



IGUALDADE
É DESENVOLVIMENTO





Índice

01

A ANIMAR e a sua Rede

02

O Projecto “A Igualdade de Género como Exercício da Cidadania”

03

Conhecer e Intervir para Igualdade de Mulheres e Homens

04

Sabia que...

05

Dicas para a adopção de linguagem inclusiva

06

Distorções sexistas na educação

07

Princípios e práticas orientadores para uma educação igualitária

08

Novas formas de organização do trabalho

09

Trabalho: direitos e deveres

10

Deveres da entidade empregadora

11

Assédio sexual e moral no local de trabalho

12

Lei da Protecção Social na Parentalidade





01



A ANIMAR e a sua Rede

A ANIMAR - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local é uma associação privada sem fins lucrativos de dimensão nacional. Esta implantação é assegurada pela localização territorial das suas organizações associadas e pela localização dos seus corpos dirigentes.

A ANIMAR é constituída por mais de 80 entidades colectivas e 100 individuais, pessoas que colaboram com associações de Desenvolvimento Local em meio Rural e Urbano, entidades do Terceiro Sector e da Economia Solidária, centros de investigação e docentes universitários/as - com implantação e intervenção de Norte a Sul de Portugal Continental e Ilhas.

A ANIMAR, com o seu funcionamento em rede, é um pólo de difusão e intercâmbio de experiências e informações relativas às políticas e práticas dos/as agentes de Desenvolvimento Local, da Economia Solidária e do Terceiro Sector. Com ela o movimento associativo dispõe de um meio privilegiado de difusão do seu know-how e das suas práticas inovadoras. Do conjunto das estratégias de intervenção definidas, destacam-se: a promoção da democracia participativa, da economia solidária e da igualdade de género e oportunidades com vista a uma distribuição de riqueza mais equitativa, a uma melhoria da qualidade de vida das populações e de redução de assimetrias. A congregação de esforços e apoios à actuação em rede, em prol do Desenvolvimento Local, numa lógica territorial, de organizações, grupos e indivíduos, é uma mais-valia desta organização.



Entidade promotora



Entidades financiadoras



01



A Animar intervém em defesa do desenvolvimento Local e do Terceiro Sector e do movimento associativo:

Medindo o impacto das políticas nacionais e comunitárias, fazendo propostas em conformidade com elas.

Produzindo, editando e difundindo documentos, realizando seminários, colóquios, conferências, feiras e outras iniciativas, onde avulta a realização bianual da MANIFesta: Assembleia, Feira e Festa do Desenvolvimento Local.

Editando a revista Vez e Voz, a página electrónica da Animar (www.animar.dl.pt), o portal 3 sector (www.3sector.net/moodle), o boletim InfoAnimar, para além de dinamizar algumas comunidades de partilha, reflexão e discussão nas redes sociais existentes na internet.

Promovendo acções de formação e apoio à concepção de candidaturas a projectos e/ou programas relevantes.

Intervindo localmente na área onde estão implantados os seus serviços técnicos animando um CLDS em parceria com a CM de Vila Franca de Xira.

Representando o Movimento Associativo de Desenvolvimento Local junto das entidades públicas, privadas e órgãos consultivos.

Entidade promotora



Entidades financiadoras





02

O projecto “Igualdade de Género como Exercício de Cidadania”

O projecto “Igualdade de Género como Exercício de Cidadania”, desenvolvido pela Animar no âmbito da medida 7.3 - Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais, mais concretamente ao nível do Eixo 7 do Programa Operacional de Potencial Humano, tem o seu período de execução entre Dezembro de 2008 e 2010. O projecto tem uma abrangência territorial nacional, ancorada em 3 territórios distintos: Norte, Centro e Alentejo.

A cidadania e a integração da dimensão de igualdade de oportunidades, nomeadamente de género continuam a ser um desafio à aprendizagem organizacional e à incorporação de uma nova cultura no seio das organizações de desenvolvimento local e de intervenção social, visando quer os públicos-alvo da intervenção, quer o pessoal técnico, dirigentes e colaboradores/as em geral. Sendo a Animar uma estrutura onde estas entidades se articulam em rede, encontra-se particularmente bem posicionada para orientar, enquadrar e articular com coerência estratégica a actuação nestes domínios, querendo-se que a Cidadania e a Igualdade de Género sejam princípios transversais à missão destas organizações.

Deste modo a Animar pretende, por via do presente projecto, enraizar os princípios de Cidadania e Igualdade de Género na cultura organizacional da sua rede e nas comunidades com quem estas trabalham, promovendo estratégias de mudança, procurando igualmente dar visibilidade aos produtos dos associados e promover o trabalho em rede.

