
**PLANO PARA A IGUALDADE DE
GÉNERO**

CASFIG



INDICE

1. Nota Introdutória e Enquadramento	2
2. Caracterização da CASFIG, EM	3
2.1 Organograma da CASFIG	4
2.2 Identificação dos Responsáveis	5
3. Diagnóstico	6
4. Síntese Global dos Resultados do Diagnóstico	8
5. Objetivos e Medidas	9
5.1 Planeamento Estratégico	9
5.2 Recursos Humanos	10
5.3 Diálogo e Participação Social	11
5.4 Comunicação e Linguagem	12
5.5 Co-responsabilidade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar	13
5.6 Recolha e Gestão de Informação	15
5.7 Relações Externas	16
6. Acompanhamento e Avaliação	17
7. Considerações Finais	17
8. Conceitos	17



1. NOTA INTRODUTÓRIA E ENQUADRAMENTO

A implementação de políticas ativas de igualdade entre homens e mulheres é um dever inequívoco de qualquer serviço público, pelo que a igualdade de género deve ser tida em consideração em todos os aspetos de tomada de decisão.

O princípio da igualdade, consagrado na Constituição da República Portuguesa (art.º 13º), é um objetivo social indispensável para uma vivência plena da cidadania e um pré-requisito para se alcançar uma sociedade moderna, justa e equitativa.

O Governo Português assumiu o compromisso de concretizar políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de género, através da execução dos Planos nacionais.

A *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-discriminação 2018-20130* constitui um importante instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e enquadra-se nos compromissos internacionais assumidos por Portugal, nomeadamente na Organização das Nações Unidas (ONU), na União Europeia (EU) e na Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP).

Na perspetiva estratégica do Município de Guimarães, a Igualdade de Género é fundamental para o progresso e coesão sociais, razão pela qual assumiu no seu *Plano Municipal Para a Igualdade de Género*, a importância de adotar uma perspetiva de género (*mainstreaming*) a todas as políticas e contextos sociais e organizacionais.

O *Plano de Igualdade e Género da CASFIG* surge da necessidade de consubstanciar um conjunto de medidas internas no sentido de garantir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens e para a promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

A integração da perspetiva de género nas práticas e rotinas da CASFIG é um processo que requer o envolvimento de todas e todos, por forma a ir ao encontro dos objetivos estratégicos que delineamos.

2. CARACTERIZAÇÃO DA CASFIG, EM

A CASFIG - Coordenação de Âmbito Social e Financeiro das Habitações do Município de Guimarães, EM, Unipessoal, Lda. - doravante designada apenas por CASFIG, é uma Empresa Municipal, detida a 100% pela Câmara Municipal de Guimarães.

