



II Plano Regional

para a Igualdade de Oportunidades

2008 - 2011



O Governo Regional aprovou a 28 de Fevereiro, o II Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades, documento que orientará a política de fomento e dinamização da igualdade de género, visando a participação de todos no que representa uma cidadania plena e assumida, sem constrangimentos, nem desigualdades.

Este novo Plano de Igualdade de Oportunidades é, em si, a consolidação e melhoria do Plano anterior, na linha das orientações e compromissos mais recentes nacionais e internacionais nesta temática.

O I Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades, teve a validade de cinco anos, de acordo com o determinado na Resolução que o adoptou, e durante o seu período de vigência foi coordenado pela Secretaria Regional dos Recursos Humanos, através do departamento da Igualdade, sendo o seu desenvolvimento acompanhado por Grupo de Trabalho que integrou representantes de várias Secretarias Regionais.

O referido I Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades teve como objectivo fundamental, a promoção da Igualdade e a integração da perspectiva de género em todos os sectores e actividades, designadamente através da promoção da Igualdade de Oportunidades no Emprego e no Trabalho; do fomento da Conciliação da Vida Familiar e Profissional; da Prevenção da Violência; da Educação para os Valores inerentes à Igualdade e da Cidadania.

Deste modo, ao longo da vigência deste Plano, foram promovidas acções e iniciativas nas várias áreas de intervenção, de modo à concretização dos objectivos estabelecidos, incidindo particularmente na informação, divulgação e na sensibilização, com a realização de seminários, conferências, exposições e acções de formação.

Refira-se que foi criado, no âmbito de programa comunitário, um Centro de Recursos para a Igualdade, que possibilita o acesso à documentação nesta área a todos os interessados.

Da avaliação realizada pelo Grupo de Acompanhamento, em relatório elaborado para o efeito, ficou patente o contributo do Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades, avaliado pelos resultados obtidos, que se expressam no reforço e na efectivação da Igualdade de Oportunidades, e na maior e crescente sensibilização de todos para esta temática.

Este II Plano, constitui assim evolução natural do Plano anterior, pretende ir ao encontro dos desafios actuais e articula-se em 5 Programas, designadamente, na Transversalidade de Género na Administração Pública Regional e Local, no Fomento da Igualdade no Trabalho e no Emprego, na Promoção da Qualidade de Vida, na Promoção da Cidadania e da Inclusão Social, e na Promoção de Valores e Atitudes Igualitárias no Conhecimento e na Cultura.

O II Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades – PRIO, constituirá um importante instrumento de intervenção política e institucional, para que a igualdade seja cada vez mais uma realidade na nossa Região, pois corresponde às preocupações sociais do Governo Regional, expressas no seu Programa, bem como nas suas políticas sectoriais.

O Plano apresenta uma abordagem estratégica valorizada por dois eixos que se complementam, ou seja, por um lado, prevê uma acção positiva directa e específica, e por outro, integra no seu conjunto, a perspectiva de género e a transversalidade nas políticas sectoriais do governo da RAM.

Este Plano resultou, como se referiu, do trabalho iniciado com o I Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades – PRIO, da avaliação da sua aplicação e propostas surgidas no âmbito do Grupo de Trabalho do I PRIO. Foram também acolhidas outras sugestões de trabalho, que tiveram origem noutros âmbitos, nomeadamente no seio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CRITE e da apreciação pública que entretanto decorreu.

O II Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades será válido por três anos, finalizando o seu prazo de aplicação em 2011, e será coordenado pela Secretaria Regional dos Recursos Humanos, através da Direcção de Serviços de Igualdade da Direcção Regional do Trabalho.

Para a concretização das medidas e acções apresentadas neste Plano, foi nomeado um Grupo de Trabalho, constituído por representantes da Vice-Presidência do Governo, de todas as Secretarias Regionais, um representante da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CRITE, um representante da Associação de Municípios da Região Autónoma da Madeira – AMRAM, e dois representantes de organizações não governamentais.

O Grupo de Acompanhamento do Plano reunirá de 3 em 3 meses para avaliação das actividades desenvolvidas, e será elaborado anualmente pelo/a Coordenador/a um relatório de avaliação do Plano, formulando as recomendações que entenda por convenientes.

Findo o prazo de vigência deste Plano, deverá ser apresentado pelo/a Coordenador/a, um relatório final, a ser submetido à apreciação do Conselho do Governo.

Estamos certos que este novo Plano funcionará como instrumento promotor da Igualdade de Oportunidades, e conseqüentemente serão dinamizadas e aprofundadas as políticas e acções no âmbito desta temática, para que a Igualdade de Oportunidades, seja cada vez mais real e efectiva, em todos os domínios de actividade, como tem acontecido até ao presente e assim

contribuiremos para a construção de uma cultura de género igualitária e justa, eliminando constrangimentos à afirmação plena de todos, na vida, no trabalho e na sociedade.

O Secretário Regional dos Recursos Humanos

Eduardo António Brazão de Castro

Resolução n.º 210/2008

“O Conselho do Governo reunido em plenário em 28 de Fevereiro de 2008, resolveu aprovar o II Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades, que constitui uma melhoria e renovação do Plano anterior.

O II Plano Regional de Igualdade vigorará para o triénio 2008 – 2011, pretende dar continuidade ao trabalho já iniciado com o I Plano, e expressa as preocupações sociais do Governo Regional, nesta matéria, constante no seu Programa de Governo, tendo igualmente em conta os princípios e instrumentos da União Europeia no Pacto Europeu para a Igualdade de Género e no Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006 – 2010, bem como nas orientações internacionais nesta matéria.”

*Presidência do Governo Regional – O Presidente do Governo Regional
Alberto João Cardoso Gonçalves Jardim*

Jornal Oficial, I Série, N.º 27, de 7 de Março de 2008

Grupo de Acompanhamento do II Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades

O referido Grupo de trabalho será composto por um representante de cada uma das seguintes entidades:

- *Vice-Presidência do Governo*
- *Secretaria Regional de Educação e Cultura*
- *Secretaria Regional dos Assuntos Sociais*
- *Secretaria Regional do Equipamento Social*
- *Secretaria Regional do Plano e Finanças*
- *Secretaria Regional do Turismo e Transportes*
- *Secretaria Regional do Ambiente e Recursos Naturais*
- *Associação de Municípios da RAM*
- *Associação Presença Feminina*
- *Associação Madeirense de Mulheres Empresárias*



Índice

- Resolução n.º 210/2008, da Presidência do Governo Regional
- Grupo de Acompanhamento do II Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades

NOTA INTRODUTÓRIA

OBJECTIVO GLOBAL E OBJECTIVOS INTERMÉDIOS

- Objectivo Global
- Objectivos Intermédios

PRINCIPAIS DIRECTRIZES E MEDIDAS

PROGRAMA I

TRANSVERSALIDADE DE GÉNERO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL E LOCAL

Objectivos Operativos do Programa

- **Projecto 1:** Divulgação do II Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades
- **Projecto 2:** Criação de Plataformas de Transversalidade de Género na Administração Pública Regional e Local
- **Projecto 3:** Integração das Políticas da Igualdade em Acções de Cooperação com outros Organismos a Nível Regional, Nacional e Internacional

PROGRAMA II

FOMENTO DA IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Objectivos Operativos do Programa

- **Projecto 1:** Integração Plena no Mercado de Trabalho
- **Projecto 2:** Inserção Laboral e Melhoria das Condições de Vida
- **Projecto 3:** Desenvolvimento do Empreendedorismo
- **Projecto 4:** Coordenação, Redes e Recursos

PROGRAMA III

PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA

Objectivos Operativos do Programa

- **Projecto 1:** Compatibilização da Vida Profissional, Familiar e Privada
- **Projecto 2:** Promoção da Saúde
- **Projecto 3:** Promoção de Actividades Desportivas e de Lazer

PROGRAMA IV

PROMOÇÃO DA CIDADANIA E DA INCLUSÃO SOCIAL

Objectivos Operativos do Programa

- **Projecto 1:** Participação Social, Económica e Cultural
- **Projecto 2:** Prevenção da Violência de Género
- **Projecto 3:** Melhoria das Condições de Vida
- **Projecto 4:** Promoção da Igualdade de Género e da Cidadania

PROGRAMA V

PROMOÇÃO DE VALORES E ATITUDES IGUALITÁRIAS NO CONHECIMENTO E NA CULTURA

Objectivos Operativos do Programa

- **Projecto 1:** Coeducação e Orientação Igualitária em Todos os Ciclos Educativos
- **Projecto 2:** Construção Cultural Igualitária
- **Projecto 3:** Investigação e Formação Especializada em Género no Ensino Superior

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- Legislação Comunitária
- Legislação a Nível Nacional
- Legislação a Nível Regional

GLOSSÁRIO

The background of the page features several stylized human figures in a light blue color. These figures are composed of simple geometric shapes: a circle for the head and a series of curved lines for the body and limbs. They are positioned at various heights and angles, creating a sense of movement and depth. One figure is prominently visible in the lower-left corner, while others are scattered in the upper and middle sections of the page.

