



# Formação

# Igualdade entre

# Mulheres e Homens

ANA PAIXÃO

Cercimor, 27 de outubro DE 2021



Promovido por:



Em parceria com:



Cofinanciado por:



Fundo Social Europeu

NORTE



CENTRO



ALENTEJO



cercidiana





PROMOVER A  
INFORMAÇÃO/REFLEXÃO ACERCA DA  
SITUAÇÃO DA IMH E DA CONCILIAÇÃO  
NAS ORGANIZAÇÕES DA ECONOMIA  
SOCIAL

PROMOVER O TRABALHO EM REDE



IDENTIFICAR NECESSIDADES E  
DISSEMINAR BOAS PRÁTICAS



# Igualdade

Fórum Economia Social

Como

CAPACITAR DIRIGENTES E  
TRABALHADORES/AS

CRIAR, TESTAR E  
VALIDAR  
METODOLOGIAS E  
INSTRUMENTOS

CRIAR O FÓRUM DA  
ECONOMIA SOCIAL  
PARA A IGUALDADE



# Formação em Igualdade entre Mulheres e Homens

---

## **Objetivo Geral**

Capacitar dirigentes e trabalhadores/as das organizações da economia social para a integração de instrumentos e metodologias com vista à integração da perspetiva de género e de medidas facilitadoras da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal nas suas práticas organizacionais.

## M1 - ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL - 6H

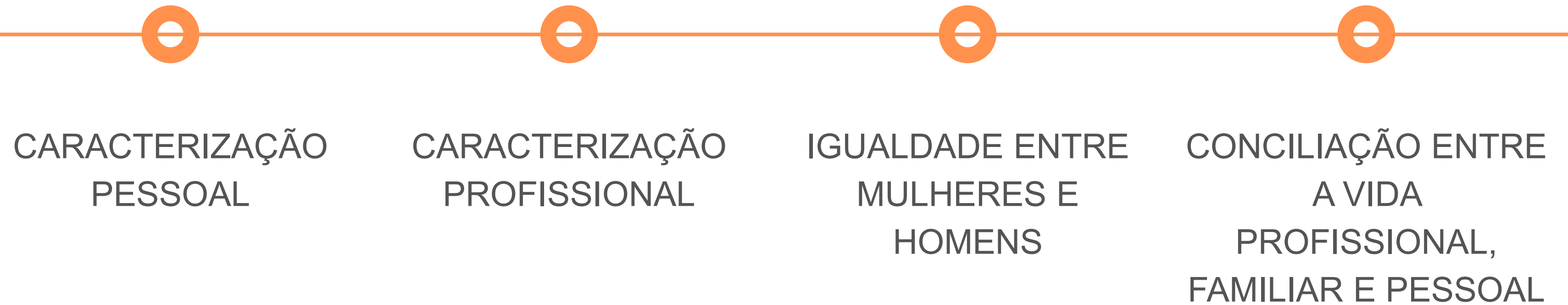
- Conceitos
- Situação Atual
- Mecanismos Nacionais Internacionais para a Promoção da IMH
- A IMH no Quadro da Responsabilidade social

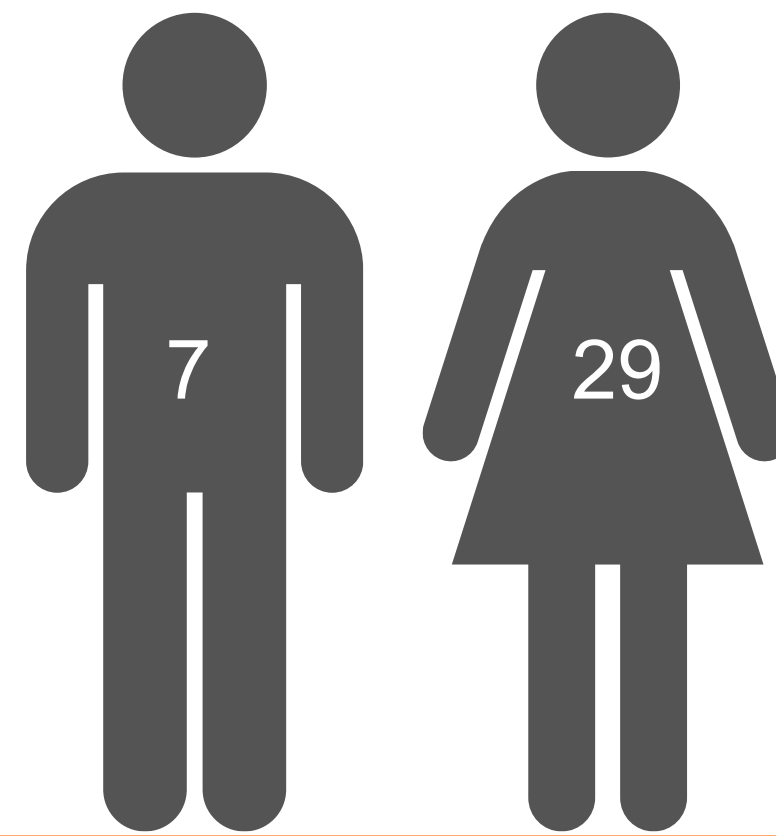


## M2 - METODOLOGIAS E INSTRUMENTOS PARA A PROMOÇÃO DA IMH - 6H

- O Diagnóstico
- o Plano para a Igualdade
- Medidas facilitadoras da conciliação