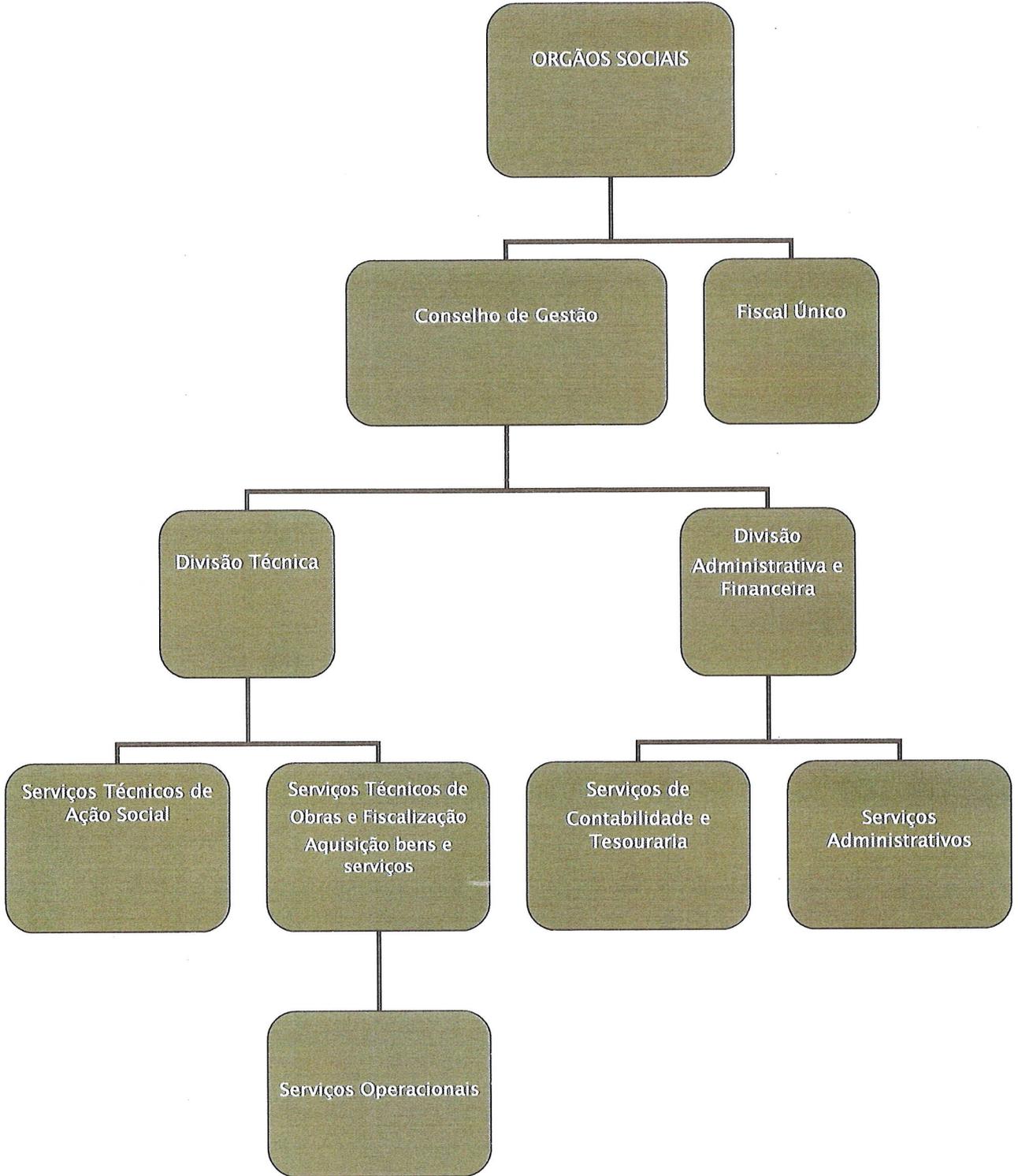
A CASFIG é dotada de autonomia estatutária, administrativa e financeira, tem a sua sede na Rua Capitão Alfredo Guimarães, n.º 354, da freguesia de Azurém, do concelho de Guimarães, e é titular do Cartão de Identificação de Pessoa Colectiva n.º 504 885 855, com o capital social de €49.879,79.

A CASFIG foi constituída em 1999 ao abrigo da Lei n.º 58/98, de 18 de Agosto, tendo os seus Estatutos sido alterados em 2013, de acordo com o estabelecido na Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, que aprova o regime jurídico do sector empresarial local e das participações locais.

Com o objectivo de dotar os cidadãos de habitação condigna, o Município de Guimarães constituiu a CASFIG, cometendo-lhe a responsabilidade de gerir o parque habitacional de que é proprietária, bem como de estudar e propor medidas para a resolução dos problemas habitacionais das famílias do Concelho de Guimarães cuja situação financeira não lhes permita recorrer ao mercado particular de arrendamento.



2.1 - ORGANOGRAMA DA CASFIG





2.2 – IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Presidente: Paula Cristina dos santos Oliveira
Vogal: Eduardo Bravo Soares Pinto
Vogal: Manuel Martins Salgado

FISCAL ÚNICO

Sociedade de Revisores Oficiais de Contas "Armando Magalhães, Carlos Silva & Associados, SROC, Lda., representada por António de Jesus Pereira

