CÂMARA MUNICIPAL DA FIGUEIRA DA FOZ
DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE ASSUNTOS SOCIAIS
DIVISÃO DA EDUCAÇÃO, ACÇÃO 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 GÉNRO | MANUAL DE BOAS PRÁTICAS MUNICIPAIS

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

CAMINHOS DE IGUALDADE

MANUAL DE BOAS PRÁTICAS MUNICIPAIS

IGUALDADE DE GÉNERO

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

QUALITIVIDADE CONSULTORIA LDA

MENSAGEM DO PRESIDENTE

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).

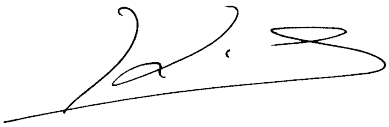
Numa perspetiva de construção de uma cidadania plena, este Projeto concedeu-nos a oportunidade de desenvolver um conjunto de ações específicas de **Formação em Igualdade de Género** para públicos estratégicos dentro da Autarquia bem como para técnicos de entidades parceiras, tais como o desenvolvimento 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 Procedimentos* e o presente *Manual de Boas Práticas Municipais*.

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

ÍNDICE

	FICHA TÉCNICA / EQUIPA TÉCNICA	1
	MENSAGEM DO PRESIDENTE	2
1.	INTRODUÇÃO	6
2.	CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO	10
3.	LEGISLAÇÃO E ESTUDOS	26
4.	DIMENSÕES	36
4.1.	MISSÃO, VALORES DA ENTIDADE	38
4.2.	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL	44
4.3.	APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA	46
4.4.	REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA	48
4.5.	DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS	50
4.6.	DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO	55
4.7.	INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM	58
4.8.	CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL	60
4.8.1.	NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	63
4.8.2.	BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS	64
4.8.3.	BENEFÍCIOS DIRETOS A FAMILIARES DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS	65
4.9.	PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA	66
5.	VIOLÊNCIA DE GÉNERO	72
6.	FÓRUM MUNICIPAL DE CIDADANIA E IGUALDADE	80
7.	PARCEIROS DO FÓRUM MUNICIPAL DE CIDADANIA E IGUALDADE	94
8.	CONCLUSÃO & AGRADECIMENTOS	110
9.	BIBLIOGRAFIA	112

1 INTRODUÇÃO

A Igualdade constitui um princípio basilar da Constituição Portuguesa e é uma das principais tarefas do Estado Português, que deve garantir o direito e a promoção da Igualdade entre homens e mulheres. Esta é 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.

O Género refere-se aos papéis sociais e relações entre homens e mulheres, incluindo as responsabilidades diferenciadas que se afirmam na cultura de um povo. Estes papéis sociais, assumidos pelo género, são construídos socialmente e vão sofrendo alterações de acordo com os contextos sociais e temporais.

Revela-se importante proceder à análise do "género" com o objectivo de reformular novas intervenções às necessidades sentidas pelas mulheres e pelos homens.

No âmbito do Projeto "Caminhos pela Igualdade" desenvolvido pela Câmara Municipal da Figueira da Foz, surge este Manual, onde se encontram um grupo de estratégias promotoras de igualdade de género, que contribuem para a informação e a sensibilização dos Políticos, Dirigentes e Colaboradores/as internos/as da Câmara Municipal da Figueira da Foz, assim como dos Munícipes e Parceiros Sociais.

Este Projeto tem como principal objetivo a promoção dos direitos humanos, de modo a incluir mulheres e homens, assim como o direito de participarem ativamente como parceiros iguais em todos os aspectos da vida social, contribuindo para uma sociedade mais justa e democrática. O caminho para a igualdade implica o respeito pela diferença e não pela sua hierarquização.

Desta forma, é talvez chegado o momento de refletir acerca dos princípios que atuam no modelo sociocultural, por forma a pensar e prever os princípios futuros da igualdade.

Pretende-se, agora, com este Manual de Boas Práticas, promover o reconhecimento da importância da qualidade de vida do Município.

Este Manual pressupõe a existência de um consenso em torno da necessidade de introduzir fatores de mudança e facilitadores da promoção da igualdade em resultados efetivos.

O processo de identificação de Boas Práticas decorreu da Fase de Diagnóstico realizada. A metodologia contempla uma avaliação nas seguintes dimensões:

1. Missão e valores da entidade
2. Recrutamento e seleção de pessoal
3. Aprendizagem ao longo da vida

4. Remunerações e gestão da carreira
5. Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas
6. Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho
7. Informação, comunicação e imagem
8. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
8.1. Novas formas de organização do trabalho
8.2. Benefícios diretos e trabalhadores e trabalhadores
8.3. Benefícios diretos a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras
9. Proteção da maternidade e paternidade e assistência à família

Para cada dimensão de análise, procurou fazer-se uma reflexão conjunta, identificando alguns pontos de melhoria, tendo em vista a sua valorização a nível interno. As Boas Práticas de Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, foram selecionadas sob a forma de uma ficha individual, contendo os principais elementos diferenciadores de cada uma delas, considerando o seu potencial de transferibilidade, permitindo uma exposição de alguns dos constrangimentos que advêm da Lei da Administração Pública Local, no que diz respeito à sua implementação e aos resultados obtidos.

2 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO

fotolia
fotolia
fotolia
fotolia

Localização

A cidade da Figueira da Foz localiza-se na Costa Atlântica de Portugal, na Região Centro, distando cerca de 180 Km de Lisboa, 120 Km do Porto e 40 Km de Coimbra. Trata-se de um município, com 379,06 km² de área que se encontra subdividido em 18 freguesias. O Município é limitado a norte pelo município de Cantanhede, a leste por Montemor-o-Velho e Soure, a sul por Pombal e a oeste pelo Oceano Atlântico.

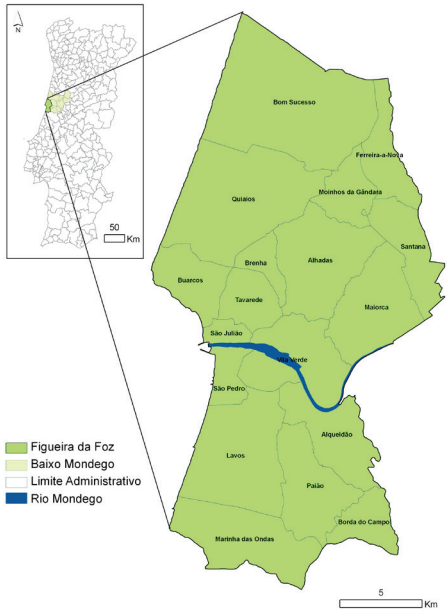


Figura 1. O Município da Figueira da Foz

Fonte: Elaborado a partir de Carta Administrativa Oficial Portugal do Instituto Geográfico Português

História

A origem do nome da cidade de Figueira da Foz pode procurar-se na lenda que afirma provir de uma figueira que existia no cais da Salmanha, onde os pescadores amarravam os barcos. Segundo alguns historiadores o nome resulta da sobreposição de várias palavras com o mesmo significado, ou seja, figueira seria «fagaria» (abertura, boqueirão), foz deriva do latim «fauces» (embocadura) e Mondego compõe-se do pré-romano «moud» (boca) e «aec» (rio). Ao pronunciar-se Figueira da Foz do Mondego repete-se, assim, «boca da boca da boca do rio».

As origens da sua ocupação remontam à Pré-história. A sua situação geográfica estratégica e privilegiada, as margens do rico estuário, levou ao longo da história à fixação de numerosas civilizações que se dedicaram ao comércio e à pesca. Acredita-se que foi fundada no século XI pelos serviços da Sé de Coimbra.

No decorrer do século XVI a população era assolada pelos constantes ataques piratas e foi então que se construiu o Forte de Santa Catarina para a defesa da zona. A grande dinâmica e riqueza produzida pelo seu porto fazem com que, nos princípios do século XVIII, se verifique um importante incremento demográfico.
A importância adquirida pela cidade leva o Marquês de Pombal a conceder-lhe a categoria de Vila

no ano de 1771.
Devido ao seu posicionamento geográfico, a população sempre viveu ligada à pesca e ao comércio. Outras actividades económicas de grande relevância para a economia da zona são as actividades portuárias e a construção naval e mais recentemente a indústria do vidro, da celulose, etc.

A cidade adquiriu um novo impulso económico nos finais do século XIX, momento em que a aristocracia começa a "dar-se banhos" na costa da Figueira da Foz. Nos últimos tempos, graças à beleza das suas praias e a criação de importantes infra-estruturas hoteleiras e desportivas, a Figueira da Foz converteu-se numa das estâncias de veraneio de maior popularidade do centro do país.

Acessibilidades

a. Rede Rodoviária:

- Ligação ao Norte - Sub-lanço A14/IP3: ligação da Figueira da Foz à A1 (nó de Coimbra), facilitando o acesso às principais áreas metropolitanas nacionais (Lisboa e Porto) via A1 e o acesso a Espanha via IP3 (Coimbra - Viseu) e IP5 (Viseu - Vilar Formoso - Espanha)
- Ligação a Sul - pelo IC1/IC8 - à A1 no Município de Pombal e à A8 nos Municípios de Leiria e Marinha Grande (Alternativa para o acesso a Lisboa pela Costa Oeste, via Leiria)
- Ligação ao Interior/Espanha - pela A14/IP3 (Figueira da Foz, Coimbra, Vilar Formoso e pelo IC1/IC8 (Figueira da Foz, Castelo Branco)

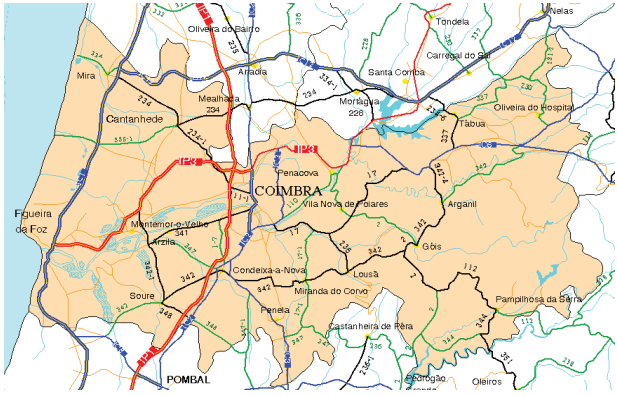


Figura 2. O Município e suas acessibilidades

Fonte. Instituto de Estradas de Portugal

b. Rede Ferroviária:

- No plano das acessibilidades ferroviárias, a Figueira da Foz beneficia de várias alternativas, sendo servida pelas Linhas da Beira Alta e do Oeste e pelo Ramal de Alfarelos, o que lhe confere alternativas fiáveis, rápidas e confortáveis no acesso às áreas urbanas de Aveiro, Coimbra, Pombal/Leiria, Lisboa e Porto.

c. Vias de Comunicação Marítimas:

- Porto marítimo e comercial em expansão com ligações marítimas aos principais portos europeus, sendo as ligações aéreas asseguradas pelos aeroportos de Lisboa e do Porto;
- 3 cais adequados a vários tipos de carga (carga geral, granéis e contentores);
- Ligação directa à rede ferroviária férrea.

Demografia

Entre 2001 e 2011 o nosso país, relativamente ao número de População Residente registou uma variação negativa, na ordem dos -3%, sendo essa variação superior no caso dos homens. Contrariamente ao que se verificou no Continente, a Zona Centro registou, entre os dois momentos censitários, uma considerável variação positiva, sendo a variação superior no caso das mulheres.

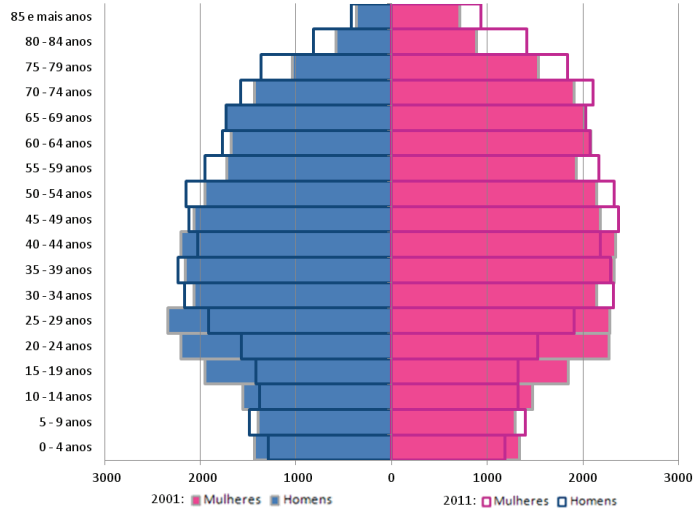
Quadro nº 1. Variação da População Residente entre 2001 e 2011

Zona Geográfica	População Residente				Variação em %	
	Censos 2001		Censos 2001		2001/2011	
	HM	H	HM	H	HM	H
Portugal	10355824	4999964	10047083	4799593	-3	-4
Centro	1782254	856660	2327580	1111400	30,6	29,7
Baixo Mondego	340342	161448	332306	156650	-2,4	-3
Figueira da Foz	62601	29874	62105	29373	-0,8	-1,7

Fonte. Instituto Nacional de Estatística - Portugal - Censos 2001 e Censos 2011 (Resultados Provisórios)

O Município da Figueira da Foz, à semelhança do que se registou no Baixo Mondego, apresentou uma variação da população negativa ainda que ligeiramente inferior -0,8% em comparação com os -2,4% registados no Baixo Mondego, sendo de salientar que essa variação negativa foi registada no sexo masculino uma vez que o número de mulheres residentes no Município, entre os dois momentos censitários, registou uma variação positiva, na ordem dos 0,02%.

Figura 3. Pirâmide Etária



Fonte. Elaborado a partir de Carta Administrativa Oficial Portugal do Instituto Geográfico Português

Observando a pirâmide etária do Município da Figueira da Foz verificamos que a maior parte da população se encontra em idade activa, ou seja, entre os 25 e os 64 anos. As classes etárias mais jovens, a dos 0 aos 14 e a dos 15 aos 24 anos foram aquelas que, nos últimos 20 anos, sofreram diminuição (à excepção da Classe etária dos 5-9 anos).
Por outro lado, é sobretudo a classe etária da população com mais de 65 anos aquela que apresenta uma maior variação, realidade que se verificava entre 1991 e 2001 e que se continua a verificar entre 2001 e 2011. Estes dados levam-nos a concluir que o Município da Figueira da Foz se encontra num processo gradual de duplo envelhecimento demográfico, que se caracteriza pelo aumento da população idosa (envelhecimento pelo topo da pirâmide etária) e pelo declínio de população jovem (envelhecimento pela Base) verificando-se esta realidade em ambos os sexos.

Economia

A Figueira da Foz é internacionalmente conhecida pelas suas praias e pelo turismo, tendo este sector um grande peso na economia da cidade. A indústria, nomeadamente o sector da celulose e as pescas são também actividades extremamente relevantes para a economia local.

Não podemos falar da actividade económica no Município da Figueira da Foz sem referir o seu Porto Comercial, o qual se assume como unidade logística fundamental para a reorganização do tráfego de mercadorias na região Centro, contribuindo decisivamente para a dinamização de um pólo territorial "responsável" por cerca de 29% do volume de exportação nacional, permitindo o reposicionamento estratégico da região como elemento charneira no acesso aos principais mercados europeus.

Recursos Naturais

Podendo caracterizar-se pelo segmento sol, mar e rio a Figueira da Foz sempre foi um pólo atractivo para quem queira desfrutar da natureza, como elementos naturais privilegiados e de grande importância para este Município destacam-se:

- **A Serra da Boa Viagem** constitui a maior área florestal da zona, perto de 400 hectares sendo um lugar de grande valor paisagístico e ambiental. Para além de uma diversificada flora e fauna existem algumas infra-estruturas como é o caso de parques de merendas, circuitos geo-botânicos, miradouros, etc.
- **O Cabo Mondego** situa-se no sector ocidental da Serra da Boa Viagem, cerca de 200 Km ao norte de Lisboa, entre as praias de Murtinheira e de Figueira da Foz. Aqui podemos encontrar numerosas testemunhas geológicas ocorridas desde o jurássico, revelando-se um lugar muito importante para conhecer a história geológica de Portugal.
- **O Estuário do Mondego** tem uma enorme riqueza graças a suas condições naturais. Nele habitam numerosas espécies de animais e plantas de grande valor. Inicialmente as suas terras eram utilizadas para a prática da agricultura passando depois a especializar-se na extracção de sal, sendo de destacar as salinas se encontram na Ilha da Murraceira.
- **As Praias que banham os Município são sem dúvida** uma fonte de atractividade dos banhistas, destacando-se as praias do Cabo Mondego, Tamargueira, Buarcos, Praia da Figueira e a Sul do estuário do Mondego a praia do Cabedelo, Cova, Costa de Lavos e Leirosa.

Cultura, Desporto e Lazer

A Figueira da Foz tem um Património Histórico e Cultural valioso onde podemos destacar:

- **O Museu Municipal Dr. Santos Rocha** expõe, no seu interior, numerosas colecções arqueológicas, cerâmicas, móveis indo-portugueses, etnografia africana, numismática, arte sacra, etc, destacando entre todas, as pinturas e esculturas de artistas portugueses, tendo recebido em 1993 o prémio de "Melhor Museu do Ano".
- **O Palácio Sotto Mayor** construído no inicio do século XX por Gaston Landeck, luxuoso palácio em estilo francês com uma impressionante fachada. Todo o palácio está decorado com colecções de pintura, escultura, mobiliário e porcelanas, entre as que se destacam as esculturas de Júlio Vaz Júnio e as pinturas de António Ramalho, Joaquim Lopes e Dardio Gomes.
- **A Casa do Paço** foi mandada construir pelo Bispo das Dioceses de Coimbra, D. João de Melo, no século XVII. Destaca-se o seu interior pela maravilhosa colecção de azulejos holandeses de Delft do século XVII, que revestem as paredes, provenientes de um naufrágio, considerada a maior colecção da Europa e em que estão representadas paisagens, motivos religiosos e cenas de cavaleiros.
- **O Forte e Capela de Santa Catarina** constituem parte dos elementos de defesa do litoral, junto com a Fortaleza de Buarcos e o Fortim de Palheiros, tendo como função a defesa da entrada do rio Mondego. O Forte possui uma forma triangular e no interior das suas muralhas encontra-se a Capela de Santa Catarina, de planta quadrangular onde se destaca, na sua cúpula, a imagem de Santa Catarina.

Outros elementos históricos poderiam ser destacados como é o caso da Igreja Matriz de S. Julião, o Convento de Santo António, o Pelourinho da Figueira da Foz, a fortaleza de Buarcos, a Igreja da Misericórdia de Buarcos, entre outros.

Para além da riqueza cultural a Figueira da Foz é também o local ideal para a prática dos mais diversos desportos:

Desportos Náuticos

Os desportos náuticos, com longa tradição na cidade são representados pelas modalidades de vela, remo, canoagem e mergulho.

A Vela, é dinamizada pelo Clube Náutico da Figueira da Foz e Academia Mentor, desenvolvendo as suas actividades no Estuário do Rio Mondego, Baía Oceânica e ao longo da costa figueirense.

