar e reforçar as políticas e as ações, visando a prevenção do tráfico de seres humanos, incluindo:

- Informação e campanhas de sensibilização e formação;
- Medidas para desencorajar tais atos;
- Medidas adequadas de assistência às vítimas, e intérpretes, inclusive o acesso a cuidados médicos, a um alojamento adequado e seguro.

7 DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

A Câmara Municipal da Figueira da Foz compromete-se, relativamente às suas atividades e serviços na área do desenvolvimento económico, a ter devidamente em conta as necessidades e os interesses das mulheres e dos homens, bem como das oportunidades que permitem a igualdade de progredir, e a tomar as medidas adequadas. Estas ações podem incluir o facto de:

- Ajudar e incentivar as mulheres empresárias;
- Assegurar que o apoio às empresas, financeiro e outro, promove a igualdade dos sexos;
- Encorajar as mulheres em situação de formação a adquirir as competências e as qualificações geralmente consideradas como «masculinas» e vice-versa;
- Incentivar as entidades empregadoras a recrutar mulheres aprendizes ou estagiárias que têm competências e qualificações geralmente consideradas como "masculinas", oferecendo-lhes lugares correspondentes e vice-versa.

8 GEMINAÇÃO E COOPERAÇÃO INTERNACIONAL

A Câmara Municipal da Figueira da Foz reconhece o valor da geminação e da cooperação internacional, nomeadamente a europeia, para a aproximação dos/as cidadãos/ãs, e para a promoção do intercâmbio dos saberes e da compreensão mútua para além das fronteiras nacionais.

A Câmara Municipal da Figueira da Foz compromete-se, nas suas atividades em matéria de geminação e de cooperação europeia e internacional:

- A incluir nestas atividades, de maneira igualitária, as mulheres e os homens vindos de horizontes diferentes;
- A utilizar as suas relações de geminação e as suas parcerias europeias e internacionais como uma plataforma de intercâmbio de experiências e de saberes sobre as questões de igualdade das mulheres e dos homens;
- A incluir a dimensão da igualdade dos sexos nas suas ações de cooperação descentralizadas.

9 NOÇÃO DE BOA PRÁTICA

O Município da Figueira da Foz corrobora o conceito de Boa Prática defendido pela CITE, sendo que uma Boa Prática em matéria de Igualdade de Género no trabalho e no emprego, resulta de uma ideia, preferencialmente inovadora, que se apresenta como uma solução para um determinado problema, num determinado contexto. Uma Boa Prática deve ser, na sua conceção e implementação, participada, adequada e útil para todos/as os/as trabalhadores/as.

Também para a estrutura autárquica, as Boas Práticas em Igualdade de Género, devem ser acessíveis, apropriadas e sustentáveis ao longo do tempo.

As organizações socialmente responsáveis, assumem cada vez mais a promoção da igualdade de género, da conciliação do trabalho, da vida familiar e pessoal, integrando na sua gestão, políticas e práticas nestes domínios. Esta é uma estratégia organizacional inovadora, que lhes traz benefícios e vantagens competitivas, enquanto organizações compostas por mulheres e por homens, por trabalhadores/as.

10 DIMENSÕES DE ANÁLISE - SUGESTÕES DE BOAS PRÁTICAS NA CM

10.1. MISSÃO, VALORES E ESTRATÉGIA

Explicação genérica

A missão e valores de uma entidade pública como a Câmara Municipal da Figueira da Foz, é tida em conta como um exemplo a seguir pela população local, onde igualdade de género surge como ideia subjacente à sua filosofia, opções e decisões, sendo, só por si, um fator multiplicador, pois outras entidades, do mesmo modo, vão querer adotar esta missão e valores.
Internamente, o sistema de valores da Câmara vai transmitir aos seus trabalhadores/as o que se espera que estes e estas façam em determinada situação. Os valores representam os critérios de referência que influenciam os princípios, a cultura, as decisões e as ações da organização, enquanto que o sistema de valores é o conjunto de valores fundamentais que norteiam a atuação da organização e a conduta das pessoas que a integram, em consonância com a sua visão e missão (Norma Portuguesa de Responsabilidade Social 4469-1 2007).

Breves resultados do Diagnóstico:

O Despacho n.º 50-PR/2011 datado de 26 de dezembro de 2011 define a missão e os objetivos estratégicos da Câmara Municipal da Figueira da Foz para o ano 2012, sendo que, apesar de não constarem desses objetivos a igualdade de género ou de oportunidades, resulta claro do mesmo despacho que os princípios orientadores desses objetivos são, conforme se pode verificar pelo recorte de parte desse despacho onde "o respeito pela legalidade e pela igualdade de tratamento de todos os cidadãos", "o respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos". Tais objetivos advêm do Regulamento n.º 791/2010 de19 de outubro, tendo sido transcritos do seu artigo 4º com a epígrafe "princípios orientadores".
A Autarquia alocou verbas para a implementação de um projeto com vista a diagnosticar a entidade nos vários domínios da sua responsabilidade social, bem como na criação futura de um Plano Municipal para a Igualdade e de um Equipa para a Igualdade.

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Inclusão nos documentos estratégicos da entidade as questões relacionadas com a igualdade de género, de forma a alterar a cultura organizacional da mesma.
- Implementação de um plano de igualdade e de ação para a igualdade de género com medidas e metas para a sua concretização.
- Criação de um Gabinete promotor da igualdade e oportunidades, apostando na cidadania ativa, plena e inclusiva aberta à comunidade.
- Organização de ações de sensibilização junto dos parceiros sociais, utilizando a rede social como veículo na disseminação da informação sobre igualdade de género.
- Organização de conferências dirigidas a todos os interessados e à comunidade em geral ou a estudantes das áreas sociais e humanas, com o objetivo de repensar as mudanças da sociedade em torno da igualdade.

Procedimentos a adotar:

A Câmara Municipal da Figueira da Foz deve integrar a igualdade de género ao nível dos seus valores, deverá definir ao nível da sua política de Recursos Humanos, objetivos concretos quanto a esta opção, nomeadamente através da promoção da participação de mulheres em funções predominantemente masculinas (ex: gestão) e vice-versa.
As entidades que integrem nesta dimensão as questões da igualdade entre homens e mulheres, deve ainda incluir objetivos concretos para eliminar o assédio nos locais de trabalho e a discriminação, sendo que todos estes objetivos devem ser transversais a todas as políticas da entidade e planos de ação.
Inclusão nos documentos estratégicos da entidade as questões relacionadas com a igualdade de género, de forma a alterar a cultura organizacional da mesma.

VERIFICAR SE CONTÉM A IGUALDADE DE GÉNERO NA SUA MISSÃO, VALORES E ESTRATÉGIA:		
	SIM	NÃO
Os documentos estratégicos da entidade contêm as questões relacionadas com a igualdade de género?		
Existe um gabinete promotor da igualdade e oportunidades, apostando na cidadania ativa, plena e inclusiva, aberto à comunidade?		
A entidade dissemina informação sobre igualdade de género, nomeadamente através de ações de sensibilização junto dos parceiros sociais, ou através do seu website?		

Legislação

Missão, Valores e Estratégia

Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro - D.R., IS, n.º 205, 22/10/2008 - Adota medidas de promoção da transversalidade da perspetiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade

Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro - D.R., IS, n.º 178, 14/09/2009 - Aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro - D.R., IS, n.º 176, 10/09/2009 - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho

Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio - D.R., IS, n.º 101, 25/05/2010 - Aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade

Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-12-2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género (J.O. n.º L 403 de 30-12-2006)
Adenda ao Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-12-2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género (J.O. n.º L 403 de 30-12-2006) (J.O. n.º L 54 de 22-02-2007)

Lei n.º 4/2009, de 29 de Janeiro - D.R., IS, n.º 20, 29/01/2009 - Define a proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas (Com a alteração introduzida pela Lei n.º 10/2009, de 10 de março)

Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro de 2009 - D.R., IIS, n.º 188, 28/09/2009 - Acordo coletivo de carreiras gerais

Regulamento de extensão n.º 1-A/2010, de 2 de março de 2010 - D.R., IIS, n.º 42, Suplemento, 02/03/2010 - Regulamento de extensão do acordo coletivo de trabalho n.º 1/2009 (acordo coletivo de carreiras gerais)

Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19-12-78, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social - J.O. n.º L 6 de 10-01-79

Diretiva 86/378/CEE do Conselho, de 24-07-86, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social – Alterada pela Diretiva 96/97/CE do Conselho, de 20-12-96, e, a partir de 15-08-2009, revogada pela *Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 05-07-2006 (J.O. n.º L 225 de 12-08-86)

Diretiva 96/97/CE do Conselho, de 20-12-96, que altera a Diretiva 86/378/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social – A partir de 15-08-2009, revogada pela *Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 05-07-2006 (J.O. n.º L 46 de 17-02-97)

Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27-11-2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional – (J.O. n.º L 303 de 02-12-2000)

Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23-09-2002, que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (Texto relevante para efeitos do EEE) – A partir de 15-08-2009, revogada pela *Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 05-07-2006 – (J.O. n.º L 269 de 05-10-2002)

Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13-12-2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (J.O. n.º L 373 de 21-12-2004)

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05-07-2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) (J.O. n.º L 204 de 26-07-2006)

Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 07-07-2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho (J.O. n.º L 180 de 15-07-2010)

Decisão 50/2002/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 07-12-2001, que estabelece um programa de ação comunitária de incentivo à cooperação entre os Estados-Membros em matéria de luta contra a exclusão social (J.O. n.º L 10 de 12-01-2002)

Decisão 848/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-04-2004, que estabelece um programa de ação comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres (J.O. n.º L 157 de 30-04-2004)

Retificação à Decisão 848/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-04-2004, que estabelece um programa de ação comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres (J.O. n.º L 195 de 02-06-2004)

Decisão 2008/591/CE da Comissão, de 16-06-2008, relativa à criação de um Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (J.O. n.º L 190 de 18-07-2008)

Decisão 1554/2005/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 07-09-2005, que altera a Decisão 2001/51/CE do Conselho que estabelece um programa de ação comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre homens e mulheres e a Decisão 848/2004/CE, que estabelece um programa de ação comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres (J.O. n.º L 255 de 30-09-2005)

Decisão 2012/239/UE do Conselho, de 26-04-2012, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros (J.O. n.º L 119 de 04-05-2012)

Recomendação Rec (98) 14 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre integração e perspetiva de género (adotada pelo Comité de Ministros a 7 de outubro de 1998) (Conselho da Europa)

Recomendação Rec (2007) 13 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre a integração da perspetiva da igualdade de género na educação (adotada pelo Comité de Ministros a 10 de outubro de 2007) (Conselho da Europa)

Recomendação Rec (2007) 17 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género (adotada a 21 de novembro de 2007) (Conselho da Europa)

Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13-12-84, relativa à promoção de ações positivas a favor das mulheres (J.O. n.º L 331 de 19-12-84)

Resolução do Parlamento Europeu sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia (J.O. n.º C 288 E de 25-11-2006)

Resolução do Parlamento Europeu, de 07-05-2009, sobre a integração da dimensão de género nas relações externas da UE e na consolidação da paz/construção do Estado (J.O. n.º C 212 E de 05-08-2010)

Resolução do Parlamento Europeu, de 10-02-2010, sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia – 2009 (J.O. n.º C 341 E de 16-12-2010)

Resolução do Parlamento Europeu, de 17-06-2010, sobre os aspetos relativos ao género no abrandamento económico e da crise financeira (J.O. n.º C 236 E de 12-08-2011)

Resolução do Parlamento Europeu, de 08-03-2011, sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia – 2010 (J.O. n.º C 199 E de 07-07-2012)

10.2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Explicação genérica

Esta dimensão engloba a política dos recursos humanos de uma entidade no que concerne ao recrutamento e seleção dos elementos que a compõem. Nesta dimensão deve atender-se ao facto de que os processos de recrutamento e seleção de pessoal assentam no princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, nomeadamente através da adoção da linguagem inclusiva nos seus anúncios de oferta de emprego ou candidaturas. No âmbito desta dimensão a entidade deve encorajar a candidatura e a seleção de homens e/ou de mulheres em profissões onde um dos sexos esteja sub-representado.

Esta dimensão é fundamental para a promoção da igualdade de género no trabalho e no emprego, permitindo atuar sobre a política de gestão de recursos humanos das entidades empregadoras e, assim, contribuir para combater o fenómeno da segregação profissional e promover o acesso

equilibrado de homens e mulheres a cargos de direção.

O Código do Trabalho, no nº1 do artigo 30º, reconhece esta importância e prevê expressamente que, *"a exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador ou trabalhadora em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade, constitui discriminação em função do sexo"*. Consequentemente, o nº 2 da mesma disposição legal prevê que *"o anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo."*

A ambos os casos, havendo violação, considerou o legislador atribuir a contraordenação muito grave.