Finalidade

Enraizar princípios de Cidadania e IG na cultura organizacional da Rede Animar e nas comunidades com quem estas trabalham, promovendo estratégias de mudança;

Actividades Principais

Diagnóstico Organizacional na perspectiva da Igualdade de Género;
Campanha Regional de Sensibilização e potenciação de recursos em Igualdade de Género;
Avaliação.

A quem se destina

Dirigentes de organizações de Desenvolvimento Local;
Colaboradores/as de organizações de Desenvolvimento Local;
Poder Local;
Sociedade Civil.

Entidade promotora



Entidades financiadoras



02



Resultados Esperados

Diagnóstico “A Gestão do Tempo e a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional nas organizações da rede Animar” realizado;

Documento estratégico de recomendações políticas e técnicas para as organizações da Rede no domínio da IG e da Conciliação concertado;

Rede de Conselheiros/as para a Igualdade na Rede Animar constituída;

Campanha de promoção da IG e Cidadania, envolvendo a Rede Animar ao nível regional operacionalizada;

Metodologias e instrumentos nos domínios da Igualdade de Género e Cidadania (recorrendo ao moodle Animar) disseminadas.

Objectivos Gerais

Promoção da capacitação organizacional e a sedimentação de uma cultura de intervenção incorporadora da dimensão do Género;

Promoção da aprendizagem e a adopção de uma cultura organizacional que incorpore a dimensão do género nas práticas de comunicação, bem como ao nível da gestão interna dos recursos humanos;

Promoção da aprendizagem através do contacto e observação directa de práticas bem sucedidas ao nível da integração da Igualdade de Género na intervenção de proximidade;

Promoção da disseminação de metodologias e técnicas de sensibilização em Igualdade de Género que evidenciem um carácter inovador e participativo, tendo em conta as diferenças dos/as destinatários/as das organizações da Rede Animar.

Entidades Envolvidas

Região Norte

ADER SOUSA | ADLML | APAFDR | AJDEÃO | ANOP | APVILA DESTE | ASI | ATAHCA | ATLAS | COOPERATIVA AGRÍCOLA DE VALDOSENDE | DOURO SUPERIOR | GUIAS DE PORTUGAL | TROTE GERÊS | ESPAÇO T

Região Centro

ACERT | ACTIVAR | ADEPE | ADIP | ADM ESTRELA | ADRL | AFMP | AJPAZ | BARAFUNDA | Cooperativa 3 SERRAS | FAJUDIS | RAIA HISTÓRICA | SOLIDÁRIOS | COOLABORA

Região Alentejo

ADC MOURA | ADIAFA | ADL | ADSCS | ADTR | CM GRÂNDOLA | CM SANTIAGO DO CACÉM | ESDIME | GENTE | LPN CASTRO VERDE | MAIO | MONTE | MSR | ROTA DO GUADIANA | TERRAS DENTRO | TRILHO | VENDAS NOVAS PORTA DO ALENTEJO

Entidade promotora



Entidades financiadoras





03

Conhecer e Intervir para Igualdade de Mulheres e Homens

A integração da perspectiva da igualdade de mulheres e homens nas lógicas de funcionamento das organizações da sociedade civil representa um desafio importante, mas melindroso, na medida em que implica a alteração de racionalidades bem estabelecidas e a incorporação de uma nova cultura e de novas práticas no seio das organizações. Tendo presente a complexidade deste repto, é importante mobilizar estratégias de sensibilização e aprendizagem que suscitem a participação e a reflexão e propiciem o desenvolvendo de um sentido crítico indispensável à implementação do princípio da igualdade de mulheres e homens nos respectivos contextos organizacionais.

Neste sentido, será dinamizado um processo de auto-diagnóstico que permitirá às entidades:

Reflectir sobre a incorporação do conceito de igualdade de mulheres e homens, a partir da caracterização do modo como os princípios da igualdade e da conciliação trabalho/família e protecção da maternidade e da paternidade se integram nas políticas, procedimentos e práticas da organização...

A nível interno

Missão e valores da organização; recrutamento e selecção de pessoal; aprendizagem ao longo da vida; remunerações e gestão da organização; diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas; dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho; informação, comunicação e imagem; conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; protecção da maternidade e paternidade e assistência à família.

A nível externo

Impacto da organização na comunidade local ou global, através dos seus projectos de intervenção na comunidade ou sociedade; actividades de promoção/militância da Igualdade; modelo de boas práticas em igualdade.

Identificar com objectividade os seus pontos fortes e as áreas que devem ser objecto de melhoria, possibilitando o planeamento e o desenvolvimento de acções adequadas.

A partir deste exercício de auto-reflexão serão diagnosticadas e discutidas colectivamente as principais dificuldades e constrangimentos, assim como as maiores potencialidades das organizações do Terceiro Sector ao nível do mainstreaming de género.