Nota Introdutória

O II Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades – II PRIO, visa a consolidação das políticas regionais no domínio da igualdade de género, constantes no seu Programa de Governo. Efectivamente, as políticas de igualdade são cada vez mais fundamentais para uma vivência plena da cidadania que integra os Direitos Humanos e contribui para o aprofundamento da democracia.

Neste sentido, este II Plano pretende igualmente ter em conta os princípios e instrumentos da União Europeia concretizados na Estratégia de Lisboa, no Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006 – 2010, bem como as orientações internacionais nesta matéria.

Este importante instrumento de política global, estabelece a estratégia de transformação das relações sociais, fixando os objectivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, definindo os recursos mobilizáveis e responsáveis pela sua prossecução.

Na construção deste II Plano, prevaleceu como ideia principal torná-lo mais exequível do que o anterior, adoptando uma linguagem mais actualizada e englobando grandes áreas de intervenção.

O reforço da perspectiva de género na Administração Pública Regional e Local, constitui um objectivo estratégico e transversal deste II Plano que visa o envolvimento de várias entidades, bem como do Grupo de Trabalho responsável pela implementação do Plano.

Por outro lado ao nível das medidas sectoriais de acção positiva previstas neste II PRIO, pretende-se reforçar as políticas de igualdade, não passando apenas pela mera concretização das mesmas, mas que sirva de modelo para a promoção de outras iniciativas análogas às propostas, provocando um efeito multiplicador.

Apesar da evolução positiva registada ao nível da igualdade de oportunidades e não discriminação, devem continuar a ser promovidas e dinamizadas acções de sensibilização, informação e formação, tendo em vista uma mudança de mentalidades, que se baseia em papéis socialmente atribuídos a uns e outros, que podem condicionar de algum modo o percurso vivencial, cultural, educativo e laboral.

Em conclusão, este II Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades, constitui um investimento a longo prazo, para que a igualdade entre géneros seja cada vez mais uma realidade na Região Autónoma da Madeira, tendo a certeza de que o esforço desenvolvido terá reflexo numa melhoria de vida para todos e todas cidadãos e cidadãs e consequentemente será garante de uma sociedade mais justa e democrática.

The background of the slide features several stylized human figures in a light blue color. These figures are composed of simple geometric shapes: a circle for the head and a series of curved lines for the body and limbs. They are positioned at various heights and angles, creating a sense of movement and depth. The figures are semi-transparent, allowing the text to be clearly visible over them.

Objectivo Global e Objectivos Intermédios

OBJECTIVO GLOBAL

Incrementar e aprofundar as políticas de igualdade de oportunidades para que a igualdade de direitos seja cada vez mais real e efectiva.

OBJECTIVOS INTERMÉDIOS

- **Reforçar a perspectiva de género na Administração Pública Regional e Local**

O cumprimento deste objectivo estratégico e transversal dependerá em larga medida da colaboração das várias entidades envolvidas, bem como do Grupo de Trabalho responsável pela implementação do Plano.

A sua acção deverá incidir no incentivo à adopção e dinamização das medidas previstas, bem como através do apoio técnico que venha a ser solicitado nesta área, durante o prazo de vigência do Plano.

- **Incrementar a aplicação de acções positivas**

As medidas sectoriais de acção positiva previstas neste Plano, como reforço das políticas de igualdade de oportunidades, deverão ser extensamente divulgadas, não só como medidas a realizar, mas como iniciativas multiplicadoras de outras que possam de uma forma decisiva contribuir para o objectivo principal.

- **Contribuir para uma cultura de género igualitária**

Apesar da existência de um quadro legal bastante completo, e de todas as evoluções positivas registadas, a situação em termos da igualdade de oportunidades e não discriminação, deve continuar a ser promovida e dinamizada, com base nos papéis sociais atribuídos a uns e outros, que podem condicionar de algum modo a trajectória vivencial, cultural, educativa e laboral.

Este objectivo implica a adopção de medidas destinadas à sensibilização, à informação e formação, tendo em vista a mudança de mentalidades a médio e longo prazo.

PRINCIPAIS DIRECTRIZES E MEDIDAS

INTRODUÇÃO

Face às profundas transformações sociais ocorridas nas últimas décadas, nomeadamente nos estatutos e papéis atribuídos a homens e mulheres, o conceito de igualdade de oportunidades tem adquirido uma importância crescente como afirmação e exercício de uma efectiva cidadania que a todos beneficia e diz respeito.

As medidas propostas neste programa visam a sensibilização para a igualdade de oportunidades, bem como a dinamização da perspectiva de género em todas as políticas e áreas sectoriais.

Com o projecto n.º 1, pretende-se a divulgação do Plano de uma forma extensiva abrangendo desde públicos alvo específicos, à população em geral.

O projecto n.º 2 incide sobre a criação de uma rede de colaboração e coordenação, dotada de uma metodologia própria e com novos instrumentos de trabalho, com o envolvimento da administração pública regional e local.

O enfoque do 3.º projecto assenta na colaboração com outros organismos congéneres a nível regional, nacional e europeu.

OBJECTIVOS OPERATIVOS DO PROGRAMA

Sensibilizar os diferentes sectores para a problemática do género.

Optimizar os recursos existentes em matéria de igualdade.

Divulgar o II Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades, junto dos organismos da administração pública regional e local.

Divulgar as medidas e as acções programadas no II Plano, junto da administração pública regional e local, junto dos agentes sociais e económicos e junto da população em geral.

Promover a parceria, troca de informação e boas-práticas ao nível nacional e europeu, em especial com outras regiões ultraperiféricas.

Projecto 1

DIVULGAÇÃO DO PLANO REGIONAL PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Acções do Projecto

1. Organizar reuniões internas para apresentação do Plano, junto dos departamentos governamentais.
2. Promover sessões de apresentação do Plano junto dos Parceiros Sociais, demais associações e outras entidades.
3. Realizar campanhas de divulgação do II Plano Regional para a Igualdade.
4. Realizar nos diferentes meios de comunicação social, durante o seu período de vigência, a divulgação das acções mais relevantes e dos impactos obtidos.
5. Informar, sensibilizar e formar para a igualdade de oportunidades, na administração pública.

Projecto 2

CRIAÇÃO DE PLATAFORMAS DE TRANSVERSALIDADE DE GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL E LOCAL

Acções do Projecto

1. Realizar acções de informação e sensibilização sobre a temática da igualdade de oportunidades, junto de instituições públicas, promovendo a divulgação de boas-práticas nesta matéria.
2. Elaborar informação e compilar legislação nacional e comunitária em matéria de igualdade

de oportunidades, para distribuição junto dos diferentes organismos da administração pública regional e local.

3. Formar responsáveis pela igualdade de oportunidades junto das autarquias.
4. Impulsionar a criação de uma rede de cooperação entre as autarquias para a troca de informação e optimização de recursos.
5. Elaborar instrumentos em matéria de igualdade, para o trabalho em rede.