# PRINCIPAIS RESULTADOS





UNIVERSO - 60 TRABALHADORES/AS

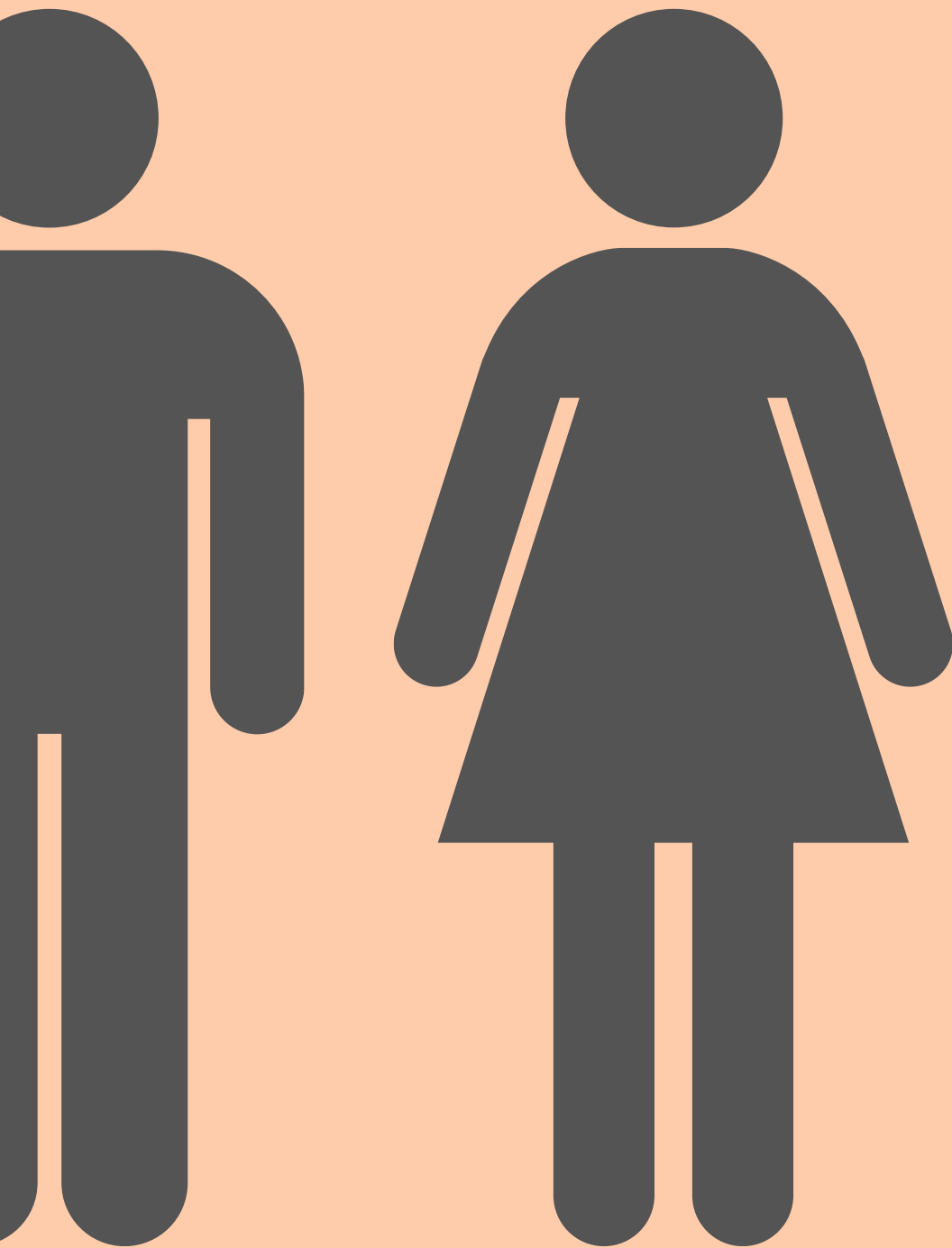
36 - QUESTIONÁRIOS

AMOSTRA - 60%

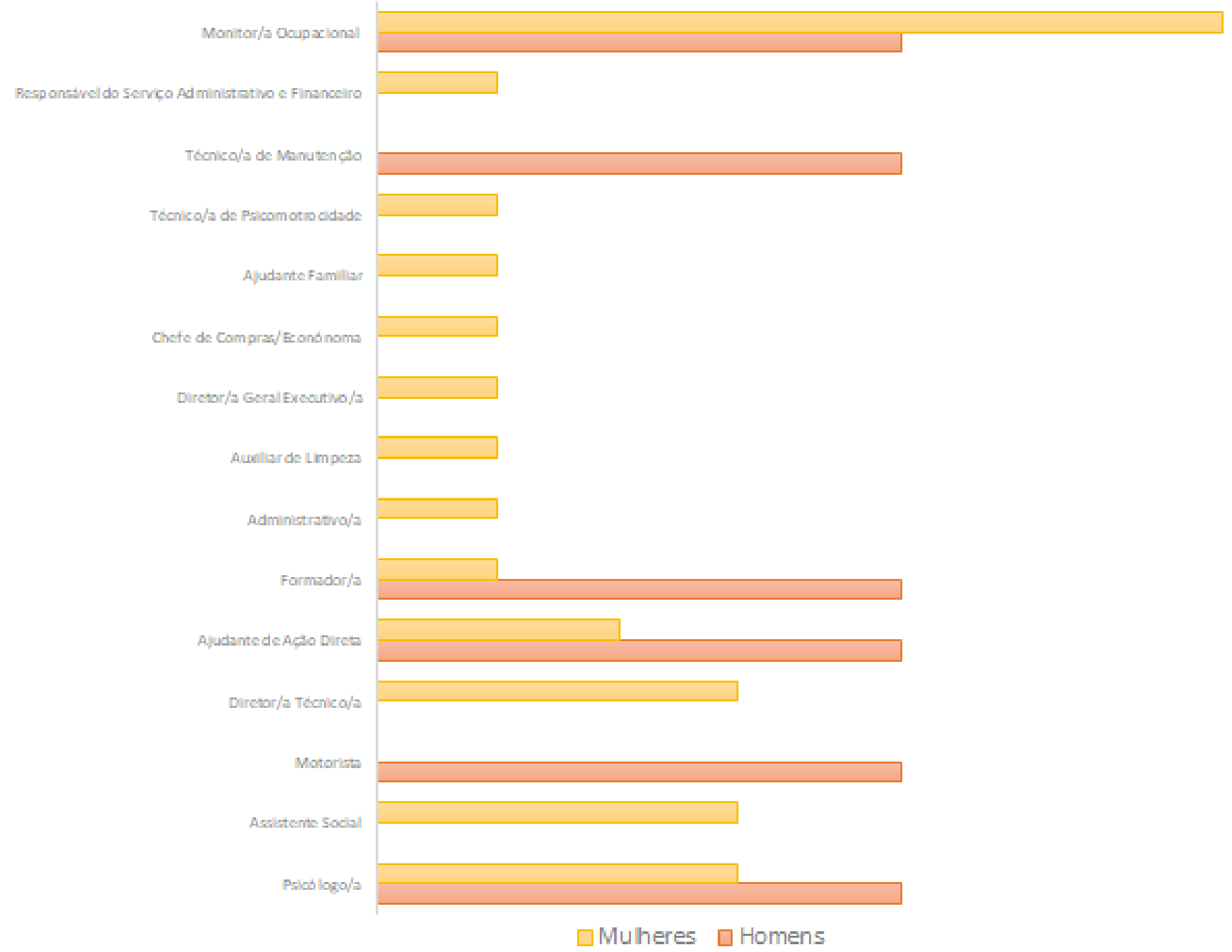
INQUIRIDOS/AS POR SERVIÇO								
	CRI	CAO	Todos os Serviços	LR	CAFAP	Serviço Administrativo e Financeiro	CRFP	Intervenção Precoce
Homens	—	1	—	1	----	1	2	1
Mulheres	1	8	1	5	2	4	2	4