Breves resultados do diagnóstico

Na Câmara Municipal da Figueira da Foz, de acordo com os resultados do diagnóstico efetuado, o recrutamento e as admissões de Recursos Humanos são sempre efetuados com recurso a procedimentos concursais.
Aquando da aplicação dos critérios e procedimentos de seleção de recursos humanos, o Município da Figueira da Foz tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, pelo facto de estes processos serem levados a cabo através da via concursal, ou seja, o princípio estar basicamente assegurado, pois as vagas destinam-se a candidatos de ambos os sexos e os avisos são estabelecidos, tendo por base o conteúdo funcional das categorias a recrutar (critérios objetivos).
Nos avisos de abertura de procedimentos concursais estão patentes os princípios de igualdade e da não discriminação, não contendo elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: "disponibilidade total", "situação conjugal" e "situação familiar").
A Câmara Municipal da Figueira da Foz parece adotar procedimentos no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local, nomeadamente no que respeita à aplicação do prescrito pela "Lei da Paridade", ou seja, a *Lei Orgânica n.º 3/2006 de 21 de agosto*.
Apesar da Câmara Municipal da Figueira da Foz não constituir equipas de seleção de recursos humanos onde presida o princípio de uma representação de homens e mulheres equilibrada, estão assegurados os princípios de neutralidade e igualdade de condições e de oportunidades para todos/as os/as candidatos/as, uma vez que os júris são compostos pelas pessoas mais próximas do setor ou da função a selecionar, tal como descrito na portaria que regula os procedimentos concursais.
Conforme Balanço Social da Câmara Municipal da Figueira da Foz, a mesma detém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção de pessoal.
Nesta Autarquia são assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo, nos processos de avaliação de desempenho.

Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias nesta dimensão:

- Tendo sido apuradas várias pessoas para o preenchimento de uma vaga como auxiliar de infância, apesar de o candidato masculino apresentar melhor curriculum, é uma candidata mulher que é contratada, sem qualquer fundamentação objetiva que o justifique;
- A Instituição X publicita oferta de emprego nos seguintes termos "Empresa pretende recrutar jovem rapaz com a categoria profissional de operário fabril";
- A Instituição X tem por política nunca contratar trabalhadoras para o setor produtivo alegando que as funções em causa são muito penosas em termos de condições de trabalho;
- A Instituição X só contrata homens para um posto de trabalho em concreto com fundamento em que as características gerais e socialmente reconhecidas a este sexo são mais adequadas às funções em causa;
- A Instituição X nunca contrata mulheres com o argumento que estas, geralmente, faltam mais do que os homens;
- A Instituição X só contrata mulheres porque a maioria do pessoal é feminino e prefere ter mulheres como colegas de trabalho;
- A Instituição X só contrata mulheres para o atendimento ao público com fundamento que estas são, normalmente, mais simpáticas do que os homens e que, portanto, os clientes gostam mais de ser atendidos por mulheres.

Procedimentos a adotar

Os processos de recrutamento e seleção de pessoal devem ser claros e transparentes, por forma a não violarem o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, devendo todos os recrutamentos ser sempre formais.
De acordo com o disposto no artigo 32º do Código do Trabalho, este obriga *"todas as entidades empregadoras mantenham durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, sob pena de consubstanciar uma contraordenação leve, os seguintes elementos:*

a. *Convites para o preenchimento de lugares;*
b. *Anúncios de oferta de emprego;*
c. *Número de candidaturas para apreciação curricular;*
d. *Número de candidatos/as presentes em entrevistas de pré-seleção;*
e. *Número de candidatos/as aguardando ingresso;*
f. *Resultados de testes ou provas de admissão ou seleção;*
g. *Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação, promoção profissionais e condições de trabalho".*

O recrutamento e seleção de pessoal deve sempre estar pautado pelas qualidades específicas e individuais de cada pessoa em concreto, e não estar corrompido por ideias estereotipadas que atribuem

determinado tipo de características físicas e psicológicas a um grupo – **Exemplo**: as mulheres são muito melhores no desempenho de funções ligadas ao cuidado e à educação e os homens muito mais capazes de decidir e manter a calma em funções de grande responsabilidade ou os homens são muito melhores condutores de veículos motores do que as mulheres.

VERIFICAR SE OS CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO SÃO CUMPRIDOS:											
Critérios e procedimentos:											
	Formais	ou		Informais	(ex: práticas e usos da Câmara e do conhecimento geral)						
Se formais, verificar:			Existência de entrevistas de seleção:			SIM		NÃO			
Se sim, quem foram os intervenientes:											
Júri paritário		Recursos humanos		Chefia		Outros					
_____											
A decrição da função a contratar é definida de forma neutral ou com referência a ambos os sexos?						SIM		NÃO			
Há manifestação de preferência por um dos sexos?						SIM		NÃO			
Há elementos de caracterização predominantemente atribuídos a um dos sexos e sem ligação ao conteúdo funcional e exercer?						SIM		NÃO			

Se informais: A legislação aponta no sentido da transparência e da objetividade destas práticas já que, se houver alguma queixa de discriminação, a Câmara Municipal terá de demonstrar se tal situação não se verificou, pois a lei prevê a inversão do ónus da prova.

DEVE PROCURAR-SE A CONFIRMAÇÃO NOS SEGUINTES DOCUMENTOS
(todos ou parte):

- Regulamentos internos
- Ficha de Candidatura
- Questionário de seleção
- Guião de entrevista
- Ata de deliberação sobre Recrutamento
- Anúncios de oferta de emprego
- Lista de candidatos/as aprovados/as aguardando ingresso
- Condições de contratação
- Candidaturas espontâneas
- Outros _____

Legislação
Recrutamento e Seleção de Pessoal

Portaria n.º 1212/2000, de 26 de dezembro - D.R., IS-B, n.º 296, 26/12/2000 - Institui o regime de majoração dos apoios financeiros previstos nas medidas de política de emprego para as profissões significativamente marcadas por discriminação de género

Despacho conjunto n.º 373/2000, de 31 de março de 2000, da Presidência do Conselho de Ministros e do Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública - D.R., IIS, n.º 77, 31/03/2000 - Determina que nos avisos de abertura de todos os concursos de ingresso, acesso ou de pessoal dirigente, na Administração Pública, Central ou Local, bem como naqueles que tenham por objeto a celebração de contratos de trabalho a termo certo, conste menção do cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa

Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro - D.R., IS, n.º 32, 15/02/2011 - Proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente e transpõe a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de junho, a Diretiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro, e a Diretiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho

Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 09-02-76, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho – Alterada pela Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23-09-2002, e, a partir de 15-08-2009, revogada pela *Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 05-07-2006 (J.O. n.º L 39 de 14-02-76)

10.3. FORMAÇÃO E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA
Explicação genérica

Esta dimensão integra o domínio da educação e da formação. E é nestes domínios que a Câmara Municipal da Figueira da Foz deve contemplar na sua política a igualdade de acesso de mulheres e homens a oportunidades de educação e formação e se garante o acesso de ambos os sexos ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecida por lei. Na elaboração dos planos de formação, a Câmara Municipal da Figueira da Foz também procurará ter em conta módulos relacionados com a temática da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres.

O acesso à formação profissional proporcionada pela Câmara é um momento determinante para evitar a perpetuação de situações de segregação profissional e combater os estigmas de acesso a categorias profissionais mais bem remuneradas e a cargos de direção preferencialmente para um dos sexos em detrimento do outro.

O Código do Trabalho, no nº3 do artigo 30º, tem esta preocupação bem sublinhada ao estabelecer que *"em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação (...)"*.

Também no artigo 61º, enquadrado na subsecção específica sobre direitos laborais relativos à parentalidade, o legislador, visando prevenir situações de discriminação, nomeadamente de género, decorrentes da utilização de licenças parentais ou licenças para apoio à família, vem prever expressamente que a entidade empregadora deve praticar medidas positivas na empresa, devendo *"(...) facultar ao/à trabalhador/a, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional"*.

Breves resultados do diagnóstico

Para ser possível a aprendizagem ao longo da vida, a Câmara Municipal da Figueira da Foz deve dar a possibilidade dos seus trabalhadores/as de interromperem a carreira para estudos ou formação, bem como para a participação em processos considerados de aprendizagem ao longo da vida. O privilegiar a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que se encontrem sub-representados/as.

De facto, o Município da Figueira da Foz integra no seu plano de formação certificada, módulos relacionados com a temática da igualdade entre homens e mulheres, mesmo antes da existência do Projeto "Caminhos de Igualdade".

As chefias do Município da Figueira da Foz afirmam ter presente na elaboração do plano de formação o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia.

Existem trabalhadores/as com a qualidade de trabalhadores/as-estudantes, aos/às quais a Câmara concede benefícios ao abrigo do art.16º *do Regulamento Interno do Horário dos Trabalhadores/as da Câmara* (RIOHT), o qual se encontra facilmente disponível no website da Entidade.

A Câmara Municipal da Figueira da Foz incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida.

O Organismo assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por Lei.

Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias nesta dimensão:

- Na Instituição X, anualmente, as pessoas que trabalham em categorias profissionais onde há predominância de um dos sexos beneficiam de mais ações de formação do que aquelas que correspondem ao outro sexo;
- Em igualdade de circunstâncias, na Instituição X, um trabalhador foi escolhido para beneficiar de uma ação de formação em detrimento de outra trabalhadora, sem que haja justificação objetiva para o efeito;
- A Instituição X agenda a realização de ações de formação sistematicamente para período pós-laboral, o que impede a participação de muitas trabalhadoras com responsabilidades familiares de participar nessas ações;
- Na Instituição X, as ações de formação relativas à aprendizagem de Y e/ou Z, imprescindíveis para o acesso a categorias profissionais com remuneração de base mais elevada, é sempre proporcionada a homens;

Procedimentos a adotar

Tal como acontece com o recrutamento, também o acesso à formação profissional poderá ser condicionado às questões de género. Na maior parte das vezes a divulgação de ações de formação é, ela própria, discriminatória, ou porque as ações não são designadas pelas respetivas áreas («Desenho», «Eletrónica», «Informática»…), ou porque não explicitam expressamente que a ação se destina a candidatos de ambos os sexos, ou ainda, porque é proporcionada sistematicamente mais formação contínua em áreas da atividade da empresa em que predomina um dos sexos. Outra situação comum de discriminação de género no acesso à formação profissional, dentro da empresa, consiste no facto de o planeamento da formação interna não ter em conta as necessidades de conciliação entre a vida profissional e familiar das trabalhadoras e dos trabalhadores.

VERIFICAR SE OS CRITÉRIOS DE ACESSO À ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E RECONVERSÃO PROFISSIONAL SÃO:		
CRITÉRIOS? FORMAIS ? OU INFORMAIS ?		
Se critérios Formais, verifica se:		
	SIM	NÃO
A entidade empregadora elabora um plano de formação anual?		
A descrição do perfil do/a formando/a é definido de forma neutral ou com referência a ambos os sexos?		
Na formação dirigida a profissões em que um dos sexos se encontra subrepresentado, o critério de seleção considerou o equilíbrio entre homens e mulheres?		
A formação é dada em horário laboral?		
Se critérios informais:		
Não deixe de analisar pelo menos o Anexo C do Relatório Único e de esclarecer a entidade empregadora que a legislação aponta no sentido da transparência e da objetividade destas práticas, devendo as mesmas, estarem registadas já que, se houver alguma queixa de discriminação, esta entidade terá de demonstrar se tal situação se verificou ou não.		

PARA A ANÁLISE DESTAS QUESTÕES DEVERÁ CRUZAR OS INDICADORES:

- Sexo dos/as formandos/as, com idade, com tipo de formação, com categoria profissional, com área de atividade;
- Nº de trabalhadores/as que frequentaram curso/ação de formação, por sexo, relativamente ao nº total de trabalhadores/as.

Para além das respostas que obtiver deve procurar a confirmação das mesmas nos seguintes documentos (todos ou parte, marcando para sua orientação os que analisou):

- Plano de formação anual e registos de formação (certificado, registo de assiduidade, etc.), ? Relatório Único – Anexo C, ? Anúncio da ação de formação
- Regulamento de formação

Legislação

Formação e Aprendizagem Ao Longo Da Vida

Resolução 2003/C175/02 do Conselho, de 15-07-2003, sobre o capital social e humano - Formar o capital social e humano na sociedade do conhecimento: aprendizagem, trabalho, coesão social e igualdade dos sexos (J.O. n.º C 175 de 24-07-2003)

Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 09-02-76, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho – Alterada pela *Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 23-09-2002, e, a partir de 15-08-2009, revogada pela Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05-07-2006 (J.O. n.º L 39 de 14-02-76)

Recomendação 87/567/CEE da Comissão, de 24-11-87, sobre formação profissional de mulheres (J.O. n.º L 342 de 04-12-87)

Resolução 88/C333/01 do Conselho, de 16-12-88, relativa à reintegração e integração profissional tardia das mulheres (J.O. n.º C 333 de 28-12-88)

Resolução do Parlamento Europeu sobre a igualdade de oportunidades para rapazes e raparigas nos domínios da educação e da formação profissional (J.O. n.º C 235 de 12-09-88)

Resolução do Parlamento Europeu, de 15-01-2009, sobre a transposição e aplicação da Diretiva 2002/73/CE relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (J.O. n.º C 46 E de 24-02-2010)

Resolução do Parlamento Europeu, de 06-05-2009, sobre a inclusão ativa das pessoas excluídas do mercado de trabalho (J.O. n.º C 212 E de 05-08-2010)

10.4. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA

Explicação genérica

A igualdade entre homens e mulheres no trabalho deve estar também presente ao nível da remuneração e dos processos de gestão de promoção e de progressão de carreiras.

