ad elo
associação de desenvolvimento
local da bairrada e mondego

PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO

ÍNDICE

	PÁGINA
INTRODUÇÃO	02
PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO	03
ORGANIZAÇÃO NA SUA GLOBALIDADE	04
IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO, NO TRABALHO, NO ENSINO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	05
PROMOÇÃO DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR	06
PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS	08
DENÚNCIA	09
ANEXO I	10

INTRODUÇÃO

A Associação de Desenvolvimento Local da Bairrada e Mondego, doravante designada por AD ELO, é caracterizada como uma associação privada sem fins lucrativos, que é reconhecida como uma "pessoa coletiva de utilidade pública e é credenciada como "Agência de Desenvolvimento Regional", cujo território de intervenção integra, sobretudo, os seguintes concelhos Cantanhede, Figueira da Foz, Mira, Mealhada, Montemor-o-Velho e Penacova.

Desde da sua constituição, a 9 de junho de 1994, e no seu território de atuação, tem desenvolvido diversos projetos, em vários domínios sectoriais. A Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação são temáticas transversais a todos os projetos desenvolvidos (e a desenvolver) como está patente na sua própria responsabilidade social. A título de exemplo, destaca-se o Projeto "Construindo Igualdades" (âmbito do Eixo 7 - Tipologia 7.2.- Planos para a Igualdade / com Organismo Intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)), que foi implementado na AD ELO e em quatro Câmaras Municipais (Mealhada, Mira, Montemor-o-Velho e Vagos) e procurou dotar estas entidades de estratégias de promoção da igualdade de género.

Nesse alinhamento, o presente Plano para a Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação materializa a pretensão da AD ELO no domínio da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e da não discriminação, em estreito respeito com as normas legais vigentes.

PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Para a definição das bases do Plano para a Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação, a AD ELO teve por base o cumprimento da legislação aplicável nesta matéria, que se resume no Anexo I.

Atenta à legislação anteriormente referida, a AD ELO, estruturou este Plano em cinco secções:

1. Organização na sua globalidade;
2. Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional;
3. Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar;
4. Prevenção de práticas discriminatórias;
5. Denúncia.

De seguida, apresentam-se as medidas a adotar em cada secção.

1.ORGANIZAÇÃO NA SUA GLOBALIDADE

- Incorporar ações e procedimentos que contribuam para que os princípios da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação sejam uma realidade na associação;

- Centrar a atuação em princípios de equidade e acessibilidade como na inclusão, considerando-os como um recurso chave para a inclusão social e económica de todos/as, independentemente da idade, sexo, orientação sexual, estado civil, deficiência, raça, etnia, origem ou condição social/económica, religião, instrução, convicções políticas ou ideológicas ou outra;

- Promover uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, e não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, priorizando o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho;

- Incluir nos documentos institucionais referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens;

- Incentivar a participação dos/as colaboradores/as em formações relacionadas com os tópicos em torno da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação;

- Acautelar as normas legais de acessibilidade das instalações;

- Respeitar os pressupostos do atendimento prioritário.

2. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO, NO TRABALHO, NO ENSINO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego, ao ensino e à formação profissional;

- Criar e implementar critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos justos e objetivos para homens e mulheres que não contenham elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: "robustez física", "disponibilidade total", "situação conjugal" e "situação familiar");

- Garantir que nos instrumentos ou nas ações previstas haja a promoção de uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos;

- Acautelar a igualdade salarial para homens e mulheres que desempenham as mesmas ou idênticas funções;

- Encorajar o aumento da proporção do sexo sub-representado;

- Permitir que a formação seja feita durante o horário normal de trabalho.

3. PROMOÇÃO DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

- Incentivar os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade;

- Incorporar ações e procedimentos que tenham presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental);

- Perspetivar formas de apoio à conciliação da vida familiar e profissional que permitam garantir igualdade no acesso à progressão nas carreiras entre homens e mulheres;

- A pedido dos/as colaboradores/as, ponderar a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação;

- A pedido dos/as colaboradores/as, ponderar a opção pelo trabalho a partir de casa e/ou o teletrabalho quando é necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação;

- Considerar como faltas justificadas as dispensas para consultas pré-natais (incluindo o acompanhamento do outro progenitor) e as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a (incluindo por deficiência ou por doença crónica), a neto/a ou a cônjuges dos/as colaboradores/as, pelo tempo estritamente necessário;

- Considerar como faltas justificadas as faltas motivadas por deslocação a estabelecimentos de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário;

- Fazer cumprir a legislação em vigor, sem perda de quaisquer direitos, do gozo das licenças: de parentalidade por todos/as os/as colaboradores/as; por adoção, por interrupção voluntária da gravidez;

- Incentivar os/as colaboradores/as ao uso partilhado da licença parental inicial;

- Em situações de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício das funções, permitir que as trabalhadoras gozem a licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

- Se aplicável, substituir temporariamente a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a temor resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos.

4. PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS E DE PRÁTICAS DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

- Integrar a dimensão da igualdade entre homens e mulheres, de oportunidades e da não discriminação na seleção dos/as colaborados (dos/as destinatários/as nos projetos), nas condições de acessibilidade, na utilização de linguagem inclusiva (verbal e não) e não sexista nos documentos e nos materiais de registo internos e externos, como na criação/disponibilização de recursos e materiais que contrariem estereótipos e potenciem a equidade entre géneros, combatendo, assim também, a estereotipia de género;

- Sensibilizar e informar as/os colaboradores/as para a adoção de linguagem e imagens neutras e inclusivas;

- Sensibilizar e informar as/os colaboradores/as sobre assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência no trabalho.

5.DENÚNCIA

- Sensibilizar as/os colaboradores/as de forma a aumentar a sua consciência na prevenção e no combate à prática de outras ofensas à integridade física e moral, liberdade, honra ou dignidade;

- Informar as/os colaboradores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual;

- Aos/às colaboradores/as compete apresentar queixa de discriminação, assédio ou atitudes sexistas.

ANEXO I

Compromissos internacionais

- Declaração Universal dos Direitos Humanos [Artigo 7.º];
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [TÍTULO III - IGUALDADE - Artigos 20.º a 26.º];
- Tratado da União Europeia e Tratado de Funcionamento da União Europeia [PARTE II - NÃO DISCRIMINAÇÃO E CIDADANIA DA UNIÃO];
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)
- Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência (2009-2019)
- Estratégia Europeia para a Deficiência (2010-2020)
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial

Legislação na área da Igualdade de Género

Bases Gerais

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- 3 em Linha - Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar;
- Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania;
- Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada] - Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação - Artigos 23.º a 88.º;
- Constituição da República Portuguesa - Princípio da igualdade [Artigo 13.º]; Reconhecimento da maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes [artigo 68.º].

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, que cria um mecanismo de proteção para trabalhadoras gravidas, puérperas e lactantes;
- Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho, que consiste na concessão ao empregador de natureza jurídica privada de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão;
- Lei n.º 26/2019, de 28 de março, Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública;
- Lei Orgânica da Assembleia da República n.º 1/2019, de 29 de março, que procede à segunda alteração à Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, que aprova a Lei da Paridade;
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que institui a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março, promove um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e institui mecanismos de promoção da igualdade salarial;
- Resolução do Conselho de Ministros de n.º 19/2012, de 8 de março, diploma que determina a obrigatoriedade de adoção de Planos para a Igualdade em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização das empresas.

Conciliação vida profissional com a vida privada

- Lei n.º 90/2019, de 4 setembro, que reforça a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, que 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, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade;
- Decreto-Lei n.º 85/2019, de 7 de janeiro, que permite trabalhadores/as da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo;
- Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro, recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Legislação na área não discriminação em razão da deficiência ou incapacidade

Bases gerais

- Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (em curso)
- Lei nº 38/2004, de 18 de agosto, diploma que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência;
- O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro.

Igualdade no acesso ao emprego e à formação

- Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro , que cria o Estatuto do Cuidador Informal e altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio;
- Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%;

Igualdade no acesso ao emprego e à formação (cont.)

- Decreto-Lei nº 129/2017 de 9 de outubro, que aprova o programa "Modelo de Apoio à Vida Independente" (MAVI);
- Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pela lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e pelo Decreto-lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que o republica, diploma que cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade (PEAQPDI) e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade;
- Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho, alterado pelo Despacho n.º 9251/2016, de 20 de julho, que o republica, e do qual é parte integrante o Regulamento da Medida de Qualificação de Pessoas comDeficiência e Incapacidade, de acordo com os procedimentos inerentes à organização, desenvolvimento, avaliação e certificação que constam do Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com deficiência e Incapacidade.

Legislação na área da não discriminação no combate ao racismo e à xenofobia

Bases Gerais

- Regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, estabelecido pela Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto;
- Regime Jurídico do Combate à Violência, ao Racismo, à Xenofobia e à Intolerância nos Espetáculos Desportivos – Lei nº 39/2009, de 30 de julho, alterado pelas Lei n.º 52/2013, de 25 de julho, e pela Lei n.º 113/2019, de 11 de setembro, que a republica;
- Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Código do Trabalho – Proibição da discriminação no local de trabalho – Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação – Artigos 23.º a 88.º [Legislação consolidada]

Legislação na área da não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

Bases Gerais

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), aprovada pela RCM n.º 61/2018, de 21 de maio;
- Lei n.º 38/2018de 7 de agosto, que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa;
- Despacho n.º 7247/2019, de 16 de agosto, que estabelece as medidas administrativas que as escolas devem adotar para implementação do previsto no n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto.

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação - Artigos 23.º a 88.º [Legislação consolidada]

ad elo
associação de desenvolvimento
local da bairrada e mondego

Rua António Lima Fragoso, Nº 22,
3060-216 Cantanhede
Portugal

Telefone: 231 419 550 | Fax: 231 419 559

E-mail: geral@adelo.pt | Site: http://www.adelo.pt