O Remo, pratica-se maioritariamente no Estuário do Rio Mondego sendo dinamizada pelo Ginásio Clube Figueirense e Associação Naval 1º de Maio.

A Canoagem, pratica-se em diversos locais, em especial no Estuário do Rio Mondego e enseada de Buarcos/Tamargueira, dinamizada pelo Figueira Kayak Clube.

O Mergulho desenvolve-se ao longo da costa figueirense, em especial do Cabo Mondego até Buarcos, mas também ao largo da Leirosa, onde se encontra afundado um navio de grandes dimensões, sendo dinamizado pelo Mergulhoceano, Lda.

Desportos de Ondas

Os desportos de ondas têm ao longo dos últimos anos vindo a assumir lugar de destaque na Figueira da Foz, não só pelo crescente número de participantes, como também pela qualidade dos resultados obtidos nas diferentes modalidades: *surf; bodyboard, skimming, kayaksurf, kayak* de mar, *windsurf* e *kitesurf*.

O Surf pode ser praticado nas seguintes praias:
Praia de Quiaios, Murtinheira, Cabo Mondego, Buarcos, Molho Norte, Cabedelo, Cova, Costa de Lavos e Leirosa, sendo dinamizado pela Associação de Surf da Figueira da Foz, Associação de Bodyboard Foz do Mondego e Clube de Surf e Salvamento, Surfing Figueira - Escola de Surf, Figueira Surf Centre, iSURF Academy, eSK - escola-Surf-Kitesurf / Figueira da Foz.

O Bodyboard pode ser praticado nas seguintes praias:
Quiaios, Murtinheira, Cabo Mondego, Buarcos, Molho Norte, Cabedelo, Cova, Costa de Lavos e Leirosa, sendo dinamizado pela Associação de Bodyboard Foz do Mondego, Clube de Surf e Salvamento e Surfing Figueira - Escola de Surf.

O SUP - Stand up Paddle pode ser praticado nas seguintes praias:
Cabo Mondego, Tamargueira, Buarcos e Cabedelo, sendo dinamizado pela eSK - escola-Surf-Kitesurf

O Skimming pode ser praticado nas seguintes praias:
Cabo Mondego, Tamargueira, Buarcos, Cabedelo e Cova, sendo dinamizado pela Associação de Bodyboard Foz do Mondego

O Kayaksurf e Kayak **de mar** podem ser praticados nas seguintes praias:
Tamargueira, Cabo Mondego e Cabedelo sendo dinamizado pelo Figueira Kayak Clube

O Windsurf pode ser praticado nas seguintes praias:
Cova, a sul do 5º Molho, sendo dinamizado pelo ISLEkitesurf / Figueira da Foz

O Kitesurf pode ser praticado nas seguintes praias:
Cova, a sul do 5º Molho sendo dinamizado pelo ISLEkitesurf / Figueira da Foz

Desportos de Aventura

Os desportos de aventura são um excelente meio para preservar os recursos naturais, promovendo a animação ambiental e as práticas saudáveis, devendo ser igualmente equacionados como um meio que poderá gerar riqueza, contribuindo para a dinamização da economia local.
Englobam o pedestrianismo, o montanhismo, a escalada, o rapel, a espeleologia, a orientação, o BTT e o hipismo

Pedestrianismo - Pode ser praticado em especial na Marginal Oceânica, Serra da Boa Viagem, Murtinheira, Quiaios e Ilha da Morraceira, nas Rotas/Percursos Pedestres homologados e em reformulação - Rota dos Arrozais, Rota das Salinas e Rota da Boa Viagem.
A Actividade é dinamizada pelo Município da Figueira da Foz e Clube de Montanha da Figueira da Foz

Montanhismo - Pode ser praticado em especial na Serra da Boa Viagem.
É uma Modalidade dinamizada pelo Clube de Montanha da Figueira da Foz.

Escalada - Pode ser praticada no rocodromo instalado no Pavilhão Municipal de Paião sendo dinamizada pelo Clube de Montanha da Figueira da Foz.

Rapel - Pode ser praticado na Serra da Boa Viagem, dinamizado pelo Parque Aventura da Figueira da Foz - Luso Aventura,Lda.

Espeleologia - Pode ser praticado na Serra da Boa Viagem, embora não exista nenhuma entidade local a desenvolvê-la.

Orientação - Pode ser praticado em diversos locais, em especial ao longo da costa, nas Matas Nacionais da Leirosa, da Costa de Lavos e de Quiaios, sendo dinamizada pelo Ginásio Clube Figueirense.

BTT - Pode ser praticado em diversos locais, em especial Serra da Boa Viagem, Murtinheira e Quiaios, sendo dinamizada pelos grupos Trepa Trilhos Team, Malha no Charco BTT e grupos não formalmente organizados.

Hipismo - Pode ser praticado em diversos locais, em especial ao longo da costa de Quiaios e em picadeiro
Sendo dinamizado pelo Centro Hípico de Quiaios - Quinta das Rolas e Centro Hípico da Figueira da Foz.

Desportos Aeronáuticos - Voo Livre.
Embora sem grande expressividade e sem organização formal, podem identificar-se as modalidade de **Parapente e Asa Delta**, elegendo como local privilegiado a Serra da Boa Viagem/Quiaios

Equipamentos Desportivos Municipais

Os Equipamentos Desportivos, naturais e/ou artificiais, colocam à disposição dos visitantes um alargado leque de opções, que lhes permitem, de acordo com as suas expectativas e ambições, usufruir dos diferentes espaços, num ambiente saudável e equilibrado, proporcionando experiências inovadoras e marcantes.

Destacam-se as 2 Piscinas Municipais Cobertas (Alhadas e Paião), as seis descobertas (Alqueidão, Ferreira-a-Nova, Moinhos da Gandara, Maiorca, Marinha das Ondas e Borda do Campo), as Ciclovias, os Polidesportivos instalados no areal das praias da Figueira da Foz e Buarcos e os Percurso Pedestres dos Arrozais, Salinas e Serra da Boa Viagem.

A Câmara Municipal da Figueira da Foz

Estrutura Orgânica

A Assembleia Municipal da Figueira da Foz reunida em Sessão ordinária de 30 de Setembro de 2010 aprovou, sob a proposta da Câmara Municipal, por deliberação de 21 de Setembro de 2010, o Organograma da Câmara Municipal que abaixo se apresenta.

O modelo de estrutura mista é composto por *5 (cinco) unidades orgânicas* nucleares:

a. Departamento Municipal Administrativo e Financeiro (DMAF)
b. Departamento Municipal de Urbanismo (DMU)
c. Departamento Municipal de Projectos, Obras e Serviços Municipais (DMPOSM)
d. Departamento Municipal de Assuntos Sociais (DMAS)
e. Serviço Municipal de Protecção Civil e Bombeiros (SMPCB), equiparado para todos os efeitos a Departamento Municipal.

Dado o Projeto "♂♀ - Caminhos de Igualdade" se encontrar a ser desenvolvido pelo Departamento Municipal de Assuntos Sociais vamos de seguida apresentar o conteúdo funcional deste Departamento, nos termos do art. 54º do Regulamento nº 791/2010 de 19 de Outubro.

Figura 4. Organograma da Câmara Municipal da Figueira da Foz - 2010

Fonte. Regulamento nº791/2010 de 19 de Outubro (D.R II Série)

a. "O DMAS tem por missão apoiar a definição da política do município nos domínios da Educação, Acção Social, Habitação, Saúde, Juventude e Desporto, exercendo as correspondentes funções normativas e operacionalizando o planeamento, execução e avaliação das acções que realiza nesses domínios, procurando melhorar o nível social e educacional da população do Município, nomeadamente:

b. Desenvolver uma intervenção social municipal integrada, transparente e rigorosa, assente na participação, na inclusão, na responsabilização e na contratualização, com desenvolvimento e consolidação de parcerias e criação de uma dinâmica de responsabilidade social;

c. Promover o relacionamento interinstitucional e o trabalho de parceria com as entidades e instituições dos domínios da Educação, Acção Social, Saúde, Juventude e Desporto, visando a articulação das intervenções e rentabilização dos recursos;

d. Promover o planeamento estratégico da intervenção social municipal, visando o desenvolvimento local integrado e dinâmico, centrado nas pessoas e comunidades;

e. Colaborar na construção de um plano de desenvolvimento estratégico comprometido com o desenvolvimento local sustentado, assente em políticas saudáveis e articulado com uma abordagem holística da saúde, atenta à importância das condicionantes sociais da saúde na melhoria da qualidade de vida;

f. Colaborar na criação de um projecto local que desenvolva uma rede social de apoio e interajuda, em articulação com o planeamento urbano saudável, apoiando e promovendo a saúde, o bem-estar, a segurança e a interacção social, a mobilidade e a acessibilidade de todos os cidadãos;

g. Promover programas e acções que visem a melhoria da qualidade do processo educativo e o exercício das competências municipais no domínio da educação;

h. Promover programas de acção social que visem a prevenção e combate à pobreza e exclusão social;

i. Promover, em articulação com outros serviços municipais, estudos e medidas de intervenção no espaço público e privado, de forma a eliminar as barreiras arquitectónicas e criar condições de acesso e circulação aos cidadãos com mobilidade condicionada, bem como a integração de pessoas portadoras de deficiência;

j. Promover, em articulação com outros serviços municipais e com entidades locais, regionais e nacionais, estudos e medidas de intervenção no domínio da habitação social;

k. Promover o desenvolvimento de programas e acções que permitam a equidade de acesso aos cuidados de saúde, com especial atenção aos grupos socialmente vulneráveis;

l. Promover o desenvolvimento de programas especialmente direccionados à juventude, visando a construção de uma política de juventude de âmbito local, centrada na cidadania;

m. Promover o relacionamento interinstitucional a nível desportivo, visando a rentabilização dos recursos e a equidade no acesso à população, visando a adopção de estilos de vida saudáveis; Promover uma gestão eficaz e eficiente dos recursos e equipamentos municipais, nos domínios de intervenção do Departamento;

n. Promover a articulação e complementaridade de intervenção entre as Divisões do Departamento, e deste com os demais serviços municipais;

o. Colaborar, no âmbito das suas atribuições, com o SMPCB;

p. O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha a atribuir ao Município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores."

3 LEGISLAÇÃO E ESTUDOS

fotolia
fotolia
fotolia

Para que o Princípio da Igualdade de Género seja plenamente implementado, é 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 decidiu-se fazer uma triagem da legislação existente, dissecando-a em cada uma das dimensões da responsabilidade social de uma qualquer entidade pública ou privada.

Antes é imprescindível falar de dois mecanismos promotores da igualde de género em Portugal, sendo esses os seguintes:

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

No âmbito do Compromisso Eficiência, o XIX Governo Constitucional promulgou o Decreto Regulamentar n.º 1/2012 de 6 de janeiro o qual veio determinar as linhas gerais do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), procedendo-se à reorganização interna da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, abreviadamente designada por CIG, organismo da administração direta do Estado, integrado na Presidência do Conselho de Ministros, responsável pela execução das políticas públicas no domínio da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

Esta reorganização tem o duplo objetivo de reduzir encargos de funcionamento e de adequar a estrutura à sua missão, de acordo com as prioridades definidas no Programa do XIX Governo Constitucional. Assim, embora mantendo uma estrutura mista, que se justifica pela necessidade de assegurar a flexibilidade orgânica, procede-se à redução do número de unidades orgânicas nucleares de duas para uma, mantendo o número de unidades orgânicas flexíveis procedendo-se à sua reorganização. Reduziu-se o número de equipas multidisciplinares de três para duas, as quais passam a agregar as duas grandes áreas de missão da CIG: Cidadania e Igualdade de Género e Violência Doméstica/Violência de Género, prioridades assumidas pelo Governo.
Cabe referir que a unidade orgânica nuclear que se mantém é a Direção Regional do Norte da CIG, que assegura, entre outras atribuições, a de coordenar os planos destinados à erradicação do tráfico de seres humanos em Portugal.

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Também através do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, no âmbito do presente XIX Governo Constitucional, pode ler-se no preâmbulo do referido Decreto que, decorridos mais de 30 anos desde a criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) com o objetivo de promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e emprego entre homens e mulheres (competência posteriormente alargada à Administração Pública e aos trabalhadores ao seu serviço) a missão da CITE foi ampliada à promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da paren-

talidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no terceiro setor.

Este diploma habilita a CITE ao acompanhamento de vítimas de discriminação em razão do sexo no acesso e na manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, como também de pessoas prejudicadas por motivo de violação das normas relativas aos direitos de parentalidade, sendo mantidas as competências da CITE enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

Considerando que a negociação coletiva é um instrumento complementar da regulamentação legal na promoção e reforço da igualdade de género, compete à CITE, em articulação com os parceiros sociais, criar as condições necessárias para valorizar os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho na perspetiva das vantagens acrescidas que podem representar em termos de flexibilidade, compromisso e participação. Por conseguinte, permanece na CITE a competência para apreciar de forma fundamentada a legalidade de disposições em matéria laboral, no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação nos termos consagrados no Código do Trabalho.

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

No exercício das respetivas atribuições, a CITE colabora com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e demais organismos encarregues da defesa da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

No exercício das suas atribuições, a CITE pode solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de peritos quando se justifique.

Legislação

A Constituição da República Portuguesa está na base de toda a legislação, e também para as questões da igualdade de género a mesma deve ser sempre tida em consideração, mormente no que concerne aos artigos abaixo enunciados:

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 9.º (Tarefas fundamentais do Estado)

São tarefas fundamentais do Estado:

a. Garantir a independência nacional e criar as condições políticas, económicas, sociais e culturais que a promovam;

b. Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

c. Defender a democracia política, assegurar e incentivar a participação democrática dos cidadãos na resolução dos problemas nacionais;

d. Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

e. Proteger e valorizar o património cultural do povo português, defender a natureza e o ambiente, preservar os recursos naturais e assegurar um correto ordenamento do território;

f. Assegurar o ensino e a valorização permanente, defender o uso e promover a difusão internacional da língua portuguesa;

g. Promover o desenvolvimento harmonioso de todo o território nacional, tendo em conta, designadamente, o carácter ultraperiférico dos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

h. Promover a igualdade entre homens e mulheres.

Artigo 13.º (Princípio da Igualdade)

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 26.º (Outros direitos pessoais)

1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reservada intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação.

2. A lei estabelecerá garantias efectivas contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias.

3. A lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica.

4. A privação da cidadania e as restrições à capacidade civil só podem efectuar-se nos casos e termos previstos na lei, não podendo ter como fundamento motivos políticos.

Artigo 58.º (Direito ao trabalho)

1. Todos têm direito ao trabalho.
2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:
   a. A execução de políticas de pleno emprego;
   b. A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
   c. A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

Artigo 59.º (Direitos dos trabalhadores)

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
   a. À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
   b. A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
   c. A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
   d. Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;
   e. À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;
   f. A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.
2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:
   a. O estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento;
   b. A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;
   c. A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;
   d. O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;
   e. A protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes;
   f. A protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes.
3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei

Artigo 67.º (Família)

1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.
2. Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família:

a. Promover a independência social e económica dos agregados familiares;

b. Promover a criação e garantir o acesso a uma rede nacional de creches e de outros equipamentos sociais de apoio à família, bem como uma política de terceira idade;

c. Cooperar com os pais na educação dos filhos;

d. Garantir, no respeito da liberdade individual, o direito ao planeamento familiar, promovendo a informação e o acesso aos métodos e aos meios que o assegurem, e organizar as estruturas jurídicas e técnicas que permitam o exercício de uma maternidade e paternidade conscientes;

e. Regulamentar a procriação assistida, em termos que salvaguardem a dignidade da pessoa humana;

f. Regular os impostos e os benefícios sociais, de harmonia com os encargos familiares;

g. Definir, ouvidas as associações representativas das famílias, e executar uma política de família com carácter global e integrado.

h. Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Artigo 68.º (Paternidade e maternidade)

1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
3. As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

Artigo 69.º (Infância)

1. As crianças têm direito à protecção da sociedade e do Estado, com vista ao seu desenvolvimento integral, especialmente contra todas as formas de abandono, de discriminação e de opressão e contra o exercício abusivo da autoridade na família e nas demais instituições.
2. O Estado assegura especial protecção às crianças órfãs, abandonadas ou por qualquer forma privadas de um ambiente familiar normal.
3. É proibido, nos termos da lei, o trabalho de menores em idade escolar

Artigo 74.º (Ensino)

1. Todos têm direito ao ensino com garantia do direito à igualdade de oportunidades de acesso e êxito escolar.
2. Na realização da política de ensino incumbe ao Estado:
   - **a.** Assegurar o ensino básico universal, obrigatório e gratuito;
   - **b.** Criar um sistema público e desenvolver o sistema geral de educação pré-escolar;
   - **c.** Garantir a educação permanente e eliminar o analfabetismo;
   - **d.** Garantir a todos os cidadãos, segundo as suas capacidades, o acesso aos graus mais elevados do ensino, da investigação científica e da criação artística;
   - **e.** Estabelecer progressivamente a gratuitidade de todos os graus de ensino;
   - **f.** Inserir as escolas nas comunidades que servem e estabelecer a interligação do ensino e das actividades económicas, sociais e culturais;
   - **g.** Promover e apoiar o acesso dos cidadãos portadores de deficiência ao ensino e apoiar o ensino especial, quando necessário;
   - **h.** Proteger e valorizar a língua gestual portuguesa, enquanto expressão cultural e instrumento de acesso à educação e da igualdade de oportunidades;
   - **i.** Assegurar aos filhos dos emigrantes o ensino da língua portuguesa e o acesso à cultura portuguesa;
   - **j.** Assegurar aos filhos dos imigrantes apoio adequado para efectivação do direito ao ensino.

Artigo 109.º (Participação política dos cidadãos)

A participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.

Sempre que as questões relacionadas com a igualdade de género se coloquem no âmbito das relações laborais há sempre que ter em conta os seguintes diplomas legais:

Código do Trabalho - (Com a alteração introduzida pela Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro)

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro - D.R., IS, n.º 30, 12/02/2009 - Aprova a revisão do Código do Trabalho (Retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de Março)

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro - D.R., IS, n.º 198, 14/10/2011 - Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho

Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro - D.R., IS, n.º 7, 10/01/2012 - Estabelece um regime de renova-

ção extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação.

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho - D.R., IS, n.º 121, 25/06/2012 - Procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho - D.R., IS, n.º 141, 23/07/2012 - Retifica a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, «Procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro», publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 121, de 25 de junho de 2012

Decreto-Lei n.º 117/2006, de 20 de Junho - D.R., IS-A, n.º 117, 20/06/2006 - Define a transição do regime obrigatório de proteção social aplicável dos funcionários públicos para o regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem.