A igualdade de remuneração deve atender ao princípio do "trabalho igual, valor igual", sem discriminação em função do sexo, a existência de critérios de promoção e progressão na carreira, que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados, bem como a possibilidade de uma gestão de carreira igualitária para homens e mulheres, sendo que nesta dimensão todas estas questões devem ser contempladas.

Os dados estatísticos, quer nacionais, quer internacionais, demonstram que continuam a existir discriminações e desigualdades remuneratórias, complexas e persistentes no mercado de trabalho, entre as mulheres e os homens.

A desigualdade salarial entre mulheres e homens, em Portugal, situa-se perto dos 17%. No entanto, a diferença salarial é mais acentuada quando se considera o ganho médio mensal (que engloba outras prestações regulares e periódicas, diretas ou indiretas). Por outro lado, a desigualdade salarial entre mulheres e homens, em Portugal, é tanto maior quanto mais elevado o nível de qualificação. Esta desigualdade é particularmente acentuada na categoria de quadros superiores, na qual as mulheres auferem menos 28,5% do que os homens em termos de remuneração média de base e menos 29,5% em termos de ganho.

O mesmo se verifica em termos dos níveis habilitacionais, onde as diferenças salariais são mais evidentes nos postos de trabalho correspondentes a pessoal técnico superior do que nos postos de trabalho ocupados por pessoal técnico ou indiferenciado.

O Código do Trabalho, no artigo 31º, estabelece que *"Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo."* Explicita ainda o nº 2 do mesmo artigo que *"A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual: a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida; b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma."*

Tal significa que não podem ser pagos salários diferentes, para funções iguais ou de igual valor, tendo por base critérios que não sejam objetivos e comuns a ambos os sexos. Aliás, o Código do Trabalho, nos nºs 3 e 4 do mesmo artigo 31º, estatui que *"As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade"* exceto quanto *"(...) às licenças, faltas ou dispensas rela-*

tivas à proteção na parentalidade que não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores."

Dado o enquadramento legal, a questão da apreciação das disparidades salariais *(pay gap)* implica sempre a avaliação das funções do posto de trabalho e dos critérios que fundamentam o salário em concreto que é auferido, em comparação com outros postos de trabalho iguais ou de igual valor.

De acordo com o disposto no nº6 do artigo 31º do Código do Trabalho, às situações de comprovada situação de disparidade salarial, sem fundamento em critérios objetivos e comuns a ambos os sexos, corresponde uma contraordenação muito grave.

Breves resultados do Diagnóstico

A Câmara Municipal da Figueira da Foz, na atribuição de remunerações, tem sempre presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças parentais e de assistência à família), uma vez que é aplicada a tabela salarial em vigor para a função pública. Desta forma, o Município da Figueira da Foz está a assegurar, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre trabalhadores/as, não discriminando em função do género.

Quando se nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, está presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, uma vez que todas as vagas são preenchidas em concurso, sendo a seleção efetuada por critérios de competência, independentes do sexo. Esta forma de atuar valida o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo.

As competências dos/as trabalhadores/as (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via formal e informal) são reconhecidas pela Entidade, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira, através da atribuição de maiores responsabilidades. As mesmas são também reconhecidas através da avaliação de desempenho (SIADAP).

Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias nesta dimensão:

- Na Instituição X existem duas categorias profissionais com designações diferentes mas em que o conteúdo funcional é idêntico. A cada uma delas corresponde retribuição diferente, sendo cada um dos sexos predominante em cada uma dessas categorias;
- A Instituição X atribui valores de cartão de crédito e veículos de serviço de cilindrada mais elevada aos trabalhadores do que às trabalhadoras que exercem funções na mesma categoria profissional;

- A Instituição X atribui aos seus trabalhadores/as, como forma de complemento de retribuição, o pagamento de um seguro de saúde que, no entanto, só é extensível a cônjuges e filhos, no caso de trabalhadores do sexo masculino;
- O regulamento interno da Instituição X prevê que só são elegíveis para atribuição de prémio de assiduidade ou produtividade, os trabalhadores/as que não tenham faltado ao trabalho no ano anterior, incluindo por motivo de gozo de licenças parentais ou ausências motivadas por incapacidade para o trabalho decorrente de gravidez de risco;
- Na Instituição X apenas os homens são integrados em projetos que envolvem viagens ao estrangeiro, que implicam o pagamento de ajudas de custo e trabalho suplementar, porque as mulheres são consideradas menos disponíveis por causa das suas responsabilidades familiares.

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Criar comissões municipais para a igualdade de género que desenvolvam iniciativas em prol da igualdade de género e coordenem as ações nesta área.
- Promover a participação equilibrada de homens e mulheres, particularmente nos lugares de chefia e direção.
- Constituir, na medida do possível, um grupo paritário de júris para recrutamento e seleção no âmbito dos concursos públicos.
- Adaptar os critérios de recrutamento e nomeação para lugares de consulta e de decisão, garantindo a sua pertinência e a não discriminação das mulheres.
- Assegurar de maneira equitativa e transparente a promoção da igualdade de oportunidades no desenvolvimento pessoal e profissional.
- Assegurar a proibição de todas as formas de assédio sexual e moral no local de trabalho.

VERIFICAR SE A CÂMARA MUNICIPAL ASSEGURA, NA SUA POLÍTICA SALARIAL, O CUMPRIMENTO DO PRINCÍPIO DE "SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO IGUAL OU DE VALOR IGUAL" ENTRE TRABALHADORES/AS NA RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS

Embora cada vez mais raras, podem surgir situações em que existem várias categorias profissionais com denominação diferente, a que correspondem retribuições de base distintas, mas em que o conteúdo funcional é idêntico, sendo que um dos sexos predomina em cada uma dessas categorias. Outra situação de discriminação direta ocorre quando, para o exercício da mesma categoria profissional, os homens ganhem sistematicamente mais que as mulheres, ou vice-versa, sem que tal se fundamente numa razão objetiva.
Contudo, a maioria das situações de diferença salarial entre homens e mulheres no trabalho consubstanciam situações de discriminação indireta, quando se verifica o pagamento de retribuição diferente para categorias profissionais distintas, mas que exigem o mesmo grau de responsabilidade, esforço físico ou intelectual, penosidade ou experiência. Ou seja, em situações em que o

trabalho não é igual mas é de igual valor.
Para determinar se trabalhos diferentes são de igual valor, tem de se examinar as respetivas tarefas envolvidas. A análise deve basear-se em critérios absolutamente objetivos, sendo indispensável analisar todos os componentes do pacote salarial, incluindo o salário base e todas as prestações patrimoniais (subsídios, prémios, comissões, etc.)

VERIFICAR SE:

As funções relativas às categorias profissionais com maior representação feminina, comparativamente com as restantes, têm justificação objetiva para o seu enquadramento nos níveis mais baixos da hierarquia funcional e salarial? SIM ? NÃO ?

A determinação do valor das remunerações (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres? SIM ? NÃO ?

Os critérios de atribuição de prémios de produtividade, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., são publicitados na empresa, de forma a chegarem ao conhecimento dos trabalhadores/as? SIM ? NÃO ?

As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade produzem diferenças na retribuição e remunerações complementares dos trabalhadores/as?
SIM ? NÃO ?

PARA A ANÁLISE DESTA QUESTÃO DEVERÃO AINDA SER CRUZADOS OS SEGUINTES INDICADORES:

- Sexo, categoria profissional, remunerações base, prémios e subsídios regulares, prestações irregulares e nº de horas normais remuneradas, trabalho suplementar, antiguidade na categoria.

PARA ANÁLISE DESTA QUESTÃO AINDA DEVEM SER EXAMINADOS OS SEGUINTES DOCUMENTOS:

- Relatório Único – Quadro de Pessoal
- IRCT aplicável
- Registo dos/as trabalhadores/as
- Regulamentos internos e ordens de
- serviço que fixem valores e condições de atribuição de remunerações complementares licença parental, etc.
- Recibos de vencimentos
- Listagem de trabalhadores/as que se ausentaram por assistência inadiável à família e gozo de licença

Legislação
Remunerações e Gestão da Carreira

Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto - D.R., IS-A, n.º 189, 18/08/98 -Estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública (Retificado pela Declaração de Retificação n.º 13-E/98, de 31 de agosto, e com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro)

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março - D.R., IS-A, n.º 76, 31/03/99 - Estabelece o regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da administração central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos (Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, pelo Decreto-Lei n.º 70-A/2000, de 5 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 157/2001, de 11 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 181/2007, de 9 de maio, pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março, pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março)

Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto - D.R., IS, n.º 167, 29/08/2012 - Procede à quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por forma a adequá-lo à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade.

Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10-02-75, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos – A partir de 15-08-2009, revogada pela Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05-07-2006 (J.O. n.º L 45 de 19-02-75)

Resolução do Parlamento Europeu, de 18-11-2008, que contém recomendações à Comissão sobre a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres

Resolução do Parlamento Europeu sobre a proteção no trabalho da mulher grávida e em período pós-parto (J.O. n.º C 158 de 17-06-91)

Resolução do Parlamento Europeu sobre a comunicação da Comissão intitulada: "Código de conduta relativo à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor" (J.O. n.º C 200 de 30-06-97)

Resolução do Parlamento Europeu sobre salário igual para trabalho de igual valor (J.O. n.º C 77 E de 28-03-2002)

10.5. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS

Explicação genérica

Esta dimensão tem como condição subjacente para a sua concretização a democratização e a cidadania, no pressuposto de que, através dessa participação e diálogo se mobilizem vontades para alcançar os objetivos da modernização e da competitividade, atendendo também aos interesses e necessidades de quem nelas exerce a sua atividade profissional. Através desta dimensão apreender-se-á o modo de relacionamento da entidade com os/as trabalhadores/as e suas organizações, de forma a apurar em que medidas são chamados/as a participar no quotidiano da entidade e de que modo o diálogo social é parte integrante da cultura organizacional.

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Fomentar o diálogo social é a participação dos/as trabalhadores/as, bem como das suas organizações representativas, no domínio da igualdade de género, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e na proteção da maternidade e da paternidade com vista a capacitar a integração e motivação dos/as trabalhadores/as.
- Incentivar e permitir reuniões periódicas com os/as trabalhadores/as.
- Incentivar e permitir a criação de associações de trabalhadores/as.

Legislação

Diálogo Social e Participação dos/as Trabalhadores/as e/ou suas Organizações Representativas

Lei Orgânica n.º 3/2006. DR 160 SÉRIE I de 2006-08-21 (Lei da Paridade) – Estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos

Lei n.º 10/2001, de 21 de maio - D.R. IS-A, n.º 117, 21/05/2001 - Institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres

Resolução do Parlamento Europeu, de 06-07-2010, sobre contratos atípicos, percursos profissionais seguros, flexigurança e novas formas de diálogo social (J.O. n.º C 351 E de 02-02-2011)

Decisão 95/C168/02 do Conselho, de 27-03-95, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nas tomadas de decisão (J.O. n.º C 168 de 04-07-95) - O documento foi publicado sob Resolução 95/C168/02

Recomendação 96/694/CE do Conselho, de 02-12-96, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (J.O. n.º L 319 de 10-12-96)

Resolução do Conselho, de 12-07-82, relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres (J.O. n.º C 186 de 21-07-82)

Segunda Resolução 86/C203/02 do Conselho, de 24-07-86, relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres (J.O. n.º C 203 de 12-08-86)

Resolução do Parlamento Europeu sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na função pública (J.O. n.º C 362 de 02-12-96)

Resolução 96/C386/01 do Conselho, de 02-12-96, relativa à integração do princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no quadro dos fundos estruturais europeus (J.O. n.º C 386 de 20-12-96)

Resolução 94/C368/02 do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos em Conselho, de 06-12-94, relativa à participação equitativa das mulheres numa estratégia de crescimento económico orientada para o aumento do emprego na União Europeia (J.O. n.º C 368 de 23-12-94)

Resolução do Parlamento Europeu sobre as políticas da União Europeia em matéria de igualdade entre os sexos (J.O. n.º C 102 E de 28-04-2004)

10.6. DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Explicação genérica

O dever de respeito pelas pessoas, quer sejam homens ou mulheres, no local de trabalho, é garantido através de atitudes e comportamentos que não coloquem em causa a dignidade de cada trabalhador/as. Devem existir princípios éticos e de normas que assegurem essa dignidade, e que protejam os/as trabalhadores/as em caso de comportamentos violadores da mesma, quer sejam manifestados de forma verbal, não verbal, física, ou de índole sexual.