DIVISÃO TÉCNICA

Maria Cristina Ferreira Dias

SERVIÇOS TÉCNICOS DE OBRAS E FISCALIZAÇÃO

Ana Cristina Faria Alves da Silva Almeida

DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

Maria Cristina Ferreira Dias
Eva Maria Ferreira Salgado

SERVIÇOS DE CONTABILIDADE E TESOURARIA

Eva Maria Ferreira Salgado
Maria de Fátima Pereira da Cunha

SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS

Maria de Fátima Pereira da Cunha

SERVIÇOS OPERACIONAIS

Manuel José Leal Ferreira Rocha

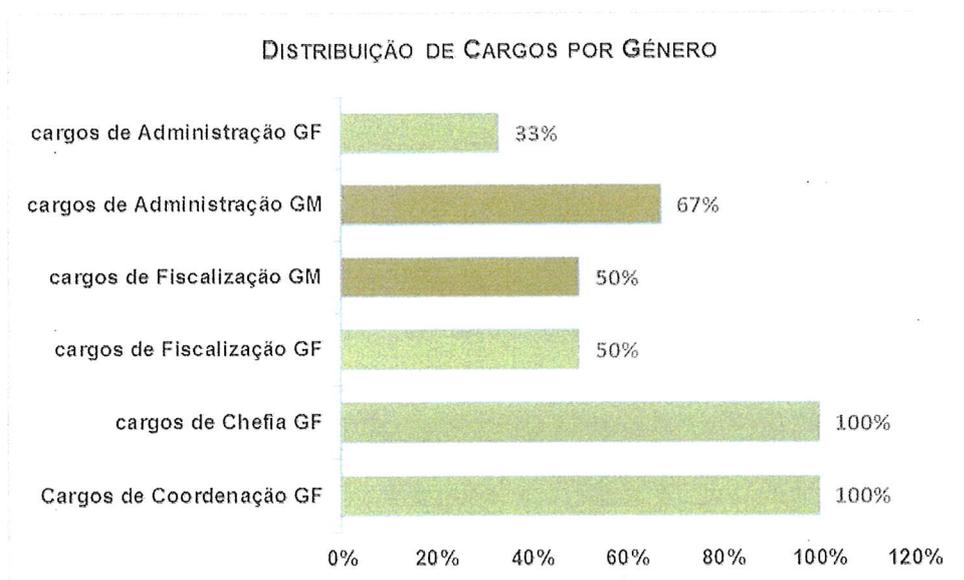


3. DIAGNÓSTICO

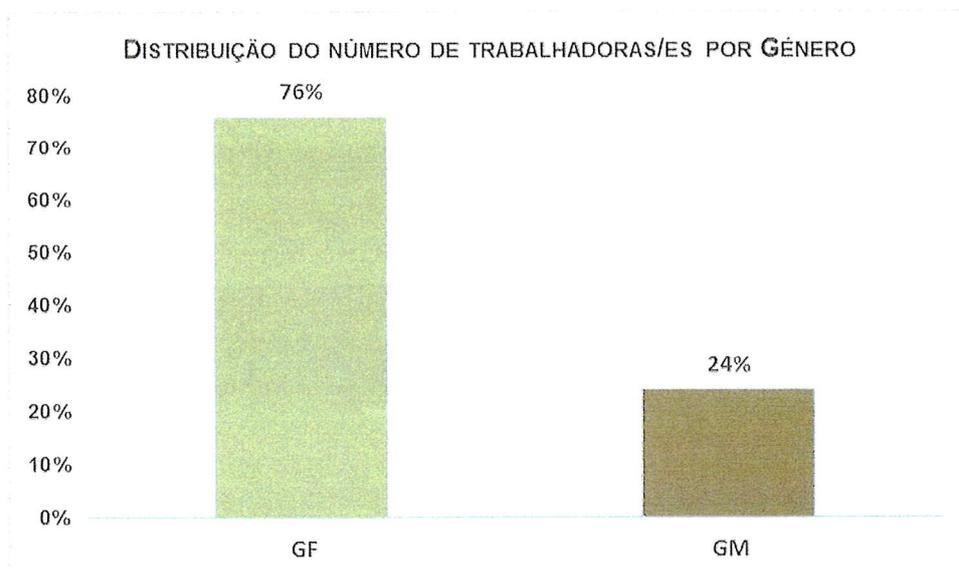
A CASFIG possui 1 Conselho de Gestão, 1 órgão de Fiscalização e 17 Trabalhadoras/es. Do total de trabalhadoras/es, 76% são do Género Feminino (GF) e 24% do Género Masculino (GM), sendo a média de idades os 43 anos.