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro - D.R., IS, n.º 176, 11/09/2008 - Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Regime e Regulamento do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, e pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro) Nota: A Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, determina, no seu artigo 40.º, que os regimes do trabalho extraordinário e do trabalho noturno previstos no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas são aplicados aos trabalhadores das fundações públicas de direito público, das fundações públicas de direito privado e dos estabelecimentos públicos, prevalecendo sobre as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias e sobre todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, sendo direta e imediatamente aplicável, dada a sua natureza imperativa, aos referidos trabalhadores

Estudos:

- Igualdade de género nos cargos de direção da administração pública central - 14 anos de políticas para a igualdade - Belén Rando, Matilde Gago da Silva & Cláudia Anjos, Direção Geral da qualificação dos trabalhadores em funções públicas, Dezembro 2011
  Disponível através do link:
  http://www.igfse.pt/upload/docs/2012/IgualdadeGeneroAP.pdf
- Igualdade de género na vida local: resultados de alguns diagnósticos municipais - Centro de estudos para a Intervenção Social, Heloísa Perista, Alexandra Silva, Março 2008
  Disponível através do link:
  http://www.igualdade.gov.pt/images/stories/documentos/Relatorio_Autarquias_com_anexos.pdf

• Título de alguns estudos elaborados no âmbito da CIDM e publicados por outras editoras
Disponível através do link:
http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/Estudos_elaborados_ambito_CIDM_publicados_outras_editoras.pdf
• Título de alguns estudos da CIG Coparticipados:
Disponível através do link:
http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/Edicoes_Copatrocinadas.pdf
• Intervir para a igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na Vida - Metodologias de Intervenção para a Igualdade entre Mulheres e Homens nos Locais de Trabalho - Agir para a Igualdade, CESIS / CGTP-IN, Setembro 2006.
Disponível através do link:
http://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/50561/mod_resource/content/0/Met.intervencao.pdf

O que é uma boa prática?

Segundo a CITE, boas práticas em matéria de Igualdade de Género no trabalho e no emprego resultam de uma ideia, preferencialmente inovadora, que se apresenta como solução para um determinado pro-
blema, num determinado contexto. Estas, na sua conceção e implementação, deverão ser participadas, adequadas e úteis para os/as trabalhadores/as e para a empresa, acessíveis, apropriáveis e sustentáveis ao longo do tempo.

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

4 DIMENSÕES

fotolia

fotolia

4.1. MISSÃO, VALORES DA ENTIDADE

A missão e valores de uma entidade, quer seja privada ou pública, fornecem o quadro conceitos que estão subjacentes à sua filosofia, às suas opções e decisões. O sistema de valores de uma entidade transmite aos trabalhadores e trabalhadoras 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).

Uma entidade que integra 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.

Legislação

Enquadramento breve

Para incorporar na missão e valores de uma entidade, pública ou privada, as questões da igualdade de género é necessário que a entidade em questão entenda os conceitos básicos de igualdade e não discriminação constantes na Constituição da República Portuguesa, no Código de Trabalho e Diplomas Internacionais, estudando quais os princípios a eles subjacentes. É também fulcral que entre as chefias da própria entidade haja um entendimento-comum sobre as políticas de *mainstreaming*, de forma a poderem analisar, interna e transversalmente a todas as suas áreas de intervenção, as questões relacionadas com a igualdade de género. Uma entidade que realmente esteja comprometida com o objetivo da efetiva igualdade de género e de oportunidades tem obrigatoriamente

de estar a par das medidas associadas aos Planos Nacionais quanto a estas temáticas, bem como entender os objetivos estratégicos do Estado destinadas à globalidade do sector empresarial do Estado, bem como estar a par de quais as medidas que o mesmo entende serem cruciais para a promoção da igualdade de género, nomeadamente junto dos cargos de administração e de fiscalização das empresas. Perceber os princípios e os conceitos-chave subjacentes à igualdade de género é portanto essencial para que uma entidade possa estar apta a incorporar na sua missão e valores a igualdade de género. Desta forma, existe legislação Nacional e Internacional que pode ajudar as entidades a melhor se posicionarem quanto à sua filosofia estratégica de intervenção a este nível, sendo que a legislação aqui descrita se aplica também a todas as outras dimensões, uma vez que se refere a conceitos e princípios que abrangem todas elas.

Legislação Nacional:

Artigo 23º do Código de Trabalho - Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação

Artigo 26º do Código de Trabalho - Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação

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)

Resolução do Conselho de Ministros n.º 9/2007. DR 12 SÉRIE I de 2007-01-17 - Aprova o Plano Nacional de Promoção da Acessibilidade (PNPA)

Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007. DR 62 SÉRIE I de 2007-03-28 - Aprova os princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do Estado

Resolução do Conselho de Ministros n.º 86/2007, de 3 de Julho - D.R., IS, n.º 126, 03/07/2007 - Aprova o Quadro de Referência Estratégico Nacional para o período 2007-2013

Portaria n.º 1463/2007, de 15 de Novembro - D.R., n.º 220, 15/11/2007 - Aprova o Regulamento do Sistema de Incentivos à Qualificação e Internacionalização de PME (SI Qualificação de PME)

Decreto Regulamentar n.º 84-A/2007, de 10 de Dezembro - D.R., IS, n.º 237, Suplemento, 10/12/2007 - Estabelece o regime jurídico de gestão, acesso e financiamento no âmbito dos programas operacionais financiados pelo Fundo Social Europeu

Decreto-Lei n.º 74/2008, de 22 de Abril - D.R., IS, n.º 79, 22/04/2008 - Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 312/2007, de 17 de Setembro, que define o modelo de governação do Quadro de Referência Estratégico Nacional para o período de 2007-2013 e dos respectivos programas operacionais (Republica, em anexo, o Decreto-Lei n.º 312/2007, de 17 de Setembro, com a redação atual)

Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008. DR 79 SÉRIE I de 2008-04-22 - Aprova as orientações estratégicas do Estado destinadas à globalidade do sector empresarial do Estado

Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2008. DR 103 SÉRIE I de 2008-05-29 - Aprova a primeira revisão ao I Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências e ou Incapacidades 2006-2009 (PAIPDI)

Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de Outubro - D.R., IS, n.º 205, 22/10/2008 - Adopta medidas de promoção da transversalidade da perspectiva 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

Resolução do Conselho de Ministros n.º 74/2010. DR 182 SÉRIE I 1º SUPLEMENTO de 2010-09-17 - Aprova o Plano para a Integração dos Imigrantes (PII)

(PNI) Plano Nacional para a Cidadania, Igualdade Género e não discriminação - Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011 de 18 Janeiro 2011

Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012. D.R. n.º 49, Série I de 2012-03-08 - Determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março - D.R., IS, n.º 49, 08/03/2012 - Determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração

e de fiscalização das empresas

Diretivas:

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)

Decisões:

Decisão 2000/407/CE da Comissão, de 19-06-2000, relativa ao equilíbrio de géneros nos comités e grupos de peritos por si criados (J.O. n.º L 154 de 27-06-2000)

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)

Rectificação 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 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 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)

Recomendações:

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)

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)

Resoluções:

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 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)
Resolução do Parlamento Europeu, de 17-06-2010, sobre os aspectos 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 08-06-2011, sobre a dimensão externa da política social e a promoção de normas laborais e sociais e da responsabilidade social das empresas europeias (J.O. n.º C 380 E de 11-12-2012)

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)

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Incluir nos documentos estratégicos da entidade as questões relacionadas com a igualdade de género, de forma a alterar a cultura organizacional da mesma.
- Elaborar planos de igualdade e de ação para a igualdade de género com medidas e metas para a sua concretização.
- Criar um Gabinete promotor da igualdade e oportunidades, apostando na cidadania ativa e inclusiva aberta à comunidade
- Organizar ações de sensibilização junto dos parceiros sociais, utilizando a rede social como veículo na disseminação da informação sobre igualdade de género
- Organizar 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.

4.2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Esta dimensão engloba a política dos recursos humanos de uma entidade, pública ou privada, 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.

Legislação

Enquadramento breve

No âmbito desta dimensão as entidades têm de analisar a Legislação Nacional que prevê o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e proíbe qualquer discriminação no acesso e exercício do trabalho, não podendo esquecer nomeadamente a obrigação legalmente prevista de registo de processos de recrutamento.

Se estiver em causa uma entidade pública, convém que, por forma a cumprir esta dimensão na sua plenitude, tenha em atenção o facto de nos avisos de abertura de todos os concursos de ingresso ser obrigatório constar a menção do cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, tanto para acesso ou de pessoal dirigente, na Administração Pública, Central ou Local como para aqueles concursos que tenham por objeto a celebração de contratos de trabalho a termo certo.

Torna-se também necessário que as entidades analisem as medidas de ação positivas que podem eventualmente implementar no seio da sua atividade, com vista a atingir esses fins, nomeadamente 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, sem nunca esquecer que existem apoios financeiros previstos nas medidas de política de emprego para as profissões significativamente marcadas por discriminação de género. Só através desta análise aprofundada é que as entidades estarão aptas a cumprir e até a promover essa igualdade efetivamente.

Legislação Nacional:

Artigo 24º do Código de Trabalho - Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

Artigo 27 º do Código de Trabalho - Medida de ação positiva

Artigo 30º do Código de Trabalho - Acesso ao emprego, atividade profissional ou formação

Artigo 32 º do Código de Trabalho - Obrigação de registo de processos de recrutamento

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

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

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 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 Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, a Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, e a Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho.

Resoluções:

Resolução 94/C231/01 do Conselho, de 22-06-94, relativa à promoção de igualdade de oportunidades para homens e mulheres através da ação dos fundos estruturais europeus (J.O. n.º C 231 de 20-08-94)

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)

Diretivas:

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 Parla-

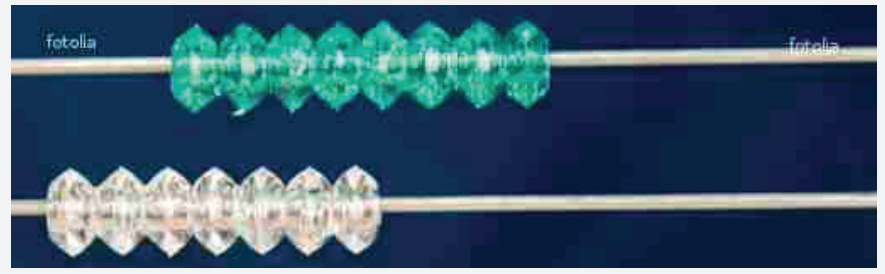
mento Europeu e do Conselho, de 23-09-2002, e, a partir de 15-08-2009, revogada pela Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05-07-2006 (J.O. n.º L 39 de 14-02-76)

Diretiva n.sº 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

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Valorizar, respeitar e reconhecer o trabalho de cada um/a nas diferentes estruturas
- Promover a inclusão social das pessoas portadoras de deficiência, de problemas de saúde mental, oriundas de minorias etnias e religiões diferentes, evitando todas as formas de discriminação e de exclusão social através de um envolvimento e compromisso de todos/as.

4.3. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA



Esta dimensão integra o domínio da educação e da formação. E é nestes domínios que a entidade 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 entidade também tem de ter em conta módulos relacionados com a temática da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres.
Para ser possível a aprendizagem ao longo da vida as entidades têm de dar, nomeadamente, a possibilidade dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras de interromperem a carreira para estudos ou formação, bem como para a participação em processos considerados de aprendizagem ao longo da vida, bem como privilegiar a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que se encontrem sub-representados/as.

Legislação

Enquadramento breve

Para que uma entidade, pública ou privada, possa contemplar na sua política a igualdade de acesso

de mulheres e homens a oportunidades de educação e formação é necessário que entenda legalmente o significado de acesso ao emprego, atividade profissional, formação e formação para reinserção profissional. Através do estudo da lei, as entidades passam a compreender, nomeadamente, quais as medidas que o Estado prevê para a inclusão ativa das pessoas excluídas do mercado de trabalho e qual o programa de ação sobre igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes no domínio da educação. Desta forma as entidades podem adequar as possibilidades legais à sua realidade, ajudando nomeadamente à reintegração e integração profissional tardia das mulheres e 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.

Legislação Nacional:

Artigo 30º do Código de Trabalho - Acesso ao emprego, atividade profissional ou formação

Artigo 61º do Código do Trabalho - Formação para reinserção profissional.

Resoluções:

Resolução 85/C166/01 do Conselho e dos Ministros da Educação, reunidos no seio do Conselho de 03-06-85, que inclui um programa de ação sobre igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes no domínio da educação (J.O. n.º C 166 de 05-07-85)

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 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

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)

Resolução do Parlamento Europeu, de 18-05-2010, sobre competências essenciais para um mundo em evolução: aplicação do Programa de Trabalho «Educação e Formação para 2010» (J.O.

n.º C 161 E de 31-05-2011)

Diretivas:

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, de05-07-2006 (J.O. n.º L 39 de 14-02-76)

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Implementar o sistema de quotas para a inclusão ativa das pessoas excluídas do mercado de trabalho
- Adotar medidas específicas relativas à reintegração e integração profissional tardia das mulheres
- Proporcionar formação sobre Igualdade de Género aos seus colaboradores e colaboradoras.

4.4. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA

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 são questões que nesta dimensão devem ser contempladas.

Legislação

Enquadramento breve

Para uma entidade se adequar a esta realidade dimensional, quer seja púbica ou privada, é necessário ter em consideração o principio da Igualdade de condições de trabalho plasmado na lei e nas recomendações da União Europeia, sobre a forma de aplicação do princípio da igualdade de remuneração

entre os trabalhadores masculinos e femininos (princípio do valor igual para trabalho igual), nomeadamente através do código de conduta relativo à aplicação deste princípio. Não é também possível olvidar as especificidades relacionadas à proteção no trabalho da mulher grávida e em período pós-parto.

Legislação Nacional:

Artigo 31º do Código de Trabalho - Igualdade de condições de trabalho

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)

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)

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.

Diretivas:

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)

Recomendações:

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)

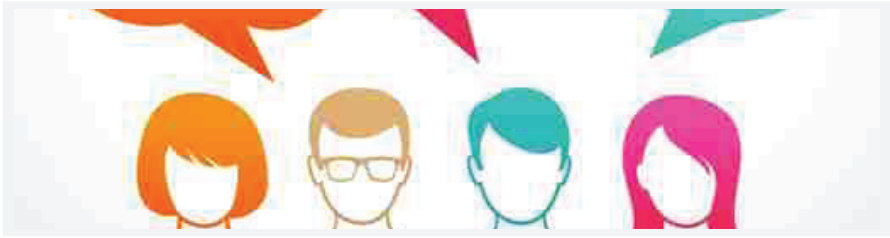
Resolução do Parlamento Europeu, de 18-11-2008, que contém recomendações à Comissão sobre a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres

Convenção OIT (n.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Assegurar a proibição de todas as formas de assédio sexual e moral no local de trabalho

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



Esta dimensão tem como condição subjacente para a sua concretização a democratização e a cidadania, no pressuposto de que, através dessa participação e diálogo as entidades empregadoras 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 empresa com os/as trabalhadores/as e suas organizações, de forma a apurar em que medidas são chamados/as a participar no

quotidiano da empresa e de que modo o diálogo social é parte integrante da cultura organizacional. Através do diálogo social as entidades ficam mais alerta em relação a problemas relacionados com determinadas pessoas, grupos mais vulneráveis, que de outra forma poderiam passar despercebidos.

Legislação

Enquadramento Breve

Muitas das boas práticas laborais foram alcançadas através do diálogo social, tal como as 8 horas de trabalho diário, a proteção da maternidade, as leis sobre o trabalho infantil e todo um conjunto de políticas destinadas a promover a segurança no local de trabalho e a harmonia nas relações laborais. O diálogo social tem como principal objetivo promover consensos e a participação democrática dos/as atores/as no mundo do trabalho: representantes dos governos, empregadores/as e sindicatos. O sucesso do diálogo social - que abrange todo o tipo de negociações e consultas, incluindo a mera troca de informação, entre as diversas partes interessadas[1] - depende de estruturas e processos que têm potencial para resolver problemas económicos e sociais importantes, promover a boa governação, fomentar a paz social e laboral e impulsionar o crescimento económico. O diálogo social é, por conseguinte, um instrumento fundamental para alcançar a justiça social. No atual contexto de crise económico-financeira mundial, alcançar um consenso entre as partes interessadas e a sua participação democrática na procura de soluções são objetivos de primordial importância. Na medida em que, através do diálogo social, os intervenientes podem expor as suas necessidades e aspirações, é importante que homens e mulheres estejam equitativamente representados/as para poderem exprimir-se livremente, sem medo de represálias. A negociação coletiva, como o próprio nome indica, é um processo de negociações entre as organizações de empregadores e sindicais com vista a chegar a um acordo sobre assuntos relevantes como os salários, as condições de trabalho e a conciliação da vida profissional, familiar e social.[2]

Nas últimas décadas, assistimos a um aumento constante da participação das mulheres no mercado de trabalho, como empregadoras ou trabalhadoras, e ao reforço da sua representação nas instituições de diálogo social. No diálogo social e também nas suas organizações, as mulheres têm contribuído para trazer para primeiro plano as questões da igualdade de género. De facto, a maior participação das mulheres no diálogo social tem dado maior relevância a estas questões, pelo que pode, por si só, ser considerada fundamental para a promoção da igualdade de género. Contudo, a participação das mulheres nas instâncias de diálogo social continua, em geral, a ser relativamente baixa. A média mundial de participação feminina situa-se nos 15%, registando-se a participação mais elevada na Europa, com uma média de 17%. Por exemplo, a representação feminina é de 3% em Malta, 13% na Finlândia, Polónia e Espanha, 22% em França e nos Países Baixos, e de 28% na Estónia[3]

[1] A definição de diálogo social proposta pela OIT inclui todas as formas de negociação, consulta ou troca de informação entre os representantes dos governos, empregadores e trabalhadores, sobre questões de interesse comum relativas à política económica e social.

[2] A Convenção (n.º 154) da OIT sobre a negociação coletiva, 1981, e a Recomendação (n.º 163) que a acompanha descrevem as formas de promover a negociação coletiva e sublinham a responsabilidade dos governos na criação de condições favoráveis à negociação coletiva e ao diálogo social.

[3] Breneman-Pennas, T. et M. Rueda Catry, 2008. Women's participation in social dialogue institutions at the national level (BIT, Service de dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, document n° 16), p. 9.

O diálogo social europeu tem características únicas. Apresenta dois aspetos principais: o diálogo bipartido - entre as organizações sindicais e patronais europeias - e o diálogo tripartido, que implica uma interação entre os/as parceiros/as sociais e os poderes públicos. Está claramente definido no Tratado da União Europeia, o qual consagra igualmente a capacidade dos parceiros sociais negociarem acordos juridicamente vinculativos. O diálogo social europeu tem produzido bons resultados, nomeadamente a adoção de mais de 300 textos conjuntos pelos parceiros sociais europeus e uma série de diretivas europeias, como o Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho, adotado em Abril de 2007[4].

A União Europeia tem seis prioridades em matéria de igualdade de género que resultaram de consultas e negociações:

- Igualdade em matéria de independência económica;
- Conciliação da vida privada e profissional;
- Representação equilibrada na tomada de decisão;
- Erradicação de todas as formas de violência de género;
- Eliminação dos estereótipos de género;
- Promoção da igualdade de género nas políticas externas e de desenvolvimento.

A título de bom exemplo, a OIT é a única organização internacional em que o diálogo social e o tripartismo sempre ocuparam um lugar de relevo, desde a sua fundação em 1919. Todas as Convenções da OIT[5] resultam do diálogo social tripartido sobre questões relativas ao trabalho que, segundo os governos, empregadores e trabalhadores, necessitam de regulamentação internacional.