O assédio no local de trabalho continua a ser uma matéria tabu nos dias de hoje, contrastando fortemente o escasso número de queixas formais que chegam às autoridades competentes com o elevado número de reporte de casos sinalizados por organizações não-governamentais, um pouco por todo o país.

Por assédio entende-se o comportamento indesejado (gesto, palavra, comportamento, atitude…) que atente, pela sua repetição, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa,

pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio é moral, quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhantes, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

O assédio é sexual, quando o comportamento indesejado reveste caráter sexual, nomeadamente convites e envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico, chantagem para obtenção de progressão laboral em troca de favores sexuais.

Em ambas as situações, o assédio:

- É um processo, ou seja, não um fenómeno ou um facto isolado, mesmo que de grande gravidade, mas antes um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;
- Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e também física, quebrando-lhe a sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, e buscando, assim, levá-la a ceder;
- É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da extrema necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência.

O Código do Trabalho, no artigo 29º, proíbe o assédio, quer moral, quer sexual, prevendo expressamente que se pode tratar de um ato discriminatório em função do género, quando a sua motivação tem por fator fundamental o sexo da vítima, ou seja, quando acontece simplesmente pelo facto de se ser mulher ou homem. A este respeito, importa ter em atenção que o nº 5 do artigo 25º do Código do Trabalho, sobre repartição de ónus da prova, só deve ser aplicável aos casos em que o assédio tenha um fundamento discriminatório, situação em que é ao/à trabalhador/a que cabe invocar e fundamentar a existência do assédio, impendendo sobre a entidade empregadora o encargo de provar que o ato ou conduta não provêm de qualquer motivação discriminatória. Já nas situações em que o assédio não assenta em fatores discriminatórios é sobre o trabalhador ou trabalhadora que impende a prova de todos os seus elementos, nos termos do artigo 342º, nº 1 do Código Civil.
Em qualquer uma das situações, nos termos do nº 4 do artigo 29º do Código do Trabalho, a ocorrência de assédio consubstancia uma contraordenação muito grave.

Breves resultados do diagnóstico

A Entidade possui normas concretas, e escritas, que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho, mas adotam o estatuto disciplinar dos/as trabalhadores/as no regime de funções públicas (lei 58/2008 de 9 de setembro). Considera-se assim que, na Câmara

Municipal da Figueira da Foz devem ser criados, com vista a assegurar esta dimensão, mecanismos formais para apresentação de queixa em casos de assédio ou discriminação em função do sexo e para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito da dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

Atualmente, qualquer queixa referente a situações de assédio ou discriminação deve ser formalizada por escrito ao Presidente e o procedimento é o que decorre do Código do Procedimento Administrativo.

Ainda não existem no Organismo procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, sendo que a Entidade e a pessoa ofendida, no presente momento, poderão apenas socorrer-se do processo disciplinar comum e/ou processo crime.

Exemplos de situações suscetíveis de configurar assédio:

- O superior hierárquico X está constantemente a convidar a trabalhadora Y para sair com ele, apesar desta dizer sempre que não, o que não o impede de lhe dirigir sucessivos pedidos de favores sexuais associados a uma promessa de eventual promoção dentro da Instituição X;
- Uma superior hierárquica insinua-se sensualmente a um trabalhador durante um determinado período de tempo. Quando verifica que não é correspondida passa a tratar o trabalhador de forma agressiva, gritando sistematicamente com ele em frente do resto dos trabalhadores, ameaçando que está a pensar despedi-lo;
- Um colega de trabalho, com muita antiguidade na Instituição X, usa a sua experiência para tentar obter favores sexuais das trabalhadoras mais novas, ameaçando-as que vai influenciar os superiores hierárquicos para estas serem despedidas, caso não cedam aos seus pedidos.

Exemplos de situações suscetíveis de configurar assédio, baseado em fator discriminatório:

- Um superior hierárquico considera que para a secção que dirige na empresa é muito mais produtivo empregar homens do que mulheres, porque estas faltam muito mais ao trabalho, por causa dos filhos. Por esse motivo, assim que uma nova trabalhadora é contratada pela empresa e começa a prestar funções nessa secção, começa a criticar sistematicamente a sua prestação laboral em frente dos restantes colegas e a fazer comentários diários sobre o seu aspeto físico, roupas que usa, etc., para tentar que esta desista e se despeça;
- O trabalhador X gozou licença parental durante 60 dias e quando regressou à empresa, quer a chefia quer os próprios colegas de trabalho, sistematicamente, fazem comentários sobre mudar fraldas e dar biberão e enviam mensagens por email, insinuando que o trabalhador é efeminado por ter querido gozar essa licença;

- Na empresa X, os objetivos fixados às trabalhadoras são sistematicamente impossíveis de atingir ou os prazos estabelecidos pouco exequíveis, o que as leva frequentemente, a pedirem a demissão;
- A trabalhadora X foi gozar licença de parentalidade durante 150 dias. Desde que regressou ao seu posto de trabalho, há várias semanas, não lhe foi ainda atribuída nenhuma tarefa para executar, acrescendo que lhe foi retirado o computador e o telefone;
- O regulamento da empresa X prevê que os trabalhadores só possam ir duas vezes por dia à casa de banho, sendo cronometrado o tempo de uso do WC, e descontado no tempo de trabalho, sempre que ultrapasse 2 minutos. As trabalhadoras mulheres, principalmente as grávidas, estão sistematicamente a ser chamadas à atenção para o facto de usarem demasiadas vezes o WC e, frequentemente é-lhes exigido que trabalhem para além da hora de saída para compensar as paragens que fizeram para ir à casa de banho, além dos 4 minutos diários permitidos;
- O superior hierárquico X desvaloriza sistematicamente o trabalho de uma trabalhadora, acusando-a de ser "burra", por ser mulher;
- O jardim de infância X contratou um homem para exercer funções de auxiliar de educação. O restante pessoal auxiliar, todas mulheres, não concordaram com essa contratação, por isso desprezam-no, ignoram-no e humilham-no, forçando o seu isolamento face a outros trabalhadores e trabalhadoras e superiores hierárquicos.

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Criar códigos de ética, entre os quais se inclui a questão da igualdade de género.
- Criar links no website da Câmara Municipal da Figueira da Foz sobre assédio moral e sexual no trabalho.
- Elaborar estatísticas sobre assédio no local de trabalho, desagregando-as por sexo, de modo a permitir um diagnóstico fiável da situação atual e avaliar o impacto das políticas seguidas neste domínio.
- Criar um procedimento de queixa contra o assédio no trabalho.
- Respeitar a cultura das mulheres imigrantes e das minorias étnicas.

VERIFICAR SE A EMPRESA TEM COMPORTAMENTOS INDESEJADOS PARA COM OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

Apesar de se tratar de um fenómeno, na maior parte das vezes, pouco visível e de difícil perceção, o assédio no local de trabalho, quer sexual, quer moral, é relativamente comum, sendo muito importante toda a atuação e sensibilização que possa ser feita no sentido de conseguir combater e prevenir a sua ocorrência.
Torna-se, pois, fundamental alertar as entidades empregadoras para a necessidade de criarem, nas suas empresas, procedimentos organizados de prevenção e combate deste tipo de fenómenos nos locais de trabalho, por forma a evitar danos para os trabalhadores, trabalhadoras e próprias entidades empregadoras.

VERIFICAR SE:

A Entidade tem comportamentos indesejados para com os trabalhadores e trabalhadoras que provoquem constrangimentos, afetem a sua dignidade ou lhes criem um ambiente hostil, humilhante ou degradante? SIM ? NÃO ?

A Entidade tem comportamentos indesejados de caráter sexual para com os trabalhadores e trabalhadoras? SIM ? NÃO ?

A Entidade tem em funcionamento procedimentos organizados de prevenção e correção de situações de assédio? SIM ? NÃO ?

DADA A COMPLEXIDADE DA RECOLHA DE ELEMENTOS DE PROVA NAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, SUGERE-SE QUE, PARA A SUA IDENTIFICAÇÃO, SEJAM CRUZADOS OS SEGUINTES DADOS:

- Sanções disciplinares e respetivos motivos, nos últimos 2 anos;
- Despedimentos com justa causa, nos últimos 2 anos, e quais os motivos;
- Situações de trabalhadores/as sem tarefas compatíveis atribuídas;
- Situações de alterações de funções sem reclassificação funcional;
- Informações recolhidas junto dos/as trabalhadores/as e/ou seus representantes.

PARA ANÁLISE DESTA QUESTÃO EXAMINAR OS SEGUINTES DOCUMENTOS:

- Registo do absentismo prolongado
- Avaliação de riscos psicossociais
- Código de ética ou normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho
- Registo de processos disciplinares e respetivas sanções, nos últimos 2 anos
- Registo de despedimentos com justa causa, nos últimos 2 anos
- Revogações de contrato de trabalho por mútuo acordo
- Pedidos de demissão

Legislação

Dever de respeito pela Dignidade de Mulheres e de Homens no Local de Trabalho

Lei n.º 134/99. D.R. n.º 201, Série I-A de 1999-08-28 - Proíbe as discriminações no exercício de direitos por motivos baseados na raça, cor, nacionalidade ou origem étnica

Lei n.º 18/2004. D.R. n.º 110, Série I-A de 2004-05-11 - Transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, e tem por objetivo estabelecer um quadro jurídico para o combate à discriminação baseada em motivos de origem racial ou étnica.

Lei n.º 7/2011. D.R. n.º 52, Série I de 2011-03-15 - Cria o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil e procede à décima sétima alteração ao Código do Registo Civil

Recomendação 92/131/CEE da Comissão, de 27-11-91, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho (J.O. n.º L 49 de 24-02-92)

Lei n.º 14/2008, de 12 de março - D.R., IS, n.º 51, 12/03/2008 -Proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de dezembro

Lei n.º 9/2010 DR 105 série I de 31 de maio de 2010 - casamento civil entre pessoas do mesmo sexo

Decreto Regulamentar n.º 5/2008. DR 29 SÉRIE I de 2008-02-11 - Regulamenta o artigo 5.º e o n.º 2 do artigo 16.º da Lei n.º 32/2006, de 26 de julho, que regula a utilização de técnicas de procriação medicamente assistida

Lei n.º 32/2006. DR 143 SÉRIE I de 2006-07-26 – Procriação medicamente assistida

Diretiva 97/80/CE do Conselho, de 15-12-97, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo – Alterada pela Diretiva 98/52/CE do Conselho, de 13-07-98, e, a partir de 15-08-2009, revogada pela *Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 05-07-2006 (J.O. n.º L 14 de 20-01-98)

Diretiva 98/52/CE do Conselho, de 13-07-98, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Diretiva 97/80/CE, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo –a partir de 15-08-2009, revogada pela *Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 05-07-2006 – (J.O. n.º L 205 de 22-07-98)

Resolução 90/C157/02 do Conselho, de 29-05-90, relativa à proteção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho (J.O. n.º C 157 de 27-06-90)

Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (J.O. n.º C 77 E de 28-03-2002)

Resolução do Parlamento Europeu, de 20-05-2008, sobre os progressos realizados em matéria de igualdade de oportunidades e não discriminação na UE (transposição das Diretivas 2000/43/CE e 2000/78/CE) (J.O. n.º C 279 E de 19-11-2009)

Resolução do Parlamento Europeu, de 03-02-2009, sobre a ausência de discriminação com base no sexo e a solidariedade entre gerações (J.O. n.º C 67 E de 18-03-2010)

Recomendação Rec (2010) 5 Comité de Ministros aos Estados aos Membros-membros sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género (adotada pelo Comité de Ministros a 31 de março de 2010) (Conselho da Europa)

10.7. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Explicação genérica

Esta dimensão tem como objetivo os procedimentos da entidade em matéria de igualdade de género, no que concerne aos conteúdos comunicacionais transmitidos, quer interna quer externamente, bem como â existência de tratamento de dados estatístico e de outra informação relevante. No âmbito desta dimensão a entidade tem de utilizar uma linguagem neutra (escrita, verbal e imagens), inclusiva, e não discriminatória na comunicação interna e externa que pratica diariamente. Entende-se por linguagem neutra, a utilização de terminologia e formas gramaticais sem impacto diferencial sobre mulheres e homens. Quando se fala em linguagem não discriminatória, falamos do uso de linguagem e imagens não reprodutoras de estereótipos de género, os quais são ideias preconcebidas sobre o que os homens e as mulheres são, pensam, fazem e agem, com base em diferenças socialmente construídas.