Projecto 3

INTEGRAÇÃO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO EM ACÇÕES DE COOPERAÇÃO COM OUTROS ORGANISMOS A NÍVEL REGIONAL, NACIONAL E INTERNACIONAL

Acções do Projecto

1. Fomentar a presença e a participação de organizações e organismos regionais, ligados à temática da igualdade de oportunidades, em eventos de carácter nacional e internacional.
2. Estabelecer contactos e troca de informação e experiências com outras regiões ultraperiféricas criando uma plataforma de trabalho comum.
3. Desenvolver medidas que possam contribuir para o reforço do Pacto de Cooperação celebrado entre Madeira, Açores e Canárias.

INTRODUÇÃO

Apesar de se encontrar garantida a igualdade de direitos e de tratamento no trabalho, no emprego e na formação profissional, e de a realidade demonstrar a melhoria efectiva na sua aplicação prática, a situação de homens e mulheres nestas áreas, apresenta algumas assimetrias que importa corrigir, nomeadamente no tocante às taxas de actividade e valor das remunerações médias do trabalho, respeitantes a cada um dos sexos.

Um dos aspectos das assimetrias de género, que ainda se verificará em alguns sectores de actividade e funções, é a existência de alguma sub-representação em níveis de qualificação e categorias superiores, nomeadamente em determinados lugares de chefia, não obstante a constatação da crescente melhoria de tais indicadores.

A prevalência do paradigma de género na sociedade e no mundo laboral ainda é uma realidade, bem como as representações dos papéis sociais tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres, situação que importa alterar.

Tendo presente esta filosofia, o programa “Fomentar a Igualdade no Trabalho e no Emprego” engloba quatro projectos:

O primeiro prende-se com a participação no mercado de trabalho, dando especial atenção à melhoria das suas qualificações profissionais em sectores onde exista sub-representação.

Divulgar a legislação aplicável por forma a melhorar as relações laborais, é igualmente uma medida que se encontra prevista no segundo projecto.

Incrementar o desenvolvimento do empreendedorismo como elemento de mobilização para a vida económica activa, através da informação e sensibilização, é um dos projectos que faz parte deste programa.

O quarto e último projecto diz respeito à criação de mecanismos de cooperação entre os diversos organismos institucionais, por forma a criar sinergias e potenciar recursos existentes ao nível da igualdade.

OBJECTIVOS OPERATIVOS DO PROGRAMA

Informar e sensibilizar para as questões da igualdade de oportunidades e a não discriminação.

Facilitar o acesso ao mercado de trabalho de mulheres e homens com maiores dificuldades de inserção laboral.

Fomentar a melhoria das condições de trabalho e manutenção dos postos de trabalho, de trabalhadores e trabalhadoras.

Sensibilizar o tecido empresarial da Região, para promoção da igualdade de oportunidades, nomeadamente na conciliação da vida profissional e familiar dos trabalhadores e trabalhadoras, de modo a que se reflecta numa melhoria da qualidade de vida destes e destas, bem como dos respectivos núcleos familiares.

Agir por forma a que a análise qualitativa e quantitativa da realidade sócio laboral da Região reflecta a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, integrando a perspectiva de género em todos os trabalhos realizados.

Facultar informação sobre a Região e apoios financeiros disponíveis, de modo a incrementar o empreendedorismo.

Projecto 1

INTEGRAÇÃO PLENA NO MERCADO DE TRABALHO

Acções do Projecto

1. Qualificar e requalificar os/as desempregados/as, promovendo acções de formação direccionadas para áreas com mais possibilidades de saída profissional.
2. Desenvolver programas que estimulem a opção por áreas profissionais em que se encontrem sub-representadas/os.
3. Sensibilizar as instituições privadas da área do emprego e da formação profissional, para a importância da oferta e divulgação de opções profissionais não discriminatórias.

Projecto 2

INSERÇÃO LABORAL E MELHORIA DAS CONDIÇÕES LABORAIS.

Acções do Projecto

1. Divulgar a legislação referente à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego, na formação, na promoção profissional, e nas condições de trabalho, bem como no que se refere à protecção da maternidade e da paternidade.
2. Fomentar a participação de mulheres e homens, na formação profissional qualificante, aumentando-lhes assim as possibilidades de requalificação e mobilidade, quer horizontal, quer vertical, em termos igualitários.
3. Organizar e adaptar os programas formativos às necessidades de mulheres e homens com responsabilidades familiares, nomeadamente no tocante aos horários e apoio no caso de ascendentes ou descendentes a cargo.

Projecto 3

DESENVOLVIMENTO DO EMPREENDEDORISMO

Acções do Projecto

1. Incentivar o empreendedorismo como elemento de mobilização de mulheres e homens para a vida económica activa, promovendo o auto-emprego.
2. Facultar informação de carácter sócio-económico sobre a Região, que dinamize a actividade empreendedora, possibilitando novos segmentos de mercado.
3. Informar e sensibilizar para as vantagens do micro-crédito e sistemas financeiros de apoio, associados à criação de emprego e ao financiamento das pequenas e médias empresas.

Projecto 4

COORDENAÇÃO, REDES E RECURSOS

Acções do Projecto

1. Criar na dependência da CRITE, um grupo de trabalho para o estudo e acompanhamento da temática da igualdade de género, nos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho.
2. Sensibilizar negociadores sindicais e patronais, para que em sede de negociação, concertação social e de conciliação, tenham sempre em conta o princípio da igualdade e da não discriminação.
3. Criar rede de cooperação entre as várias instituições públicas regionais, mais ligadas às áreas do trabalho e do emprego, com vista a divulgar e otimizar o atendimento dos/as utentes do Centro de Recursos para a Igualdade, a funcionar na dependência da Direcção de Serviços para a Igualdade.

INTRODUÇÃO

Se há áreas que de uma maneira directa são prioritárias para a igualdade de oportunidades, como a educação, o trabalho e o emprego, outras há que são igualmente importantes para a melhoria da qualidade de vida das pessoas, e sobre as quais também deve incidir a perspectiva de género.

No seu conjunto, são contributos para a construção da pessoa humana e dos valores que garantem a sua realização e cidadania, como condições estruturantes desse objectivo.

Qualquer um dos objectivos estratégicos delineados ao longo deste Plano inclui de uma maneira implícita medidas referentes à qualidade de vida. De qualquer forma, há que destacar outras, como a conciliação entre a vida pessoal, familiar e laboral, a saúde, o desporto e os tempos livres.

Pretende-se com as propostas que se apresentam estruturadas em três projectos, em primeiro lugar contribuir para fomentar a igualdade entre homens e mulheres face à partilha das tarefas domésticas, familiares e laborais.

O segundo projecto trata de aspectos relacionados com a saúde, e reforço dos respectivos programas de prevenção, tendo em atenção os aspectos específicos de mulheres e homens ao longo do seu ciclo de vida.

O terceiro e último projecto sublinha a importância do acesso equitativo à prática desportiva, como factor decisivo para um exercício pleno da cidadania e melhoria da qualidade de vida.

OBJECTIVOS OPERATIVOS DO PROGRAMA

Facilitar o acesso a estudos, investigação e outros dados sobre a saúde da população em geral.

Conhecer as condições de trabalho de mulheres e homens e respectivas repercussões na saúde.

Potenciar a co-responsabilização da população masculina e feminina na prevenção, cuidado e manutenção da sua própria saúde.

Promover modelos sociais mais igualitários e equitativos através de uma conciliação real e efectiva entre a vida familiar e laboral.

Sensibilizar para a partilha das tarefas domésticas e responsabilidades familiares, que permitam um desenvolvimento plural da sociedade, e que se reflecta num incremento do bem estar e da qualidade de vida de todos.

Divulgar informação desportiva tendo em conta o princípio da igualdade e não discriminação.

Incentivar que todos tenham acesso equitativo à prática desportiva, para a redução das assimetrias e para um desenvolvimento social mais equilibrado.