Legislação Nacional

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

Decisões:

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

Recomendações:

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)

[4] Para mais informações sobre a Directiva Europeia relativa ao assédio e violência no trabalho ver: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

[5] Para mais informações sobre as Convenções da OIT, consulte a ILOLEX em http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm

Resoluções:

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 guarda de crianças e a igualdade de oportunidades (J.O. n.º C 129 de 20-05-91)

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 1999/C201/01 do Conselho, de 20-05-99, relativa às mulheres e à Ciência (J.O. n.º C 201 de 10-07-99)

Resolução 2003/C317/03 do Conselho, de 17-11-2003, sobre a igualdade de acesso e de participação das mulheres e dos homens na sociedade do conhecimento para o crescimento e a inovação (J.O. n.º C 317 de 30-12-2003)

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)

Resolução do Parlamento Europeu, de 17-01-2008, sobre o papel das mulheres na indústria (J.O. n.º C 41 E de 19-02-2009)

Resolução do Parlamento Europeu, de 12-03-2008, sobre a situação das mulheres nas zonas rurais da EU (J.O. n.º C 66 E de 20-03-2009)

Resolução do Parlamento Europeu, de 13-03-2008, sobre a igualdade entre os sexos e atribuição de poderes e responsabilidades às mulheres na cooperação para o desenvolvimento (J.O. n.º C 66 E de 20-03-2009)

Resolução do Parlamento Europeu, de 21-05-2008, sobre as mulheres e a ciência (J.O. n.º C 279 E de 19-11-2009)

Resolução do Parlamento Europeu, de 10-03-2009, sobre a igualdade de tratamento e de acesso entre homens e mulheres nas artes do espetáculo (J.O. n.º C 87 E de 01-04-2010)

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

Resolução do Parlamento Europeu, de 07-09-2010, sobre a integração social das mulheres pertencentes a grupos étnicos minoritários e sobre o papel das mulheres numa sociedade envelhecida (J.O. n.º C 308 E de 20-10-2011)

Resolução do Parlamento Europeu, de 19-10-2010, sobre as trabalhadoras precárias (J.O. n.º C 70 E de 08-03-2012)

Convenções OIT:

Convenção (n.º 87) sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948;

Convenção (n.º 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949.

Convenções relativas ao diálogo social e à negociação coletiva

Convenção (n.º 144) sobre Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), 1976;

Convenção (n.º 154) sobre a Negociação Coletiva, 1981;

Convenção (n.º 135) sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971.

Seleção de Convenções Sectoriais

Convenção (n.º 11) sobre o Direito de Associação (Agricultura), 1921;

Convenção (n.º 84) sobre o Direito de Associação (Territórios Não Metropolitanos), 1947;

Convenção (n.º 141) sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais, 1975;

Convenção (n.º 151) sobre as Relações de Trabalho na Função Pública, 1978.

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Fomentar o diálogo social e 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

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

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. Numa entidade, quer seja pública ou privada, 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.

Legislação

Enquadramento breve

Já várias Convenções, Leis e outros diplomas legais foram aprovados com vista à proibição das discriminações no exercício de direitos por motivos baseados na raça, cor, nacionalidade ou origem étnica. Muitos destes acontecimentos devem-se mais à falta de mudança de mentalidades do que há falta de leis, conforme se verá adiante, existindo até o regime de majoração dos apoios financeiros previstos para incentivar política de emprego para as profissões significativamente marcadas por discriminação de género. No entanto, na prática, tais situações acabam por ser muito complexas, pois poucas pessoas estão interessadas por exemplo em contratar pessoas transexuais ou com outras diferenças respeitantes ao género, pelo que ainda existe um longo caminho a percorrer. Também o assunto do assédio tem de ser analisado no âmbito desta dimensão, sendo que as mulheres são as mais visadas, bem como o combate às discriminações entre mulheres e homens nas competições desportivas.

Legislação Nacional

Artigo 25º do Código de Trabalho - Proibição de discriminação

Artigo 29º do Código de Trabalho - Proibição de Assédio

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

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

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 32/2006. DR 143 SÉRIE I de 2006-07-26 - Procriação medicamente assistida

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 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

Resolução da Assembleia da República n.º 80/2010, de 30 de Julho - D.R., IS, n.º 147, 30/07/2010 - Recomenda ao Governo a tomada de medidas de combate às discriminações entre mulheres e homens nas competições desportivas

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

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

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

Recomendações:

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)

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)

Resoluções:

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 sobre a proteção das minorias e as políticas de combate à discriminação numa Europa alargada (J.O. n.º C 124 E de 25-05-2006)

Resolução do Parlamento Europeu sobre a discriminação das mulheres jovens e raparigas no domínio da educação (J.O. n.º C 250 E de 25-10-2007)

Resolução do Parlamento Europeu, de 23-05-2007, sobre «Promover um trabalho digno para todos» (J.O. n.º C 102 E de 24-04-2008)

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)

Diretivas:

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)

Convenção:
Convenção OIT (n.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958;

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Criar códigos de ética que incluam as questões relacionadas com a igualdade de género
- Criar mecanismos de queixa para casos de assédio ou discriminação em função do sexo e para a reparação de danos decorrentes dessa violação no local de trabalho
- Elaborar estatísticas, desagregando-as por género, de modo a permitir um diagnóstico fiável da situação atual e avaliar o impacto das políticas seguidas, neste domínio
- Respeitar a cultura das mulheres e homens imigrantes e das minorias étnicas

4.7. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

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 (escrita, verbal e imagens) inclusiva, neutra, 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, pensa, fazem e agem, com base em diferenças socialmente construídas.

Legislação

Enquadramento breve

Em Portugal a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é uma das tarefas fundamentais do Estado nos termos do artigo 9.º alínea h) da Constituição da República Portuguesa.

O direito à identidade pessoal goza de proteção constitucional no âmbito dos Direitos, Liberdades e Garantias - artigo 26.º, n.º 1 - e o sexo é o primeiro fator da identidade individual. O Regimento do Conselho de Ministros, alterado em Maio de 2006, incluiu, nas Regras de legística na elaboração de atos normativos pelo XVII Governo Constitucional, a utilização de uma linguagem não discriminatória de forma a "neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras (…)"[6]

No Conselho da Europa foi aprovada em 1990 uma Recomendação aos Estados-Membros no sentido do emprego de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade entre os homens e as mulheres.

O termo "linguagem" tem de ser entendido de forma abrangente na medida em que as imagens também falam, pelo que também nessa vertente é necessário refletir os princípios da igualdade.
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)

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)

Resolução da Assembleia da República n.º 46/2010, de 21 de Maio - D.R., IS, n.º 99, 21/05/2010 - Direito à informação e acesso aos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres ao longo do seu ciclo de vida

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. faz-se alusão há a aplicação de linguagem inclusiva aos atos normativos

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Afixar em local visível os direitos de que gozam os colaboradores na proteção da maternidade e da paternidade.
- Substituir formas linguísticas, que proporcionem uma comunicação inclusiva, através de uma estratégia de substituição de termos, que obedece a dois princípios fundamentais: visibilidade e simetria.

Neste contexto, a solução adotada, passa pela utilização de dois tipos de recursos:
Ex: A especificação do sexo e a neutralização ou da referência sexual.

6 Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, 18 de Maio de 2006 - ANEXO II - Regras de legística na elaboração de atos normativos pelo XVII Governo Constitucional, Art.º15.

Neutralização da referência sexual: Este recurso consiste em neutralizar ou minimizar a indicação do sexo das pessoas referidas, através do emprego de formas inclusivas ou neutras, usando-se uma mesma forma para designar só homens, só mulheres ou mulheres e homens.

EX: UTILIZAR	A direção	EM VEZ DE	O diretor
	A delegação		O delegado
	O pessoal técnico		Os técnicos
	À vereação		O vereador

A especificação do sexo:
ex: pai e mãe em vez de pais/ filho e filha em vez de filhos
ex: Utilização de barras: o/a requerente ou o uso de arrobas - @

4.8. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoa de uma pessoa, quer seja homem ou 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 plena.

Legislação

Enquadramento breve

Tornou-se premente repensar as formas de organização do trabalho, no sentido de proporcionar a conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais dos trabalhadores de ambos os sexos. Este é um tema pleno de atualidade, que tem sido amplamente discutido. Está consagrado pela Constituição da República Portuguesa e faz parte das estratégias que visam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, incluídas nos Planos Nacionais de Emprego desde 1998 até ao presente. Também a **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).

Segundo recomendações da UE, a análise dos resultados de uma empresa deverá ser realizada, a partir de dois elementos: por um lado, através das suas margens de lucro, por outro, tendo em conta a qualidade de vida que proporciona aos/às seus/suas trabalhadores/as, dentro e fora do local de trabalho. Ora, presentemente, encontra-se em discussão, em vários fóruns europeus, a possibilidade de, a breve trecho, os processos de certificação de qualidade passarem a incluir, também, auditorias sociais sobre matérias como as políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar.

Veja-se que em Portugal só em 2009 foi possível a um/a advogado/a a exercer em prática isolada pedir adiamento das diligências marcadas e de atos processuais por motivos de paternidade/maternidade e luto, pois até lá a lei não o consagrava. Ora, uma vez que é estabelecido o regime da escolaridade obrigatório para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar a partir dos 5 anos de idade é necessário encontrar mecanismos de conciliação destas duas esferas da vida das pessoas que têm filhos/as e que não podem ser dissociadas.

Muita é a legislação Nacional e Internacional que já contempla esta realidade.

Legislação Nacional

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)

Decreto-Lei n.º 131/2009, de 1 de Junho - D.R., IS, n.º 105, 01/06/2009 - Consagra o direito dos advogados ao adiamento de atos processuais em que devam intervir em caso de maternidade, paternidade e luto e regula o respetivo exercício

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

Regulamentos:

Regulamento (CE) n.º 29/2004 da Comissão, de 08-01-2004, que adota as especificações do módulo ad hoc de 2005 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 5 de 09-01-2004)

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)

Recomendações:

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)

Resoluções:

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 2001/C199/01 do Conselho, de 26-06-2001, sobre ciência e sociedade e sobre as mulheres na ciência (J.O. n.º C 199 de 14-07-2001)

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

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)

Convenções OIT:

Convenção OIT (n.º 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981;

Convenção OIT (n.º 183) sobre a Proteção da Maternidade, 2000.

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).

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- 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).

4.8.1. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

As modalidades flexíveis de organização do trabalho constituem um dos indicadores mais importantes de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Entendendo o tempo e o modo de organizar o trabalho como elementos reguladores do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal, este grupo de questões visa saber de que forma a empresa os considera e atende às necessidades dos seus recursos humanos. Verifica-se aqui se a empresa contempla modos flexíveis de organização do trabalho, designadamente trabalho a partir de casa, teletrabalho ou trabalho por objetivos. São também inventariadas as medidas previstas pela entidade para se atender a solicitações pessoais e familiares, e identificados possíveis regimes de trabalho em horário semanal compactado, bem como normas existentes para adequação do horário de trabalho por turnos às necessidades de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Outras questões identificam, ainda, as possibilidades de trabalhar a tempo parcial ou de partilha do posto de trabalho.

Legislação Nacional

Artigo 54º do Código do Trabalho - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

Artigo 55º do Código do Trabalho - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

Artigo 56º do Código do Trabalho - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Artigo 57º do Código do Trabalho - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

Artigo 58º do Código do Trabalho - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

Artigo 59º do Código do Trabalho - Dispensa de prestação de trabalho suplementar

Artigo 60º do Código do Trabalho - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno

Diretivas:

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 Directiva 98/23/CE do Conselho, de 07-04-98 - (J.O. n.º L 14 de 20-01-98)

Diretiva 98/23/CE do Conselho, de 07-04-98, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, a 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)

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Implementar trabalho por objetivos, não exigindo o cumprimento de um horário rígido aos/às trabalhadores/as.

4.8.2. BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

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. A deteção de casos especiais como estes requer que haja diálogo entre as chefias da entidade e os/as trabalhadores/as, caso contrário não é possível detetar tais situações.

Legislação Nacional

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

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

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

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Elaborar 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.

4.8.3. BENEFÍCIOS DIRETOS A FAMILIARES DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

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 infra estruturas 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. Inscrevem-se aqui as infraestruturas próprias de acolhimento e prestação de cuidados, como o apoio de carácter permanente ou pontual e a criação de protocolos com estabelecimentos especializados na prestação de serviços a crianças, pessoas idosas ou com deficiência. Uma outra modalidade pode contemplar o apoio financeiro para pagamento de despesas com a aquisição desses serviços ou a educação de crianças e jovens em idade escolar. Esses benefícios contemplam ainda instalações próprias no domínio dos cuidados de saúde, extensivos ao agregado familiar ou planos de saúde inclusivos de familiares. São também aqui considerados os serviços de informação criados pela empresa para divulgar recursos existentes na sua área geográfica ou da residência de trabalhadores e trabalhadoras, os quais sejam facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Legislação Nacional

Apesar de não deverem considerados benefícios mas sim direitos, decidimos incluir estes artigos do Código do Trabalho neste item das dimensões.

Artigo 49º do Código do Trabalho - Falta para assistência a filho ou filha

Artigo 50º do Código do Trabalho - Falta para assistência a neto ou neta

Artigo 52º do Código do Trabalho - Licença para assistência a filho ou filha

Artigo 53º do Código do Trabalho - Licença para assistência a filho /a com deficiência ou doença crónica

Recomendações:

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)

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- Adotar 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.

4.9. PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

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.

Legislação

Enquadramento breve

Será feito um enquadramento da legislação mais antiga à mais recente, por forma a verificar-se a evolução legislativa no que concerne a esta matéria, que atualmente é tão valorizada pelo/a legislador/a nacional e internacional. Apresentamos legislação que define os conceitos e princípios subjacentes à proteção da maternidade/ paternidade, bem como elencamos todas as licenças inerentes àquilo que a legislação visa proteger - a família. Convém referir que a proteção inicia-se no momento em que a mulher engravida e não após o nascimento da criança, pelo que enunciamos também, nomeadamente, as condições de trabalho proibidos ou condicionados às mulheres grávi-

das, puérperas e lactantes, e as contraordenações que se aplicam às entidades pelo incumprimento não só desta, mas também de outras condições de proteção.
O tema da adoção de crianças, interrupção voluntária da gravidez e da procriação medicamente assistida também devem ser contemplados nesta dimensão, porquanto também se consideram temas abrangidos por aquilo que esta dimensão visa proteger.

Legislação Nacional

Artigo 33º do Código de Trabalho - Parentalidade

Artigo 35º do Código de Trabalho - Proteção na parentalidade

Artigo 36º do Código de Trabalho - Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

Artigo 37º do Código do Trabalho - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

Artigo 38º do Código do Trabalho - Licença por interrupção da gravidez

Lei n.º 4/84, de 5 de Abril - D.R., IS, n.º 81, 5/4/84 Proteção da maternidade e da paternidade

Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril - D.R., IS, n.º 99, 29/04/88- Proteção da maternidade, paternidade e adoção (Com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 333/95, de 23 de Dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 347/98, de 9 de Novembro, pelo Decreto-Lei n.º 77/2000, de 9 de Maio, pelo Decreto-Lei n.º 77/2005, de 13 de Abril, e pelo Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho) (Revogado pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril)

Lei n.º 17/95, de 9 de Junho - D.R., IS-A, n.º 134, 9/6/95 - Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril

Decreto-Lei n.º 333/95, de 23 de Dezembro - D.R., IS-A, n.º 295, 23/12/95 - Altera o regime de proteção social dos beneficiários do regime geral da segurança social (Altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril)

Portaria n.º 229/96, de 26 de Junho - D.R., IS-B, n.º 146/96, 26/6/96 - Fixa os agentes, processos e condições de trabalho proibidos ou condicionados às mulheres grávidas, puérperas e lactantes

Dec. Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro - D.R., IS-A, n.º 240, 16/10/96 - Revoga o Dec.-Lei n.º 135/85, de 3 de Maio, e regulamenta o regime de proteção da maternidade e da paternidade, na parte aplicável aos trabalhadores da Administração Pública

Lei n.º 102/97, de 13 de Setembro - D.R., IS-A, n.º 212, 13/9/97 - Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril

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)

Lei n.º 18/98, de 28 de Abril - D.R., IS-A, n.º 98, 24/4/98 -Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril

Decreto-Lei n.º 347/98, de 9 de Novembro - D.R., IS-A, n.º 259, 09/11/98 - Procede à definição e regulamentação do subsídio para assistência a filhos, adotados ou filhos de cônjuge do beneficiário que sejam deficientes profundos ou doentes crónicos e alarga o prazo para o requerimento das prestações de proteção social à maternidade (Altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril)

Lei n.º 116/99, de 4 de Agosto - D.R., IS-A., n.º 180, 4/8/99 - Regime geral das contra ordenações-laborais

Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto - D.R., IS-A., n.º 186, 11/8/99 - Desenvolve e concretiza o regime geral das contraordenações, através da tipificação classificação das contraordenações correspondentes à violação dos diplomas reguladores do regime geral dos contratos de trabalho

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 142/99, de 31 de Agosto - D.R., IS-A, n.º 203, 31/8/99 - Quarta alteração à Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, alterada pelas **Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 102/97 de 13 de Setembro, e 18/98, de 28 de Abril**

Dec.-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio - D.R., IS-A, n.º 103, 4/5/2000 - Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a proteção da maternidade e paternidade, e procede à sua republicação retificada
Dec.-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro - D.R., IS-A, n.º 221, 23/9/2000 - Regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a proteção da maternidade e da paternidade no que se refere à proteção de trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico

Decreto-Lei n.º 77/2000, de 9 de Maio - D.R., IS-A, n.º 107, 09/05/2000 - Altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, na redação que lhe foi dada pelos Decretos-Leis n.os 333/95, de 23 de Dezembro, e 347/98, de 9 de Novembro (define o quadro da proteção social do regime geral da segurança social decorrente da lei da proteção da maternidade e da paternidade)

Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio - D.R., IS-A, n.º 117, 21/05/2001 - Reforça os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo

Dec. Lei n.º 170/2001, de 25 de Maio - D.R., IS-A, n.º 121, 25/05/2001 - Prevê as contraordenações correspondentes à violação das novas disposições legais aplicáveis ao trabalho de menores e à dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade para os trabalhadores que se encontrem em situação de particular vulnerabilidade

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-Lei n.º 77/2005, de 13 de Abril - D. R., IS-A, n.º 72, 13/04/2005 - Estabelece o regime jurídico de proteção social na maternidade, paternidade e adoção no âmbito do subsistema previdencial de segurança social face ao regime preconizado na legislação de trabalho vigente (Altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril)

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

Decreto-Lei n.º 308-A/2007, de 5 de Setembro - D.R., IS, n.º 171, Suplemento, 05/09/2007 - Reconhece o direito ao abono de família pré-natal e procede à majoração do abono de família a crianças e jovens nas famílias com dois ou mais filhos durante o 2.º e o 3.º anos de vida dos titulares, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de Agosto

Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho - D. R., IS, n.º 121, 25/06/2008 - Institui medidas sociais de reforço da proteção social na maternidade, paternidade e adoção integradas no âmbito do subsistema de solidariedade e altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril

Portaria n.º 425/2008, de 16 de Junho - D.R., IS, n.º 114, 16/06/2008 - Procede à atualização extraordinária dos montantes das prestações por abono de família para crianças e jovens e por abono de família pré-natal (Revogada pela Portaria n.º 511/2009, de 14 de Maio)

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

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)

Decreto-Lei n.º 131/2009, de 1 de Junho - D.R., IS, n.º 105, 01/06/2009 - Consagra o direito dos advogados ao adiamento de atos processuais em que devam intervir em caso de maternidade, paternidade e luto e regula o respectivo exercício

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

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro - D.R., IS, n.º 30, 12/02/2009 - Aprova a revisão do Código do Trabalho (Retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de Março)

Código do Trabalho (Com a alteração introduzida pela Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro) A Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro, revoga o artigo 166.º, os n.º 3 e 4 do artigo 167.º, os artigos 170.º, 259.º, 452.º a 464.º e 480.º, o n.º 3 do artigo 484.º e os artigos 490.º e 491.º, produzindo efeitos no início do primeiro ano abrangido pelo regime da informação relativa à atividade social da empresa a que se refere o artigo 32.º da referida lei Nos termos do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro, a alteração da alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º "produz efeitos a 17 de Fevereiro de 2009, sem prejuízo da validade dos atos praticados ao abrigo das disposições agora revogadas"

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)

Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril - D.R., IS, n.º 70, 09/04/2009 - Estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho (Com a alteração introduzida pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 Junho)

Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 Junho, define no seu artigo 4.º o conceito de agregado familiar

Portaria n.º 598/2010, de 2 de Agosto - D.R., IS, n.º 148, 02/08/2010 - Aprova os modelos do requerimento do rendimento social de inserção, do requerimento do abono de família pré-natal e do abono de família para crianças e jovens e da declaração da composição e rendimentos do agregado familiar (Revogada pela Portaria n.º 249/2011, de 22 de Junho)

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

Diretivas:

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)

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)

Diretiva 97/75/CE do Conselho, de 15-12-97, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Diretiva 96/34/CE, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES - A partir de 08-03-2012, revogada pela Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 08-03-2010 (J.O. n.º L 10 de 16-01-98)

Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 08-03-2010, que aplica o Acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE (J.O. n.º L 68 de 18-03-2010)

Exemplos de Boas Práticas no âmbito desta dimensão:

- O mínimo aconselhável será sempre o de fazer cumprir a legislação em vigor e incentivar o gozo da licença parental por mulheres e homens.