Entidade promotora



Entidades financiadoras



03



O processo de auto-diagnóstico permitiu já salientar algumas boas práticas ao nível da igualdade de mulheres e homens e da conciliação trabalho/família, integradas em algumas organizações da rede ANIMAR, como sejam:

A consideração da Igualdade entre mulheres e homens como prioridade para o desenvolvimento organizacional, através de menção expressa à igualdade de género enquanto valor da organização nos documentos estratégicos;

A utilização de linguagem inclusiva e de imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços;

A adopção de formas de organização do trabalho adequadas às necessidades pessoais e familiares de trabalhadores e de trabalhadoras, particularmente:

- o estabelecimento de horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- a possibilidade de adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário;
- e a possibilidade de trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação.

A fase de diagnóstico dará lugar ao processo de elaboração de planos de melhoria nas entidades, a partir dos resultados do processo de auto-avaliação organizacional.

As conclusões deste processo serão compiladas num documento estratégico com recomendações técnicas a incorporar pelas organizações da rede, que contará com os contributos de todas as entidades envolvidas.

Entidade promotora



Entidades financiadoras





04

Sabia que...

Sabia que...

em cada 100 pessoas com ensino superior
60 são mulheres

mas em cada 100 pessoas na categoria de 'não qualificados'
67 são mulheres

em cada 100 quadros superiores, dirigentes
apenas 31 são mulheres

Sabia que...

As MULHERES trabalham

+ 2 horas por dia
+ 14 horas por semana
+ 56 horas por mês

do que os HOMENS!!!

Entidade promotora



Entidades financiadoras



04



Sabia que...

as mulheres ganham até:

... menos **169 €**
(salário base)

... menos **305 €**
(se for quadro superior)

do que os homens!!!!

Sabia que...

0 em cada 100
deputados/as na AR
apenas 29,4 são mulheres

dos 18 Governadores/as Cívicas
apenas 6 são mulheres

dos 309 presidentes de câmara
apenas 19 são mulheres

no Conselho de Estado
não há nenhuma mulher

Entidade promotora



Entidades financiadoras



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



05

Dicas para a adopção de linguagem inclusiva

Resolução do Conselho de Ministros n.º 198/2008 que regula a elaboração de actos normativos pelo Governo Constitucional

Artigo 15.º

Linguagem não discriminatória

“Na elaboração de actos normativos deve neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente através do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis”.

No nosso quotidiano deparamo-nos muitas vezes com o uso exclusivo do género gramatical masculino para designar o conjunto de homens e mulheres, ainda que morfologicamente existam formas femininas.

Com efeito, pretendemos eliminar o uso do masculino genérico e a sua substituição por formas não discriminatórias que representem o direito de homens e mulheres à representação linguística da sua identidade, com o reconhecimento de que nenhum dos dois sexos tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania.

Neste sentido, apresentamos algumas sugestões orientadoras para o desenvolvimento de uma prática não discriminatória da linguagem, tendo em conta a especificação do sexo ou a neutralização ou abstracção da referência sexual.

Algumas Sugestões:

- O emprego dos dois géneros (feminino e masculino) sempre que não saibamos se o destinatário é homem ou mulher (ex: Exm.^a Senhora e Exm.^o Senhor; impresso para a/o cliente);
- A alusão aos dois géneros gramaticais, começando pela menção ao género feminino (ex: as e os funcionários...);
- O uso do termo *cônjuge*, para designar tanto a mulher como o marido;
- A referência à mulher e ao homem em todos os tipos de trabalho e funções profissionais;
- A menção os dois géneros separados por uma barra oblíqua quando não existir um só vocábulo abstracto ou neutro (ex: a/o interessada/o; licenciada/o; o/a trabalhador/a; reunião de pais e mães);
- A utilização da arroba na forma escrita para referenciar os dois géneros, como uma “soma” de a + o (ex: @s funcionári@s).

In Abranches, Graça (2009). Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, CIG, Presidência de Conselho e Ministros, Lisboa.

Entidade promotora



Entidades financiadoras



05

Em vez de...

Usar...

Os portugueses	O povo português, a nação portuguesa, as portuguesas e os portugueses
A língua materna	A língua de origem
Os cidadãos	A cidadania
Os eleitores	O eleitorado, as eleitoras e os eleitores
Os políticos	A classe política
Os directores	A direcção, as directoras e os directores
Os assessores	A assessoria, as assessoras e os assessores
Os técnicos	O pessoal técnico, as técnicas e os técnicos
Os delegados sindicais	A representação sindical
O homem	O ser humano, a humanidade, a mulher e o homem
Os direitos do homem	Os direitos humanos, os direitos das pessoas, os direitos da mulher e do homem
O indivíduo	A pessoa
O interessado	A pessoa interessada
Nascido em	Data de nascimento ou natural de
O titular da conta	Titular da conta
Homem/mês	Trabalho/mês
Os negros	A raça negra
Os adultos	As pessoas adultas
Os jovens	A juventude



Em vez de...

