


# IGUALDADE DE GÉNERO



Desenhado pela Utente Sandra Fonseca

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <b>PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> | <b>PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> |
|  |   | Janeiro 2023                            |
|  |   | Revisão 01                              |

## 1. - ENQUADRAMENTO

A igualdade de género é um pilar europeu dos direitos sociais, que reflete o que somos, enquanto sociedade que integra uma economia europeia, inovadora, competitiva e próspera, orientada para a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, que combate as discriminações e defende o respeito pelo equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A Constituição da República Portuguesa, consagra no seu artigo 13.º, a igualdade de género, como sendo um direito humano essencial para o desenvolvimento de uma sociedade de plenos direitos, entre homens e mulheres enquanto pessoas.

O conceito da igualdade de géneros sinteticamente traduz-se na igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre mulheres e homens com o princípio de igual valorização, reconhecimento e participação em todas as etapas da vida pública e privada.

Para a CERCÍ São João da Madeira, cujos valores de inclusão e diversidade são parte integrante da sua matriz, entende que a igualdade de género é um direito fundamental, assim como a não discriminação em função do género, em função da raça, orientação sexual, idade, convicção religiosa ou opinião política. Toda a organização está comprometida em pautar a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual.

## 2. - ESTRUTURA ORGANIZACIONAL


A Visão, Missão, Princípios e Valores da CERCÍ de São João da Madeira foram sustentados em valores organizacionais e orientados pela necessidade de resposta adequada às necessidades dos trabalhadores, utentes e respetivas famílias.

### ➤ Visão

“A pessoa com deficiência tem direito e o dever de desempenhar um papel ativo no desenvolvimento da sociedade e que não pode ser discriminada, direta ou indiretamente, por ação ou omissão, com base na deficiência, e que deve beneficiar de medidas de ação positiva com o objetivo de garantir o exercício dos seus direitos e deveres.” (Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto)

### ➤ Missão

Promover a formação, qualificação e capacitação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades.

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <b>PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> | <b>PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> |
|  |   | Janeiro 2023                            |
|  |   | Revisão 01                              |

### ➤ Princípios

✓ Normalização: transformar a representação da deficiência no mundo de hoje, ao direcionar-se para a perspetiva de inclusão social, onde o indivíduo seja percebido na sua singularidade e respeitado na sua plenitude, dentro da multiplicidade que caracteriza o ser humano em geral;

✓ Igualdade de Oportunidades: todo o ser humano tem o direito e o dever de desempenhar um papel ativo no desenvolvimento da sociedade, não podendo ser discriminado pelas suas deficiências e incapacidades;

✓ Igualdade de Género: os destinatários da nossa intervenção são Pessoas com Deficiências e Incapacidades, podendo ser do sexo masculino ou feminino;

✓ Complementaridade: a nossa intervenção tem em conta uma perspetiva ecológica dos contextos de vida do indivíduo;


✓ Educação Ambiental: devemos preservar os recursos naturais e os bens que temos o privilégio de usar, protegendo o meio ambiente nomeadamente, procurar ter comportamentos de poupança de água e de energia bem como efetuar a reciclagem dos diversos materiais;

✓ Qualidade E Inovação: tentamos constantemente explorar novas ideias, desenvolver programas inovadores, assumir os nossos erros e respetivas consequências, no intuito de salvaguardar a dignidade e o bem-estar das Pessoas com Deficiências e Incapacidades;

✓ Participação/Autorrepresentação: é fundamental assegurar a participação das famílias e das Pessoas com Deficiências e Incapacidades na escolha do seu projeto de vida.

### ➤ Valores

- ✓ Cidadania – responsabilidade, individualidade, privacidade e solidariedade;
- ✓ Humanismo – igualdade, partilha, respeito e solidariedade;
- ✓ Transparência – confiança, comunicação, lealdade e responsabilidade;
- ✓ Ética – aceitação, lealdade, confidencialidade, envolvimento, integridade e responsabilidade;
- ✓ Integridade – honestidade, valores e princípios;
- ✓ Excelência – qualidade, responsabilidade, eficiência e respeito.

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <b>PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> | <b>PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> |
|  |   | Janeiro 2023                            |
|  |   | Revisão 01                              |

➤ **Indicadores relativos ao quadro de pessoal**

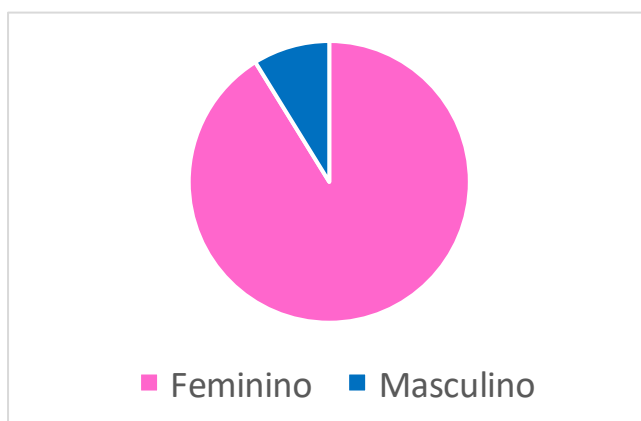
Para concretizar a sua missão, a CERCÍ São João da Madeira conta com um quadro de pessoal de 28 colaboradores internos/efetivos e de 6 colaboradores externos. Dados referentes a 31.01.2023.