Projecto 1

COMPATIBILIZAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PRIVADA

Acções do Projecto

1. Realizar acções de sensibilização sobre os direitos relativos à licença de maternidade e paternidade, bem como da licença parental e especial para assistência a filho/a ou adoptado/a.
2. Desenvolver campanhas publicitárias integradas, sobre a importância da partilha das responsabilidades familiares.
3. Promover a formação parental tendo em vista a partilha equitativa de tarefas, para modificar atitudes e comportamentos em função do género.

Projecto 2

PROMOÇÃO DA SAÚDE

Acções do Projecto

1. Promover acções de informação relacionadas com questões ligadas à saúde, nomeadamente o tabagismo, o alcoolismo, a toxicodependência, a saúde materna, a sida, a menopausa, e as doenças do foro alimentar.
2. Incentivar a realização de rastreios de doenças com maior incidência em função do género.
3. Promover jornadas sobre género e saúde.
4. Realizar estudos sobre os riscos laborais específicos a homens e mulheres.
5. Divulgar medidas de protecção dos trabalhadores/as em idade fértil, em especial das mulheres, durante a gravidez e aleitação.

Projecto 3

PROMOÇÃO DE ACTIVIDADES DESPORTIVAS E DE LAZER

Acções do Projecto

1. Incentivar a prática desportiva, sensibilizando todos(as) para os benefícios que a mesma proporciona, apelando a várias entidades para que compatibilizem os horários, de forma a que a família possa desenvolver alguma actividade desportiva e de lazer.
2. Sensibilizar as empresas para a promoção de actividades desportivas e/ou de lazer para os seus trabalhadores e trabalhadoras.
3. Promover a integração da dimensão de género nas políticas e práticas desportivas, valorizando o sexo sub-representado, em determinadas modalidades.

INTRODUÇÃO

Ser cidadão constitui uma realidade histórica quotidiana, apreendida e compreendida por todos, daí o estímulo à mais ampla participação em todos os actos e momentos da vida colectiva. A representatividade de género em determinados lugares de decisão e cargos públicos tem raízes complexas, fruto da atribuição de papéis diferentes a homens e mulheres, sendo por isso, um aspecto sobre o qual importa actuar e modificar.

Como consequência este programa estrutura-se em 4 projectos através dos quais se pretende a promoção da cidadania e da inclusão social.

O primeiro projecto diz respeito ao incremento da actividade de todos(as) sem distinção, nas mais variadas áreas, desde a social, à económica e cultural. O segundo projecto prende-se com a questão da prevenção da violência de género, que constitui uma ameaça aos Direitos Humanos e ao pleno exercício da cidadania.

A criação de condições de vida dignas para os grupos mais desfavorecidos é também uma preocupação deste programa, de que se ocupa o projecto 3.

Por fim e de um modo geral, pretende-se realçar a importância do exercício da plena cidadania, através de um novo sistema de relações sociais, da divisão das responsabilidades e poder entre homens e mulheres, com especial enfoque para as comunidades migrantes e sua diversidade cultural.

OBJECTIVOS OPERATIVOS DO PROGRAMA

Desenvolver medidas de acção positiva necessárias à construção de um novo contrato social, baseado na igualdade e paridade de representação de ambos os sexos.

Divulgar junto da população os diferentes tipos de violência doméstica, a gravidade do fenómeno e as suas consequências individuais e sociais.

Consciencializar e sensibilizar a população jovem para a gravidade da violência de género: identificar a forma desta violência nas relações pessoais entre jovens, e promover a recusa e denúncia deste tipo de violência.

Desenvolver medidas de acção positiva que previnam a pobreza, pela melhoria das condições de vida e do reforço da auto-estima.

Desenvolver medidas de acção positiva dirigidas a responsáveis por famílias mono parentais, sem recursos económicos.

Desenvolver medidas de acção positiva de carácter económico, estrutural e formativo, dirigidas aos que enfrentam discriminações múltiplas, em função da raça, território de origem, idade, religião, deficiência, ou noutras situações de discriminação ou exclusão social.

Promoção da igualdade nas comunidades migrantes.

Projecto 1

PARTICIPAÇÃO SOCIAL, ECONÓMICA E CULTURAL

Acções do projecto

- 1.** Promover em parceria com as Associações e Organizações não Governamentais, iniciativas e boas práticas em matéria de igualdade de género, que fortaleçam o movimento associativo, incentivem a adopção de medidas positivas e possibilitem a difusão de boas práticas no tocante a uma maior participação social de todos.
- 2.** Apoiar a realização de jornadas, seminários e debates de associações que promovam a questão do género.
- 3.** Divulgar a temática da igualdade de oportunidades junto das empresas, sensibilizando-as para a vantagem inovadora e competitiva que é a adopção de uma política de igualdade no seio das mesmas.
- 4.** Recuperar a memória histórica sobre a participação e contributo de mulheres e homens madeirenses, no âmbito social, económico e cultural.

Projecto 2

PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DE GÉNERO

Acções do projecto

- 1.** Publicação e difusão periódica dos dados registados, sobre a violência de género: denúncias, número de atendimentos e acessos às casas de abrigo, através dos meios de comunicação social e dos serviços públicos.
- 2.** Realização de campanhas, com carácter anual, nos meios de comunicação social, destinadas a divulgar o conceito de violência de género, as suas diferentes formas e efeitos exercidos sobre as mulheres e os homens.
- 3.** Edição e divulgação de material informativo sobre os diferentes tipos de violência, destina-

dos a diferentes públicos—alvo, nomeadamente da área da saúde, da educação, do trabalho e outros.

4. Elaboração e aplicação de materiais didácticos específicos, por forma a prevenir a violência de género, contemplando a formação em competências sociais e cognitivas, assertividade, educação para os valores, educação afectivo-social, coeducação, relações interpessoais e resolução de conflitos.
5. Inclusão de módulos de formação em matéria de violência de género, nos espaços existentes na comunidade, como Universidade Sénior, Casas do Povo e Juntas de Freguesia, entre outros.

Projecto 3

MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA

Acções do projecto

1. Divulgar informação sobre recursos e programas sociais, destinados a combater situações de risco e exclusão social, junto das populações.
2. Sensibilizar a sociedade sobre as implicações de género na pobreza.
3. Sensibilizar a sociedade para a situação de mulheres e/ou homens responsáveis por núcleos familiares monoparentais.
4. Desenvolver programas de integração e apoio psicossocial e económico para responsáveis por núcleos familiares sem recursos, que necessitem de completar a sua formação e integração social.
5. Proporcionar informação e assessoria necessária sobre os recursos sociais e formativos existentes, de modo a combater o ciclo de exclusão.
6. Promover a realização de estudos e iniciativas por parte de associações de âmbito social, entidades públicas e privadas, com o objectivo de conhecer a realidade das pessoas em situação de múltipla exclusão social, visando a sua integração em igualdade de oportunidades e direitos na sociedade.

7. Proporcionar a todos, que em situação especial de exclusão, a integração em programas, projectos e/ou recursos existentes.
8. Melhorar as competências pessoais e sociais destes colectivos, com o objectivo de facilitar a sua (re)integração social e laboral.

Projecto 4

PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E CIDADANIA

Acções do projecto

1. Divulgar, em geral, informação sobre os seus direitos e deveres, em matéria de cidadania e igualdade de género, promovendo espaços de informação debate e reflexão.
2. Promover o envolvimento das comunidades migrantes em movimentos associativos e na tomada de decisão, fomentando a participação na vida económica, cívica e política.
3. Realização de encontro de dirigentes associativos das comunidades migrantes, com vista ao debate de questões específicas em matéria de género e de igualdade.
4. Criar meios de apoio para os projectos de cooperação, que contemplem a criação de infraestruturas de informação e assessoria sobre igualdade de direitos e oportunidades.

INTRODUÇÃO

Ao nível do sistema educativo, como nos mais variados espaços onde se produz conhecimento e cultura, importa fomentar acções na perspectiva da cultura de género e de igualdade. Estas áreas podem transformar-se em espaços privilegiados de criação de bases sólidas para uma efectiva igualdade de oportunidades.