# CATEGORIAS PROFISSIONAIS



**Categoria Profissional (HM%)**



# CARACTERIZAÇÃO PESSOAL

---

## GRUPO ETÁRIO



33.3% - 51 A 55 ANOS  
33.3% - 61 A 65 ANOS



28,6% - 46 A 50 ANOS



28,6% - 1º CICLO  
28,6% - 3º CICLO



20,7% - LICENCIATURA



REPARTIÇÃO  
HETERÓGENA PELAS  
VÁRIAS CATEGORIAS



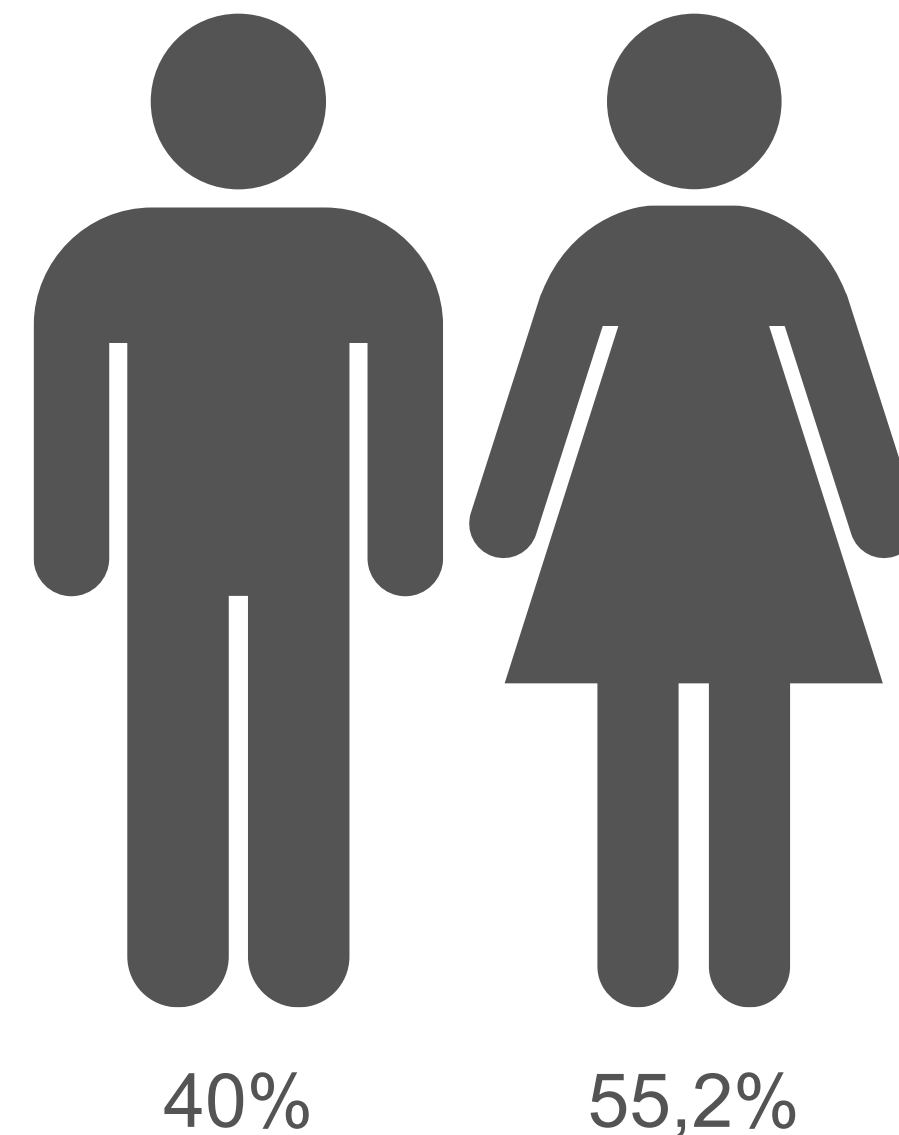
PREDOMINÂNCIA DA  
CONJUGALIDADE DA  
FAMÍLIA



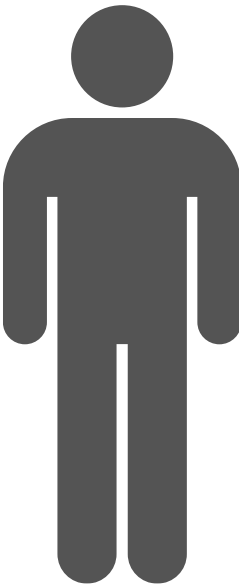
A MAIORIA DOS/AS  
CONJUGES/COMPANHEIROS  
/AS EXERCE UMA  
PROFISSÃO A TEMPO  
INTEIRO

## 1 OU 2 FILHOS/AS A CARGO

- 68 % COM IDADES ATÉ AOS 18 ANOS
- 31% COM IDADES ATÉ 10 ANOS
- REDE FAMILIAR DE APOIO POUCO EXPRESSIVA, APENAS 14,3% RECORRE AOS/ÀS AVÓS
- 83,3% (HM) NÃO PARTILHOU A LICENÇA PARENTAL