Condição essencial para uma promoção eficaz dos princípios da igualdade de género no trabalho e no emprego é a disseminação pelas entidades empregadoras, trabalhadoras e trabalhadores, dos seus direitos e deveres nesta matéria.

Por essa razão, o Código do Trabalho, no artigo 24º, vem estabelecer a obrigação de a empresa afixar em local apropriado e visível, a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo os direitos relativos à parentalidade, constituindo contraordenação leve a violação deste dever.

Breves Resultados do Diagnóstico

Foi elaborado um Guia de Promoção para uma Linguagem Inclusiva, para a Câmara Municipal da Figueira da Foz, de modo a ser utilizado por qualquer colaborador/a. Em caso de dúvida na aplicação de uma linguagem inclusiva em documentos oficiais, circulares internas, entre outros documentos, a Equipa Local está disponível para prestar quaisquer esclarecimentos.

O Guia é uma das medidas previstas no Plano de Igualdade de Género da Câmara Municipal da Figueira da Foz, no âmbito de uma campanha para a promoção da linguagem inclusiva junto dos/as funcionários/as desta Instituição. Tem assim como objetivo elevar a Câmara, interna e externamente, à categoria de organização exemplar e promotora de boas práticas no espaço público português.

Desta forma, a Autarquia pretende assumir um sério compromisso com a promoção efetiva da Igualdade de Género, nomeadamente através da promoção do uso não sexista da linguagem na comunicação (quer seja verbal, escrita ou visual).

A Câmara Municipal da Figueira da Foz entende que a nova realidade social em construção, implica a necessidade da utilização de uma linguagem que reforce e consolide a equidade e a paridade.

Neste sentido, assume a sua responsabilidade social e solicita a utilização da linguagem neutra e de imagens não sexistas a todas e todos os agentes envolvidos nesta instituição.

VERIFICAR SE A CÂMARA DIVULGA/AFIXA, EM LOCAL APROPRIADO, INFORMAÇÃO RELATIVA AOS DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS, EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO

As entidades empregadoras têm o dever de afixar, seja em *placard, intranet* ou em outro local considerado apropriado, desde que acessível de forma fácil a todos/as trabalhadores/as, informação relativa aos direitos e deveres do pessoal em matéria de igualdade e não discriminação.

Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias:

- A Instituição X tem um placard ou intranet onde disponibiliza diversas informações aos/às trabalhadores/as, mas não colocou informação relativa aos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo;
- A Instituição X não afixa em lugar acessível informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.

VERIFICAR SE:

A informação está afixada em local acessível, sinalizado e visível a trabalhadores/as?
SIM ? NÃO ?

A informação é divulgada por outras formas: *intranet*, circuitos internos de divulgação de informação, *newsletters*, etc.?
SIM ? NÃO ?

Legislação
Informação, Comunicação e Imagem

Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2010 DR 197 SÉRIE I de 2010-10-11 - Aprova o Regimento do Conselho de Ministros do XVIII Governo Constitucional e concretiza diversas medidas do programa de simplificação legislativa SIMPLEGIS - No artigo 15.º faz-se alusão à a aplicação de linguagem inclusiva aos atos normativos

Resolução 95/C296/06 do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos em Conselho, de 05-10-95, relativa ao tratamento da imagem da mulher e do homem na publicidade e nos meios de comunicação social (J.O. n.º C 296 de 10-11-95)

Recomendação n.º (90) 4 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre Eliminação do Sexismo na Linguagem (adotada a 21 de fevereiro de 1990) (Conselho da Europa)

10.8. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Explicação genérica

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de um homem ou de uma mulher, é condição que permite a homens e mulheres exercerem a sua atividade profissional sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania.

A conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um dos pilares fundamentais na promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho. Sendo essencial referir que a conciliação é uma necessidade, quer das trabalhadoras, quer dos trabalhadores, e não um "feudo" exclusivo das mulheres.

O Código do Trabalho, no nº3 do artigo 127º, prevê genericamente que *"O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal."*

Ou seja, as entidades empregadoras são legalmente instadas a criar condições facilitadoras que favorecem o equilíbrio entre os sexos, permitindo que as mulheres possam dedicar mais tempo à carreira profissional e aos homens investir mais tempo na sua vida familiar.

Efetivamente, as modalidades flexíveis de organização do tempo de trabalho previstas no Código do Trabalho, constituem importantes instrumentos de conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, pois permitem, no cumprimento dos limites legais máximos diários e semanais, promover o equilíbrio entre o mundo do trabalho e as responsabilidades familiares, sendo fundamental que

as entidades empregadoras, os trabalhadores e trabalhadoras, compreendam esta dinâmica e dela usufruam.

De forma concreta, o Código do Trabalho veio consagrar uma série de disposições legais que visam promover a conciliação entre vida profissional e familiar, designadamente:

- O nº 1 do artigo 56º *"O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos"*;
- O nº 2 do artigo 57º *"O empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável."* O mesmo regime é aplicável ao pedido para trabalho a tempo parcial, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;
- O nº 5 do artigo 57º que exige a apreciação prévia da CITE para a concretização de uma recusa de horário flexível ou passagem a trabalho a tempo parcial, sob pena de aplicação de contraordenação grave e o pedido entender-se aceite nos termos requeridos;
- O nº 7 do artigo 57º que refere que se o parecer prévio da CITE *"(...) for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo"*;
- A alínea b) nº 2 do artigo 212º refere que a entidade empregadora deve *"(...) facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (…)"*;
- O nº 2 do artigo 221º refere que *"Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores"*.

Breves resultados do diagnóstico

O Município da Figueira da Foz concede trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente nos períodos de amamentação e aleitamento.
Apesar da modalidade de horário flexível estar condicionada ao regular e eficaz funcionamento dos serviços (especialmente no que respeita às relações com o público-alvo), a Câmara prevê a possibilidade da opção por horários de trabalho flexíveis.

Ainda que se denote não ser uma prioridade da Câmara a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, a mesma, admite que possa haver horários específicos para levar a cabo esta conciliação em algumas das áreas da vida dos /as seus/suas trabalhadores/as.

Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias nesta dimensão:

- A empresa X recusou a trabalhadora ou trabalhador com filho menor de 12 anos o direito de organizar o seu período normal de trabalho em regime de flexibilidade de horário sem ter solicitado parecer prévio à CITE;
- A Instituição X recusou a trabalhadora ou trabalhador com filho menor de 12 anos o direito de passar a trabalhar a tempo parcial sem ter suscitado parecer prévio à CITE;
- A Instituição X solicitou parecer prévio à CITE com vista a poder recusar o regime de trabalho flexível à trabalhadora Y. O parecer da CITE foi contrário à intenção de recusa e a empresa, não se conformando, impede a trabalhadora de exercer o seu horário com flexibilidade.

Exemplos de Boas Práticas:

- Facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente através da organização de horários flexíveis (promovendo a sua utilização equilibrada por homens e mulheres).

VERIFICAR SE A EMPRESA CUMPRE A LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS

As entidades empregadoras devem proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. No entanto, ainda é muito comum a ideia de que os regimes de flexibilidade previstos no Código do Trabalho são um benefício exclusivo para as trabalhadoras e do qual a empresa não retira qualquer proveito. É, pois, necessário combater esta ideia. Por um lado, porque os instrumentos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar se destinam quer a mulheres, quer a homens, e por outro, porque podem ser importantes instrumentos de impulso de produtividade dentro de uma empresa.

VERIFICAR SE:

Foram solicitados por trabalhadores ou trabalhadoras pedidos de horário de trabalho flexível ou trabalho a tempo parcial? SIM ? NÃO ?

Foram recusados alguns pedidos de horário de trabalho flexível ou trabalho a tempo parcial? SIM ? NÃO ?

Se sim, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?
SIM ? NÃO ?

No caso de existir um parecer emitido pela CITE desfavorável a intenção de recusa, a empresa aca-

tou o parecer permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário que solicitou?
SIM ? NÃO ?

PARA A ANÁLISE DESTA QUESTÃO DEVERÁ SER CRUZAR, POR SEXO, OS SEGUINTES INDICADORES:

- Trabalhadores/as que solicitaram trabalho em regime de tempo parcial e/ou de horário flexível
- Pedidos de parecer prévio solicitados à CITE e respetivas decisões

PARA ANÁLISE DESTA QUESTÃO EXAMINE OS SEGUINTES DOCUMENTOS:

- Relatório Único – Quadro de pessoal
- Registo de pedidos de trabalho em regime de tempo parcial e de horários flexíveis
- Registo de recusa para prestar trabalho em regime de horário flexível e de tempo parcial
- Processos de regime de tempo parcial e de horários flexíveis para apreciação à CITE, recusas sem decisão judicial favorável
- Contratos de teletrabalho

Legislação
Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março - D.R., IS-A, n.º 76, 31/03/99 - Estabelece o regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da administração central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos (Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, pelo Decreto-Lei n.º 70-A/2000, de 5 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 157/2001, de 11 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 181/2007, de 9 de maio, pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março, pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março)

Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto - D.R., IS, n.º 167, 29/08/2012 - Procede à quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por forma a adequá-lo à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade

Regulamento (CE) n.º 20/2009 da Comissão, de 13-01-2009, que adota as especificações do módulo ad hoc de 2010 relativo à conciliação da vida profissional e da vida familiar previsto pelo Regulamento (CE) n.º 577/98 do Conselho (J.O. n.º L 9 de 14-01-2009)

Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto - D.R., IS-A, n.º 189, 18/08/98 -Estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública (Retificado pela Declaração de Retificação n.º 13-E/98, de 31 de agosto, e com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro)

Recomendação Rec (96) 5 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre conciliação do trabalho e vida familiar (adotada pelo Comité de Ministros a 19 de junho de 1996) (Conselho da Europa)

Resolução 2000/C218/02 do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29-06-2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar (J.O. n.º C 218 de 31-07-2000)

Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (J.O. n.º C 102 E de 28-04-2004)

Resolução do Parlamento Europeu, de 19-06-2007, sobre um quadro regulamentar relativo a medidas de conciliação da vida familiar e dos estudos das mulheres jovens na União Europeia (J.O. n.º C 146 E de 12-06-2008)

Resolução do Parlamento Europeu (2003/2129(INI)) - sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada

Carta dos Direitos Fundamentais – Consagra a igualdade de mulheres e homens (artigo 23º), bem com o direito à conciliação da vida familiar e profissional (artigo 33º, 2).

10.8.1. Novas Formas de Organização do Trabalho
Explicação genérica

A existência de modalidades flexíveis de organização do trabalho numa entidade, quer seja pública ou privada, constituem um dos indicadores mais importantes de que a entidade dá importância à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as e às suas necessidades, como sejam as solicitações pessoais e familiares. No fundo e com vista a potenciar a conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal as entidades devem conferir a possibilidade aos/as trabalhadores/as de trabalharem a partir de casa, numa modalidade de teletrabalho, trabalho em horário compactado num número reduzido de dias por semana (inferior a 5 dias), trabalho baseado na consecução de objetivos, trabalho a tempo parcial ou de partilha de posto de trabalho.

Exemplos de Boas Práticas:

- Implementação do trabalho por objetivos, não requerendo um horário rígido aos/às trabalhadores/as.

Legislação
Novas Formas de Organização do Trabalho

Diretiva 97/81/CE relativa ao Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP, e pela CES (J.O. n.º L 131 de 05-05-98)

Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15-12-97, respeitante ao Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES - Anexo: Acordo-quadro relativo a trabalho a tempo parcial – Alterada pela Diretiva 98/23/CE do Conselho, de 07-04-98 – (J.O. n.º L 14 de 20-01-98)

10.8.2. Benefícios Diretos a Trabalhadores/as

Explicação genérica

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal também se alcança com a ajuda da implementação de algumas medidas pela entidade empregadora, dirigidas diretamente aos/as trabalhadores/as ou aos/às seus/suas familiares, enquanto beneficiários diretos. Existem pessoas com necessidades especiais porque têm situações familiares especiais, com sejam a famílias monoparentais, com filhos/as portadores/as de deficiência ou com doenças crónicas, com netos/as filho/as de mães adolescentes, entre outros casos. No âmbito destes benefícios também podem ser destacadas as medidas que consagram a concessão de períodos de tempo para assistência a familiares – ascendestes, descendentes ou cônjuges, para além do que se encontra instituído por lei. Casos especiais como estes, requerem que haja diálogo entre as chefias da entidade e os/as trabalhadores/as, caso contrário não é possível detetar tais situações.

Exemplos de Boas Práticas:

- Elaboração de um inventário de todos os serviços, atividades e outros benefícios promotores de saúde e bem-estar, de serviços de proximidade protocolizados e, ainda, de sistemas para a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que dela tenham estado afastados.