Usar...

Os meninos	As crianças, a infância, as meninas e os meninos
Os irmãos	As irmãs e os irmãos
Os descendentes	A descendência
Os habitantes	A população, as habitantes e os habitantes
O juiz decidirá	Decidir-se-á judicialmente
O agredido	A vítima
Aqueles que conduzem	Quem conduz, as pessoas que conduzem
Um dos que	Uma das pessoas que
Algum dos presentes	Alguma das pessoas presentes
Cada funcionário deverá registar a entrada	Deverá ser registada a entrada
Precisa-se de estagiário	Estágio disponível
Reunião de pais	Reunião de responsáveis
Os professores	O corpo docente, as professoras e os professores
Os alunos	O corpo discente, as alunas e os alunos
Os leitores	O público leitor, as leitoras e os leitores
Autor desconhecido	Autoria desconhecida

Fonte: Secretaria-geral do Ministério do Ambiente, do Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional

Entidade promotora



Entidades financiadoras





06

Distorções sexistas na educação

Nos materiais
(na linguagem usada
e nas imagens
e conteúdos)

Invisibilidade das mulheres (personagens; situações representadas; biografias; autoria dos textos apresentados);

Estereotipia de género nos papéis representados, nas imagens de masculino e de feminino, nos contextos das actividades de homens e mulheres (ex. rapazes activos, raparigas passivas);

Desintegração, ou seja, situações em que as questões das mulheres aparecem de forma desintegrada e esporádica, como epifenómeno, não visibilizando a sua participação continua e completa na vida social;

Entidade promotora



Entidades financiadoras





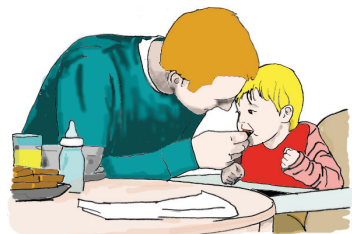
Na interacção quotidiana com rapazes e raparigas

Expectativas comportamentais estereotipadas (ex. “uma menina não se senta assim”; “uma menina não diz palavrões”; “um menino não brinca com bonecas”);

Orientação para e atribuição de actividades estereotipadas;

Formas de tratamento diferenciadas dos/as docentes relativamente a rapazes e a raparigas;

Verbalizações acerca de traços ou papéis de rapazes e raparigas; formas de chamar a atenção, repreender ou punir; formas de elogiar e recompensar diferenciadas para rapazes e raparigas.



Entidade promotora



Entidades financiadoras





07

Princípios e práticas orientadoras para uma educação igualitária

Fonte: Plataforma de Acção da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing, 1995)

As raparigas devem ser motivadas a explorar o domínio das ciências, habitualmente mais procurado pelos rapazes. Deste modo, será possível criar-lhes, não apenas mais oportunidades de conseguirem um emprego, após o ensino formal, mas também abrir-lhes portas à participação no desenvolvimento do seu país, ao nível das tecnologias, em todas as fases do processo (i.e., concepção, aplicação, supervisão e avaliação) (n.º 75, p. 35).

Os programas de estudo e o material didáctico devem ser organizados de maneira a não reproduzir as funções tradicionais do homem e da mulher, para que esta última não seja privada da possibilidade de participar plenamente na sociedade e em condições de igualdade.

Urge, por isso, que quem educa seja sensível às diferenças de género, para que a sua atitude perante as alunas e os alunos não contribua para agudizar as tendências discriminatórias da escola, de que a diminuição da auto-estima das raparigas pode ser apontada como um exemplo.

Neste registo é ainda realçada a necessidade de se incluir no currículo a educação sexual e aspectos da saúde reprodutiva de ambos os sexos, para a prossecução de tais finalidades (n.º 74, p. 34).

Há que atender à representação de mulheres e homens nos meios de comunicação social, que habitualmente veiculam estereótipos de género. Para que os efeitos destas imagens não continuem a ter um poder negativo nas relações entre os sexos e nas respectivas oportunidades de sucesso, torna-se imperioso que quem educa considere de fundamental importância o desenvolvimento do juízo crítico e da capacidade analítica dos rapazes e das raparigas (n.º 77, p. 35).

Entidade promotora




Entidades financiadoras




O desenvolvimento da capacidade de liderança nas mulheres e a criação de condições para o seu exercício assumem uma relevância indiscutível, para que, quer como estudantes, quer como adultas, elas possam participar juntamente com os homens na sociedade civil (n.º 83 h, p. 40).


Devem envolver-se mais as mulheres nos programas de formação desportiva e de actividade física, não só como participantes (e.g., atletas de alta competição), mas também como administradoras e educadoras, tanto a nível regional, como nacional e internacional (n.º 83 m, p. 41; n.º 280 d, p. 142).