# USOS DO TEMPO QUE ASSIMETRIAS?



83,3% (-)1H

60% 2-3H

99,9% (-)1H-3H

50% (-)1H

50% (-)1H

75% 1-2H

50% 1-2 H

50% 1-2H



86,2% (-)1H

44,8% 2-3H

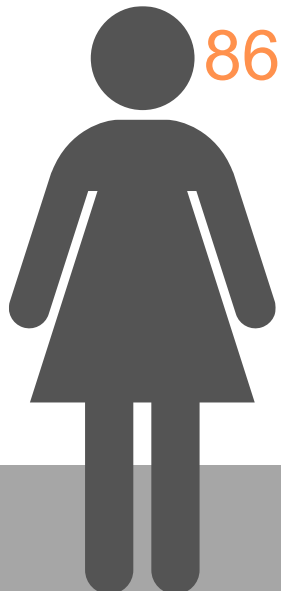
55% 1-2H

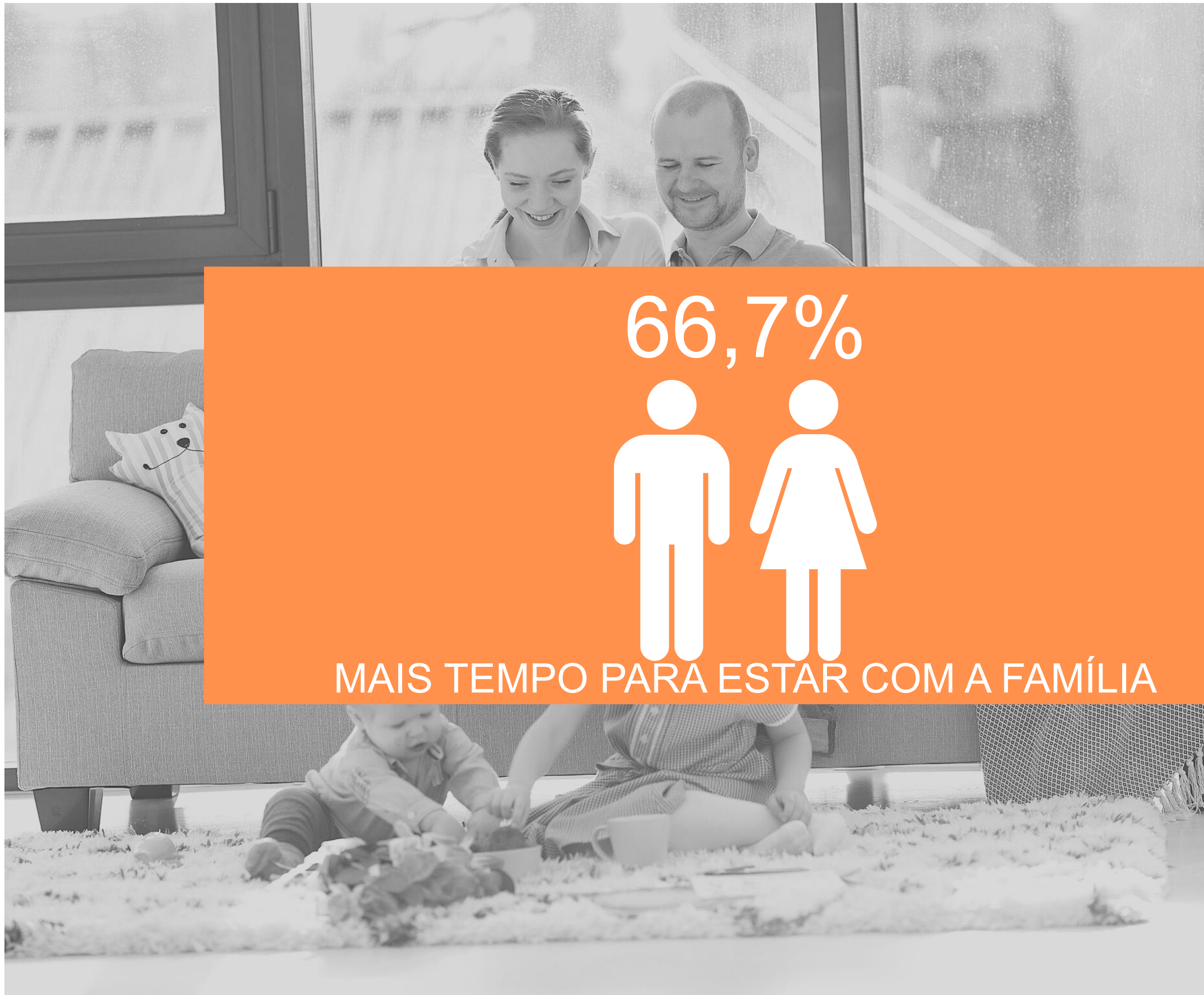
40% (-)1H

48,3% (-)1H

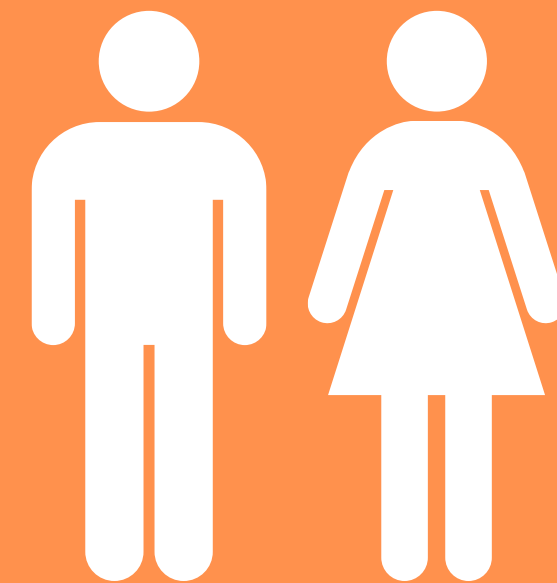
50% 1-2H

40% 2-3H



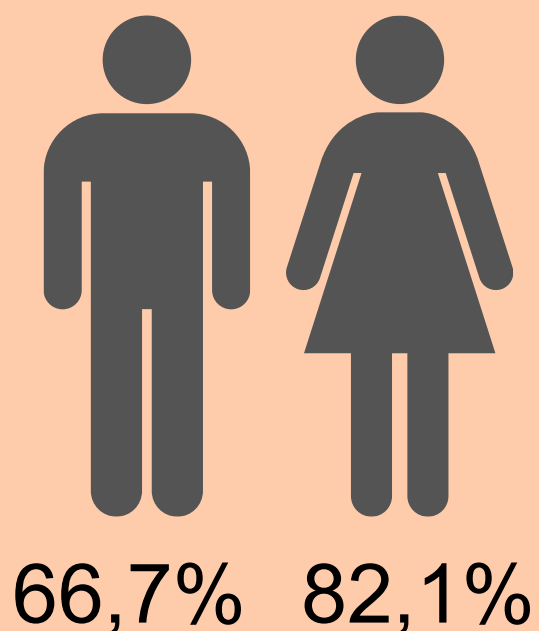


66,7%



MAIS TEMPO PARA ESTAR COM A FAMÍLIA

# A MAIORIA DOS HOMENS E DAS MULHERES ESTÁ SATISFEITA COM O HORÁRIO DE TRABALHO



- H - 50% tem filhos/as a cargo
- M - 20% tem filhos/as a cargo
- Categorias Profissionais:
  - HM - Auxiliares de Ação Direta