Legislação
Benefícios Diretos a Trabalhadores e Trabalhadoras

Lei n.º 103/2009, de 11 de setembro - D.R., IS, n.º 177, 11/09/2009 - Aprova o regime jurídico do apadrinhamento civil, procedendo à alteração do Código do Registo Civil, do Código do

Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, da Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais e do Código Civil

Lei n.º 90/2001, de 20 de agosto - D.R., IS-A, n.º 192, 20/08/2001 -Define medidas de apoio social às mães e pais estudantes

Resolução da Assembleia da República n.º 116/2012, de 10 de agosto - D.R., IS, n.º 155, 10/08/2012 - Recomenda ao Governo que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional

10.8.3. Benefícios Diretos a Familiares de Trabalhadores/as

Explicação genérica

As medidas que promovem a conciliação, acima enunciadas, podem ser dirigidas diretamente às famílias dos/as trabalhadores/as – crianças, pessoas idosas ou outras situações de dependência – a quem se tem o dever de prestar apoio e cuidados, podendo até serem pessoas que não coabitam com os/as trabalhadores/as. Incluem-se aqui as infraestruturas próprias de acolhimento e prestação de cuidados, como o apoio de caráter permanente ou pontual e a criação de protocolos com estabelecimentos especializados na prestação de serviços a crianças, pessoas idosas ou portadoras de deficiência.

Pode ser ainda considerada a divulgação, por parte da entidade empregadora, dos recursos existentes na sua área geográfica e/ou residência de trabalhadores/as que sejam facilitadores da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Exemplos de Boas Práticas:

- Medidas de apoio financeiro para pagamento de despesas com a aquisição desses serviços ou com a educação de crianças e jovens em idade escolar, ou cuidados de saúde extensivos ao agregado familiar ou planos de saúde inclusivos de familiares dos/as trabalhadores/as, desde que protegidos no âmbito da legislação em vigor.

Legislação
Benefícios Diretos a Familiares dos Trabalhadores e Trabalhadoras

Recomendação 98/370/CE da Comissão, de 27-05-98, relativa à ratificação da Convenção n.º 117 da OIT sobre o Trabalho no Domicílio, de 20-06-96 (J.O. n.º L 165 de 10-06-98)

10.9. PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Explicação genérica

Esta dimensão é condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre a vida profissional e a vida familiar. Para além dos mecanismos legalmente consagrados, é importante assegurar que as culturas organizacionais incorporem valores que não impeçam o uso desses direitos e que as políticas da empresa contemplem incentivos de vária ordem, dirigidos aos pais e às mães, bem como a quem tenha familiares ao seu cuidado. Através desta dimensão as entidades empregadoras, quer sejam públicas ou privadas, devem encarar os direitos de maternidade e paternidade de igual forma. Fazer cumprir a legislação em vigor e incentivar o gozo da licença parental por mulheres e homens é necessário, mas aqui pretende-se que a entidade empregadora conceda benefícios por maternidade ou paternidade, por adoção, ou pelo acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência, para além do previsto na legislação, tanto ao nível monetário como no período de duração das licenças.

A proteção da parentalidade e o direito de assistência à família são, por um lado, condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar e, por outro, um instrumento de política pública de promoção da natalidade.
Apesar de todas as evoluções sociais e legais que aconteceram nas últimas décadas, continua ainda a verificar-se, no mercado de trabalho, uma tendência para encarar de modo desigual, o exercício de direitos de parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, mesmo tendo em conta o acentuado aumento de homens que gozam e partilham a licença parental.

O Código do Trabalho, de forma concreta, veio consagrar, para além do regime de licenças de parentalidade consagrado dos artigos 33º e seguintes, uma serie de disposições legais que visam proteger especialmente as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e também os trabalhadores durante o gozo de licença parental, designadamente:

- O artigo 62º, que obriga a entidade empregadora a proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como à definição das medidas a tomar;
- O nº 3 do artigo 144º, que obriga a entidade empregadora a comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à CITE o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, constituindo contraordenação leve a violação deste dever;
- O artigo 63º e alínea d) do artigo 381º, que obriga a entidade empregadora a solicitar parecer prévio à CITE, sempre que pretender proceder ao despedimento (coletivo, extinção de posto de trabalho ou facto imputável) de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador em gozo de licença parental, presumindo-se sempre ilícito o despedimento feito sem esta solicitação prévia ou em desconformidade com o parecer emitido, constituindo ainda contraordenação grave a violação deste dever.

Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias nesta dimensão:

Apesar dos imensos progressos sociais que se têm registado nesta matéria, o gozo dos direitos de parentalidade ainda são, muitas vezes, entendidos como exclusivos das mulheres e como um obstáculo ao respetivo recrutamento e progressão na carreira. Ambas as ideias devem ser combatidas.

- A Instituição X não aceita que os homens trabalhadores gozem a dispensa para aleitação e marca-lhes faltas injustificadas. Se forem as mulheres não marca faltas e respeita a lei;
- Na Instituição X os homens nunca gozam licença parental inicial exclusiva do pai de 10 dias úteis, porque os recursos humanos nunca alertam os trabalhadores para o facto de esta licença existir e de se tratar de uma licença obrigatória. No caso das mulheres, os recursos humanos dão todas as informações e até tratam do envio da documentação para a Segurança Social;
- Na Instituição X os trabalhadores que gozam licença parental inicial exclusiva do pai, durante 10 dias, são obrigados a levar trabalho para casa durante esses dias;
- O trabalhador Y avisou a Instituição X de que iria partilhar a licença parental com a mãe do seu filho e que, portanto, iria ficar 30 dias de licença. A entidade empregadora esclareceu o trabalhador que ele tinha esse direito mas que isso não seria bem visto pelas chefias e que tal poderia prejudicar a sua carreira. Por seu turno, as mulheres que trabalham na empresa são incentivadas a partilhar a licença parental com os pais dos seus filhos;
- Na Instituição X a trabalhadora Y, por se encontrar grávida, foi integrada num despedimento coletivo;
- O trabalhador X contratado, a termo certo, pela Y, não viu o seu contrato renovado, durante o período de gozo de licença parental.

VERIFICAR SE:

Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?
SIM ? NÃO ?

As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?
SIM ? NÃO ?

Foram recusados pedidos de gozo de licença parental inicial por parte dos trabalhadores homens (30 dias ou mais)?
SIM ? NÃO ?

Foram recusados pedidos de dispensa para amamentação ou aleitação?
SIM ? NÃO ?

Houve acordo na fixação do período de dispensa para amamentação ou aleitação?
SIM ? NÃO ?

Foram recusados algum tipo de pedidos de licença dos contemplados no regime de proteção da parentalidade, a pais ou a mães?
SIM? NÃO?
Se sim, quais? _____

A ausência decorrente do regime de proteção da parentalidade é considerada falta?
SIM? NÃO ?

Os critérios de concessão e de recusa de dispensas são objetivos e de aplicação igual em todas as situações similares?
SIM? NÃO?

Foi recusado algum tipo de pedido de dispensa de prestação de trabalho no período noturno ou de trabalho suplementar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante?
SIM? NÃO?

Foi recusada a dispensa de prestar trabalho no regime de adaptabilidade, banco de horas ou de horário concentrado, em caso de situação de aleitação por parte de trabalhadores homens que foram pais?
SIM ? NÃO?

Foi solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a em gozo de licença parental?
SIM ? NÃO?

Foi comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a em gozo de licença parental?
SIM ? NÃO?

PARA A ANÁLISE DESTA QUESTÃO DEVERÁ CRUZAR, POR SEXO, OS INDICADORES:

- Ausências ao trabalho, motivo das ausências e perdas de retribuição;
- Trabalhadores/as que foram mães, pais ou adotantes e respetivo registo da assiduidade;
- Número de trabalhadores que foram pais com o número de trabalhadores que gozaram licença parental inicial exclusiva e obrigatório do pai;
- Pedidos de parecer prévio ao despedimento coletivo solicitados à CITE e respetivas decisões;
- Comunicações à CITE de não renovação de contrato de trabalho a termo.

PARA ANÁLISE DESTA QUESTÃO, EXAMINE OS SEGUINTES DOCUMENTOS:

- Relatório Único – Quadro de pessoal
- Registo dos/as trabalhadores/as ao serviço que foram mães, pais ou adotantes
- Registo dos/as trabalhadores/as ao serviço que gozaram os diversos direitos de proteção na parentalidade previstos na Lei:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
b) Licença por interrupção de gravidez;
c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
d) Licença por adoção;
e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
g) Dispensa para consulta pré-natal;
h) Dispensa para avaliação para adoção;
i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
j) Faltas para assistência a filho/a menor de 12 anos ou com deficiência ou doença crónica;
l) Faltas para assistência a neto;
m) Licença para assistência a filho;
n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
s) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

- Mapa de remunerações
- Registo de pessoal

Legislação

Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto - D.R., IS-A, n.º 189, 18/08/98 -Estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública (Retificado pela Declaração de Retificação n.º 13-E/98, de 31 de agosto, e com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro)

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março - D.R., IS-A, n.º 76, 31/03/99 - Estabelece o regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da administração central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos (Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 503/99,

de 20 de novembro, pelo Decreto-Lei n.º 70-A/2000, de 5 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 157/2001, de 11 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 181/2007, de 9 de maio, pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março, pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março)

Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto - D.R., IS, n.º 167, 29/08/2012 - Procede à quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por forma a adequá-lo à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade

Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril - D.R., IS, n.º 70, 09/04/2009 -Regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente (Retificado pela Declaração de Retificação n.º 40/2009, de 5 de junho, e com a alteração introduzida pelo Decreto-Lei n.º 133/2012 , de 27 de junho)

Lei n.º 90/2001, de 20 de agosto - D.R., IS-A, n.º 192, 20/08/2001 - Define medidas de apoio social às mães e pais estudantes

Decreto Regulamentar n.º 5/2008. DR 29 SÉRIE I de 2008-02-11 - Regulamenta o artigo 5.º e o n.º 2 do artigo 16.º da Lei n.º 32/2006, de 26 de julho, que regula a utilização de técnicas de procriação medicamente assistida

Lei n.º 32/2006. DR 143 SÉRIE I de 2006-07-26 – Procriação medicamente assistida

Diretiva 86/613/CEE do Conselho, de 11-12-86, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente, incluindo a atividade agrícola, bem como à proteção da maternidade – A partir de 05-08-2012, revogada pela *Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 07-07-2010 (J.O. n.º L 359 de 19-12-86)

Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19-10-92, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE) – Alterada pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-06-2007 (J.O. n.º L 348 de 28-11-92)

Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 03-06-96, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES – Alterada pela Diretiva 97/75/CE do Conselho, de 15-12-97 – A partir de 08-03-2012, revogada pela *Diretiva 2010/18/UE do Conselho*, de 08-03-2010 (J.O. n.º L 145 de 19-06-96)

Na avaliação de qualquer situação potencialmente violadora dos princípios da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, em qualquer uma das dimensões atrás explicitadas, importa analisar se em causa está uma situação de discriminação direta ou indireta.

São situações de **discriminação direta**, aquelas em que se verifica um tratamento menos favorável para homens ou mulheres, única e exclusivamente com base no sexo.

Exemplo: A entidade X transferiu uma trabalhadora de local de trabalho contra a sua vontade, porque esta iniciou uma relação amorosa com um colega. Em vários casos anteriores, nas mesmas circunstâncias, nunca transferiu homens por essa razão;

Exemplo: no departamento X foi instituída a regra de que os homens que chefiam quando vão efetuar o trabalho Y devem estar sempre acompanhados por uma ou um ajudante. Para as mulheres não existe a mesma regra.

São situações de **discriminação indireta**, aquelas em que a entidade define regras ou critérios para aplicar indiferentemente a trabalhadores e trabalhadoras, colocando potencialmente um dos sexos em desvantagem face ao outro.

Exemplo: A entidade X publicita um anúncio de oferta de emprego em que utiliza como critério que os candidatos ou candidatas tenham pelo menos 1.80m de altura, sem que tal tenha qualquer justificação face às funções em causa. Com esta exigência, grande parte das mulheres estão excluídas à partida, dado serem, em média, mais baixas do que os homens.

Exemplo: A empresa X, no formulário de candidatura para postos de trabalho pergunta sempre se os candidatos ou candidatas têm filhos e quais as suas idades. Pergunta ainda a idade dos seus progenitores e se estão ao seu cuidado. Com esta pergunta, tendo em conta que ainda são as mulheres quem acarreta com a grande maioria das responsabilidades familiares, quer do cuidado dos filhos, quer dos ascendentes em situação de dependência, certamente, a maioria das mulheres com filhos menores ou familiares adultos a cargo, não seriam chamadas para preencher as vagas de trabalho em causa.