Desenvolver um ensino pelo estímulo à exploração, à reflexão e à colaboração e não pela competição entre os sexos.



Vigiar os materiais didácticos, mas também materiais de outra natureza (por ex. cartazes, placares, anúncios) no sentido de que estes não contenham expressões ou imagens reprodutoras de estereótipos em função do sexo.



Usar uma linguagem inclusiva em toda a comunicação.



Eliminar o uso do masculino universal.

Entidade promotora



Entidades financiadoras





08



Novas formas de organização do trabalho

Existem diversas formas de flexibilizar a organização do trabalho que introduzem um maior equilíbrio na relação entre vida pessoal, familiar e profissional, e por essa via promovem maior satisfação e motivação nas colaboradoras e nos colaboradores, aumentando a sua produtividade.

Em muitas actividades profissionais é possível à entidade patronal propiciar modalidades flexíveis de tempos de trabalho. Caberá a cada entidade definir as modalidades que melhor se ajustam à sua situação presente e futura.

A organização do trabalho em moldes flexíveis só será vantajosa para a entidade se resultar simultaneamente em benefício da organização e das pessoas que com ela colaboram.



Entidade promotora



Entidades financiadoras



Considerando que muitas das incompatibilidades entre trabalho e vida familiar decorrem precisamente do conflito entre horários e espaços inerentes a estas duas esferas sociais, evidencia-se todo o conjunto de infra-estruturas de que os/as trabalhadores/as e as famílias necessitam no quotidiano, designadamente:

Serviços de apoio a idosos

Serviços de creches e infantários bem como outras modalidades de prestação de cuidados a crianças e a jovens

Serviços de proximidade

Melhoria da rede de transportes públicos com horários frequentes e infraestruturas viárias que proporcionem acessos fáceis e rápidos aos locais de trabalho a partir de casa e vice-versa

Entidade promotora



Entidades financiadoras





09



Trabalhos: direitos e deveres

As pessoas que trabalham ou se candidatam a emprego do sector privado ou público têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho.

Quem trabalha tem direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição ou remuneração, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

Assim, trabalho igual é aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade empregadora são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade. Por sua vez, trabalho de valor igual é aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade empregadora são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

- Qualquer modalidade de retribuição ou de remuneração variável, nomeadamente a paga à tarefa, deve ser estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- A retribuição ou a remuneração calculada em função do tempo de trabalho deve ser a mesma;
- As licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição ou na remuneração dos/as trabalhadores/as;
- Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

Entidade promotora



Entidades financiadoras



Discriminação directa

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

Discriminação indirecta

Sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras.

Cabe a quem alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

Entidade promotora



Entidades financiadoras





10

Deveres da entidade empregadora em matéria de igualdade de mulheres e homens - Código do Trabalho

O/a empregador/a deve afixar na entidade, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do/a trabalhador/a em matéria de igualdade e não discriminação.

Artigo 24.º, 4

O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo. (contra-ordenação muito grave)

Artigo 30.º, 2

Igualdade de retribuição

1 - Os/as trabalhadores/as têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo. (contra-ordenação muito grave)

5 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo. (contra-ordenação grave)

Artigo 31.º

Registo de processos de recrutamento

1 - Todas as entidades devem manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:

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

Contra-ordenação leve

Artigo 32.º

Entidade promotora



Entidades financiadoras



Em casos de dúvidas quanto à aplicação dos princípios de igualdade no emprego e trabalho, pessoas e empresas podem contactar:

ACT**Autoridade
para as Condições
de Trabalho**

Av. Casal Ribeiro, 18-A

1000-092 Lisboa

Tel. 213 308 700

Fax: 213 308 710

E-mail: imprensa@act.gov.pt

Página Internet:

<http://www.act.gov.pt>**CIG****Comissão
para a Cidadania
e Igualdade
de Género**

Av. da República, 32 - 1.º

1050-193 Lisboa

Tel.: 21 798 30 00

Fax: 21 798 30 98

E-mail: cig@cig.gov.pt

Página Internet:

<http://www.cig.gov.pt>**CITE****Comissão
para a Igualdade
no Trabalho
e no Emprego**Rua Viriato, n.º 7 - 1.º, 2.º e
3.º andares

1050-233 Lisboa

Tel.: 217 803 700

Fax: 213 104 661

E-mail: cite@cite.gov.pt

Página Internet:

<http://www.cite.gov.pt>**Legislação aplicável**

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

Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho - D.R., IS-A, n.º 177, 29/07/2004
Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

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

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

Entidade promotora



Entidades financiadoras





11

Assédio sexual e moral no trabalho

Proibição de assédio

Artigo 29.º Código do Trabalho

1 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

3 - À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior [A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.]

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Assédio sexual... em que consiste?