Os meios de comunicação social desempenham também um importante papel como agentes dinamizadores da cultura e da educação pública, nesta matéria.

Construir e transmitir valores, atitudes e modelos de referência individuais e colectivos, que contribuam para a igualdade entre ambos os sexos, para o desenvolvimento integral da pessoa humana e para a sua autonomia, são as principais metas deste programa.

A educação, a cultura e a informação, são elementos chave para a afirmação dos princípios, valores, organização social e desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, conforme as propostas apresentadas nos projectos respectivamente 1 e 2.

O terceiro projecto deste programa, prende-se com a importância da investigação e da formação especializada de género ao nível universitário.

OBJECTIVOS OPERATIVOS DO PROGRAMA

Desenvolver a construção do conhecimento e a socialização, com base no princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Desenvolver a construção de uma cultura social, uma identidade e um sistema de valores, de acordo com o princípio da igualdade e da não discriminação.

Projecto 1

COEDUCAÇÃO E ORIENTAÇÃO IGUALITÁRIA EM TODOS OS CICLOS EDUCATIVOS

Acções do Projecto

1. Sensibilizar a comunidade educativa, para a erradicação da violência e da discriminação, reflectidas nos comportamentos, hábitos e linguagem, no período da infância, adolescência e juventude.
2. Introduzir nas actividades curriculares, a temática da igualdade, e incentivar a participação e intervenção dos jovens, em actividades que permitam trabalhar esta temática.
3. Fomentar a investigação e realização de projectos, em matéria de coeducação e igualdade de oportunidades.
4. Dotar as bibliotecas escolares de fundos documentais e materiais pedagógicos, para o desenvolvimento da coeducação e educação em matéria de género, bem como sobre a temática da igualdade de oportunidades.

Projecto 2

CONSTRUÇÃO CULTURAL IGUALITÁRIA

Acções do Projecto

1. Sensibilizar os meios/órgãos de comunicação social para a utilização de imagens que promovam a igualdade de género.
2. Sensibilizar os responsáveis pelos organismos públicos e privados, para uma participação equitativa de homens e mulheres em manifestações culturais.
3. Promover a participação equitativa de homens e mulheres em apresentações/exposições ou outras acções de cariz cultural.
4. Combater estereótipos em função do género, bem como qualquer tipo de tratamento desigual que possa ocorrer nos meios de comunicação social, na publicidade ou no uso das novas tecnologias.

Projecto 3

INVESTIGAÇÃO E FORMAÇÃO ESPECIALIZADA EM GÉNERO NO ENSINO SUPERIOR

Acções do Projecto

1. Fomentar a criação de cursos de pós-graduação/mestrado, em que a vertente de estudos se direcione especificamente para áreas ligadas à igualdade, nas suas mais variadas matérias.
2. Incentivar e apoiar estudos e iniciativas que coloquem em destaque o contributo de mulheres e homens, para a cultura, no passado e no presente.
3. Investigar e elaborar projectos universitários e estudos sobre a análise de género, e sobre o sistema dual de papéis e valores na sociedade e na construção do conhecimento.

The background of the page is a solid light green color. Overlaid on this background are several stylized human figures in a darker green shade. These figures are composed of simple geometric shapes: a circle for the head, a trapezoid for the torso, and several curved lines for the limbs. They are scattered across the page, with some appearing larger and more prominent than others, creating a sense of depth and movement. The overall aesthetic is clean, modern, and minimalist.

Acompanhamento e Avaliação do Plano

O II Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades – PRIO, constitui um importante instrumento de intervenção política e institucional, para que a igualdade seja cada vez mais uma realidade na Região Autónoma da Madeira.

O PRIO corresponde às preocupações sociais do Governo Regional, expressas no seu Programa, bem como nas suas políticas sectoriais e apresenta uma abordagem estratégica valorizada por dois eixos que se complementam:

- por um lado, prevê uma acção positiva directa e específica;
- por outro, integra no seu conjunto, a perspectiva de género e a transversalidade nas políticas sectoriais do governo da RAM.

Este projecto resulta do trabalho iniciado com o I Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades – PRIO, da avaliação da sua aplicação e propostas surgidas no âmbito do Grupo de Trabalho do I PRIO. Foram também acolhidas outras sugestões de trabalho, que tiveram origem noutros âmbitos, nomeadamente no seio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CRITE.

O II Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades será válido por três anos, entrando em vigor logo após a sua aprovação, e finalizando o seu prazo de aplicação em 2011, e será coordenado pela Secretaria Regional dos Recursos Humanos, através da Direcção de Serviços de Igualdade da Direcção Regional do Trabalho.

Para a concretização das medidas e acções apresentadas neste Plano, será nomeado um Grupo de Trabalho, constituído por representantes da Vice-Presidência do Governo, de todas as Secretarias Regionais, um representante da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CRITE, um representante da Associação de Municípios da Região Autónoma da Madeira – AMRAM, e dois representantes de organizações não governamentais. As nomeações destes membros deverão estar concluídas no prazo de um mês após a entrada em vigor deste II PRIO.

O Grupo de Acompanhamento do Plano reunirá de 3 em 3 meses para avaliação das actividades desenvolvidas, e será elaborado anualmente pelo/a Coordenador/a um relatório de avaliação do Plano, formulando as recomendações que entenda por convenientes.

Findo o prazo de vigência deste Plano, deverá ser apresentado ao Secretário da tutela, pelo/a Coordenador/a, um relatório final, a ser submetido à apreciação do Conselho do Governo.



Enquadramento Jurídico

Legislação Comunitária

Regulamentos

Regulamento (CE) n.º 29/2004 da Comissão, de 08-01-2004, que adopta 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 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

Directivas

Directiva 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

J.O. n.º L 45 de 19-02-75

Directiva 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 Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23-09-2002

J.O. n.º L 39 de 14-02-76

Directiva 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

Directiva 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 Directiva 96/97/CE do Conselho, de 20-12-96

J.O. n.º L 225 de 12-08-86

Directiva 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 actividade independente, incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade

J.O. n.º L 359 de 19-12-86

Directiva 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 directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE)

J.O. n.º L 348 de 28-11-92

Directiva 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 Directiva 97/75/CE do Conselho, de 15-12-97

J.O. n.º L 145 de 19-06-96

Directiva 96/97/CE do Conselho, de 20-12-96, que altera a Directiva 86/378/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social

J.O. n.º L 46 de 17-02-97

Directiva 97/75/CE do Conselho, de 15-12-97, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 96/34/CE, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES

J.O. n.º L 10 de 16-01-98

Directiva 97/80/CE do Conselho, de 15-12-97, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo – Alterada pela Directiva 98/52/CE do Conselho, de 13-07-98

J.O. n.º L 14 de 20-01-98

Directiva 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

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

Directiva 98/52/CE do Conselho, de 13-07-98, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 97/80/CE, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo

J.O. n.º L 205 de 22-07-98

Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27-11-2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional

J.O. n.º L 303 de 02-12-2000

Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23-09-2002, que altera a Directiva 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)

J.O. n.º L 269 de 05-10-2002

Directiva 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

Directiva 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 actividade profissional (reformulação)

J.O. n.º L 204 de 26-07-2006

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

Nas línguas ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, FI e SV, o documento foi publicado sob Resolução 95/CI 68/02

Decisão 95/593/CE do Conselho, de 22-12-95, relativa a um programa de acção comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (1996-2000)

J.O. n.º L 335 de 30-12-95

Decisão 2000/228/CE do Conselho, de 13-03-2000, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2000

J.O. n.º L 72 de 21-03-2000

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 2000/750/CE do Conselho, de 27-11-2000, que estabelece um programa de acção comunitário de luta contra a discriminação (2002-2006)

J.O. n.º L 303 de 02-12-2000

Decisão 2001/51/CE do Conselho, de 20-12-2000, que estabelece um programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre mulheres e homens (2001-2005)