5 VIOLÊNCIA DE GÉNERO

A violência é um comportamento deliberado e consciente, que pode provocar lesões corporais ou mentais à vítima. O termo tem origem no latim, "violĕntia", e está vinculado à ação que é executada com força ou brutalidade, e que se realiza contra a vontade do outro.

É considerada violência de género aquela que é exercida de um sexo sobre o sexo oposto. Em geral, o conceito refere-se à violência contra a mulher, sendo que o sujeito passivo é uma pessoa do género feminino. Neste sentido, também se aplicam as noções de violência machista, violência no seio do casal e violência doméstica (designação mais usada). Os casos de violência familiar ou de violência no lar, raramente são denunciados, por uma questão de vergonha ou por receio.

De qualquer forma, a violência de género também inclui as agressões físicas e psíquicas que uma mulher possa exercer sobre um homem. Por outro lado, a ideia não contempla propriamente os comportamentos violentos entre pessoas do mesmo sexo.

Face aos problemas históricos de violência contra a mulher, certas legislações contemplam uma discriminação positiva relativamente à mesma, ao protegê-la em relação ao homem. Há inclusivamente casos em que a violência da mulher sobre o homem, não é considerada delito.

Em 1999, a Assembleia-Geral das Nações Unidas declarou a data de 25 de Novembro como Dia Internacional da Eliminação da Violência contra as Mulheres. Esta data também é uma forma de prestar homenagem em memória do assassinato brutal das irmãs Mirabal, três ativistas da República Dominicana.

Convém destacar que, os relatórios da Unicef de 2012 citam estudos da Organização Mundial de Saúde sobre a violência intrafamiliar: 275 milhões de crianças no mundo são vítimas diretas ou indiretas de violência doméstica. Desses, 150 milhões são meninas e 73 milhões são meninos que já sofreram relações sexuais forçadas ou outras formas de violência sexual. Ainda segundo as mesmas fontes, 96% dos casos de violência física e 64% dos casos de violência sexual são praticados por pais ou familiares próximos, sendo que destes, 71% são pais e 11,5% são padrastos. Ainda a OMS estima que cerca de 100 milhões de raparigas tenham sido vítimas de mutilação genital. Quanto ao trabalho infantil, a OIT estima que dos cerca de 215 milhões de crianças que trabalhavam em 2005, 125 milhões estão envolvidos em trabalhos perigosos e prejudiciais á saúde e ao desenvolvimento, 5,7 milhões em trabalhos forçados ou em regime de servidão, 1,8 milhões na prostituição e pornografia e 1,2 milhões são vítimas de tráfico, sendo que Portugal não é um País alheio a este problema.

Legislação

Enquadramento breve

Para encontrar respostas jurídicas sobre a forma de atuar na área da violência de género, há que destacar primeiramente os Planos Nacionais para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discrimi-

nação (2011-2013), contra a Violência Doméstica (2011-2013), Contra o Tráfico de Seres Humanos (2011-2013) e para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina (2011-2013).

Estes Planos devem ser estudados de forma articulada pois todos eles se referem à violência de género, dissecando as problemáticas inerentes a cada um dos temas a eles associados, e prevendo a implementação de medidas concretas para o melhor solução dos mesmos.

Em concreto, elencamos uma série de legislação Nacional e Internacional sobre o tema da violência de género, sendo de destacar aqui a Lei que confere o estatuto de vítima às vítimas de violência doméstica em Portugal com todos os benefícios a ele inerentes.

Legislação Nacional

IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013)

IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica (2011-2013)

II Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos 2011-2013

II Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina no âmbito do IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013)

Lei n.º 61/91. D.R. n.º 185, Série I-A de 1991-08-13 - Garante proteção adequada às mulheres vítimas de violência

Decreto-Lei n.º 115/2006. DR 114 SÉRIE I-A de 2006-06-14 - Regulamenta a rede social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos, bem como os princípios e regras subjacentes aos instrumentos de planeamento que lhe estão associados, em desenvolvimento do regime jurídico de transferência de competências para as autarquias locais

Portaria n.º 1593/2007. DR 242 SÉRIE I de 2007-12-17 - Cria um balcão único virtual para apresentação de denúncias de natureza criminal e estabelece os procedimentos a adotar pela GNR, PSP e SEF com vista à prestação do novo serviço
Lei n.º 23/2007. DR 127 SÉRIE I de 2007-07-04 - Aprova o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional

Decreto-Lei n.º 229/2008. DR 231 SÉRIE I de 2008-11-27 - Cria o Observatório do Tráfico de Seres Humanos

Decreto do Presidente da República n.º 9/2008. DR 9 SÉRIE I de 2008-01-14 e **Resolução da Assembleia da República n.º 1/2008. DR 9 SÉRIE I de 2008-01-14** - Ratifica e Aprova a

Convenção do Conselho da Europa Relativa à Luta Contra o Tráfico de Seres Humanos, aberta à assinatura em Varsóvia em 16 de Maio de 2005

Despacho n.º 20509/2008. DR 150 SÉRIE II de 2008-08-05 - Aprova a aplicação do regime de isenção das taxas moderadoras às vítimas de violência doméstica

Despacho n.º 32648/2008. DR 251 SÉRIE II de 2008-12-30 - Aprova o Relatório de Avaliação das Condições de Funcionamento das Casas de Abrigo

Lei n.º 104/2009. D.R. n.º 178, Série I de 2009-09-14 - Aprova o regime de concessão de indemnização às vítimas de crimes violentos e de violência doméstica. Revogou a Lei n.º 129/99, de 20 de agosto, a qual definia o regime aplicável ao pagamento antecipado do Estado, de indemnizações a vítimas de violência doméstica e o Decreto-Lei n.º 423/91, de 30 de outubro, respeitante à indemnização, por parte do Estado, às vítimas de crime violento

Decreto-Lei n.º 227/2009. D.R. n.º 178, Série I de 2009-09-14 - Procede à primeira alteração ao **Decreto-Lei n.º 190/2003**, de 22 de Agosto, que regulamenta a **Lei n.º 93/99**, de 14 de Julho, que regula a aplicação de medidas para proteção de testemunhas em processo penal.

Lei n.º 112/2009. D.R. n.º 180, Série I de 2009-09-16 - Estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas e revoga a Lei n.º 107/99, de 3 de Agosto, e o Decreto-Lei n.º 323/2000, de 19 de Dezembro

Portaria n.º 654/2010. D.R. n.º 155, Série I de 2010-08-11 - Procede à segunda alteração da **Portaria n.º 10/2008, de 3 de Janeiro**, que regulamenta a lei do acesso ao direito, aprovada pela **Lei n.º 34/2004, de 29 de Julho**, na redação dada pela **Lei n.º 47/2007, de 28 de Agosto**. (Regulamenta-se, nomeadamente, o n.º 1 do artigo 25.º da **Lei n.º 112/2009, de 16 de Setembro,** respeitante à consulta jurídica a prestar a vítimas de violência doméstica.)

Lei n.º 33/2010. D.R. nº. 171, Série I de 2010-09-02 - Regula a utilização de meios técnicos de controlo à distância (vigilância eletrónica) e revoga a Lei n.º 122/99, de 20 de Agosto, que regula a vigilância eletrónica prevista no artigo 201.º do Código de Processo Penal

Lei n.º 42/2010. D.R. n.º 172, Série I de 2010-09-03 - Segunda alteração à **Lei n.º 93/99, de 14 de Julho**, que regula a aplicação de medidas para proteção de testemunhas em processo penal

Resolução do Conselho de Ministros n.º 94/2010 Aprova o II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos de 29 de Novembro de 2010

Portaria n.º 63/2011. D.R. n.º 24, Série I de 2011-02-03 - Primeira alteração à **Portaria n.º**

220-A/2010, de 16 de Abril, que estabelece as condições de utilização inicial dos meios técnicos de teleassistência previstos nos n. 4 e 5 do artigo 20.º e dos meios técnicos de controlo à distância previstos no artigo 35.º, ambos da **Lei n.º 112/2009, de 16 de Setembro**, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas

Resolução de Conselho de Ministros n.º 100/2010, de 17 de Dezembro - Aprova o **IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica** - 2011-2013 Plano vigente

Recomendações:

Recomendação Rec (2000) 11 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre a luta contra o tráfico de seres humanos com o fim de exploração sexual (adotada pelo Comité de Ministros a 19 de maio de 2000) (Conselho da Europa)

Recomendação Rec (2002) 5 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre a proteção das mulheres contra a violência (adotada pelo Comité de Ministros a 30 de abril de 2002) (Conselho da Europa)

Resoluções:

Resolução do Conselho de Ministros n.º 71/2009, de 25 de Agosto - D.R., IS, n.º 164, 25/08/2009 - Aprova o Plano Nacional de Ação para Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000), adotada em 31 de Outubro de 2000, sobre «mulheres, paz e segurança» (2009-2013)

Resolução do Parlamento Europeu, de 26-11-2009, sobre a eliminação da violência contra as mulheres (J.O. n.º C 285 E de 21-10-2010)

Resolução da Assembleia da República n.º 32/2010, de 13 de Abril - D.R., IS, n.º 71, 13/04/2010 - Sobre a problemática da mulher emigrante (Através deste programa devem ser desenvolvidas medidas e apoios destinados a: a) Promover a igualdade efetiva entre homens e mulheres no universo das comunidades portuguesas no Mundo; b) Combater situações de violência de género; c) Desenvolver modalidades de inserção profissional das mulheres portuguesas no estrangeiro.)

Resolução do Parlamento Europeu, de 25-02-2010, sobre Pequim + 15 - Plataforma de Ação das Nações Unidas para a Igualdade de Género (J.O. n.º C 348 E de 21-12-2010)

Resolução do Parlamento Europeu, de 15-12-2010, sobre a situação dos direitos fundamentais na União Europeia (2009) - aplicação efetiva após a entrada em vigor do Tratado de Lisboa (J.O. n.º C 169 E de 15-06-2012)

Resolução do Parlamento Europeu, de 16-12-2010, sobre o Relatório Anual sobre os Direitos Hu-

manos no mundo (2009) e a política da União Europeia nesta matéria (J.O. n.º C 169 E de 15-06-2012)
Resolução do Parlamento Europeu, de 08-03-2011, sobre o rosto da pobreza feminina na União Europeia (J.O. n.º C 199 E de 07-07-2012)

Resolução do Parlamento Europeu, de 05-04-2011, sobre prioridades e definição de um novo quadro político comunitário em matéria de combate à violência contra as mulheres (J.O. n.º C 296 E de 02-10-2012)

Diretivas:

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)

Convenções:

Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (1979) - Instrumento fundamental para o desenvolvimento das mulheres.

IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres (1995) - Plataforma de Ação de Pequim - Conjunto de resoluções relativas à igualdade de oportunidades no âmbito do emprego, da saúde e da educação, e ainda sobre as migrantes, a violência contra as mulheres, a prostituição, desenvolvimento, ambiente, etc.

Convenção do Conselho da Europa relativa à Luta contra o Tráfico de Seres Humanos (2007) (Conselho da Europa)

Exemplos de Boas Práticas:

- Organizar várias ações de sensibilização para a comunidade em geral de forma a facilitar a denúncia de situações de violência.
- Elaborar materiais de divulgação que alertem para a questão da violência de género.
- Criar um gabinete contra a Violência de Género

6 FÓRUM MUNICIPAL DE CIDADANIA E IGUALDADE

fotolia
fotolia
fotolia
fotolia
fotolia
fotolia

Email do fórum: forum.igualdade@cm-figfoz.pt

O Decreto-lei nº 115/2006, de 14 de junho veio regulamentar o Programa Rede Social considerando-o como uma plataforma de articulação de diferentes parceiros públicos e privados que tem por objetivos, entre outros, combater a pobreza e a exclusão social e promover a inclusão e coesão sociais

As medidas necessárias à prossecução dos objetivos e das ações de intervenção, no âmbito da Rede Social, são assumidas localmente pelos Conselhos Locais de Ação Social (CLAS) e pelas Comissões Sociais de Freguesia;

O CLAS da Figueira da Foz é o órgão que, por excelência, congrega todas as forças vivas do Município procurando, numa comunhão de esforços, combater a exclusão social e erradicar as formas mais extremas de pobreza tendo, por questões metodológicas, e nos termos da alínea c) do artigo 14º do seu Regulamento Interno optado pela criação de vários grupos de trabalho para tratar aprofundadamente algumas questões mais específicas como é o caso da promoção de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens;

Por outro lado, a Constituição da Republica Portuguesa prevê, no seu artigo 13.º (Princípio da Igualdade) que *"todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei".* e que *" ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual"*;

A Resolução de Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro de 2011, aprova o IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 - 2013, enquanto instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade que *"pretende afirmar a igualdade como fator de competitividade e desenvolvimento, numa tripla abordagem. Por um lado, o reforço da transversalização da dimensão de género, como requisito de boa governação, de modo a garantir a sua integração em todos os domínios de atividade política e da realidade social (…). Por outro, a conjugação desta estratégia com ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam as mulheres em particular. E ainda, a introdução da perspetiva de género em todas as áreas de discriminação, prestando um olhar particular aos diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres"*;

O IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013, *"integrou um eixo temático que promove a igualdade de género com o objetivo de potenciar o desenvolvimento de políticas públicas integradas procurando envolver os municípios, associações empresariais, parceiros sociais, organizações da sociedade civil e de vários setores da Administração Pública na promoção da igualdade e no combate a todo o tipo de discriminações baseadas no género, com vista à construção de uma sociedade mais justa e igualitária"*;

Na sequência da Resolução do Conselho de Ministros nº39/2010, de 25 de maio e por deliberação de Reunião de Câmara de 26 de julho de 2011, foram nomeados Conselheiros Locais para a Igualdade, os quais integram o CLAS nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho.
Na sequência do Aviso n.º 25/2010 da Comissão Diretiva do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), foram abertas candidaturas, entre 3 de dezembro de 2010 e 10 de janeiro de 2011, à Tipologia 7.2. - Planos para Igualdade, tendo a Câmara Municipal da Figueira da Foz apresentado o **Projeto "♂♀ - Caminhos de Igualdade**".

É neste contexto que surge a necessidade da criação do Fórum Municipal de Cidadania e Igualdade (FMCI), tendo o seu Protocolo de Colaboração sido assinado no dia 24 de outubro de 2012.

REDE SOCIAL
CONSELHO LOCAL
DE ACÇÃO SOCIAL
DA FIGUEIRA DA FOZ

PROTOCOLO DE COLABORAÇÃO

FORUM MUNICIPAL DE CIDADANIA E IGUALDADE

Considerando que:

1. O Decreto-lei nº 115/2006, de 14 de junho veio regulamentar o Programa Rede Social considerando-o como uma plataforma de articulação de diferentes parceiros públicos e privados que tem por objetivos, entre outros, combater a pobreza e a exclusão social e promover a inclusão e coesão sociais;

2. As medidas necessárias à prossecução dos objetivos e das ações de intervenção, no âmbito da rede social, são assumidas localmente pelos Conselhos Locais de Ação Social (CLAS) e pelas Comissões Sociais de Freguesia;

3. O CLAS da Figueira da Foz é o órgão que, por excelência, congrega todas as forças vivas do Município procurando numa comunhão de esforços combater a exclusão social e erradicar as formas mais extremas de pobreza tendo, por questões metodológicas, e nos termos da alínea c) do artigo 14º do seu Regulamento Interno optado pela criação de vários grupos de trabalho para tratar aprofundadamente algumas questões mais específicas como é o caso da promoção de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens;

4. A Constituição da Republica Portuguesa prevê, no seu artigo 13.º (Princípio da Igualdade) que *"todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei"*. e que *" ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual"*;

5. A Resolução de Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro de 2011, aprova o IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013, enquanto instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade que *"pretende afirmar a igualdade como fator de competitividade e desenvolvimento, numa tripla abordagem. Por um lado, o reforço da transversalização da dimensão de género, como requisito de boa governação, de modo a garantir a sua integração em todos os domínios de atividade política e da realidade social (...). Por outro, a conjugação desta estratégia com ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam as mulheres em particular. E ainda, a introdução da perspetiva de género em todas as áreas de discriminação, prestando um olhar particular aos diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres"*;

6. O IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013, "integrou um eixo temático que promove a igualdade de género com o objetivo de potenciar o desenvolvimento de políticas públicas integradas procurando envolver os municípios, associações empresariais, parceiros sociais, organizações da sociedade civil e de vários setores da Administração Pública na promoção da igualdade e no combate a todo o tipo de discriminações baseadas no género, com vista à construção de uma sociedade mais justa e igualitária;

7. Na sequência da Resolução do Conselho de Ministros nº39/2010, de 25 de maio e por deliberação de Reunião de Câmara de 26 de julho de 2011, foram nomeados Conselheiros Locais para a Igualdade, os quais integram o CLAS nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho.