- Olhares ofensivos;
- Alusões grosseiras, humilhantes e embaraçosas;
- Convites constrangedores;
- Graçolas ou conversas de segundo sentido;
- Comentários (de mau gosto) à sua aparência física;
- Exibição de fotografias pornográficas;
- Perguntas indiscretas sobre a sua vida privada;
- Toques;
- Gestos;
- Abusos de autoridade para obter favores sexuais e por vezes agressões e violação.

Fonte: Portal 3 Sector (<http://www.3sector.net/moodle>). Curso Cidadania e Igualdade de Género

Assédio moral

O assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”

Hirigoyen, 2002: 14 e 15

Entidade promotora



Entidades financiadoras



Exemplos

O que é:

- Dar instruções confusas e imprecisas;
- O bloqueio ao trabalho e a atribuição de erros imaginários;
- Pedir trabalhos urgentes sem necessidade;
- Ignorar a presença da pessoa na frente de outros/as;
- Estabelecer a realização de tarefas abaixo da sua capacidade profissional;
- Fazer comentários maldosos em público;
- Não cumprimentar;
- Impor horários ou locais de trabalho injustificados;
- Disseminar boatos acerca da pessoa ou da sua família;
- Retirar material de trabalho (computador; secretária,...).

O que não é, e por vezes se confunde:

- Stress;
- Conflitos interpessoais e organizacionais normais;
- Injúrias de dirigentes;
- Agressões ocasionais não premeditadas;
- Condições de trabalho insalubres, perigosas, etc;
- Legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar dentro da empresa (avaliação de desempenho, processo disciplinar,...).

Categorias de assédio moral

- Atentados às condições de trabalho;
- Isolamento e recusa de comunicação;
- Atentados à dignidade;
- Violência verbal, física ou sexual.

(Hirigoyen, 2002)

Inquérito Europeu sobre Condições de Trabalho

- Aproximadamente 5% declaram que foram vítimas de violência, intimidação ou assédio no local de trabalho (2005, EUR 15);
- As mulheres, sobretudo as jovens, são mais afectadas por intimidação ou assédio; 3 vezes mais mulheres do que homens são vítimas de atenção sexual indesejada;
- 23% dos trabalhadores inquiridos referiram absentismo-doença (ausência não esperada ao trabalho em que é evocado como motivo a doença) nos 12 meses anteriores à data de inquirição, causados por situações de assédio (2005, EUR 15);
- 18% de inquiridos/as foram vítimas de violência - assédio e discriminação (em função da idade, sexo, grupo étnico, deficiência) (2000, EUR 15).

O que fazer?

- Informar dirigentes sindicais;
- Participar aos serviços de Medicina no Trabalho;
- Se possível, informar hierarquias superiores da entidade/empresa;
- Participar às instituições competentes (ACT, CIG ou CITE).

Entidade promotora



Entidades financiadoras





12



Lei da Protecção Social na Parentalidade

(Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril)

A protecção social na parentalidade consiste na atribuição de subsídios nas situações de risco clínico durante a gravidez, de interrupção da gravidez, de risco específico, de nascimento de filhos/as, de adopção e de assistência a filhos/as e a netos/as.

Quem tem direito?

Subsídios

- Pessoas que trabalham por conta de outrem;
- Trabalhadores/as independentes;
- Pessoas abrangidas pelo Seguro Social Voluntário;
- Pessoas que estejam a beneficiar de subsídio de desemprego;
- Pessoas que estejam em situação de pré-reforma que exerçam actividade abrangida pelos regimes de trabalhadores/as por conta de outrem, trabalhadores/as independentes ou pelo seguro social voluntário.

Subsídios Sociais

- Pessoas que não estejam a contribuir para a segurança social ou que, estando, não tenham o período de contribuições necessário para acesso às prestações e estejam em situação de carência económica.

Quais são os subsídios?

Subsídios

- Subsídio por risco clínico durante a gravidez
- Subsídio por interrupção da gravidez
- Subsídio por riscos específicos
- Subsídio parental com as seguintes modalidades:

- *Inicial*
- *Inicial exclusivo mãe*
- *Inicial exclusivo pai*
- *Inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro*

- Subsídio parental alargado
- Subsídio por adopção
- Subsídio por adopção em caso de licença alargada
- Subsídio para assistência a filho/a
- Subsídio para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica
- Subsídio para assistência a neto/a, com as seguintes modalidades:
- Por nascimento de neto/a
- Para assistência a neto/a menor ou com deficiência ou doença crónica

Subsídios Sociais

- Subsídio Social por risco clínico durante a gravidez
- Subsídio social por interrupção da gravidez
- Subsídio Social por riscos específicos
- Subsídio social parental com as seguintes modalidades:
 - *Inicial*
 - *Inicial exclusivo mãe*
 - *Inicial exclusivo pai*
 - *Inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro*
- Subsídio Social por adopção

Entidade promotora



Entidades financiadoras



Em que situações são atribuídos?