J.O. n.º L 17 de 19-01-2001

Decisão 2001/63/CE do Conselho, de 19-01-2001, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2001

J.O. n.º L 22 de 24-01-2001

Decisão 50/2002/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 07-12-2001, que estabelece um programa de acção comunitária de incentivo à cooperação entre os Estados-Membros em matéria de luta contra a exclusão social

J.O. n.º L 10 de 12-01-2002

Decisão 2002/177/CE do Conselho, de 18-02-2002, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2002

J.O. n.º L 60 de 01-03-2002

Decisão 2003/578/CE do Conselho, de 22-07-2003, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

J.O. n.º L 197 de 05-08-2003

Decisão 848/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-04-2004, que estabelece um programa de acção comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres

J.O. n.º L 157 de 30-04-2004

Rectificação à Decisão 848/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-04-2004, que estabelece um programa de acção 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 2004/740/CE do Conselho, de 04-10-2004, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

J.O. n.º L 326 de 29-10-2004

Decisão 2005/600/CE do Conselho, de 12-07-2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

J.O. n.º L 205 de 06-08-2005

Decisão 1554/2005/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 07-09-2005, que altera a Decisão 2001/511/CE do Conselho que estabelece um programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre homens e mulheres e a Decisão 848/2004/CE, que estabelece um programa de acção 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 771/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17-05-2006, que institui o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) – Para uma Sociedade Justa

J.O. n.º L 146 de 31-05-2006

Decisão 2006/544/CE do Conselho, de 18-07-2006, sobre as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

J.O. n.º L 215 de 05-08-2006

Decisão 2007/491/CE do Conselho, de 10-07-2007, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

J.O. n.º L 183 de 13-07-2007

Decisão 1578/2007/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-12-2007, relativa ao Programa Estatístico Comunitário de 2008 a 2012 (Texto relevante para efeitos do EEE)

J.O. n.º L 344 de 28-12-2007

Recomendações

Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13-12-84, relativa à promoção de acções positivas a favor das mulheres

J.O. n.º L 331 de 19-12-84

Recomendação 87/567/CEE da Comissão, de 24-11-87, sobre formação profissional de mulheres

J.O. n.º L 342 de 04-12-87

Recomendação 92/131/CEE da Comissão, de 27-11-91, relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho

J.O. n.º L 49 de 24-02-92

Recomendação 92/241/CEE do Conselho, de 31-03-92, relativa ao acolhimento de crianças

J.O. n.º L 123 de 08-05-92

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

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

Recomendação 1999/570/CE do Conselho, de 12-07-99, sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade

J.O. n.º L 217 de 17-08-99

Recomendação 2000/164/CE do Conselho, de 14-02-2000, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros

J.O. n.º L 52 de 25-02-2000

Recomendação 2000/517/CE do Conselho, de 19-06-2000, sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade

J.O. n.º L 210 de 21-08-2000

Recomendação 2001/64/CE do Conselho, de 19-01-2001, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros

J.O. n.º L 22 de 24-01-2001

Recomendação 2001/483/CE do Conselho, de 15-06-2001, sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros da Comunidade

J.O. n.º L 179 de 02-07-2001

Recomendação 2002/178/CE do Conselho, de 18-02-2002, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros

J.O. n.º L 60 de 01-03-2002

Recomendação 2002/549/CE do Conselho, de 21-06-2002, relativa às orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade

J.O. n.º L 182 de 11-07-2002

Recomendação 2003/555/CE do Conselho, de 26-06-2003, sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (para o período de 2003-2005)

J.O. n.º L 195 de 01-08-2003

Recomendação 2003/579/CE do Conselho, de 22-07-2003, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros

J.O. n.º L 197 de 05-08-2003

Recomendação 2004/741/CE do Conselho, de 14-10-2004, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros

J.O. n.º L 326 de 29-10-2004

Recomendação 2005/601/CE do Conselho, de 12-07-2005, relativa às orientações gerais das

políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (2005-2008)

J.O. n.º L 205 de 06-08-2005

Recomendação 2007/209/CE do Conselho, de 27-03-2007, relativa à actualização de 2007 das orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade e à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros

J.O. n.º L 92 de 03-04-2007

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

Resolução 84/C161/02 do Conselho, de 07-06-84, relativa às acções que se destinam a combater o desemprego das mulheres

J.O. n.º C 161 de 21-06-84

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 acção sobre igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes no domínio da educação

J.O. n.º C 166 de 05-07-85

Segunda Resolução 86/C203/02 do Conselho, de 24-07-86, relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres

J.O. n.º C 203 de 12-08-86

Resolução do Parlamento Europeu sobre a igualdade de oportunidades para rapazes e raparigas nos domínios da educação e da formação profissional

J.O. n.º C 235 de 12-09-88

Resolução do Parlamento Europeu sobre a situação laboral e de emprego da mulher em Espanha e em Portugal

J.O. n.º C 235 de 12-09-88

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 90/C157/02 do Conselho, de 29-05-90, relativa à protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho

J.O. n.º C 157 de 27-06-90

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 94/C231/01 do Conselho, de 22-06-94, relativa à promoção de igualdade de oportunidades para homens e mulheres através da acção 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

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 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 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 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 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 actividade 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 sobre salário igual para trabalho de igual valor

J.O. n.º C 77 E de 28-03-2002

Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho

J.O. n.º C 77 E de 28-03-2002

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 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 a promoção da saúde e da segurança no local de trabalho

J.O. n.º C 304 E de 01-12-2005

Resolução do Parlamento Europeu sobre a Agenda Social Europeia para o período 2006/2010

J.O. n.º C 117 E de 18-05-2006

Resolução do Parlamento Europeu sobre a protecção 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 igualdade entre mulheres e homens na União Europeia

J.O. n.º C 288 E de 25-11-2006

Resolução do Parlamento Europeu sobre o futuro da Estratégia de Lisboa, na perspectiva do género

J.O. n.º C 287 E de 24-11-2006

Resolução 2007/C145/01 do Conselho, de 25-06-2007, sobre uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança no trabalho (2007-2012)

J.O. n.º C 145 de 30-06-2007

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 2007/C308/01 do Conselho, de 05-12-2007, sobre o seguimento do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007)

J.O. n.º C 308 de 19-12-2007

Legislação a Nível Nacional

Constituição da República Portuguesa

Artigo 9.º - Tarefas fundamentais do Estado
Artigo 13.º - Princípio da igualdade
Artigo 26.º - Outros direitos pessoais
Artigo 36.º - Família, casamento e filiação
Artigo 58.º - Direito ao trabalho
Artigo 59.º - Direitos dos trabalhadores
Artigo 67.º - Família
Artigo 68.º - Paternidade e maternidade
Artigo 69.º - Infância
Artigo 109.º - Participação política dos cidadãos

Código do Trabalho

Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - D.R., IS-A, n.º 197, 27/08/2003
Aprova o Código do Trabalho
Código do Trabalho
(Rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro)

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
(Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio)

Segurança Social

Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril - D.R., IS, n.º 99, 29/04/88
Protecção da maternidade, paternidade e adopção
(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)

Decreto-Lei n.º 333/95, de 23 de Dezembro - D.R., IS-A, n.º 295, 23/12/95
Regulamenta a Lei n.º 17/95, de 9 de Junho
(Altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 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, adoptados ou filhos de cônjuge do beneficiário que sejam deficientes profundos ou doentes crónicos e alarga o prazo para o requerimento das prestações de protecção social à maternidade
(Altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril)

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 redacção 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 protecção social do regime geral da segurança social decorrente da lei da protecção da maternidade e da paternidade)

Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de Agosto - D.R., IS-A, n.º 177, 02/08/2003
Institui o abono de família para crianças e jovens e define a protecção na eventualidade de encargos familiares no âmbito do subsistema de protecção familiar
(Rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 11-G/2003, de 26 de Setembro, e com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 41/2006, de 21 de Fevereiro, e pelo Decreto-Lei n.º 87/2008, de 28 de Maio)