é celebrado o presente Protocolo de Colaboração:

- **Conselho Local de Ação Social da Figueira da Foz**, adiante designado por **CLAS**, representado pelo Presidente da Mesa de Plenário, Carlos Ângelo Ferreira Monteiro, conforme poderes conferidos pela alínea a), do nº1, do art.º 21º do Decreto-Lei nº115/2006, de 14 de junho;

- **Agrupamento dos Centros de Saúde do Baixo Mondego II**, adiante designado por **ACES – BM2**, pessoa coletiva nº 503 122 165, representado por Rui Resendes do Couto, na qualidade de Diretor Executivo;

- **Associação Figueira Viva – Associação de Cooperação e Solidariedade para o Desenvolvimento da Figueira da Foz**, adiante designada por **AFV**, pessoa coletiva nº 504 619 322, representada por Pedro Manuel Rodrigues Jorge na qualidade de Vice-Presidente;

- **Associação Sentir dos Sentidos**, adiante designada por **ASS**, pessoa coletiva nº 509 240 518 representada neste ato por **Luís Ferreira** na qualidade de Presidente da Direção;

- **Centro Distrital de Coimbra do ISS, IP**, adiante designado por **CDC-ISS, IP**, pessoa coletiva nº 505 305 500, representado por Ramiro Miranda na qualidade de Diretor;

- **Conselheira Local para a Igualdade, Lucinda Maria Alves Jordão**, adiante designada por Lucinda Jordão, nomeada por deliberação de Reunião de Câmara de 26 de julho de 2011;

- **Conselheiro Local para a Igualdade, Luís Manuel Pinto Lopes Rama**, adiante designado por Luís Rama, nomeado por deliberação de Reunião de Câmara de 26 de julho de 2011;

- **Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação da Figueira da Foz**, adiante designada por **Cruz Vermelha Portuguesa** pessoa coletiva nº 500 745 749, representada por Joaquim Garcia Cristino na qualidade de Presidente;

- Escola Secundária com 3.º Ciclo do Ensino Básico Dr. Joaquim de Carvalho, adiante designada por ESJC, pessoa coletiva n.º 600 011 607 representada neste ato por Carlos Alberto Pais dos Santos na qualidade de Diretor;

- Guarda Nacional Republicana – Destacamento Territorial de Montemor-o-Velho, adiante designada por GNR, pessoa coletiva n.º 600 008 878, representada por Pedro Nuno Brites Teixeira, na qualidade de Comandante do Destacamento;

- Município da Figueira da Foz, adiante designado por Câmara Municipal, pessoa coletiva nº 501 305 580, representado por Carlos Ângelo Ferreira Monteiro, na qualidade de Vice-Presidente;

- Polícia de Segurança Pública, adiante designada por PSP, pessoa coletiva nº 600 006 662 representada por Fernando Oliveira Rodrigues Santos, na qualidade de Comandante da Esquadra de Sede da Divisão Policial da Figueira da Foz;

- Rede Interinstitucional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica da Figueira da Foz, adiante designada por RIAVVD, representada pelo Presidente da Associação Goltz de Carvalho, António João Paredes;

CLÁUSULA PRIMEIRA
(OBJETO E ÂMBITO)

O presente Protocolo de Colaboração tem por objeto a criação de grupo de trabalho, nos termos da alínea c) do artigo 14º do Regulamento Interno do CLAS, doravante designado por Fórum Municipal de Cidadania e Igualdade (FMCI) que visa integrar, de forma transversal, a perspetiva de igualdade de género na prática diária dos serviços e instituições implantados no Município da Figueira da Foz procurando assim assumir o compromisso de assegurar a existência de condições que garantam a promoção de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, como fator de coesão social.

CLÁUSULA SEGUNDA

(OBJETIVOS)

Constituem objetivos do Fórum Municipal de Cidadania e Igualdade:

1- Proceder à elaboração e garantir a atualização do Diagnóstico de Igualdade de Género do Município da Figueira da Foz.

2- Elaborar o Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens do Município que integre a perspetiva de género.

3- Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades implantadas localmente sobre a Igualdade de Género e não discriminação, nomeadamente através da integração desta perspetiva nas suas atividades.

4-Construir estratégias de conciliação entre a vida profissional e familiar.

5- Divulgar informações sobre a igualdade de género, designadamente nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação utilizando para tal o sistema de divulgação da rede social e outros mecanismos tidos por adequados.

6-Definir estratégias e políticas de influência para a melhoria das respostas existentes, bem como para a implementação das respostas em falta.

7- Estabelecer contatos regulares e permanentes com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género sobre as atividades desenvolvidas pelo fórum.

CLÁUSULA TERCEIRA
(COMPETÊNCIAS)

1 - Compete ao Fórum Municipal de Cidadania e Igualdade definir, propor e desenvolver todas as atividades que venham a ser consideradas como essenciais para a criação das condições necessárias à implementação e desenvolvimento de políticas locais favorecedoras da eliminação da desigualdade e discriminação entre mulheres e homens;

2 – Compete a cada parceiro:

ACES – BM2

- Colaborar na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade do Município da Figueira da Foz.
- Apoiar os Conselheiros Locais para a Igualdade no acompanhamento e dinamização da implementação das políticas locais, para a cidadania e igualdade de género.
- Sensibilização da população em geral para a necessidade de promoção de medidas positivas no âmbito da Igualdade de Oportunidades.
- Colaborar na elaboração de Materiais de Divulgação/Sensibilização para a Igualdade de Género;
- Garantir que os materiais de divulgação produzidos contenham uma representação equilibrada dos dois sexos, quer nos textos quer nas imagens.
- Colaborar na organização do Seminário Final.
- Estabelecer a articulação entre o FMCI e o Projeto de Intervenção em Rede na Violência Familiar – Contra Corrente.

AFV

- Colaborar na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade do Município da Figueira da Foz.

- Apoiar os Conselheiros Locais para a Igualdade no acompanhamento e dinamização da implementação das políticas locais, para a cidadania e igualdade de género.
- Sensibilização da população em geral para a necessidade de promoção de medidas positivas no âmbito da Igualdade de Oportunidades.
- Colaborar na elaboração de Materiais de Divulgação/Sensibilização para a Igualdade de Género.
- Garantir que os materiais de divulgação produzidos contenham uma representação equilibrada dos dois sexos, quer nos textos quer nas imagens.

- Colaborar na organização do Seminário Final.

ASS

- Colaborar na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade do Município da Figueira da Foz.

- Apoiar os Conselheiros Locais para a Igualdade no acompanhamento e dinamização da implementação das políticas locais, para a cidadania e igualdade de género.
- Sensibilização da população em geral para a necessidade de promoção de medidas positivas no âmbito da Igualdade de Oportunidades.
- Colaborar na elaboração de Materiais de Divulgação/Sensibilização para a Igualdade de Género.
- Garantir que os materiais de divulgação produzidos contenham uma representação equilibrada dos dois sexos, quer nos textos quer nas imagens.

- Colaborar na organização do Seminário Final.

Câmara Municipal

- Colaborar na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade do Município da Figueira da Foz.

- Apoiar os Conselheiros Locais para a Igualdade no acompanhamento e dinamização da implementação das políticas locais, para a cidadania e igualdade de género.
- Sensibilização da população em geral para a necessidade de promoção de medidas positivas no âmbito da Igualdade de Oportunidades.
- Colaborar na elaboração de Materiais de Divulgação/Sensibilização para a Igualdade de Género.
- Garantir que os materiais de divulgação produzidos contenham uma representação equilibrada dos dois sexos, quer nos textos, quer nas imagens.

- Coordenar a organização do Seminário Final.
- Proporcionar formação em Igualdade de Género aos elementos que integram o FMIC.

CDC-ISS, IP

- Colaborar na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade do Município da Figueira da Foz.

- Apoiar os Conselheiros Locais para a Igualdade no acompanhamento e dinamização da implementação das políticas locais, para a cidadania e igualdade de género.
- Sensibilização da população em geral para a necessidade de promoção de medidas positivas no âmbito da Igualdade de Oportunidades.

- Colaborar na elaboração de Materiais de Divulgação/Sensibilização para a Igualdade de Género.
- Garantir que os materiais de divulgação produzidos contenham uma representação equilibrada dos dois sexos, quer nos textos quer nas imagens.

- Colaborar na organização do Seminário Final.

Cruz Vermelha Portuguesa

- Colaborar na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade do Município da Figueira da Foz.

- Apoiar os Conselheiros Locais para a Igualdade no acompanhamento e dinamização da implementação das políticas locais, para a cidadania e igualdade de género.
- Sensibilização da população em geral para a necessidade de promoção de medidas positivas no âmbito da Igualdade de Oportunidades.
- Colaborar na elaboração de Materiais de Divulgação/Sensibilização para a Igualdade de Género.
- Garantir que os materiais de divulgação produzidos contenham uma representação equilibrada dos dois sexos, quer nos textos quer nas imagens.

- Colaborar na organização do Seminário Final.
- Estabelecer a articulação entre o FMIC e o Centro Comunitário da Cruz Vermelha Portuguesa, que presta apoio de Emergência Social para a área do Município.

ESJC

- Colaborar na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade do Município da Figueira da Foz.

- Apoiar os Conselheiros Locais para a Igualdade no acompanhamento e dinamização da implementação das políticas locais, para a cidadania e igualdade de género.
- Sensibilização da população em geral para a necessidade de promoção de medidas positivas no âmbito da Igualdade de Oportunidades.
- Colaborar na elaboração de Materiais de Divulgação/Sensibilização para a Igualdade de Género.
- Garantir que os materiais de divulgação produzidos contenham uma representação equilibrada dos dois sexos, quer nos textos quer nas imagens.

- Colaborar na organização do Seminário Final.

- Desenvolver em articulação com o FMIC ações de prevenção da violência no namoro dirigidas à população escolar.

GNR

- Colaborar na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade do Município da Figueira da Foz.

- Apoiar os Conselheiros Locais para a Igualdade no acompanhamento e dinamização da implementação das políticas locais, para a cidadania e igualdade de género.
- Sensibilização da população em geral para a necessidade de promoção de medidas positivas no âmbito da Igualdade de Oportunidades.
- Colaborar na elaboração de Materiais de Divulgação/Sensibilização para a Igualdade de Género.

- Garantir que os materiais de divulgação produzidos contenham uma representação equilibrada dos dois sexos, quer nos textos quer nas imagens.
- Colaborar na organização do Seminário Final.
- Garantir a articulação entre o FMIC e o Núcleo de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas.

Lucinda Jordão

- Acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspetiva de género.
- Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação.
- Pronunciar-se, quando consultada, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação devendo apresentar propostas concretas de ação.
- Divulgar informações sobre a igualdade de género, designadamente nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação.
- Participar no fórum anual das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade.
- Assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Luís Rama

- Acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspetiva de género.
- Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação.
- Pronunciar-se, quando consultado, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação devendo apresentar propostas concretas de ação.
- Divulgar informações sobre a igualdade de género, designadamente nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação.
- Participar no fórum anual das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade.
- Assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

PSP

- Colaborar na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade do Município da Figueira da Foz.

- Apoiar os Conselheiros Locais para a Igualdade no acompanhamento e dinamização da implementação das políticas locais, para a cidadania e igualdade de género.
- Colaborar na elaboração de Materiais de Divulgação/Sensibilização para a Igualdade de Género.
- Sensibilização da população em geral para a necessidade de promoção de medidas positivas no âmbito da Igualdade de Oportunidades.
- Garantir que os materiais de divulgação produzidos contenham uma representação equilibrada dos dois sexos, quer nos textos quer nas imagens.

- Colaborar na organização do Seminário Final.
- Garantir a articulação entre o FMIC e os Programas Especiais para a Violência Doméstica.

RIAVVD

- Colaborar na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade do Município da Figueira da Foz.

- Apoiar os Conselheiros Locais para a Igualdade no acompanhamento e dinamização da implementação das políticas locais, para a cidadania e igualdade de género.
- Colaborar na elaboração de Materiais de Divulgação/Sensibilização para a Igualdade de Género.
- Sensibilização da população em geral para a necessidade de promoção de medidas positivas no âmbito da Igualdade de Oportunidades.
- Garantir que os materiais de divulgação produzidos contenham uma representação equilibrada dos dois sexos, quer nos textos quer nas imagens.

- Colaborar na organização do Seminário Final.

- Garantir a articulação entre o FMIC e a Equipa Técnica da RIAVVD.

CLÁUSULA QUARTA
(AVALIAÇÃO)

Para avaliação da execução do Protocolo e sua eficácia o Fórum Municipal de Cidadania e Igualdade obriga-se a apresentar um Relatório Anual de Avaliação da Execução do Protocolo a ser apresentado em reunião de Plenário do Conselho Local de Ação Social da Figueira da Foz.

CLÁUSULA QUINTA
(DÚVIDAS E OMISSÕES)

1 – As dúvidas resultantes da interpretação ou execução do presente Protocolo bem como as omissões que se torne necessário suprir, serão resolvidos por acordo entre os vários parceiros que constituem o Fórum Municipal de Cidadania e Igualdade.

2 – Em caso de desacordo quanto à interpretação a dar ou à forma de colmatar a omissão deverão as propostas ser submetidas para deliberação em reunião de Plenário do Conselho Local de Ação Social.

CLÁUSULA SEXTA
(VIGÊNCIA)

O presente Protocolo entrará em vigor no dia seguinte à sua aprovação em reunião de Plenário do Conselho Local de Ação Social da Figueira da Foz, mantendo-se em vigor pelo período considerado necessário pela maioria dos membros que o constituem.

Feito na Figueira da Foz, aos 24 dias do mês de outubro do ano de dois mil e doze, em 13 exemplares, que depois de rubricados nas suas páginas vão ser assinados pelos outorgantes, ficando cada uma das partes com um original.

Conselho Local de Ação Social da Figueira da Foz

Carlos Ângelo Ferreira Monteiro

Agrupamento dos Centros de Saúde do Baixo Mondego II

Rui Resendes do Couto

Associação Figueira Viva

Pedro Manuel Rodrigues Jorge

Associação Sentir dos Sentidos

Luís Ferreira

Câmara Municipal da Figueira da Foz

Carlos Ângelo Ferreira Monteiro

Centro Distrital de Coimbra do ISS, IP
Serviço Local da Figueira da Foz

Ramiro Miranda

Cruz Vermelha Portuguesa
Delegação da Figueira da Foz

Joaquim Garcia Cristino

Conselheira Local para a Igualdade

Lucinda Maria Alves Jordão

Conselheiro Local para a Igualdade

Luís Manuel Pinto Lopes Rama

Esc. Secundária com 3º CEB
Dr. Joaquim de Carvalho

Carlos Alberto Pais dos Santos

Rede Interinstitucional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica da Figueira da Foz

António João Paredes

Guarda Nacional Republica

Pedro Nuno Brites Teixeira

Polícia de Segurança

Fernando de Oliveira Rodrigues Santos

7 PARCEIROS DO FÓRUM MUNICIPAL DE CIDADANIA E IGUALDADE

Seguidamente será apresentada uma Ficha de Identificação de cada um dos parceiros que integram o Fórum Municipal de Cidadania e Igualdade procurando espelhar as ações que cada um desenvolve no âmbito da Igualdade de Género, Igualdade de Oportunidades, Violência Doméstica e Tráfico de Seres Humanos.

APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE PARCEIRA

ACES Baixo Mondego - C. S. F. Foz - Buarcos

Morada: Rodovia Urbana
3080 - 254 Figueira da Foz
Contacto Telef.: 233 408 230
E-mail: isabel.ferreira3@srscoimbra.min-saude.pt
Fax: 233 422 304
Pág Web: www.arscentro.min-saude.pt

Logótipo ou imagem identificativa da Instituição/Serviço

ARS ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SAÚDE DO CENTRO, IP

AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO/SERVIÇO NA ÁREA DA IGUALDADE

- Dinamização da Representação da peça "Estilhaços", seguida de debate, no âmbito do Dia Internacional Contra a Violência Contra as Mulheres, que se realizou no Centro de Artes e Espetáculos da Figueira da Foz, no dia 25 de novembro de 2009.
- Dinamização de evento com a Passagem do filme "Doute os meus Olhos", seguido de debate sobre o tema "Violência Doméstica/Familiar, no âmbito do Dia Internacional Contra a Violência Contra as Mulheres, no Museu Municipal Dr. Santos Rocha, na Figueira da Foz, no dia 25 de novembro de 2011.
- Ação de Sensibilização/Informação sobre Violência Doméstica, pela Equipa Local de Intervenção em Rede na Violência Doméstica "Contra a Corrente" dirigida a todos os profissionais e realizadas em todas as Unidades Funcionais do ACES BM2, durante o ano de 2011 e 2012.
- Intervenção em Fórum sobre "Violência Familiar e Igualdade de Género", destinada à comunidade e realizada na Casa do Povo de Lavos em 25 de novembro de 2011.
- Ação de Sensibilização sobre "Violência no Namoro", promovida pelo CAJ (Centro de Apoio a Jovens), com a colaboração do "Lugar dos Afetos" (Aveiro), destinada a jovens das escolas da Figueira da Foz, e que se efetuou na Sala de Conferências do exACES MB2, no dia 22 de fevereiro de 2012.
- Sessões de Educação para a Saúde sobre o tema "Violência no Namoro", realizadas nas Escolas da Figueira da Foz, durante o período escolar.
- Reuniões com entidades locais parceiras no combate à violência Doméstica.
- Atividade Assistencial: avaliação, intervenção e acompanhamento das vítimas de violência doméstica pela Equipa de intervenção.

APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE PARCEIRA

Associação Sentir dos Sentidos

Morada: Comandante João Pereira Mano, nº. 2
2090 - 877 S. Pedro
Contacto Telef.: 233 425 506
E-mail: sentirdossentidos@gmail.com
Fax: 233 425 505

Logótipo ou imagem identificativa da Instituição/Serviço

AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO/SERVIÇO NA ÁREA DA IGUALDADE

Igualdade de Género

A Associação Sentir dos Sentidos, numa lógica de criação de "trabalho protegido", promove a integração de pessoas de ambos os géneros, numa situação igualitária nas suas várias vertentes. No sentido de implementar/reafirmar uma consciência ativa sobre as questões da igualdade de género, adotamos estratégias de funcionamento e aquisição de competências, implicando os homens em atividades de caráter doméstico e promovendo a participação das mulheres em áreas mais técnicas, normalmente reservadas à força de trabalho masculino. Assim, usualmente constituímos equipas de trabalho mistas, promovendo a partilha de tarefas e igualdade do poder de decisão entre géneros.

Igualdade de Oportunidades

Debruçamos uma atenção focalizada na vulnerabilidade acrescida de alguns grupos no acesso às ações de informação, nomeadamente a indivíduos com patologia psiquiátrica, criando oportunidades para este público de colmatar as dificuldades inerentes à sub-representação ao nível das oportunidades de integração no mercado de trabalho. Numa lógica de: 1. Integração na comunidade, 2. Direito à igualdade.