Subsídios e Subsídios Sociais

Por Risco
Clínico
durante a
Gravidez

Atribuído à trabalhadora, durante a gravidez, em caso de risco clínico para si ou para o nascituro, durante o tempo necessário para prevenir o risco clínico.

Por
Interrupção
da
Gravidez

Atribuído à trabalhadora, nas situações de interrupção da gravidez, espontânea ou voluntária, de acordo com indicação médica. Se estiver a receber prestações de desemprego estas ficam suspensas enquanto estiver a receber subsídio por interrupção da gravidez.

Por Riscos
Específicos

Atribuído à trabalhadora grávida, puérpera e lactante que na sua actividade profissional desempenhe trabalho nocturno ou se encontre exposta a riscos específicos que prejudiquem a sua segurança e saúde, desde que o empregador não lhe possa distribuir outras tarefas. É concedido durante o tempo necessário para prevenir o risco específico.

O subsídio parental vem substituir os subsídios de maternidade e de paternidade e é pago à mãe ou ao pai que se encontra de licença devido ao nascimento da criança.

Inicial

Atribuído ao pai e à mãe, por nascimento de filho. Só pode ser atribuído ao pai, se a mãe não o requerer e exercer actividade profissional. Partilha da licença, se o pai e a mãe gozarem, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório das 6 semanas da mãe.

Inicial
Exclusivo
da Mãe

Atribuído à mãe antes e depois do parto. Só é atribuído antes do parto, se a mãe exercer actividade profissional. Estes dias estão incluídos no período correspondente ao subsídio parental inicial.

Inicial
Exclusivo
do Pai

Atribuído ao pai, a seguir ao nascimento de filho.

Nota: Se o nascimento ocorreu antes do dia 1 de Maio de 2009, o pai tem direito a gozar o período de 5 dias úteis, previsto na legislação revogada, nos 30 dias a seguir ao nascimento, e tem direito ao período de 10 dias úteis facultativos, atrás referidos, desde que gozados durante o período de atribuição do subsídio parental inicial da mãe.

Entidade promotora



Entidades financiadoras





12

Por nascimento de gémeos, a cada um dos períodos de 10 dias acrescem 2 dias, por cada criança nascida com vida, além da primeira, a gozar imediatamente a seguir a cada um daqueles períodos. No caso de parto de nado-morto, é apenas atribuído subsídio relativamente aos 10 dias obrigatórios.

Inicial do progenitor/a em caso de impossibilidade do outro

Parental alargado

Atribuído ao pai ou à mãe, por nascimento de filho, em caso de incapacidade física ou psíquica, ou de morte de um deles, durante o período de subsídio parental inicial que faltava gozar ao outro progenitor (pai ou mãe).

Atribuído ao pai ou à mãe ou a ambos alternadamente, para assistência a filho integrado no agregado familiar, desde que a licença parental alargada seja gozada imediatamente a seguir ao termo do período de concessão do subsídio parental inicial ou do subsídio parental alargado do outro progenitor.

Situação	Duração do Subsídio	Quanto recebe <i>(% da remuneração de referência)</i>
Subsídio Parental Inicial *	120 dias	100%
	150 dias	80%
Subsídio Parental Inicial Partilhado	150 (120+30 dias)	100%
	180 (150+30 dias)	83%
Se houver gémeos	Mais 30 dias por cada gémeo além do primeiro	100%
Subsídio Parental Inicial exclusivo do Pai	10 dias obrigatórios	100%
	10 dias facultativos	
	(a cada um destes períodos acrescem mais 2 dias por cada gémeo além do primeiro)	
Subsídio Parental Inicial alargado	Até 6 Meses (3 meses para a mãe, 3 meses para o pai)	25%

* inclui os períodos de licença que só podem ser gozados pela mãe (as 6 semanas obrigatórias logo após o parto e até 30 dias facultativos antes do parto)

Entidade promotora



Entidades financiadoras



12

Por adoção

Atribuído aos candidatos a adoptantes de menores de 15 anos. A estes períodos acrescem 30 dias seguidos, que podem ser gozados apenas por um ou repartidos por ambos os adoptantes, nos casos de: partilha do período do subsídio ou adoções múltiplas.

Nas situações de incapacidade física ou psíquica, ou de morte de um dos adoptantes, o subsídio é atribuído ao outro adoptante, pelo restante período que faltava gozar ou durante 14 dias, no mínimo. O cônjuge que não for candidato a adoptante só tem direito ao subsídio se viver em comunhão de mesa e habitação com o adoptado.

Por adoção em caso de licença alargada

Atribuído a qualquer um dos adoptantes ou a ambos alternadamente, para assistência a adoptado, integrado no agregado familiar, desde que a licença por adoção alargada seja gozada imediatamente a seguir ao termo do período de concessão do subsídio por adoção inicial ou do subsídio por adoção por licença alargada do outro adoptante.