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 protecção social na maternidade, paternidade e adopção 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)

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

Portaria n.º 1223/2007, de 20 de Setembro - D.R., IS, n.º 182, 20/09/2007
Aprova o modelo de certificação médica do tempo de gravidez

Portaria n.º 24/2008, de 10 de Janeiro - D.R., IS, n.º 7, 10/01/2008

Dispensa a apresentação dos meios de prova (requerimento) relativos às relações familiares ou equiparadas

Administração Pública

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

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 157/2001, de 11 de Maio, pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 181/2007, de 9 de Maio)

Outra legislação

Despacho conjunto, de 18 de Setembro de 1990, da Secretária de Estado do Orçamento e do Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional - D.R., IIS, n.º 216, 18/09/90

Aprova o Regulamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

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

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

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

Legislação a Nível Regional

Decreto Regulamentar Regional n.º 11/89/M – D.R. I série, n.º 129, de 6 Junho. Cria na Região Autónoma da Madeira, uma estrutura regional para a igualdade, a Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres, no âmbito da Administração Regional Autónoma da Madeira

Decreto Regulamentar Regional n.º 4/96/M – D.R. I série B, n.º 64, de 15 de Março. Aprova o Regulamento da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego da Região Autónoma da Madeira

Resolução n.º 603/2001 – J.O. I série, n.º 33, de 16 de Maio. O Conselho do Governo reunido em plenário, após audição aos parceiros sociais, resolveu aprovar o I Plano Regional Para a Igualdade de Oportunidades

Resolução n.º 86/2007 de 13 de Fevereiro – J.O I série, n.º 14, de 13 de Fevereiro. O Conselho de Governo reunido em plenário de 1 de Fevereiro de 2007, resolveu criar, na dependência da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a Comissão Regional para a Comemoração do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades

Trabalho

Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, D.R. I série - A, n.º 66, de 18 de Março, da Região Autónoma da Madeira - Assembleia Legislativa Regional, que adapta à Região Autónoma da Madeira o Código do Trabalho

Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, D.R. I série - A, n.º 148, de 3 de Agosto, da Região Autónoma da Madeira - Assembleia Legislativa Adapta à Região Autónoma da Madeira a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula o Código do Trabalho

The background of the page is a solid light blue. Scattered across this background are several stylized human figures. These figures are composed of simple geometric shapes: a circle for the head, a trapezoid for the torso, and several curved lines for the limbs. The figures are rendered in a variety of colors including dark blue, light blue, green, and yellow. They vary in size, with some appearing as small icons in the upper corners and others as larger, more prominent figures in the lower half of the page. The overall aesthetic is minimalist and modern.

Glossário

A

Acções Positivas – medidas dirigidas a um grupo de população específico, mediante as quais se pretende corrigir, compensar ou prevenir uma situação de desigualdade, decorrente de atitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Acompanhamento e Avaliação dos Progressos – mecanismos e metodologias de análise e avaliação da situação nas organizações em relação à aplicação de critérios ligados ao género.

Aleitação – Alimentação de uma criança a partir do seu nascimento e até ao fim do primeiro ano de vida, com outro tipo de leite. O art.º 39.º n.º 3, da Lei n.º 99/2003 (Código do Trabalho), de 27 de Agosto, prevê que a mãe ou o pai tenham direito a dispensa para aleitação.

Análise de Género – estudo das assimetrias entre as situações das mulheres e dos homens no que se refere a condições de vida, necessidades, níveis de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, propriedade e poder de decisão.

Análise de Género ou Análise em Função do Género – análise aplicada ao conhecimento da realidade social, às políticas, programas, projectos, planos ou instituições, que examine os fenómenos da referida realidade, ou os critérios com base nos quais se diagnostica, planifica, executa ou avalia, tendo como ponto de referência a forma desigual de incidência num e noutro sexo, em função dos papéis, valores, condições de vida, direitos, liberdades e oportunidades diferentes que têm as pessoas.

B

Boas-Práticas – é uma expressão que denomina técnicas identificadas como as melhores para realizar determinada tarefa.

C

Conciliação da Vida Profissional e Familiar – refere o art.º 59.º n.º 1b) da Constituição da República Portuguesa que “*todos os trabalhadores sem distinção de sexo, raça,*

cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à 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.”.

O cumprimento desta norma exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores ou outras pessoas a cargo, deficientes, idosos, etc.

Cidadania – qualidade, direito de cidadão, que implica uma combinação de obrigações e privilégios entre o indivíduo e a comunidade.

Coeducação – é um modelo que visa o desenvolvimento da igualdade de oportunidades, não apenas a nível de acesso e de frequência, mas também a nível de processos e resultados das aprendizagens, designadamente no que respeita à congruência entre os critérios que presidem à sua certificação escolar e o valor que lhes é atribuído pela realidade social.

Fonte: Publicação da CIDM, a “Igualdade de Género em Portugal, 2003”;

Cultura (cultural) – forma comum e aprendida da vida, que compartilham os membros de uma sociedade, e que consta da totalidade dos instrumentos, técnicas, instituições, atitudes, crenças, motivações e sistemas de valores que o grupo conhece.

D

Dimensão de Género – medida que expressa as diferentes condições, modos de vida, necessidades e prioridades de homens e mulheres, em função da atribuição tradicional de desiguais papéis e valores, obtida mediante a aplicação de um conjunto determinado de indicadores.

Direitos Humanos – são os direitos e liberdades básicos de todos os seres humanos. Normalmente ao conceito de direitos humanos também é associada a ideia de liberdade de pensamento e de expressão, e a igualdade perante a lei.

Discriminação – significa “fazer uma distinção”, e está na base de todas as formas de exclusão. Existem várias formas e níveis de discriminação: desde formas passivas (que podem passar inclusivamente, pela manutenção de uma igualdade formal, que não olha à situação real de desigualdade, gerada pela impossibilidade de acesso a uma situação de igualdade de oportunidades), até formas activas, como são, por exemplo, o racismo, o sexismo, o nacionalismo

ou a intolerância religiosa.

A discriminação traduz-se na exclusão de uma pessoa porque, apesar dos méritos que possa ter, pertence a determinado grupo excluído socialmente ou desvalorizado: e na ideia de que uma determinada pessoa é de condição inferior (como ser humano) pelo facto de pertencer a determinado grupo excluído.

Existem diversos significados para a palavra, no contexto da igualdade pode definir-se como toda a distinção, exclusão ou preferência que tenha por fim alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. Exclui aquelas diferenças ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego.

Discriminação em Função do Género – discriminação indirecta ou oculta de uma pessoa, ou grupo de pessoas, devido ao papel cultural e social que desempenham, ou seja, devido a um conjunto de condições, limitações, responsabilidades, funções, oportunidades ou valores diferentes, que lhe são atribuídos cultural e socialmente em função da sua pertença a um ou outro sexo. A título de exemplo, para além de desempenharem a função social da procriação, e serem maioritariamente quem assume as responsabilidades familiares, as mulheres são discriminadas indirectamente, devido ao seu papel social no acesso em condições de igualdade ao mercado de trabalho, à participação social e política e ao seu desenvolvimento pessoal.

Diversidade Cultural – engloba as diferenças culturais que existem entre as pessoas, como a linguagem, vestimenta e tradições, bem como a forma como as sociedades se organizam, a sua concepção da moral e da religião, a forma como interagem com o ambiente, etc.

E

Emprego – baseia-se no pressuposto da legitimação de uma actividade de trabalho através de uma relação contratual constituída entre duas partes.

Empreendedorismo – designa os estudos ao empreendedor, perfil, origem, sistema de actividades e universo de actuação.

Exclusão – encontra-se associada a processos e mecanismos, em função dos quais uma parte da população, pessoas ou grupos, fica limitada ou aquém dos direitos e oportunidades sociais, económicos, laborais, educativos ou culturais, e vêem a sua autonomia como pessoas limitadas.

Exclusão Social – a exclusão social surge com a agudização das desigualdades sociais que acompanham o crescimento económico.