O HORÁRIO DE TRABALHO NÃO/NEM SEMPRE SE ADEQUA ÀS SUAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES



Técnicos/as superiores e  
funções de coordenação

## TRABALHAR PARA ALÉM DO HORÁRIO

M - 57,1%

H - 83,3% Pontualmente

## LEVAR TRABALHO PARA CASA

M - 58,6%

H - 50%

Pontualmente

## IMPLICAÇÕES NEGATIVAS NA CONCILIAÇÃO

M - 48,1%

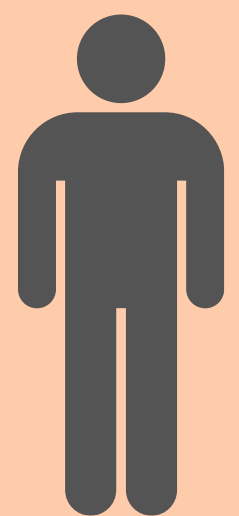
H - 50%

Algumas

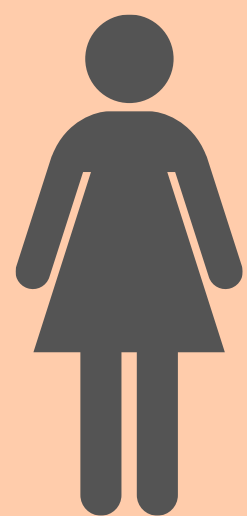
Têm filhos/as a  
cargo



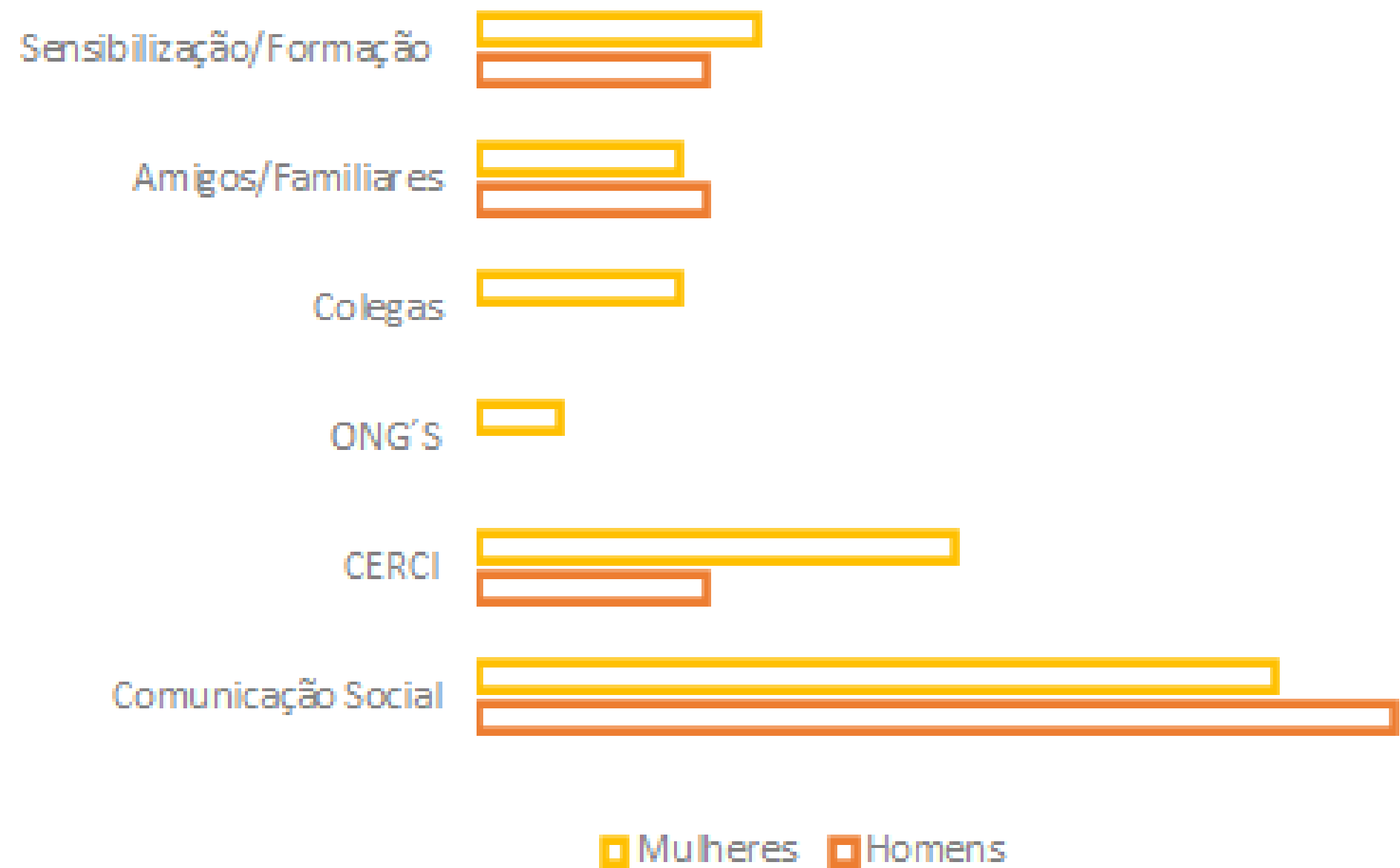
A MAIORIA DOS HOMENS E DAS MULHERES AFIRMA ESTAR INFORMADO/A SOBRE AS TEMÁTICAS DA IMH E CONCILIAÇÃO