Situação	Duração do Subsídio	Quanto recebe (% da remuneração de referência)
Subsídio de Adoção Inicial	120 dias 150 dias	100% 80%
Subsídio de Adoção Inicial Partilhado	150 (120+30 dias) 180 (150+30 dias)	100% 83%
Se adoptar mais do que uma criança	Mais 30 dias por cada criança adoptada para além da primeira	100%
Subsídio de adoção Inicial alargado	Até 6 Meses (3 meses para a mãe, 3 meses para o pai)	25%

Entidade promotora



Entidades financiadoras





12

Para assistência a criança

Atribuído ao pai ou à mãe, para prestar assistência imprescindível e inadiável à criança, por motivo de doença ou acidente, se o outro progenitor trabalhar, não pedir o subsídio pelo mesmo motivo e estiver impossibilitado de prestar assistência, durante 30 dias seguidos ou interpolados, em cada ano civil ou durante o período de internamento, no caso de menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou 15 dias seguidos ou interpolados, em cada ano civil, no caso de maior de 12 anos.

Por nascimento de neto/a

Atribuído ao pai ou à mãe, para prestar assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, integrado no agregado familiar, se o outro progenitor trabalhar, não pedir o subsídio pelo mesmo motivo e estiver impossibilitado de prestar assistência.

Para assistência a criança com deficiência ou doença crónica

Atribuído aos avós ou equiparados, em caso de nascimento de neto que viva com eles em comunhão de mesa e habitação e seja filho/a de adolescente menor de 16 anos ou em situação de não partilha de licença pelos avós, o subsídio é atribuído se o outro avô trabalhar, não puder prestar assistência ao neto e não pedir o mesmo subsídio pelo mesmo motivo.

Por assistência a neto/a

Atribuído aos avós ou equiparados para prestar assistência inadiável e imprescindível ao neto menor ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, por motivo de doença ou acidente, se os pais trabalharem, não puderem prestar assistência ao filho, não pedirem o respectivo subsídio pelo mesmo motivo e, ainda, se nenhum outro familiar do mesmo grau faltar ao trabalho para prestar aquela assistência.

Situação	Duração do Subsídio	Quanto recebe <i>(% da remuneração de referência)</i>
Subsídio de assistência a criança	30 dias por ano (até aos 12 anos ou com deficiência ou doença crónica) 15 dias por ano (a partir dos 12 anos)	65%
Subsídio de assistência a criança com deficiência ou doença crónica	Até 6 meses (podendo ser prolongada até 4 anos)	65%
Subsídio de assistência a neto/a	por nascimento por doença ou acidente	100% 65%

Entidade promotora



Entidades financiadoras



Outros direitos de pais e mães

Dispensa de trabalho nocturno:

Por 112 dias antes e depois do parto; durante o restante período de gravidez e a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro.

Grávidas, puérperas e lactantes não podem:

- ser despedidas, sem parecer prévio da CITE
- não lhes ser renovado o contrato a termo sem parecer prévio da CITE

Dispensa diária para amamentação:

2 Períodos distintos de 1 hora cada (mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro), por dia de trabalho, enquanto a mãe amamentar.

Nesta situação mantém-se:

O Direito ao subsídio de refeição e à remuneração, que será integralmente suportada pela entidade empregadora.

Abono de família pré-natal:

Prestação atribuída à mulher grávida a partir da 13ª semana de gestação, por cada filho.

Dever de Informação

Trabalhadoras - “A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, para exercer os seus direitos, tem de comunicar à entidade empregadora, o seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou com apresentação de certidão de nascimento do/a filho/a no caso de trabalhadora puérpera.”

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro - Código do Trabalho

Para mais Informações:

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Rua Viriato, n.º 7 - 1.º, 2.º e 3.º andares
1050-233 Lisboa

Tel.: 217 803 700

Fax: 213 104 661

E-mail: cite@cite.gov.pt

Página Internet: www.cite.gov.pt

Instituto da Segurança Social, I.P.

Rua Rosa Araújo, 43
1250-194 Lisboa

Tel.: 21 310 20 00

808 266 266, dias úteis das 8h00 às 20h00

Fax: 21 310 20 90

Entidade promotora



Entidades financiadoras





animar
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
PARA O DESENVOLVIMENTO LOCAL

Morada
Edifício Ninho de Empresas
Rua Antero de Quental
Bairro Olival de Fora
2625-640 Vialonga

Telefone
00351+219527450/56
Fax
00351+219521322

E-mail
animar@animar-dl.pt

Página Internet
<http://www.animar-dl.pt>
<http://www.3sector.net>

Entidade promotora



Entidades financiadoras



UNIÃO EUROPEIA

Fundo Social Europeu