O exercício pleno da cidadania significa que, como membros de uma sociedade, somos dotados de direitos políticos, civis, mas também temos garantias quanto à satisfação dos direitos inerentes à dignidade e necessidades humanas.

A exclusão social abrange formas de privação não material, ultrapassando a falta de recursos económicos (que caracteriza a pobreza). A falta de recursos sociais, políticos, culturais e psicológicos são considerados pelo conceito de exclusão social e são importantes enquanto dimensões estratégicas de análise.

A exclusão configura-se como um fenómeno multidimensional, na medida em que coexistem, dentro da exclusão, fenómenos sociais diferenciados, tais como o desemprego, a marginalidade, a discriminação, a pobreza, o estigma, etc.

F

Famílias Monoparentais – As famílias formadas por um dos pais e seus descendentes organizam-se tanto pela vontade de assumir a maternidade ou paternidade sem a participação do outro progenitor, quanto por circunstâncias alheias à vontade humana, entre as quais a morte, a separação e/ou o abandono. O exemplo típico é o das mães solteiras onde cada vez um número maior de mulheres vive só por opção, mas sem abrir mão da maternidade, até como forma de realização pessoal. Outra situação típica é a separação onde o pai assume a guarda dos filhos menores e a mãe conserva o direito de visita.

Para fins de entendimento cumpre salientar, sejam quais forem os factores determinantes da família monoparental, que a ausência prolongada do ascendente ou descendente (por exemplo, filho que vai residir em outra cidade, por alguns anos, para fins de estudo) não descaracteriza a entidade familiar.

Função de Género – funções, tarefas e comportamentos considerados próprios de homens ou de mulheres.

G

Género – Conceito que remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres. Estas diferenças são tradicionalmente inculcadas pela socialização, são mutáveis ao longo do tempo e apresentam grandes variações entre e intra culturas.

Fonte: Publicação da CIDM, A “Igualdade de Género em Portugal, 2003”.

Gravidez – período que decorre entre a concepção e o parto. O art.º 34.º, alínea a), da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, define “trabalhadora grávida”.



Igualdade de Género – a igualdade entre as mulheres e os homens corresponde à ausência de assimetrias entre umas e outros em todos os indicadores relativos à organização social, ao exercício de direitos e de responsabilidades, à autonomia individual e ao bem-estar. É inerente ao facto de homens e mulheres constituírem as duas metades da humanidade. Pressupõe o reconhecimento do igual valor social das mulheres e dos homens e do respectivo estatuto na sociedade.

Implica a participação equilibrada de homens e mulheres em todas as esferas da vida, incluindo a participação económica, política, social e na vida familiar, sem interditos nem barreiras em razão do sexo.

Este conceito sublinha a liberdade que todos os seres humanos têm de desenvolver as suas capacidades e de fazer as suas escolhas sem as limitações impostas pelos papéis sociais de género e considera, valoriza e trata os comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens de igual forma.

Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres – ausência de barreiras sexistas ou discriminatórias, para que a igualdade seja real e efectiva entre ambos os sexos, e que complementa a igualdade jurídica formal, permitindo a existência de um novo contrato social, baseado na plena cidadania das mulheres na totalidade dos direitos, liberdades e oportunidades de participação social, política e económica.

Inclusão Social – é uma acção que combate a exclusão social geralmente ligada a pessoas de classe social, nível educacional, portadoras de deficiência física, idosas ou minorias raciais entre outras que não têm acesso a várias oportunidades. Inclusão Social é oferecer aos mais necessitados oportunidades de participarem da distribuição de renda do País, dentro de um sistema que beneficie a todos e não somente uma camada da sociedade.

M

Mobilidade – mobilidade social refere-se à transição de indivíduos ou grupos de um estrato ou de uma classe social para outra.

O

Organização Social – É entendida como um sistema interpessoal de esforços humanos coordenados ou como um sistema de papéis sociais, em que o papel social é definido pelas normas sociais. É constituída por um conjunto de elementos coordenados entre si ou um sistema integrado de pessoas e grupos que visam obter um resultado determinado ou um mesmo fim, podendo, no entanto, não apresentar características do grupo psicológico, pois este é constituído por pessoas que se conhecem, que têm objectivos e ideologias comuns e interagem frequentemente.

P

Papéis Sociais – designam-se de género ou em função do género, quando são específicos e desiguais para homens e para mulheres pelo simples facto de o serem. Actualmente, a lógica dos papéis sociais de género é incompatível com o reconhecimento dos direitos humanos e com os Estados de direito democráticos, dado que as duas metades da humanidade – os homens e as mulheres – têm direitos e responsabilidades iguais, tanto no espaço público, como no espaço privado.

Paridade – conceito e objectivo, através do qual se pretende reconhecer igual valor a pessoas de ambos os sexos, dar visibilidade à igual dignidade de homens e mulheres, renovar a organização social de modo a que mulheres e homens partilhem direitos e responsabilidades, não sendo reduzidos a espaços e funções predeterminadas por hábitos e preconceitos, mas usufruindo de plena igualdade e liberdade a todos os níveis e em todas as esferas.

Perspectiva de Género – equacionar a situação de bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as características, os interesses e a situação específica das mulheres e dos homens. A integração da perspectiva de género no conjunto das políticas, tanto na fase de planificação, como de execução e avaliação, poderá prever o impacto diferenciado em função do género sobre homens e mulheres, e possíveis efeitos

discriminatórios, permitindo deste modo aplicar factores de correcção das desigualdades em função do sexo ou género.

Plano para a Igualdade de Oportunidades – instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre os géneros, fixando os objectivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, e que define os recursos mobilizáveis e responsáveis pela sua prossecução.

Fonte: “Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres”, da CITE.

Pobreza – encontra-se associada à carência de recursos económicos básicos, insuficientes para cobrir as necessidades físicas das pessoas e interligado a aspectos de desigualdade sócio-económica e a situações de dependência.

Q

Qualificação – Conjunto de conhecimentos teóricos e práticos necessários para levar a cabo uma tarefa.

R

Relações Sociais – os indivíduos em sociedade relacionam-se uns com os outros e com a natureza. Nesse sentido poderemos afirmar que essas relações se designam por relações sociais e que podem ser registadas a dois níveis: Homem-Homem e Homem-Natureza. Na perspectiva marxista, as relações sociais são determinadas pelas condições materiais de vida e independentes da vontade dos indivíduos. Evoluem dependentemente das forças produtivas.

S

Saúde – A saúde é mais do que a ausência da doença. Segundo a Organização Mundial de Saúde “saúde é um estado completo de bem-estar físico, moral e social e não apenas a ausência da doença”. As forças ambientais e sociais ajudam a configurar os padrões de saúde, e de doença.

Sinergia - É definida como o efeito activo e retroactivo do trabalho ou esforço coordenado de vários subsistemas na realização de uma tarefa complexa ou função.

Socialização – integração biológica e cultural do indivíduo na sociedade; aquisição de hábitos, atitudes, costumes de uma sociedade objectivando a convivência social.

T

Transversalidade de Género – instrumento de análise e de acção, “refundamentação” de todas as perspectivas sócio-políticas, culturais e económicas.

V

Violência – Coação física e psíquica exercida sobre uma pessoa para viciar a sua vontade e obrigá-la a executar um determinado acto.

Violência Doméstica – é a violência, explícita ou velada, praticada dentro de casa, usualmente entre parentes (marido e mulher). Inclui diversas práticas, como a violência e o abuso sexual contra as crianças, violência contra a mulher, maus-tratos contra idosos, e a violência sexual contra o parceiro.

É mais frequente o uso do termo “violência doméstica” para indicar a violência contra parceiros, especialmente contra a mulher. A expressão substitui outras como “violência contra a mulher”. Também existem as expressões “violência no relacionamento”, “violência conjugal” e “violência intra-familiar”.

Violência de Género – Explica a violência contra as mulheres e a consequência da discriminação e do desequilíbrio do poder entre homens e mulheres.