A instituição dinamizou ainda um projeto de inserção laboral de pessoas com incapacidades, integrando 2 homens e 5 mulheres, todos com filhos menores, garantindo não só o acesso ao mercado de trabalho, como criando alternativas laborais com horários compatíveis às suas necessidades familiares.

APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE PARCEIRA

Câmara Municipal da Figueira da Foz

Morada: Av. Saraiva de Carvalho
3084 - 501 Figueira da Foz
Contacto Telef.: 233 403 300
E-mail: munícipe@cm-figfoz.pt
Fax: 233 403 310
Pág Web: : www.figueiradigital.pt

Logótipo ou imagem identificativa da Instituição/Serviço

AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO/SERVIÇO NA ÁREA DA IGUALDADE

A Autarquia apresentou candidatura à Tipologia 7.2. - Planos para Igualdade - **Projeto "♂♀ - Caminhos da Igualdade"**.

Com este Projeto a Autarquia pretende adotar uma dimensão de género em todas as áreas, através da valorização dos dirigentes, funcionários(as) e políticos(as), comprometendo-os com a transformação das relações de género.

Pretende igualmente o diálogo, o debate e a reflexão sobre a temática junto de várias entidades externas, implantadas no Município da Figueira da Foz, com as quais mantém relações institucionais. Para tal definiu as ações do Projeto em torno de **4 grandes áreas**:

1. Formação em Igualdade de Género para públicos estratégicos dentro da Autarquia (ex: dirigentes, coordenadores, políticos, técnicos superiores e funcionários que prestam serviços de atendimento ao público), bem como para técnicos de diferentes áreas profissionais oriundos de outras entidades considerados potenciais disseminadores de boas práticas nesta área (ex: professores e educadores de infância, técnicos da área social de Instituições Particulares de Solidariedade Social e Serviços Públicos e profissionais da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens).
Estas ações, até à data, abrangeram uma média de 120 formandos (45 internos e 75 externos) faltando ainda abranger cerca de 45 (30 internos e 15 externos).
2. Campanhas de sensibilização com o objetivo de promover a literacia sobre a temática bem como a capacitação da área da comunicação interna e externa da Autarquia, de forma a potenciar o uso de linguagem não sexista e a evitar as mensagens de conteúdo discriminatório.
3. Criação de instrumentos orientadores para a igualdade de género, nomeadamente a elaboração de um Diagnóstico Interno sobre Igualdade de Género, o qual se encontra na fase final de execução, a criação de um *Manual de Procedimentos* com um conjunto de mecanismos facilitadores ao nível dos procedimentos técnico-administrativos para utilização e uniformização dos serviços municipais nesta matéria e de um *Manual de Boas Práticas Municipais* na área da Igualdade de Género, com vista à divulgação de projetos e boas práticas municipais nesta área.

4. Criação do Fórum Municipal de Cidadania e Igualdade, o qual surge como um grupo de trabalho integrado no Conselho Local de Ação Social da Figueira (CLAS), no âmbito do Programa Rede Social, tendo como função, entre outras, a organização e dinamização do Seminário Final de divulgação, a nível local e nacional, dos resultados alcançados com o Projeto *"♂♀ - Caminhos da Igualdade"*.

APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE PARCEIRA

Centro Distrital de Coimbra do ISS, I. P.
Serviço Local Figueira da Foz

Morada: Rua Dr.ª Santos Rocha, nº107/109
3080 - 124 S. Julião
Contacto Telef.: 233 429 031
E-mail: sonia.c.sousa@seg-social.pt
Fax: 233 429 560
Pág Web: www.seg-social.pt

Logótipo ou imagem identificativa da Instituição/Serviço

SEGURANÇA SOCIAL

AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO/SERVIÇO NA ÁREA DA IGUALDADE

O Centro Distrital de Coimbra do ISS, IP:
É entidade parceira na Rede Inter Institucional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica colaborando, nomeadamente ao nível de:
apoio e encaminhamento a vítimas de violência doméstica;
colaboração na elaboração de material informativo e formativo sobre a prevenção, identificação e os fatores de violência doméstica.
Desenvolve ações, nomeadamente no âmbito do Núcleo Local de Inserção, junto de pessoas em situação de exclusão social, minorias étnicas ou desempregados, com vista à promoção da inserção social e comunitária contribuindo assim para a promoção da igualdade de oportunidades.
Garante que os materiais de divulgação produzidos contenham uma representação equilibrada dos dois sexos, quer nos textos quer nas imagens, promovendo a igualdade de género.

APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE PARCEIRA

Conselheiros Locais para a Igualdade (nos termos da Resolução do Conselho de Ministros nº39/2010)

Nome: Lucinda Maria Alves Jordão
Nome: Luís Manuel Pinto Lopes Rama
Morada: Edifício Paço de Tavarede, Largo do Paço, nº2
3080 - 612 Figueira da Foz
E-mail: Lucinda.jordao@cm-figfoz.pt
E-mail: luisrama@fcdef.uc.pt
Fax: 233 401 868

AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO/SERVIÇO NA ÁREA DA IGUALDADE

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros nº39/2010 compete às conselheiras e aos conselheiros locais para a igualdade:

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

APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE PARCEIRA

Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação da Figueira da Foz

Morada: Praceta Cor. Alves de Sousa, nº1
Figueira da Foz
Contacto Telef.: 233 407 308
E-mail: dfigfoz@cruzvermelha.org.pt
Fax: 233407 309
Pág Web: www.cruzvermelha.pt

Logótipo ou imagem identificativa da Instituição/Serviço

CRUZ VERMELHA PORTUGUESA

AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO/SERVIÇO NA ÁREA DA IGUALDADE

Linha Nacional de Emergência Social - Linha 144

Na Delegação da Figueira da Foz da Cruz Vermelha Portuguesa funciona a Equipa distrital de emergência que abrande todas as situações de emergência social do distrito de Coimbra.

População Alvo: São todos os cidadãos em situação de Emergência Social, sem discriminação racial, ideologia política, religião, orientação sexual, idade, condição socioeconómica, nível de escolaridade, nacionalidade, ou qualquer outro fator, tendo como grupos prioritários pessoas sem abrigo, pessoas vítimas de violência doméstica e crianças e idosos em risco.

Principais Tipologias: Violência Doméstica, Abandono, Desalojamento, Sem Abrigo / Mendicidade e Ausência ou Perda de Autonomia.

A Delegação da Figueira da Foz tem em funcionamento um **Centro Comunitário** com várias respostas: Atendimento 1ª Linha, Refeitório Social, Lavandaria e balneário, Apoio em vestuário, Atividades Ocupacionais, CrosStyle (serviços de cabeleireiro e manicura), Ajudas Técnicas, PCAAC (Apoio em géneros alimentares), Dinamização de voluntariado, Visitas domiciliárias, Gabinete médico e de enfermagem e Parcerias com vários projetos: RIIAVVD e NPISA

"A igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens" está consagrada como princípio fundamental na Constituição da República Portuguesa, na declaração dos Direitos Humanos, na Cruz Vermelha, bem como em muitas outras instâncias internacionais e europeias.
A Delegação da Cruz Vermelha Portuguesa da Figueira da Foz tem vindo a contribuir para a eliminação das desigualdades, através de estratégias em todas as atividades que desenvolve.

Casa de Acolhimento de Emergência para vítimas de Violência Doméstica:
Iniciou o funcionamento no mês de fevereiro de 2013.
Esta resposta é financiada pelo POPH, tipologia 7.7.

É um projeto dirigido a mulheres vítimas de violência doméstica e seus filhos menores que podem ser acolhidos durante um período de 10 dias.

O projeto proporciona apoio psicológico, jurídico e social, com vista ao encaminhamento da vítima e a prevenção da reincidência da situação. Durante o tempo de permanência na casa acolhem-se e estabilizam-se as vítimas, informam-se sobre os seus direitos, avaliam-se as competências das vítimas, definindo-se o encaminhamento mais adequado a cada situação, tendo em conta os recursos existentes na comunidade e a decisão consciente e informada de cada vítima de violência doméstica.

A casa funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, podendo acolher VVD residentes da zona centro do país.

Formação para públicos estratégicos:

Curso em Igualdade de Género, com a duração de 30 horas, que decorreu no mês de fevereiro de 2010, em regime pós-laboral.

O Projeto foi financiado pela tipologia 7.4 do POPH.

Os destinatários da ação foram 14 formandos, quadros superiores e médios, técnicos das instituições e entidades que fazem parte da rede interinstitucional da Figueira da Foz, técnicos de serviço social, psicólogos, formadores, profissionais de educação, forças e serviços de segurança, profissionais da área da saúde, profissionais da Linha 144 da Equipa Distrital de Coimbra, com sede na Delegação da CVP da Figueira da Foz.

APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE PARCEIRA

Escola Secundária C/3º Ciclo E. B. Dr. Joaquim de Carvalho

Morada: Rua Cristina Torres,
3080 - 210 Figueira da Foz
Contacto Telef.: 233 401 050
E-mail: ce.esjcff@gmail.com
Fax: 233 401 059
Pág Web: www.esjcff.pt

Logótipo ou imagem identificativa da Instituição/Serviço

AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO/SERVIÇO NA ÁREA DA IGUALDADE

O combate à problemática da violência tem vindo a merecer especial atenção no plano de atividades da escola, enquadrando-se numa política de promoção de igualdade de género, promovendo iniciativas dentro e fora da escola.

1. Sessões de formação/informação, dinamizadas pela Política Judiciária de Coimbra:

- Riscos na Internet (2008) dirigida a professores, pais e encarregados educação;
- Riscos na Internet (2010) dirigida a alunos do 7º ano;
- Criminalidade sexual no âmbito das telecomunicações e informática (2012) dirigida a alunos do 10º ano.

2. Sessão de formação/informação sobre tráfico de seres humanos, dinamizada pelo SEF, (2008) dirigida a alunos do 10º ano, D.T., e funcionários.

3. Projeto "Violência no namoro" - (2009)
O projeto inclui: trabalhos de pintura e escultura e cartazes elaborados pelos alunos do curso de artes visuais; sketch teatral "Não, é Não"; Painel "Comunicação Não pode ser agressão" dirigido à comunidade; Exposição de todos os materiais no museu municipal e na Escola Secundária D. Duarte em Coimbra.
(Nota: Com este projeto a escola candidatou-se ao concurso nacional "A Nossa Escola pela Não Violência - prevenção da violência nas relações de namoro").

4. Participação no projeto de investigação "Violência Doméstica/familiar e Escola" (2009), dinamizada pela Rede contra a Violência Doméstica do Centro Hospitalar Psiquiátrico de Coimbra. Neste projeto a escola participou através de questionários sobre esta problemática.

APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE PARCEIRA

FigueiraViva - Associação de Cooperação e Solidariedade para o Desenvolvimento da Figueira da Foz

Morada: Rua Flores da Beira Mar, nº 20, R/C
3080 - 247 Figueira da Foz
Contacto Telef.: 233 413 043
E-mail: geral@figueiraviva.pt
Fax: 233 413 056
Pág Web: www.figueiraviva.pt

Logótipo ou imagem identificativa da Instituição/Serviço

AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO/SERVIÇO NA ÁREA DA IGUALDADE

A FigueiraViva nasceu de um movimento cívico e que tomou um cariz formal com a criação de estatutos e regulamentos internos em 1998. Na sua génese está intrínseco o trabalho em rede e a preocupação com questões associadas à participação de ambos os sexos nas dimensões social, económica, política, cultural, ambiental, recreativa.

Ações desenvolvidas:

• Sessões de sensibilização e esclarecimento sobre violências, a questão da violência no namoro, na Escola Profissional Figueira da Foz, INTEP; Escola Joaquim de Carvalho

• Formações para públicos em situação ou risco de exclusão social, sobre temáticas como cidadania e integração no trabalho, IG/IGO, gestão familiar, competências parentais, escolas de pais, gestão doméstica tendo como objetivos: promoção da independência e os direitos económicos das mulheres; o controlo dos recursos económicos incluindo o acesso ao emprego, a condições de trabalho adequadas; a eliminação da separação profissional e todas as formas de discriminação no emprego; o fomentar a harmonização das responsabilidades das mulheres e dos homens no que respeita ao trabalho e à família; a facilitação do acesso das mulheres, em condições de igualdade, aos recursos; o desenvolvimento de formação e acesso aos mercados, informação e tecnologia, particularmente às mulheres com baixos rendimentos;

• A criação de serviços e apoios de retaguarda às famílias no sentido de permitir a conciliação entre atividade profissional e vida pessoal e familiar. Serviços disponíveis Creche "o Cocas", Atividades Extra letivas para JI's e Eb1, Férias Irreverentes - Crianças e Jovens; para a população sénior e comunidade dispomos de: Serviço de Acompanhamento de Proximidade Descentralizado, Atendimento Psicossocial, Atividades Culturais e Lúdicas, Fórum Sócio-ocupacional e Centro de atendimento para a área das demências, entre outros.

• Promover a participação dos elementos do sexo masculino nas atividades de creche, destinadas aos progenitores e/ ou elementos significativos da criança.

• Reconhecimento explícito do direito à igualdade de mulheres e homens, enquanto princípio autónomo e direito fundamental na participação e tratamento das ofertas de emprego disponibilizadas pela organização.

• De 2003/2011 dinamizou vários debates sobre questões como o ambiente, formação/educação, cidadania, projetos educativos alternativos, regionalização, urbanismo, ambiente, agricultura, ensino,

direito dos consumidores, associativismo e desenvolvimento local, qualidade abertos à comunidade. Estes momentos de reflexão foram dinamizados por indivíduos de reconhecido mérito local e/ou investigadores, experts nas temáticas.

• De 2007/2009 Protocolo tripartido na dinamização do CLAII Figueira da Foz, entre a Ass. FigueiraViva, Ass. Viver em Alegria e Grupo de Instrução e Sport, numa lógica de trabalho em rede e de partilha de aprendizagens entre as entidades e técnico/as envolvido/as, colocado ao serviço da pop. imigrante em situação legal e/ou ilegal.

• A FigueiraViva cedeu espaços à Associação MIR - Ass. De Imigrantes de origem Russofóna para a realização de atividades de cariz pedagógico e lúdico com as crianças e jovens descendentes de imigrantes, com o objetivo de manter vivo as tradições, cultura e língua dos progenitores.

APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE PARCEIRA

Guarda Nacional Republicana

Morada: Av Bombeiros Voluntários
3140 - 250 Montemor-o-Velho
Contacto Telef.: 239 687 140
E-mail: ct.cbr.dmtv@gnr.pt
Fax: 239 687 145
Pág Web: www.gnr.pt

Logótipo ou imagem identificativa da Instituição/Serviço

AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO/SERVIÇO NA ÁREA DA IGUALDADE

O Projeto IAVE (Investigação e de Apoio a Vítimas Específicas) desenvolvido pela Guarda Nacional Republicana, que tem como objetivo geral qualificar o tratamento das matérias relacionadas com as problemáticas das violências cometidas essencialmente sobre as mulheres, as crianças e outros grupos específicos de vítimas.

O Projeto pretende sensibilizar e vocacionar toda a estrutura da GNR e a sociedade em geral para esta problemática, alterando mentalidades e qualificando a resposta operacional da Guarda, tanto ao nível da prevenção como da investigação criminal.

APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE PARCEIRA

CD COIMBRA - PSP Figueira da Foz

Morada: Rua de Mortágua S/N
3080 - 892 Figueira da Foz
Contacto Telef.: 233 407 560
E-mail: cpcoimbra@psp.pt
Fax: 233 407 565
Pág Web: www.psp.pt

Logótipo ou imagem identificativa da Instituição/Serviço

AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO/SERVIÇO NA ÁREA DA IGUALDADE

A Polícia de Segurança Pública na área da Igualdade de Género, exerce na sua ação diária de atividade policial um tratamento de igualdade para com os cidadãos, independentemente do sexo, raça, religião ou de idade, dirimindo de igual forma os problemas e conflitos que lhe são colocados, dentro da sua área de ação e de competência legal.

Dentro da orgânica policial existe uma politica de igualdade de oportunidades, sendo os elementos policiais tratados de igual forma, tendo igualmente as mesmas oportunidades, em termos de progressão na carreira policial e em termos de salariais, não existindo discriminação em função do sexo ou idade.

Relativamente ao problema global de violência e tráfico de seres humanos, tem esta policia uma atividade relacionada com a prevenção e repressão destas situações, alertando as autoridades competentes de todas as situações de que tem conhecimento ou lhe são denunciadas, averiguando em 1ª instância a sua veracidade e contribuindo de forma significativa com ações de combate a este tipo de criminalidade organizada, participando em operações conjuntas com as entidades com competência para a investigação e repressão deste tipo de crime.

APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE PARCEIRA

Rede Interinstitucional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (Coordenação Associação Goltz de Carvalho|IPSS)
Morada: Rua Prof.ª Salvadora n.º 4, R/C, Esq. - Buarcos 3080 - 249 Figueira da Foz
Contacto Telef.: 233 402 520

Logótipo ou imagem identificativa da Instituição/Serviço

REDE INTERINSTITUCIONAL DE APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO/SERVIÇO NA ÁREA DA IGUALDADE

A Rede Interinstitucional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RIAVVD) da Figueira da Foz, lançou as suas bases em setembro de 2003, iniciando a sua intervenção, através do Protocolo de Cooperação estabelecido progressivamente entre oito entidades, que desenvolvem o seu trabalho de forma inteiramente voluntária.

Estas oito entidades dividem-se entre quatro instituições particulares e quatro serviços públicos. As entidades particulares são: Goltz de Carvalho|IPSS; Casa N.ª Sr.ª do Rosário; Cruz Vermelha Portuguesa - Deleg. da Figueira da Foz e Centro Social Cova Gala. As entidades públicas representadas na RIAVVD são: Hospital Distrital da Figueira da Foz; Centro Distrital de Coimbra do ISS,IP; Centro de Saúde da Figueira da Foz (ACES Baixo Mondego); Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais. Posteriormente, em janeiro de 2009, juntou-se a esta Rede uma nona instituição particular, a Associação Fernão Mendes Pinto. Em 2011 oficializou-se a parceria com a Câmara Municipal da Figueira da Foz, passando a RIAVVD a ser composta por dez entidades.

Após cerca de 6 anos a ser coordenada pela Casa de Nossa Senhora do Rosário, desde janeiro de 2009 a Coordenação da RIAVVD está a cargo da Goltz de Carvalho|IPSS.

A Finalidade da RIAVVD centra-se em conjugar esforços numa colaboração efetiva com vista a dignificação humana das vítimas e da transformação das condições familiares potenciadoras do comportamento abusivo. Dos mais de 170 processos acompanhados, cerca de 95% das vítimas são mulheres, sendo o cônjuge o agressor, o que espelha a feminização da problemática da violência doméstica.

A RIIAVVD desenvolve a sua intervenção nas dezoito freguesias da Figueira da Foz, podendo alargar a sua ação para fora do Concelho, sempre que tal se justifique.