Verifica-se uma disparidade de gênero, tendo em conta a sub-representatividade do sexo feminino, em número de 27 mulheres e 1 homem internos/efetivos e de 4 mulheres e 2 homens externos.

Esta diferença poderá ser justificada pela natureza da atividade da instituição, mas, também, pela quase nula representatividade do sexo masculino nos processos de recrutamento.

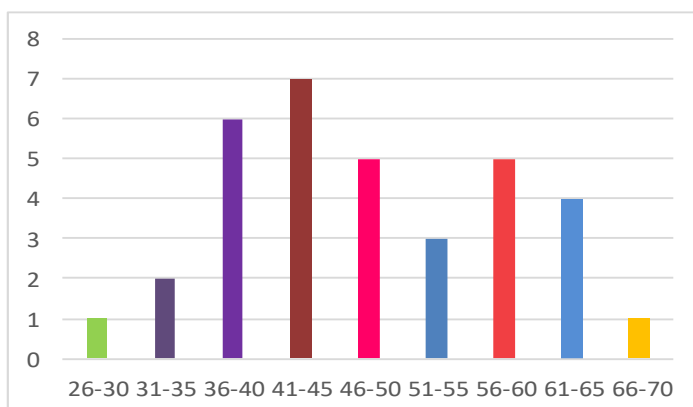
De seguida apresenta-se alguns gráficos, da distribuição dos trabalhadores por gênero, por grupos etários, por grau de escolaridade e por funções:

▪ **Distribuição dos trabalhadores por gênero:**

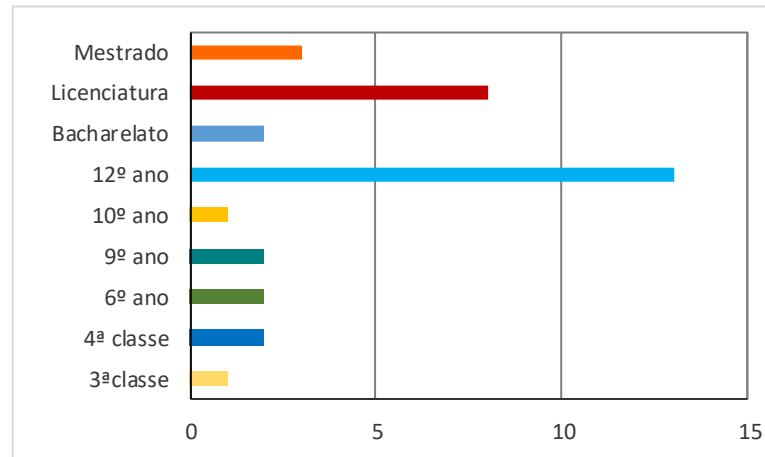


Pelo gráfico apresentado, verifica-se que 91,18% são do sexo feminino e 8,82% do sexo masculino.

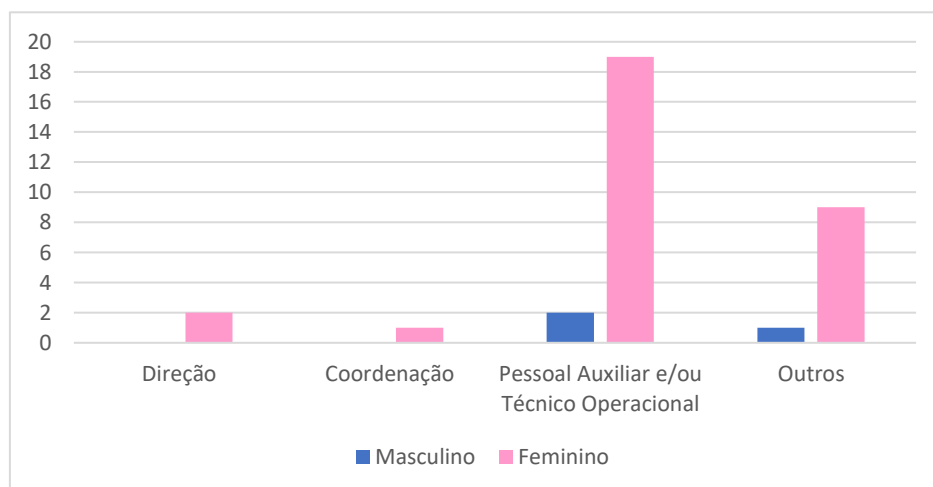
▪ **Distribuição dos trabalhadores por grupos etários:**




▪ Distribuição dos trabalhadores por grau de escolaridade:



▪ Distribuição dos trabalhadores por funções:

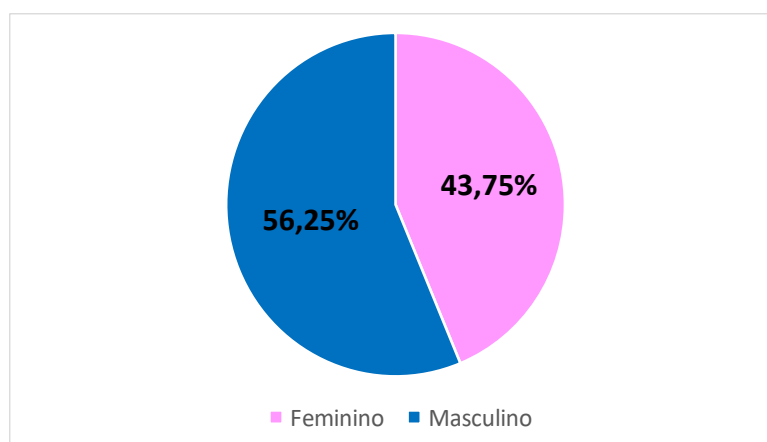


Pelo gráfico apresentado, verifica-se que a significativa expressão é do sexo feminino, justificada pelos 91,18% da representatividade deste género na totalidade dos trabalhadores da CERCÍ São João da Madeira.

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <b>PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> | <b>PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> |
|  |   | Janeiro 2023                            |
|  |   | Revisão 01                              |

➤ **Indicadores relativos aos Órgãos Sociais da CERCÍ São João da Madeira, na sua distribuição por género:**

Os Órgãos Sociais da CERCÍ São João da Madeira, representados na Assembleia-geral, Conselho de Administração e Conselho Fiscal, envolve 16 elementos, dos quais 7 são do sexo feminino e 9 do sexo masculino.




A Lei da Paridade regulamentada pela Lei Orgânica da Assembleia da República n.º 3/2006, de 21 de agosto, alterada pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, estabelece que a representação mínima nos diversos organismos públicos é de 33% para cada um dos sexos. Tendo em conta o referido, poderemos dizer que a CERCÍ de S. João da Madeira cumpre o rácio da paridade do género. Como se pode verificar pelo gráfico 43,75% de dirigentes são do sexo feminino e 56,25% do sexo masculino.

### 3. - BOAS PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NA CERCÍ DE S. JOÃO DA MADEIRA FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO

A CERCÍ de S. João da Madeira, de forma geral, incorpora nas suas práticas de gestão ações que contribuem para a igualdade de género nos seus diferentes domínios.

Os valores de inclusão e diversidade são parte integrante da sua matriz desde a sua génese, sendo o princípio da igualdade de género condição essencial para o desenvolvimento da sua atividade, pelo que tenta promover esse princípio, através da utilização de uma linguagem inclusiva em todos os seus documentos oficiais e redes sociais.

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <b>PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> | <b>PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> |
|  |   | Janeiro 2023                            |
|  |   | Revisão 01                              |

Enumeramos alguns exemplos das boas práticas da CERCI de S. João da Madeira, nomeadamente:

✓ **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

A política de gestão de recursos humanos tem como objetivo geral garantir a escolha dos colaboradores mais adequados, tendo em conta as necessidades e as características da função, assentes no princípio da igualdade e não discriminação em função do género.

✓ **ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO**

O programa de acolhimento e integração tem como objetivo uniformizar as boas práticas de acolhimento e de integração dos novos colaboradores.

✓ **FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

A formação inicial e contínua constitui um fator crítico de sucesso que pretende assegurar a aprendizagem e desenvolvimento permanente dos colaboradores, de acordo com as necessidades transversais e específicas das funções e das áreas, em alinhamento com os valores e estratégias da CERCI de S. João da Madeira.

✓ **IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional tem por base a equidade, não sendo o género que define os vencimentos ou a progressão da carreira.


✓ **PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE**

A proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família são condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar.

A CERCI de S. João da Madeira encara, e trata, de igual modo os direitos da maternidade e da paternidade por parte dos seus trabalhadores, respeitando a dispensa/falta ao trabalho, nas diversas situações previstas na lei, conciliando, sempre que possível, a vida profissional com a vida familiar e pessoal.

✓ **PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO**

A CERCI de S. João da Madeira privilegia uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, e a não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é prioridade. Neste sentido a instituição estabeleceu um “Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho””, onde espelha um conjunto de princípios de atuação, que devem pautar todos aqueles que

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <b>PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> | <b>PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> |
|  |   | Janeiro 2023                            |
|  |   | Revisão 01                              |

atuem ao serviço da CERCÍ São João da Madeira. No referido Código encontra-se prevista a denúncia de comportamentos desadequados, sendo do conhecimento de todos os trabalhadores, estando também acessível na página institucional.

A título de conclusão importa ressaltar que a CERCÍ São João da Madeira tem um papel ativo e de intervenção na sociedade, acredita que pode influenciar positivamente os diferentes atores com que se relaciona, de modo a impulsionar uma mudança sustentada no paradigma da IGUALDADE DE GÉNERO.

S. João da Madeira, 2023 janeiro 02

Elaborado por: Maria Amorim