Na caracterização da população da CASFIG, verifica-se que:

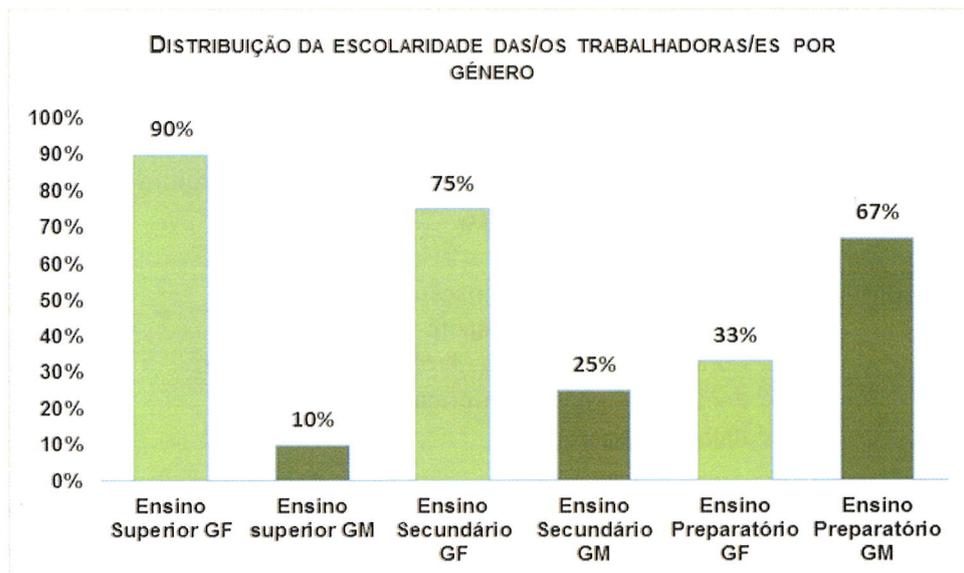
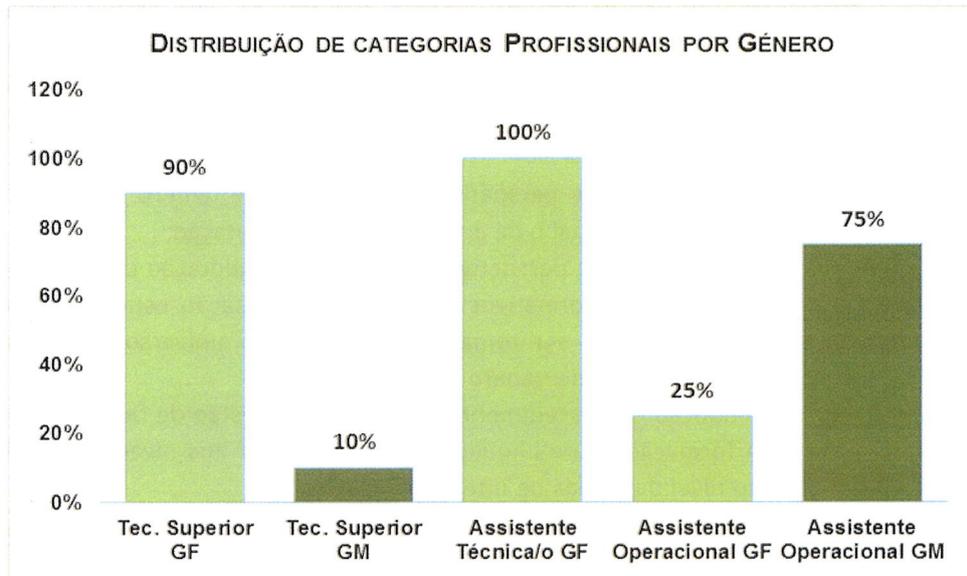
- a) Os cargos de administração, fiscalização, chefia e coordenação são ocupados por 67% de mulheres e 33% de homens, estando a distribuição de cargos indicada no gráfico que se segue.



- b) Do total de trabalhadoras/es da CASFIG, o género feminino está maioritariamente representado (76%) - v. gráfico seguinte.



- c) No que respeita à distribuição de categorias no total das/os trabalhadoras/es que integram a CASFIG, verifica-se uma larga representação do género feminino nas categorias superiores e técnicas, estando o género masculino mais representado na categorias de assistente operacional (v. gráfico).
- d) Estes valores encontram-se fortemente ligados à escolaridade das/os trabalhadoras/es, como facilmente se verifica no gráfico que apresentamos em seguida.





4. SÍNTESE GLOBAL DOS RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO

Os resultados obtidos no Diagnóstico de Autoavaliação da Igualdade de Género colocam a CASFIG numa situação de atuação *Mediana* neste domínio. Com a aplicação da escala de Autodiagnóstico disponibilizada no *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas*, disponibilizado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, foi aferida a necessidade de a CASFIG promover uma “transversalização progressiva dos princípios da Igualdade de Género”, pese embora o conjunto de boas práticas já existentes na empresa.