Quanto aos serviços prestados pela RIAVVD destacam-se a intervenção direta com as vítimas de violência doméstica, garantindo apoio/acompanhamento psicológico e/ou social, mas também, sempre que possível, o envolvimento da rede social/familiar de suporte das mesmas, procurando responder às suas necessidades individuais e familiares. Perante situações de emergência, que se traduzem num risco elevado para a vítima, são acionados os mecanismos que permitam manter prioritariamente a sua segurança, como por exemplo a articulação com as forças de segurança (PSP e GNR), o Ministério Público, a emergência social e a integração em instituições de acolhimento/casas abrigo. Realizam-se frequentemente ações de informação e sensibilização, nomeadamente em Escolas, Instituições Particulares de Solidariedade Social e outras organizações, como forma de promover

conhecimentos sobre esta problemática, prevenir potenciais situações de violência doméstica e divulgar o trabalho realizado pela RIAVVD junto de toda a comunidade,

A RIAVVD procura, ainda, envolver outros parceiros locais, como a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens; Escolas, etc., e a população das diversas freguesias do Concelho. Visa assim desenvolver uma articulação entre as entidades parceiras que a compõem na sinalização, encaminhamento e acompanhamento destas pessoas, contando com a supervisão da Equipa do Serviço Violência Familiar do CHPde Coimbra/Grupo V!!! *Violência On Line*.

8 CONCLUSÃO & AGRADECIMENTOS

CONCLUSÃO

O objetivo último deste Manual de Boas Práticas é dar a conhecer o que são as boas políticas de gestão empresarial que, perante a sociedade atual, podem com vantagem ser implementadas para modernizar as relações ao nível laboral. Tais procedimentos passam pela introdução de medidas que propiciem a conciliação entre vida profissional, familiar e profissional e a coresponsabilização de homens e mulheres em relação às tarefas familiares e domésticas.

Constitui, desta forma, um instrumento de trabalho para as entidades empregadoras que procurem ter uma primeira noção do que se pode fazer no âmbito do equilíbrio organizacional que é necessário existir entre estas várias esferas das nossas vidas profissionais, familiares e pessoais, de onde podem retirar alguns exemplos de boas práticas no âmbito das 9 dimensões supra identificadas.

O conjunto de medidas apresentadas não tem a pretensão de ser exaustivo, mas apenas sugestivo, no que respeita ao que pode ser feito para a promoção da igualdade de género e de oportunidades, de modo a evitar formas de segregação vertical e horizontal, que caraterizam o modo como atualmente as mulheres estão no mercado de trabalho. Por outro lado, constitui uma resposta para algumas das dificuldades sentidas pelas famílias nas sociedades modernas, em que, tanto mulheres como homens, exercem uma profissão.

Sabendo que cada entidade possui características próprias, procura-se sensibilizar os/as empresários/as e 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 seu capital humano, melhorar a sua competitividade e promover a cidadania plena.

AGRADECIMENTOS

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Parceiros do Fórum Municipal de Cidadania e Igualdade - Rede Social da Figueira da Foz

9 BIBLIOGRAFIA

• Associação para o Planeamento da Família (2009) - Eliminação da Mutilação Genital Feminina:

• Declaração conjunta OHCHR, ONUSIDA, PNUD, UNECA, UNESCO, UNFPA, ACNUR, UNICEF, UNIFEM, OMS. Lisboa: APF

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

• Behrendt, Moritz (2005) - Posttraumatic Stress Disorder and Memory Problems after Female Genital Mutilation. American J Psychiatry, 162, pp. 1000-1002

• Brady, M (1999) - Female genital mutilation: complications and risk of HIV transmission. AIDS Patient Care and STDs, vol 13, nº 12, pp. 709-716

• Breneman-Pennas, T. e Rueda Catry, M., 2008. Women's participation in social dialogue institutions at the national level (ILO, DIALOGUE, Paper No. 16, Geneva).

• Centre for Reproductive Law and Policy (CRLP) (2001) - Female Genital Mutilation: a Matter of Human Rights - An advocate's Guide to Action. New York: CRLP

• 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) - Female Genital Mutilation. A Study of Health Services and Legislation in Some Countries of the European Union. International Centre for Reproductive Health, Ghent University

• Daza, J. L., 2005. Labour administration - Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration (ILO, DIALOGUE, Working paper No. 9, Geneva).

• Herrell, I., Hodges, J., Kelly, P. e Rueda, M., 2003. Guide for mainstreaming gender into technical cooperation projects on social dialogue (ILO, DIALOGUE, Geneva).

• Instituto de Apoio ao Desenvolvimento (2004) - Objectivos 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

• International Labour Office (ILO), 2009. Promoting equity. Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a Step-byStep guide (Programme on Promoting the Declaration on Fundamental

Principles and Rights at Work)

• García Femenia, A., Morgado Valenzuela, E. e Rueda Catre, M., 2007. Diálogo social institucionalizado en América Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú (ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean, Lima).

• Organização Mundial de Saúde (2008) - Eliminação da Mutilação Genital Feminina : Declaração conjunta, OHCHR, ONUSIDA, PNUD, UNECA, UNESCO, UNFPA, ACNUR, UNICEF, UNIFEM, OMS, edição portuguesa, Associação para o Planeamento da Família (2009)

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

• Shell-Duncan, Bettina; Hernlund, Ylva (eds) (2000) - Female "Circuncision" in Africa, Culture, Controversy and Change. Londres: Lynne Rienner Publishers Thuo, Margaret (2003)

• UNFPA support and Lessons Learned. Comunicação realizada no âmbito da Internacional Conference on Zero Tolerance to FGM, organização IAC, Adis Abeba, Etiópia, 4 a 6 de Fevereiro de 2003.

• Toubia N. (1994) - Female Mutilation and the Responsibility of Reproductive Health Professionals.

• Int. J. Gynecology Obstretics (46), pp. 127-35 UNICEF (2005) - MGF - Innocent Digest United Nations Population Fund (UNFPA) (2009), A strategy and Framework for Action to Addressing Gender-based Violence - 2008-2011, UNFPA, New York, 2009

• 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

• Genital Mutilation/ Cutting, UNFPA, New York, Novembro de 2007

• United Nations Population Fund (2005) - Combating Gender-Based Violence: A Key to Achieving the MDGS, Março, 2005

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

• World Health Organization (2008) - Eliminating female genital mutilation: an interagency statement UNAIDS, UNDP, UNECA, UNESCO, UNFPA, UNHCHR/ UNHCR, UNICEF, UNIFEM, WHO. Geneva: WHO

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

• WHO (1998) - Female Genital Mutilation: an Overview. Geneva: WHO

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

• Cância, 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, Direcção Geral do Emprego e da Administração Pública, Ministério das Finanças e da Administração Pública, Lisboa.

• 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, Direcção-Geral para o Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades, Comissão Europeia, Luxemburgo.

• 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.

Publicações CIG

Violência Género

• Violência Doméstica: encaminhamento para a casa de abrigo, 2009

• Violência Doméstica: compreender para intervir - guia de boas práticas para profissionais de instituições de apoio a vítimas - Celina Manita (coord.), Catarina Ribeiro e Carlos Peixoto, 2009, (2ª edição, 2012)

• Violência Doméstica: compreender para intervir - guia de boas práticas para profissionais das forças de segurança - Celina Manita (coord.), Catarina Ribeiro e Carlos Peixoto, 2009, (2ª edição, 2012)

• Violência Doméstica: compreender para intervir - guia de boas práticas para profissionais de saúde - Celina Manita (coord.), Catarina Ribeiro e Carlos Peixoto, 2009, (2ª edição, 2012)

• Violência Doméstica: intervenção em Grupo com Mulheres Vítimas - Manual para profissionais, Marlene Matos e Andreia Machado, 2011

Condição Feminina

• A Igualdade de Género - Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva - Manuela Silva, 1999 (2ª edição, 2002)

• Coeducação - Do Princípio ao desenvolvimento de uma prática. Atas do Seminário Internacional, 1999

• Prostituição e Tráfico de Mulheres e Crianças. Coletânea de textos legais e de instrumentos internacionais, 2000

• Tráfico e Exploração Sexual de Mulheres. Atas do (01) Seminário Internacional, 2000 (2ª edição, 2001)

• Violência Contra as Mulheres: Tolerância Zero - Encerramento da Campanha Europeia - Atas da Conferência de Lisboa, 2000

• Coeducação para uma Sociedade Inclusiva. Atas do Seminário Internacional, 2000

• Direitos das Mulheres/Direitos Humanos - Ana Vicente, 2000

• A Profissão Docente e os Desafios da Coeducação: Perspetivas Teóricas para Práticas Inovadoras - Coord. Teresa Pinto, 2002.

• Estudo de Caracterização da Prostituição de Rua no Porto e Matosinhos - Celina Manita e Alexandra Oliveira, 2002

• As Mulheres Migrantes, Duas Faces de uma Realidade. Atas do Seminário (2005)

• Desenvolvimento, Igualdade e Democracia na CPLP. Atas do Seminário (2006)

Coleção Ditos & Escritos

• Trabalho e Assédio Sexual - Fátima Duarte, 1999

• Mecanismos Institucionais para a Igualdade - Evolução desde a Conferência de Pequim (1995) - Maria Regina Tavares da Silva, 2002

• Os Custos Sociais e Económicos da Violência Contra as Mulheres - Manuel Lisboa (coord.), Isabel do Carmo, Luísa Branco Vicente, António Nóvoa, 2003

Coleção Informar as Mulheres

• Guia dos Direitos da Maternidade e da Paternidade - Isabel Lereno, 1997 (4ª edição, 2001)

• Afinal, o que é a Democracia Paritária?, 2001 (3ª edição, 2003)

• Saúde e violência doméstica: uma questão de vida ou de morte, 2002

• Envelhecimento no Feminino - Um desafio para o novo milénio - Maria Paula Nunes, 2005

Coleção Estudos de Género

• O Funcionamento dos Partidos e a Participação das Mulheres na Vida Política e Partidária em Portugal - Manuel Meirinho Martins e Conceição Pequito Teixeira, 2005.

• A Intervenção em Agressores no Contexto da Violência Doméstica em Portugal - Celina Manita, 2005

• Prostituição Abrigada em Clubes (Zonas Fronteiriças do Minho e Trás-os-Montes) - Práticas, Riscos de Saúde - Manuela Ribeiro, Manuel Carlos Silva, Fernando Bessa Ribeiro e Octávio Sacramento, 2005

• Género e Pobreza - Impacto e Determinantes da Pobreza no Feminino - José António Pereirinha (Coord.), Francisco Nunes, Amélia Bastos, Sara Falcão Casaca, Rita Fernandes, Carla Machado, 2008.

• Tráfico de Mulheres em Portugal para Fins de Exploração Sexual - Boaventura de Sousa Santos, Conceição Gomes, Madalena Duarte, Maria Ioannis Baganha, 2008. Incluída versão em inglês.

• Violência de Género - Inquérito nacional sobre a violência exercida contra mulheres e homens – Manuel Lisboa (coord.) Zélia Barroso, Joana Patrício, Alexandra Leandro, 2009.

• Mulheres Imigrantes Empreendedoras - Jorge Malheiros e Beatriz Padilla (Coord.) Frederica Rodrigues, 2010

• Estudo sobre a Discriminação em função da Orientação Sexual e da Identidade de Género - Conceição Nogueira e João Manuel de Oliveira (Org.) Miguel Vale de Almeida, Carlos Gonçalves Costa, Liliana Rodrigues e Miguel Pereira, 2010.

Coleção Mudar as Atitudes

• Representações de Género em Manuais Escolares - Língua Portuguesa e Matemática: 1º ciclo - Anabela Filipe Correia e Maria Alda de Azevedo Dias Ramos, 2002*

• Educação Familiar. Estratégias para a Promoção da Igualdade de Género - Cristina Maria Coimbra Vieira, 2006

• Desporto na Escola. Educando para a Igualdade - Associação Portuguesa Mulheres e Desporto, 2009

• O Feminino e o Masculino nos Materiais Pedagógicos: (in)Visibilidades e (des)Equilíbrios - Maria Teresa Alvarez Nunes, 2009

Sem coleção

• Guia de Educação Género e Cidadania - Pré-escolar - Maria João Cardona (Coord.), Conceição Nogueira, Cristina Vieira, Marta Uva e Teresa-Cláudia Tavares, 2010

• Guia de Educação Género e Cidadania - 3º Ciclo - Teresa Pinto (Coord.), Conceição Nogueira, Cristina Vieira, Isabel Silva, Luísa Saavedra, Maria João Silva, Paula Silva e Teresa-Cláudia Tavares, 2010

• A emergência do feminismo de Estado em Portugal: uma história da criação da Comissão da Condição Feminina - Rosa Monteiro, 2010

• Igualdade de Género em Portugal 2010, Dina Canço e Fernanda Santos, 2011

• Guia de Educação Género e Cidadania - 1º Ciclo - Maria João Cardona (Coord.), Conceição

Nogueira, Cristina Vieira, Isabel Piscalho, Marta Uva e Teresa-Cláudia Tavares, 2011

• Guia de Educação Género e Cidadania - 2º Ciclo - Clarinda Pomar (Coord.), Ângela Balça, Antónia Fialho Conde, Aitana Martos Garcia, Alberto Martos Garcia, Conceição Nogueira, Cristina Vieira, Luísa Saavedra, Paula Silva e Olga Magalhães, 2012

• Género e Envelhecimento, Planear o futuro começa agora! Recomendações - Heloísa Perista (Coord.), Pedro Perista, 2012

• Género e Envelhecimento, Planear o futuro começa agora! Sumário Executivo - Heloísa Perista (Coord.), Pedro Perista, 2012

• Gender and Ageing, Planning the future must begin today! Executive Summary, Resumen, Résumé Exécutif - Heloísa Perista (Coord.), Pedro Perista, 2012

Alguns Instrumentos e Textos Internacionais, Comunitários e Nacionais em Matéria de Direitos Humanos

• Declaração Universal dos Direitos Humanos, adoptada a 10 de Dezembro de 1948. Resolução da Assembleia-geral 217. UN Doc. A/810. Publicada no Diário da República, I Série A, n.º 57/78, de 9 de Março de 1978

• Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados, adoptada a 28 de Julho de 1951 (entrada em vigor a 22 de Abril de 1954). Aprovação para adesão: Decreto-Lei n.º 43 201, de 1 de Outubro de 1960, alterado pelo Decreto-Lei n.º 281/76, de 17 de Abril, publicado no DR n.º 91/76

• Protocolo Relativo ao Estatuto dos Refugiados, adoptado a 31 de Janeiro de 1967 (entrada em vigor a 22 de Abril de 1967)

• Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, adoptado a 16 de Dezembro de 1966 (entrada em vigor a 23 de Março de 1976). Aprovação para ratificação: Lei n.º 29/78, de 12 de Junho, publicada no Diário da República, I Série A, n.º 133/78 (rectificada mediante aviso de rectificação publicado no Diário da República n.º 153/78, de 6 de Julho)

• Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, adoptado a 16 de Dezembro de 1966 (entrada em vigor a 3 de Janeiro de 1976). Aprovação para ratificação: Lei n.º 45/78, de 11 de Julho, publicada no Diário da República, I Série A, n.º 157/78

• Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adoptada a 18 de Dezembro de 1979 (entrada em vigor a 3 de Setembro de 1981). Aprovação para ratificação: Lei n.º 23/80, de 26 de Julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80

• Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanas ou Degradantes, adoptada e aberta para assinatura, ratificação e adesão por resolução da Assembleia Geral 39/46 de 10 de Dezembro de 1984 (entrada em vigor a 26 de Junho de 1987).

• Aprovação para ratificação: Resolução da Assembleia da República n.º 11/88, de 21 de Maio, publicada no Diário da República, I Série, n.º 118/88;

• Ratificação: Decreto do Presidente da República n.º 57/88, de 20 de Julho, publicado no Diário da República, I Série, n.º 166/88

• Convenção sobre os Direitos da Criança, adoptada a 20 de Novembro de 1989. Resolução da Assembleia Geral 44/25. UN GAOR 44ª sessão, Supp. No. 49. UN Doc. A/44/49 (entrada em vigor a 2 de Setembro de 1990). Aprovação para ratificação: Resolução da Assembleia da República n.º 20/90, de 12 de Setembro, publicada no Diário da República, I Série A, n.º 211/90

• Ratificação: Decreto do Presidente da República n.º 49/90, de 12 de Setembro, publicado no Diário da República, I Série A, n.º 211/90

• Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, Recomendação Geral N. 14,1990,

• Circuncisão Feminina; Recomendação Geral No. 19, 1992, Violência contra a Mulher; e Recomendação Geral No. 24, 1999, Mulher e Saúde

• Comité dos Direitos do Humanos. Comentário Geral No. 20, 1992. Proibição da Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis

Tratados Regionais

• Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, adoptada a 4 de Novembro de 1950 (entrada em Vigor a 3 de Setembro de 1953)

• Convenção Americana sobre os Direitos Humanos (entrada em vigor a 18 de Julho de 1978)

• Carta Africana sobre Direitos Humanos e dos Povos (Carta de Banjul), adoptada a 27 de Junho de 1981. Organização da Unidade Africana. Doc. CAB/LEG/67/3/Rev.5 (1981), reimpressa em 21 I.L.M. 59 (1982) (entrada em vigor a 21 de Outubro de 1986)

• Carta Africana sobre os Direitos e Bem-estar da Criança, adoptada a 11 de Julho de 1990.

• Organização da Unidade Africana. Doc. CAB/LEG/24.9/49 (entrada em vigor a 29 de Novembro de 1999)

• Protocolo à Carta Africana sobre os Direitos Humanos e dos Povos, sobre os Direitos das Mulheres Africanas adoptado a 11 de Julho de 2003, Assembleia da União Africana (entrada em vigor a 25 de Novembro de 2005)

Outros Documentos de Referência

• Resolução da Comissão do Conselho da Europa para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens sobre as Mutilações Genitais Femininas, de 12 de Abril de 1999.

• Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Proclamada solenemente pelo Parlamento Europeu, Conselho e Comissão Europeia em Nice, a 7 de Dezembro de 2000.

• Resolução do Parlamento Europeu sobre as Mutilações Genitais Femininas (2001/2035 (INI)).

• Resolução nº1247 (2001) da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa, de 22 de Maio de 2001, sobre Mutilação Genital Feminina.

• Recomendação Rec. (2002) 5 do Comité de Ministros aos Estados membros sobre a protecção das mulheres contra a Violência.

• Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010) da Comissão Europeia COM (2006) 92.

• Resolução do Parlamento Europeu sobre a luta contra as mutilações genitais femininas ratificadas na União Europeia [2010/C 117 E/09].

• Resolução do Parlamento Europeu sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres (2010/C285 E/07).

• A Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015, adoptada pela Comissão Europeia em 21 de Setembro de 2010.

III - Planos Nacionais

• IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de Janeiro.

• IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica (2011-2013), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº100/2010, de 17 de Dezembro.

• II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos (2011-2013), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 94/2010, de 29 de Novembro.

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 dapaz e o diálogo intercultural
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/conflict-prevention-peacebuilding/index_en.asp

Violência contra as mulheres
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/violence-against-women/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/standardsetting/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-conv-edc-mulheres.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.htmlhttp://www.coe.int

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