80%

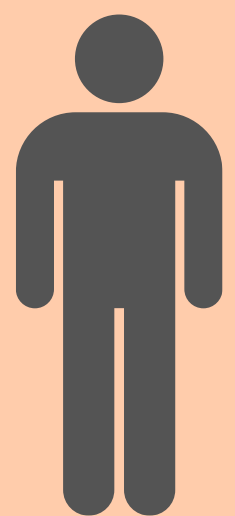


86,2%

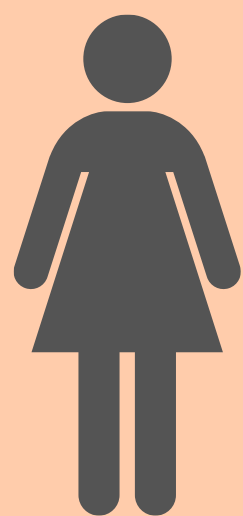




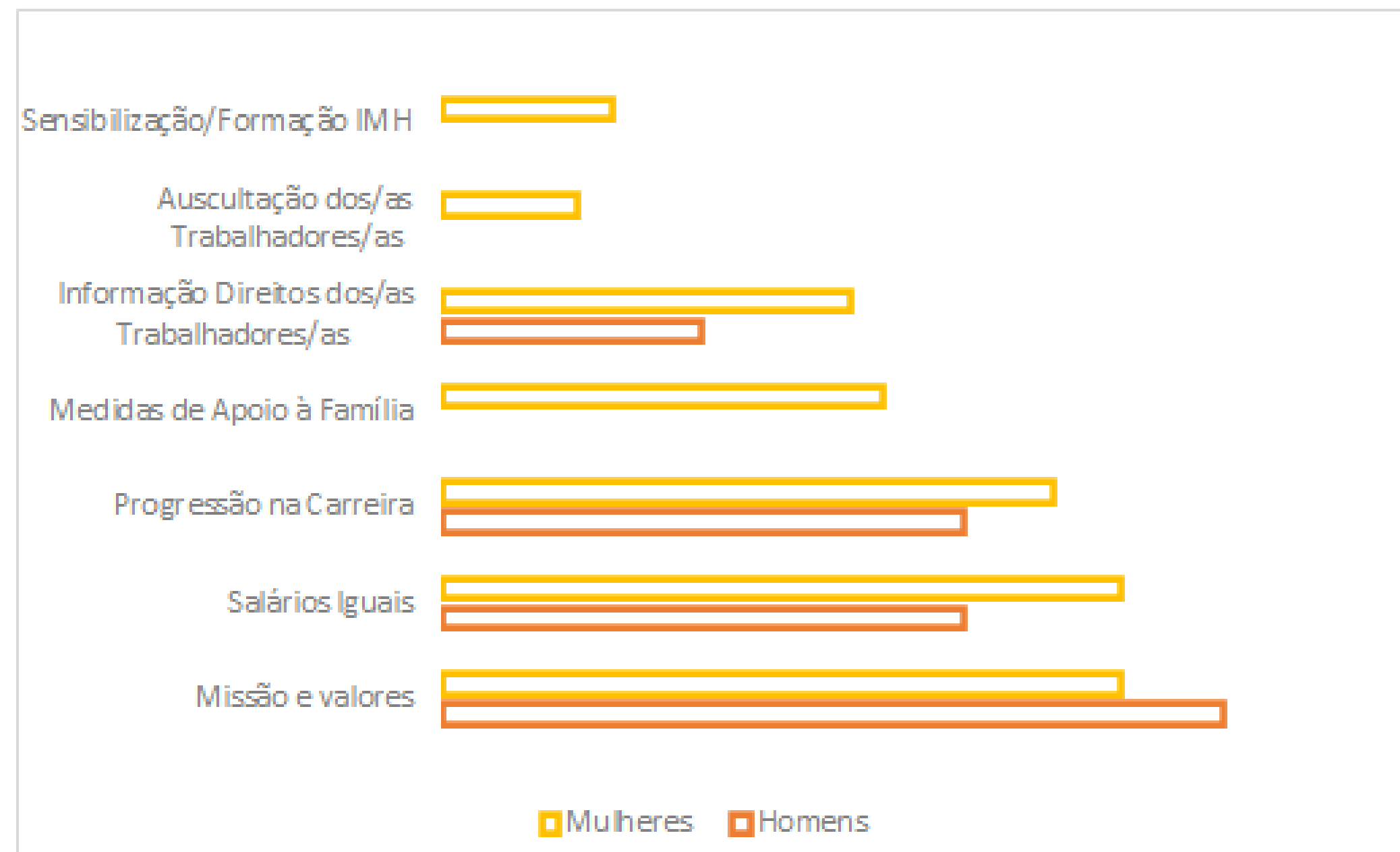
A MAIORIA DOS HOMENS E DAS MULHERES AFIRMA EXISTIR UMA PREOCUPAÇÃO EVIDENTE COM A IMH NA CERCIMOR