De acordo com o disposto no nº8 do artigo 25º do Código do Trabalho, a prática de qualquer ato discriminatório em função do género constitui contraordenação muito grave, importando ter presente que o nº 5 do mesmo artigo prevê que *"Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação."*

Ora,
Garantir a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres não significa discriminar a favor

CONCLUSÕES

de um dos sexos. Implica sim, reconhecer e valorizar as diferenças inerentes às mulheres e homens, numa lógica de igual visibilidade, responsabilidade e participação de ambos os sexos na esfera pública e privada. Trata-se de encarar o indivíduo como único, não o encerrando em estereótipos rígidos e papéis compartimentados pelos costumes.
Constituindo-se o género como organizador social, é fundamental combater as assimetrias de oportunidades associadas, desenvolvendo uma pedagogia de igualdade que combata conceções estereotipadas de feminilidade e masculinidade, que têm consequências ao nível da vida familiar, mercado de trabalho, processos de decisão e representação pública e política. Como fundamental é que todos e todas percebamos cada vez mais que a Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens está indissociavelmente vinculada ao exercício pleno da cidadania.

O objetivo último deste Manual de Procedimentos é dar a conhecer os procedimentos e políticas de gestão que, perante a sociedade atual, podem ser implementados com inúmeras vantagens para os/as munícipes, nas suas mais variadas vertentes.

Constitui, acima de tudo, um instrumento para ser usado internamente pela própria Câmara Municipal da Figueira da Foz, pois enuncia qual a orientação que a Autarquia deve ter em conta para chegar ao objetivo da implementação das políticas de igualdade de género.

Através deste manual, a Câmara pode verificar, tanto a nível interno e externo, o que deve - em termos práticos - fazer, adotar e alterar com vista à efetivação da igualdade de género e de oportunidades junto do Município da Figueira da Foz e ante várias áreas distintas.

Ao nível interno, pretende-se assim, mudar a própria cultura organizacional da Instituição, e, neste âmbito, tais procedimentos passam, pela introdução de novas medidas que propiciem a conciliação (coresponsabilização) entre vida profissional, familiar e pessoal, e pelo uso ou aplicação diária de uma linguagem inclusiva.

Ao nível externo, dentro das variadas áreas, podemos destacar o trabalho que a Câmara deve desenvolver com os/as seus/suas parceiros/as para promover a igualdade.

Também não poderíamos esquecer o papel que a própria Câmara Municipal desempenha como entidade empregadora e também como prestadora de serviços, pelo que nesse âmbito também foi de destacar os procedimentos que nesse campo devem ser adotados.

O conjunto de medidas apresentadas pretende apenas ser sugestivo, no que respeita ao que pode ser feito para a promoção da igualdade de género e de oportunidades.

Sabendo que, sendo esta entidade possuidora de caraterísticas próprias, procura-se sensibilizar os/as colaboradores/as, para questões de grande atualidade, dando a conhecer um leque variado de

modalidades, de entre as quais podem escolher as que mais facilmente lhes permitirão otimizar o potencial do capital humano, melhorar a sua competitividade e promover a cidadania plena de todas as pessoas.

GLOSSÁRIO

Assédio Moral ou *Mobbing*

Agressão (psicológica) sistemática, recorrente e continuada, cuja finalidade é, para além do isolamento e marginalização da vítima, a destruição da sua reputação e, com maior falta de ética levar a vítima ao abandono do seu local de trabalho. Desenvolve-se em várias fases: incidente crítico, sedução, domínio, marcação cerrada e abandono de trabalho.

Conciliação trabalho-família, vida pessoal

Condição que permite a homens e a mulheres exercerem a sua atividade profissional sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania.

Des-segregação profissional

Promover a presença equilibrada de mulheres e de homens nos diferentes tipos, níveis e setores de atividade e emprego combatendo desta forma a persistente sub-representação de um dos sexos.

Democracia paritária

Conceito de sociedade equitativamente composta por homens e mulheres e na qual o pleno e igual exercício da cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão. Uma participação próxima ou equivalente de homens e mulheres no processo democrático, numa proporção de 40 / 60%, constitui um princípio de democracia.

Desigualdade de género

Direitos, estatutos e dignidade hierarquizados entre as mulheres e os homens, quer a nível da lei quer a nível dos factos. Assimetrias nos indicadores sociais entre a situação das mulheres e dos homens tanto na esfera pública como na esfera privada.

Discriminação

Prejuízo de qualquer natureza decorrente de normas jurídicas, práticas sociais ou comportamentos individuais que é sofrido por uma pessoa em função do sexo, raça, ou qualquer outra categoria.

Discriminação direta

Sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Discriminação indireta

Sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Discriminação sexual direta
Normas ou práticas que diretamente produzem um tratamento desigual e desfavorável a uma pessoa em função do sexo, comprometendo o gozo ou exercício dos direitos assegurados pela legislação.

Discriminação sexual indireta
Situação em que uma lei, um regulamento, uma política ou prática, de caráter aparentemente neutro, produz um impacto adverso desproporcional num sexo, a menos que essa diferença de tratamento possa justificar-se por fatores objetivos.

Empowerment (empoderamento ou capacitação)
Processo que consiste em aceder aos recursos por parte de um indivíduo e desenvolver as suas capacidades pessoais no sentido da participação ativa na construção da própria vida e da sua comunidade, em termos económicos, sociais e políticos.

Estereótipo
Conjunto de crenças, frequentemente negativas, atribuídas a elementos de um grupo. São imagens coletivas partilhadas por determinado grupo em relação a outro grupo, ou a si próprio, que caracterizam o objeto estereotipado com traços, atitudes e comportamentos fixos e imutáveis, atribuindo-lhes valores.

Estereótipo de género
Conjunto de representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género).

Estereótipo de papéis de género
Conjunto de crenças solidamente partilhadas sobre as atividades apropriadas a homens e a mulheres.

Estereótipo de traços de género
Conjunto de crenças associadas às características psicológicas que diferencialmente se atribuem a ambos os sexos.

Gap salarial (ou fosso salarial) entre homens e mulheres
Desfasamento entre os rendimentos médios de homens e mulheres.

Género
Conjunto de diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres. Estas diferenças são tradicionalmente inculcadas pela socialização, são mutáveis ao longo do tempo e apresentam grandes variações, entre e intra culturas.

Igualdade de género
Liberdade de todos os seres humanos desenvolverem as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres. Também os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens são igualmente considerados e valorizados e não dão origem a consequências diferentes que possam reforçar as desigualdades.

Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens
Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Integração da perspetiva de género ou *mainstreaming* de género
Integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades das mulheres e dos homens, com o objetivo de promover a igualdade entre ambos e mobilizar explicitamente o conjunto das políticas e ações globais para a igualdade, através da consideração ativa e aberta, num estádio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respetivas de homens e mulheres nas fases de desenvolvimento, controlo e avaliação.

Igualdade de condições de trabalho
Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

Igualdade de Género ou Igualdade entre Mulheres e Homens
Significa a igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

Linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória
Entende-se por linguagem neutra a utilização de terminologia e formas gramaticais sem impacto diferencial sobre mulheres e homens.

Mainstreaming de género ou Integração da dimensão de género
Integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades de homens e mulheres, com o objetivo de promover a igualdade entre eles e de mobilizar explicitamente um conjunto das políticas e ações globais para a igualdade, através da consideração ativa e aberta, num estádio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respetivas de homens e mulheres nas fases de implementação, controlo e avaliação.

Mecanismos para a igualdade
Organismos cujo objetivo é a promoção da igualdade, nomeadamente através da dinamização e apoio à integração de uma perspetiva de género em todas as áreas da política governamental.

Papel social
Conjunto de comportamentos e atitudes que um indivíduo apresenta e que resultam da sua socialização, do seu estatuto e da sua posição social. Corresponde às expectativas de um indivíduo para com a sociedade e da sociedade em relação ao indivíduo.

Papel social em função do género
Conjunto de comportamentos, atitudes, obrigações e privilégios que determinada sociedade atribui a cada um dos sexos, bem como o que espera deles. Muitas pessoas consideram que às mulheres "cabe" o papel social de cuidado da casa e da família – a atuação no espaço privado – e que aos homens "cabe" o papel social de sustentar a família e de contribuir para a organização da sociedade – a atuação no espaço público.

Perspetiva de género
Equacionar a situação de bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as características, os interesses e a situação específica das mulheres e dos homens.

Preconceito
Atitude sem fundamento e preconcebida acerca de um indivíduo ou grupo. Atitude que resiste à mudança, mesmo em confronto com novos dados. O preconceito é uma atitude individual e geralmente assume uma carga negativa, pois volta-se contra alguém ou contra um grupo de pessoas.

Relação entre géneros
Relações independentes entre homens e mulheres. Implica que qualquer mudança para as mulheres exige mudanças para os homens e vice-versa.

Segregação horizontal
Concentração de mulheres e/ou homens em diferentes tipos de atividade, ficando as mulheres confinadas a um leque mais apertado de setores ou profissões.

Segregação vertical
Concentração de mulheres e/ou homens nos níveis mais baixos da hierarquia profissional.

Segregação profissional
Concentração de mulheres e homens em diferentes tipos e níveis de atividade e emprego, sendo um dos sexos confinado a um leque mais limitado de ocupações (segregação horizontal) e a graus inferiores do trabalho (segregação vertical)

Sexo
Traduz o conjunto de características biológicas que distinguem homens e mulheres.

Socialização
Processo de aprendizagem social do indivíduo para atuar e comportar-se de acordo com as expectativas sociais. Embora os processos de socialização sejam particularmente significativos durante a infância e adolescência, continuam até certo ponto, presentes durante o resto da vida.
Este processo é levado a cabo pelos agentes de socialização, como a família, o grupo de pares, a escola, o contexto laboral, a igreja, os partidos políticos e os meios de comunicação social.

Socialização de género
Processo pelo qual as pessoas aprendem sobre e são influenciados pelos papéis de género e estereótipos.

Teto de vidro
Barreira invisível resultante de uma série complexa de estruturas em organizações dominadas por homens que impede as mulheres de obterem cargos importantes.

Trabalho igual
Aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

Trabalho de valor igual
Aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

GLOSSÁRIO SOBRE O TIPOS DE VIOLÊNCIA

Bullying
Afeta a relação entre pares, quando ocorre uma relação assimétrica de poder, podendo ser considerado um aspeto específico da violência escolar. Implica um reiterado e deliberado maltrato verbal e/ou físico que uma criança/jovem sofre por parte de outro/a ou outros/ as, com o objetivo de subjugar, ridicularizar, amesquinhar, intimidar, atentando contra a sua dignidade e direitos fundamentais.
Este domínio/perseguição visa desgastar a vítima, com o objetivo de obter algum ganho e/ou satisfação da necessidade de exercer poder sobre o outro. Trata-se de uma prática comportamental que pode assumir a forma física mas que é, antes de mais, uma agressão de natureza psicológica e grupal.

Dinâmicas abusivas
Ao contrário da maioria das vítimas de crime, as vítimas de violência doméstica não sofrem uma *"repentina e imprevisível"* ameaça à sua segurança ou à sua vida. A Violência Doméstica é, por definição, uma situação de violência continuada, quase sempre múltipla, e muitas vezes mantida

em segredo durante anos.
O conhecimento das *"dinâmicas da violência doméstica"* e dos seus efeitos/consequências é, por isso, um instrumento fundamental para um apoio mais adequado a estas vítimas.

Isolamento Social

Resulta das estratégias implementadas pelo agressor para afastar a vítima da sua rede social e familiar dado que uma vítima isolada é mais facilmente manipulável e controlável do que uma vítima com uma boa rede de apoio familiar e social.
Exemplo: Proibir que a mulher se ausente de casa sozinha ou sem o consentimento do agressor; proibi-la, quando tal é economicamente viável, de trabalhar fora de casa; afastá-la do convívio com a família ou amigos, seja por via da manipulação (ex: *"estamos tão bem os dois, para que precisas de mais alguém..."*; *"os teus pais não gostam de mim"*), seja por via da ameaça à própria ou a terceiros significativos, caso a vítima mantenha contactos sem a sua autorização.

Padrão Violento Mútuo

Remete para relações em que duas pessoas se agridem mutuamente, alternando nos papéis de vítima e de agressor/a.
Nestas relações, dominam modelos comunicacionais e relacionais desordenados e conflituosos, pautados por uma dinâmica típica das relações em que ambos lutam para ter o controlo da relação, havendo dificuldade de existir partilha e espaços comuns. Estão diminuídos os sentimentos de pertença e de proximidade pela falta de respeito mútuo e pela banalização de atos e linguagem violenta.

Perseguição / Stalking

Neste tipo de violência o agressor controla todos os passos da vítima através do uso do telemóvel, computador, câmaras escondidas. Muitas vezes persegue não só a vítima mas também os familiares e amigos/as. Este tipo de violência pode ser utilizado com recursos a aliciamento ou ameaça.
Exemplo: Enviar prendas, cartas e objetos não desejados; destruir propriedade da vítima (casa, carro); ameaçar a vítima de que vai magoar animais de estimação, familiares, amigos/as.
Pode, ainda, recorrer à vigilância (coberta ou aberta), em situações em que já não pode controlar a vítima. Nesses casos, e embora cumprindo com eventuais medidas judiciais já impostas, continua a intimidar a vítima *"mostrando-se"*, frequentando os mesmos locais que ela, etc.. Este tipo de comunicações e contactos indesejados pode ser potenciador de um impacto negativo, muitas vezes severo, para as vítimas.