Enquanto requisito de boa governação e motor de uma efetiva cultura de igualdade de género e de cidadania nos serviços desta empresa municipal, o Plano para a Igualdade da CASFIG é composto por um conjunto de políticas específicas corretivas na perspetiva do género.

Tais políticas assumem diferentes modalidades, das quais se destacam:

- i. A integração de perspetivas e interesses de género em políticas e programas de intervenção social e de apoio na área da habitação;
- ii. A integração da perspetiva de género na elaboração de instrumentos de gestão, na produção de normativos legais e de informação estatística, para que as medidas que venham a ser tomadas considerem o universo feminino e masculino e as desigualdades de género existentes;
- iii. A adoção de procedimentos e práticas de gestão de recursos humanos equitativos;
- iv. A formação sobre linguagem inclusiva, quer aos níveis de tomada de decisão quer ao nível das áreas de intervenção/ação;
- v. Sensibilização para as questões da igualdade de género, para que seja interiorizada a importância desta temática e de que modo pode ser aplicada em contexto laboral;
- vi. A utilização de linguagem escrita e visual inclusiva na comunicação, nomeadamente nos sítios da internet, em impressos, documentos oficiais, publicações e outros documentos da empresa;
- vii. A divulgação interna de informação sobre igualdade de género e cidadania;
- viii. A documentação de boas práticas ou práticas inovadoras de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar;

Nesta senda, o Plano para a Igualdade da CASFIG estrutura-se em 7 áreas estratégicas:

1. Planeamento Estratégico;
2. Recursos Humanos;
3. Diálogo Social e Participação;
4. Comunicação e Linguagem;
5. Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar;
6. Recolha e Gestão de Informação;
7. Relações Externas

Estas 7 áreas prioritárias caracterizam-se por 32 medidas de intervenção, consideradas oportunas, adequadas às circunstâncias atuais e orientadas para resultados concretos e mensuráveis.

Para uma execução efetiva e eficaz do Plano, é imprescindível que todos os serviços da CASFIG incorporem na sua planificação estratégica e operativa a implementação das medidas constantes do Plano.

5. OBJETIVOS E MEDIDAS

Reconhecendo a importância da implementação de um plano assumido para a igualdade de género que permita definir as prioridades da CASFIG neste âmbito, apresentam-se os objetivos e as medidas nas dimensões já referenciadas.

5.1 – Planeamento Estratégico

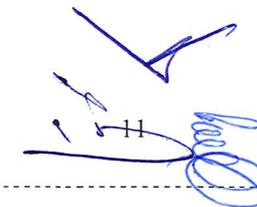
Objetivos	Medidas	Indicadores de execução	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela Atividade
Salvaguardar os princípios da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens na organização	Medida 1 Incluir o princípio da Igualdade de Género nos Planos de Atividades	Planos Anuais e Plurianuais de Atividade	Anual	Todos os serviços da CASFIG	Conselho de Gestão
	Medida 2 Incluir o Plano de Igualdade de Género na página web da CASFIG	Registo da publicação no Website da empresa	Até ao fim do período de vigência do Plano	Todos os serviços da CASFIG	Conselho de Gestão
	Medida 3 Expressar de forma inequívoca o princípio de Igualdade de Género no Código de Ética e Conduta da empresa	Revisão do Código de Ética e Conduta	Até ao fim do período de vigência do Plano	Todos os serviços da CASFIG	Conselho de Gestão
	Medida 4 Atualização e melhoramento permanente do Código para Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho	Código para Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho	Anual	Todos os serviços da CASFIG	Conselho de Gestão
	Medida 5 Sensibilizar todos os trabalhadores e trabalhadoras para a apropriação da estratégia da empresa para a igualdade entre mulheres e homens	Grau de apropriação das medidas estratégicas	Durante a vigência do Plano	Trabalhadoras e Trabalhadores da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG

5.2 – Recursos Humanos

Objetivos	Medidas	Indicadores de execução	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela Atividade
Garantir condições do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos	Medida 1 Desenvolvimento de orientações que visem prevenir a discriminação na avaliação de desempenho de trabalhadoras e trabalhadores com descendentes ou outros familiares a cargo.	Orientações emanadas pela Comissão de Avaliação do Desempenho	Anual	Todos os serviços da CASFIG	Conselho de Gestão e Comissão de Avaliação e Desempenho
	Medida 2 Desenvolver e/ou melhorar orientações que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar.	Número de medidas implementadas e melhoradas	Durante toda a vigência do Plano	Trabalhadoras e Trabalhadores da CASFIG	Conselho de Gestão
	Medida 3 Aferição de desigualdades de género em termos de gestão de vínculos, carreiras e remunerações	Igualdade de remuneração para trabalho igual ou de igual valor; Critérios de promoção e progressão na carreira que garantam igualdade de acesso	Anual	Todos os serviços da CASFIG	Conselho de Gestão e Comissão de Avaliação e Desempenho
	Medida 4 Disponibilização de material informativo sobre violência, assédio moral e sexual acessível às trabalhadoras e trabalhadores da CASFIG	Número de medidas implementadas Número de queixas	Durante toda a vigência do Plano	Todos os serviços da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 5 Implementação de medidas de proteção em caso de violência, de assédio moral e de assédio sexual no local de trabalho	Número de medidas implementadas Número de queixas	Durante toda a vigência do Plano	Trabalhadoras e Trabalhadores da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 6 Promover a participação em ações de formação sobre a temática da Igualdade de Género	Número de ações de formação	Durante toda a vigência do Plano	Trabalhadoras e Trabalhadores da CASFIG	Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 7 Valorizar de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens nos processos de recrutamento e seleção de trabalhadores	Critérios e procedimentos de recrutamento	Após a entrada do Plano	Todos os serviços da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 8 Inclusão da temática do género no conteúdo das provas/entrevistas de recrutamento	Percentagem de procedimentos de recrutamento com inclusão da temática do género	Após entrada em vigor do Plano	Todos os serviços da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG

5.3- Diálogo e Participação Social

Objetivos	Medidas	Indicadores de execução	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela Atividade
Promover a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação entre homens e mulheres	Medida 1 Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens	Sugestões recolhidas	Até ao final da vigência do Plano	Serviços da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 2 Avaliação da satisfação das trabalhadoras e trabalhadores relativamente aos aspetos da Igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional e pessoal e da proteção à maternidade e paternidade	Aumento do conhecimento disponível sobre a satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores da CASFIG	Durante toda a vigência do Plano	Serviços da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG



5.4- Comunicação e linguagem

Objetivos	Medidas	Indicadores de execução	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela Atividade
Promover uma linguagem institucional interna que reflita o princípio da Igualdade de Género	Medida 1 Promover e implementar uma comunicação interna (verbal e escrita) inclusiva e não discriminatória: que referencie ambos os sexos (utilização de formas duplas), que seja neutra ou abstrata na referência ao género.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de documentos e instrumentos de comunicação internos com linguagem que especifique o sexo (utilização de formas duplas) ou que contenha a neutralização ou abstração da referência sexual. - Utilização generalizada de uma linguagem verbal que faça referência explícita a ambos os sexos, de forma igual e paralela, e não reproduza estereótipos de género. 	Até ao final da vigência do Plano	Serviços da CASFIG	Conselho de Gestão, Dirigentes dos serviços da CASFIG
Promover uma comunicação institucional externa que reflita o princípio da Igualdade de Género	Medida 2 Promover e implementar conteúdos comunicacionais externos inclusivos e não discriminatórios	<ul style="list-style-type: none"> - Número de documentos e instrumentos de comunicação externa com linguagem escrita, não escrita e imagens que especifique o sexo (utilização de formas duplas) e/ou neutralize ou abstraia a referência sexual. - Utilização de imagens não reprodutoras de estereótipos de género. 	Até ao final da vigência do Plano	Sociedade em geral	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG

5.5- Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar

Objetivos	Medidas	Indicadores de execução	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela Atividade
1. Fortalecer o ambiente organizacional propício à conciliação da atividade profissional e das responsabilidades familiares para mulheres e homens	Medida 1 Identificar as necessidades das trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar (famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, etc.), através da realização de um inquérito por questionário	Rácio entre o número de trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar satisfeitas/os e o número de trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar	Durante toda a vigência do Plano	Trabalhadoras e trabalhadores da CASFIG	Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 2 Possibilitar o cumprimento de horários de trabalho flexíveis, com vista à conciliação de trabalho-família-vida pessoal, atendendo às necessidades dos seus recursos humanos.	Rácio entre o número de pedidos de flexibilização do horário de trabalho deferidos e o número de pedidos realizados para o efeito	Durante toda a vigência do Plano	Trabalhadoras e trabalhadores da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 3 Facilitar que as trabalhadoras e os trabalhadores se ausentem do local de trabalho para fins médicos (consultas, tratamentos médicos, planeamento familiar, saúde sexual e reprodutiva, etc.), próprias ou decorrentes de responsabilidades específicas a nível familiar.	Rácio entre o número de autorizações concedidas para ausência ao trabalho para fins médicos e o número de pedidos existentes para o efeito	Durante toda a vigência do Plano	Trabalhadoras e trabalhadores da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 4 Promover de modo igualitário o exercício dos direitos de maternidade e paternidade por parte dos trabalhadores, incentivando os trabalhadores do género masculino a usufruir da licença parental prevista na lei.	Rácio entre o exercício de direitos de maternidade e paternidade passíveis de serem usufruídos e os efetivamente gozados.	Durante toda a vigência do Plano	Trabalhadoras e trabalhadores da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 5 Desenvolver mecanismos que facilitem o regresso ao trabalho após o gozo de licenças no âmbito da	Número de ações de formação (internas e externas) frequentadas pelas	Durante toda a vigência do Plano	Trabalhadoras e trabalhadores da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG

	proteção na parentalidade ou por motivos relacionados com assistência à família.	trabalhadoras e trabalhadores após período de gozo de licenças			
2. Avaliar o grau de satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores face às condições para a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional	Medida 6 Aferir o grau de satisfação das trabalhadoras e trabalhadores relativamente às condições criadas para facilitar a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional	Índice médio de satisfação para o conjunto de serviços da CASFIG	Anual	Trabalhadoras e trabalhadores da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 7 Realização de um relatório de monitorização do compromisso dos serviços com os princípios da não discriminação, da representatividade social e melhoria do conhecimento e satisfação das e dos trabalhadores	Realização de relatório e aumento do número de boas práticas implementadas	Anual	Todos os serviços da CASFIG	Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 8 Divulgação de estudos que incorporem a perspetiva de género nas políticas da habitação e de âmbito laboral (conhecimento de dados atualizados)	Número de estudos divulgados	Durante toda a vigência do Plano	Todos os serviços da CASFIG	Dirigentes dos serviços da CASFIG

5.6- Recolha e Gestão de Informação

Objetivos	Medidas	Indicadores de execução	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela Atividade
Incluir a dimensão da igualdade de género na comunicação interna e externa da empresa	Medida 1 Elaboração de orientações para o uso de linguagem escrita e visual inclusiva, no âmbito das comunicações de cariz administrativo e técnico, na comunicação interna e externa	Documentos e instrumentos de comunicação da empresa inclusivos em função do género	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os serviços da CASFIG	Conselho de Gestão e Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 2 Divulgação de informação sobre igualdade e cidadania	Número de ações sobre igualdade e cidadania divulgadas	Durante toda a vigência do Plano	Todos os serviços da CASFIG	Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 3 Inclusão da desagregação da informação por sexo na conceção dos instrumentos de recolha administrativa e técnica	Instrumentos de recolha de informação administrativa e técnica que contemplam a desagregação por sexo, sempre que se verifique tal possibilidade	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os serviços da CASFIG	Dirigentes dos serviços da CASFIG

5.7 - Relações Externas

Objetivos	Medidas	Indicadores de execução	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela Atividade
Estabelecer e manter relações com instituições do mesmo setor de atividade, com boas práticas no domínio da igualdade de género	Medida 1 Integrar e participar ativamente nos grupos de trabalho de âmbito municipal (Rede Social de Guimarães) e intermunicipal, na área da igualdade de género.	Número de boas práticas partilhadas e incorporadas pela empresa	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os serviços da CASFIG	Dirigentes dos serviços da CASFIG
	Medida 2 Integrar e participar em eventos à escala municipal e intermunicipal, que visem promover a igualdade entre mulheres e homens.	Rácio entre o número de eventos realizados e o número de eventos integrados	Durante toda a vigência do Plano	Todos os serviços da CASFIG	Dirigentes dos serviços da CASFIG
Promoção de boas práticas no domínio da igualdade de género junto da população residente em habitação municipal	Medida 3 Ter em conta uma perspetiva de género na planificação de atividades e ações a desenvolver com a população residente.	Ações e projetos de intervenção social que incluam a perspetiva de género	Durante toda a vigência do Plano	Famílias residentes em habitação municipal	Departamento de Ação Social da CASFIG
	Medida 4 Promover ações e projetos que contrariem a perpetuação de estereótipos de género e reforcem uma cultura de igualdade entre mulheres e homens.	Ações e projetos de intervenção social implementadas	Até ao final do período de vigência do Plano	Famílias residentes em habitação municipal	Departamento de Ação Social da CASFIG

6. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O presente Plano foi definido para o período 2020–2022. Será monitorizado semestralmente e revisto anualmente mediante a avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas. O documento deverá ser encarado como um ponto de partida de um processo a construir à medida que as ações definidas se concretizam, monitorizando sempre a adequação dos meios aos resultados esperados; a verificação da eficácia dos resultados e a identificação dos aspetos a corrigir.

Os resultados do Plano devem ser apresentados, para conhecimento e apreciação ao Conselho de Gestão da CASFIG através de um relatório anual.

Sempre que sejam necessárias atualizações, correções e melhoramentos, o Plano é de novo submetido à aprovação do Conselho de Gestão da CASFIG. Terminada a vigência do Plano, será realizado novo diagnóstico de avaliação das medidas implementadas, com utilização do mesmo método, para desenvolvimento de um novo documento.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os Planos Nacionais para a Igualdade de Género têm vindo a definir um conjunto de medidas estruturantes a ser implementadas pelos órgãos da administração pública, central e local. Na senda da assunção deste compromisso coletivo, a CASFIG assume a importância capital de eliminar os estereótipos de género enquanto fatores que originam discriminações diretas e indiretas em razão do sexo, que impedem a igualdade que deve ser garantida a mulheres e homens.

O documento aqui apresentado constitui um instrumento de trabalho que permitirá implementar e operacionalizar a igualdade de género em contexto organizacional, pese embora as boas práticas já existentes nas dinâmicas organizacionais da CASFIG.

Pretende-se, neste sentido, que o Plano aqui definido permita simplificar e organizar todo o processo de operacionalização das medidas definidas, pelo que se optou por uma estrutura lógica e de fácil compreensão e aplicação.

8. CONCEITOS

Cidadania – Envolve questões relativas a direitos e deveres, bem como as ideias de igualdade, diversidade e justiça social. Inclui todo um conjunto de ações praticadas por cada pessoa, com impacto na vida da comunidade (local, nacional, regional e internacional), indissociáveis do espaço público em cujo contexto as pessoas podem agir em conjunto.

Conciliação da Vida Profissional e Familiar – Adoção de sistemas de licença parental e de assistência à família, paralelamente ao desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional propício à conciliação da atividade profissional e das responsabilidades familiares para mulheres e homens.

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

Igualdade de Género – Significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões, de desenvolver as suas capacidades e fazer as suas escolhas, independentemente dos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens são consideradas, valorizadas e promovidas de igual forma.

Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres – Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Integração da Perspetiva de Género (*mainstreaming*) – Integração sistemática, ativa e explícita, das condições, prioridades e necessidades próprias das mulheres e dos homens em todas as ações planeadas. Implica planeamento, organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, que assegurem a incorporação transversal, em todas as áreas e níveis, da igualdade entre mulheres e homens. Esta incorporação deve estar presente em todas as fases de implementação e avaliação de qualquer ação planeada.

Perspetiva de Género – Equacionar a situação de bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, com base nas características, nos interesses e na situação específica das mulheres e dos homens.

Sexo – Características biológicas que distinguem os seres humanos femininos e masculinos.

Tratamento preferencial – Tratamento de um indivíduo ou grupo de indivíduos suscetível de conduzir a uma situação privilegiada em termos de benefícios, acesso a recursos, direitos, oportunidades ou estatuto, relativamente à de outro indivíduo ou grupo de indivíduos. Pode ser usado positivamente, através de uma ação positiva destinada a eliminar práticas discriminatórias anteriores, ou negativamente, quando é concebido para manter diferenças ou vantagens de um indivíduo ou grupo de indivíduos sobre outro.

Fonte:

Guia de Educação – Género e Cidadania, Comissão Para a Cidadania e Igualdade de Género, 2015.

CASFIG, EM	
Reunião de 30/06/2020	Ord. <input checked="" type="checkbox"/> Ext. <input type="checkbox"/>
O Conselho de Gestão deliberou <u>aprovar</u> por	
<input checked="" type="checkbox"/> Unanimidade.	
<input type="checkbox"/> Maioria.	