Privação de Recursos

Neste tipo de violência o agressor faz o controlo de bens de necessidade básica (alimentação, conforto, higiene pessoal, etc.), tanto da vítima como dos filhos/as.
Exemplo: Manter na sua posse documentos, roupa e medicação da vítima. Manter o frigorífico, armários ou dispensas fechados com cadeados; esconder as chaves de diversos compartimentos da

casa; controlar as horas a que o esquentador pode ser ligado; manter aquecida apenas uma divisória da casa, na qual apenas o agressor pode entrar/permanecer; bloquear telefones.

Situações-Fronteira

Enquadra famílias que se situam no "limbo" da violência, pelo uso de padrões comunicacionais violentos assentes na sua banalização.
A tónica destas relações é a ambivalência emocional e comportamental, sendo os sentimentos muito extremados, em que ora domina o amor, ora o ódio.
Assim, oscilam entre uma vida que aparenta estabilidade e harmonia (ainda que pareça alicerçada numa *"falsa paz"*) e a agressão, que eclode logo que surgem divergências e conflitos e que tanto pode ser física como psicológica. As pessoas envolvidas ainda nutrem sentimentos positivos, não dispondo, no entanto, de recursos pessoais para lidar de forma assertiva com as contrariedades e divergências.

Violência Física

Neste tipo de violência o agressor usa a força física com o objetivo de ferir, magoar, humilhar, deixando ou não marcas evidentes.
Exemplo: Murros, bofetadas, agressões com diversos objetos e queimaduras por objetos ou líquidos quentes, bater, empurrar, pontapear, morder, beliscar, abanar, ameaçar com uma arma, sufocar com uma almofada, estrangular, queimar, impedir de dormir, trancar, tentativa de homicídio, atirar objetos.

Violência Psicológica

Como violência psicológica entende-se qualquer ato com a intenção de denegrir, humilhar, rejeitar, discriminar, ameaçar e coagir. Trata-se de uma agressão que não deixa marcas físicas, mas que pode deixar traumas emocionais para o resto da vida.
Exemplo: Insultos, ameaças, destruir objetos pessoais da vítima ou a casa, ameaçar que lhe retira as crianças ou que as maltrata ou mesmo exercer violência sobre os animais domésticos.

Violência espiritual/religiosa

Trata-se de uma forma de violência em que são usadas as crenças da vítima. O agressor utiliza-as para a manipular e nalguns casos impede-a, mesmo, de praticar os seus rituais religiosos.

Violência Financeira

Neste tipo de violência o agressor faz o controlo do dinheiro, cartões de crédito, cheques, não permitindo à vítima o seu uso mesmo para satisfazer as necessidades básicas.
Exemplo: Roubar ou defraudar a vítima; impedi-la de gerir o seu vencimento, negando-lhe o acesso a dinheiro e a bens essenciais; não a deixar conhecer os rendimentos da família.

Violência Sexual

A violência sexual tem impacto na saúde física e psicológica da pessoa e pode causar trauma emocional para o resto da vida.

Exemplo: Violação, sexo forçado, prostituição forçada, forçá-la a dormir com os amigos dele. Filmar atos de conotação sexual para mais tarde usar como instrumento de chantagem.

Violência Vicariante

Neste tipo de violência, o sujeito não é vítima direta, mas antes é exposto a situações de violência exercida sobre terceiros. No caso da violência doméstica, as crianças, ao presenciarem a violência Inter parental, são vítimas deste tipo de violência. Alguns estudos demonstram que o impacto da violência vicariante nas crianças pode atingir proporções alarmantes, sugerindo que elas podem ter distúrbios de crescimento que se manifestam em problemas de desajustamento comportamental, emocional e cognitivo.

Vitimização Secundária

É um fenómeno muito frequente, que contribui para o agravamento da situação das vítimas que, para além de terem de se confrontar com as consequências negativas provocadas pelo comportamento do agressor (vitimização primária), são vitimadas uma segunda vez (vitimização secundária) por outras pessoas que com elas interagem.

Trata-se, então, de uma forma particular de vitimização que corresponde ao dano adicional causado à vítima pelo comportamento/ procedimentos dos profissionais, agravando o seu sofrimento (por ex.: ser *"bombardeada"* com perguntas – uma vez que o relato obriga a vítima a reviver o momento, é fundamental que se dê particular atenção às condições do atendimento, à linguagem e postura, às técnicas de colheita de informação).

A vitimização secundária pode dificultar o processo de superação ou elaboração do facto, bem como, pode provocar uma sensação de impotência, desamparo e frustração, provocando descrédito e desconfiança relativamente às instituições.

AGRADECIMENTOS

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CITE – Comissão Igualdade no Trabalho e no Emprego

Parceiros do Fórum Municipal de Cidadania e Igualdade – Rede Social da Figueira da Foz

BIBLIOGRAFIA

CYBERGRAFIA

BIBLIOGRAFIA USADA PARA O GLOSSÁRIO

Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE, 2003, p. 298

A igualdade em 100 palavras – Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens, Comissão Europeia, 1998. Adaptado pela CIG em 2009.

Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas. Lisboa: DSIE/CITE, 2008, p.57, 59

Assédio Moral no Trabalho – um estudo aplicado. Montijo: ADC, 2007, p.p. 69, 87-88

Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE, 2003, p.301

Relatório Final de Atividades do Grupo de Especialistas para uma Abordagem Integrada da Igualdade (1999) Lisboa

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alexandre, H., Antunes, M., Fidalgo, M.R. (s/d). *Boas Práticas em Projetos Nacionais de Parceria sobre Igualdade de Género*. Consultado em 20 de janeiro de 2012, em http://repap.ina.pt/bitstream/10782/622/1/Boas%20praticas%20em%20projetos%20nacionais%20parcerias.pdf.

Associação para o Planeamento da Família (2007) - Igualdade de Género e Direitos das Mulheres [folha de dados]. Lisboa: APF

Augusto Mateus & Associados. novembro de 2011. *PLANO 2020 Plano de Desenvolvimento Estratégico para a Universidade da Beira Interior (2010-2020) (1º Documento de Trabalho)*. Covilhã: Universidade da Beira Interior.

Augusto Mateus & Associados. novembro de 2011. PLANO 2020 *Plano de Desenvolvimento Estratégico para a Universidade da Beira Interior (2010 -2020) – Documento de Diagnóstico*. Covilhã: Universidade da Beira Interior.

Conselho de Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros, A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local.

Cerdeira M.C. (2009). A perspetiva de género nas relações laborais portuguesas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 60, 81-103.

Câncio, D. e Santos, F. (2009), A Igualdade de Género em Portugal, Comissão para a Igualdade de Género, Lisboa.

Castel-Branco, T. (Coord.) (2008), Caracterização dos Recursos Humanos da Administração Pública Portuguesa 2005, Direção Geral do Emprego e da Administração Pública, Ministério das Finanças e da Administração Pública, Lisboa.

Conseil de l'Europe (2004). *L'Approche Intégrée de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes: Rapport Final d'Activités du Groupe de Spécialistes pour une Approche Intégrée de l'Égalité*. Estrasburgo, Direction Générale des Droits de l'Homme.

Council of Europe (1998). *Gender Mainstreaming: conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Estrasburgo, Directorate General of Human Rights, consultado em 11 de janeiro de 2012, em: http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender- mainstreaming/EG_S_MS_98_2_rev_en.pdf

Cook, Rebecca; Dickens, Bernard M, Fathalla, Mahmoud F. (2004) - Saúde Reprodutiva e Direitos Humanos: Integrando medicina, ética e direito. Rio de Janeiro: Edições Cepia Leye, Els (2008)

Equipa Interdepartamental para a Igualdade do Género do ex-MOPTC (2011). *Guia orientador para uma linguagem promotora da Igualdade de Género*.

Fagenson, E. (1990), At the heart of women in management research: Theoretical and methodological approaches and their biases, Journal of Business Ethics, 9, 267-274.

Ferreira, V. (Coord.), (2010), Estudo de Avaliação do III Plano Para a Igualdade – Cidadania e Género – 207-2010, APEU, Associação para a Extensão Universitária, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Fuller, A. (Coord.) (2010), More women in senior positions – Key to economic stability and growth, Direção-Geral para o Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades, Comissão Europeia, Luxemburgo.

Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (2010).

Gaio Santos, G. (2010), Gestão, Trabalho e Relações Sociais de Género, Em Ferreira, V. (Org.), A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias, Estudo 7 (pág. 99 – 132), CITE, Lisboa.

Guerreiro, M.D., Lourenço, V. e Pereira, I. (2006), Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas, CITE, Lisboa.

INE (2011), Estatísticas sobre emprego, Boletim BOEP, no 4, DGAEP/OBSEP.

Instituto de Apoio ao Desenvolvimento (2004) - Objetivos de Desenvolvimento do Milénio: Relatório de Portugal. Lisboa: IPAD

Instituto da Cooperação Portuguesa (2008) - Uma Visão Estratégica para a Cooperação Portuguesa. Lisboa: Instituto da Cooperação Portuguesa, Lisboa 2008

Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho - parceria **cite e act**, coordenação: cite, lisboa, outubro de 2012

Plano para a Igualdade de Género do Ministério das Finanças e da Administração Pública (2011-2013).

IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Descriminação, 2011-2013 Resolução do Conselho de Ministros nº 5/2011 – D.R. (I Série) nº 12 de 18 de janeiro.

Oliveira, C.S. (Coord.); Simões, M.J. & Vilas Boas, S. (2011). *Projeto UBIgual: Diagnóstico Organizacional da Igualdade de Género na UBI*. Covilhã: Universidade da Beira Interior.

Perista, H. & Silva, A. (2009). Igualdade de Género na Vida Local - O papel dos Municípios na sua promoção. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Lisboa: CESIS

Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça - Caracterização das áreas de intervenção do Ministério da Justiça (2010).

Plano Setorial do Ministério da Educação para a Igualdade de Género, Consultado em 15 de dezembro de 2012 em
http://sitio.dgidc.min-edu.pt/cidadania/Paginas/PlanoSetorialparaaIgualdade.aspx.

Pernas, G., Fernandes, M. V., Guerreiro. M. D. (2008). *Guião para a implementação de planos de Igualdade na administração pública local*. Lisboa: ISCTE.

Pernas, G., Fernandes, M. V., Guerreiro. M. D. (2008). *Guião para a implementação de planos de Igualdade na administração pública central*. Lisboa: ISCTE.

Rocha-Trindade, Maria Beatriz (1995) - Sociologia das Migrações, Lisboa, Universidade Aberta

United Nations Population Fund (UNFPA) (2008) - A Situação da População Mundial 2008 Construindo Consenso: Cultura, Género e Direitos Humanos. New York: UNFPA

United Nations Population Fund (UNFPA) (2007), A holistic approach to the Abandonment of Female

United Nations Population Fund (UNFPA) (1996) - Programme of Action- Adopted at the International Conference on Population and Development, Cairo, 5-13 September, 1994

Vicente, Ana (1998). *As Mulheres em Portugal na Transição do Milénio: Valores, vivências, Poderes nas Relações Sociais entre os Dois Sexos*. Lisboa: Multinova.

Vicente, Ana (2000). *Direitos das Mulheres / Direitos Humanos*. Cadernos Condição Feminina, Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

WHO (2002) - Draft Working Definition, October 2002. Geneva: WHO

WHO (1997) - Management of Pregnacy, Childbirth and postpartum period in the presence of FGM (Report of a WHO Tecnhical Consultation). Geneva: WHO

CYBERGRAFIA

A Igualdade entre mulheres e homens
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-equality/index_en.asp

As normas e mecanismos
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/standards-mechanisms/index_en.asp

Mainstreaming de género
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/index_en.asp

As mulheres e a tomada de decisão
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/women- decisionmaking/index_en.asp

A prevenção dos conflitos - consolidação da paz e o diálogo intercultural
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/conflict-preventionpeacebuilding/index_en.asp

Violência contra as mulheres
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/violence-againstwomen/index_en.asp

Os homens e a igualdade de género
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/men-gender-equality/index_en.asp

As mulheres nos meios de comunicação
http://www.coe.int/t/dghl/standardsett ing/equality/03themes/women-media/index_en.asp

Carta das Nações Unidas
http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/onu-carta.html

Declaração Universal dos Direitos Humanos
http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidh-dudh.html

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas deDiscriminação contra a Mulher (CEDAW)
http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/dm-convedcmulheres.html

Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminaçãode Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher
http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/dm-protocolo-CEDAW.html

http://www.coe.int

QUALITIVIDADE CONSULTORIA LDA

Texto escrito conforme o Acordo Ortográfico - convertido pelo Lince.
Todas as imagens utilizadas foram compradas no site Fotolia e os seus direitos reservados por Qualitividade Consultoria, Lda.