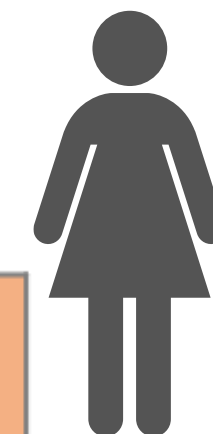
80%



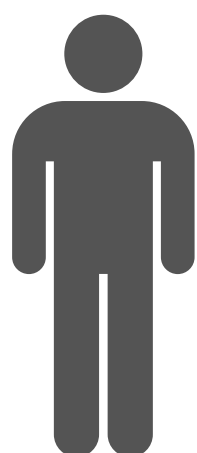
86,2%



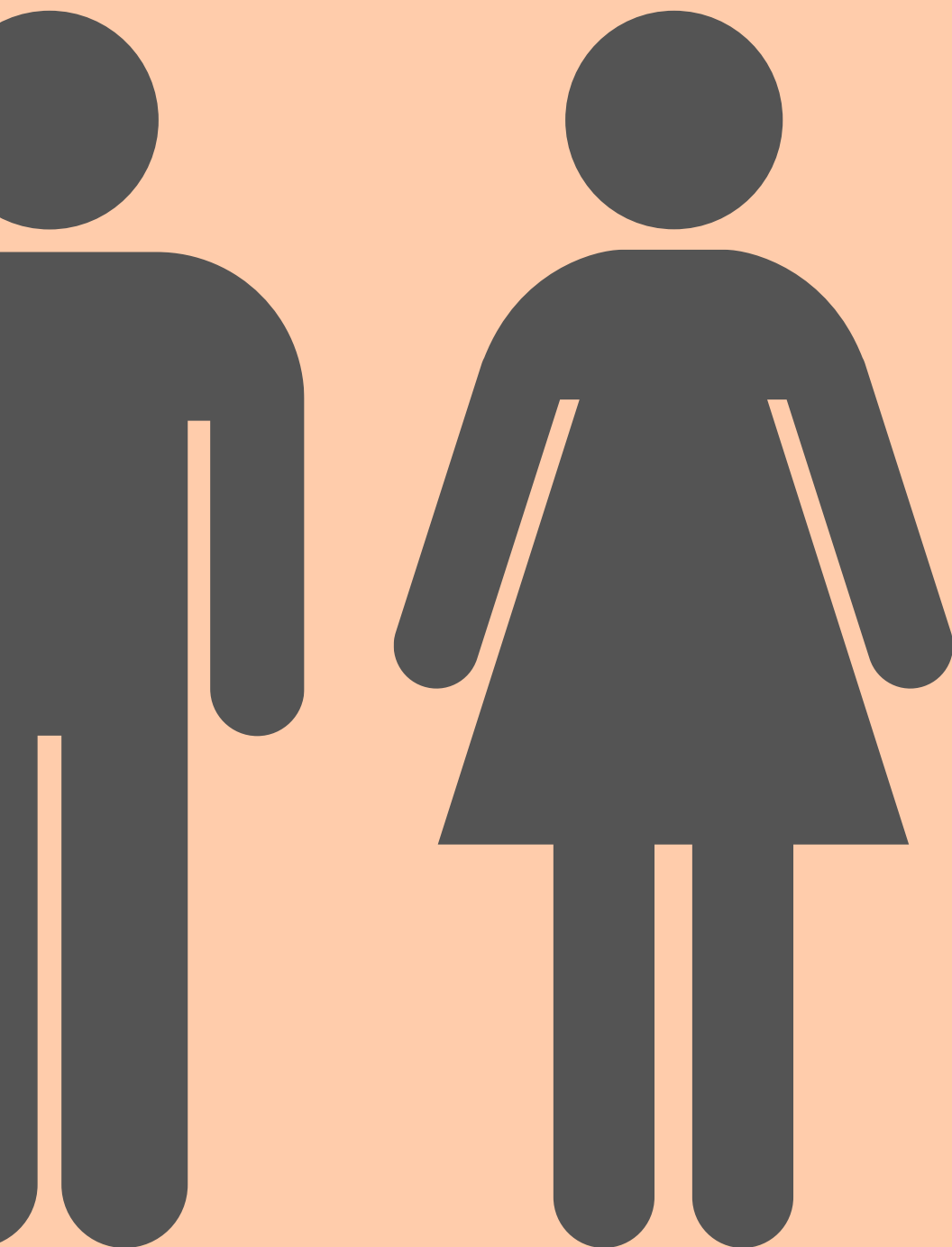
# MEDIDAS FACILITADORAS DA CONCILIAÇÃO - ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO



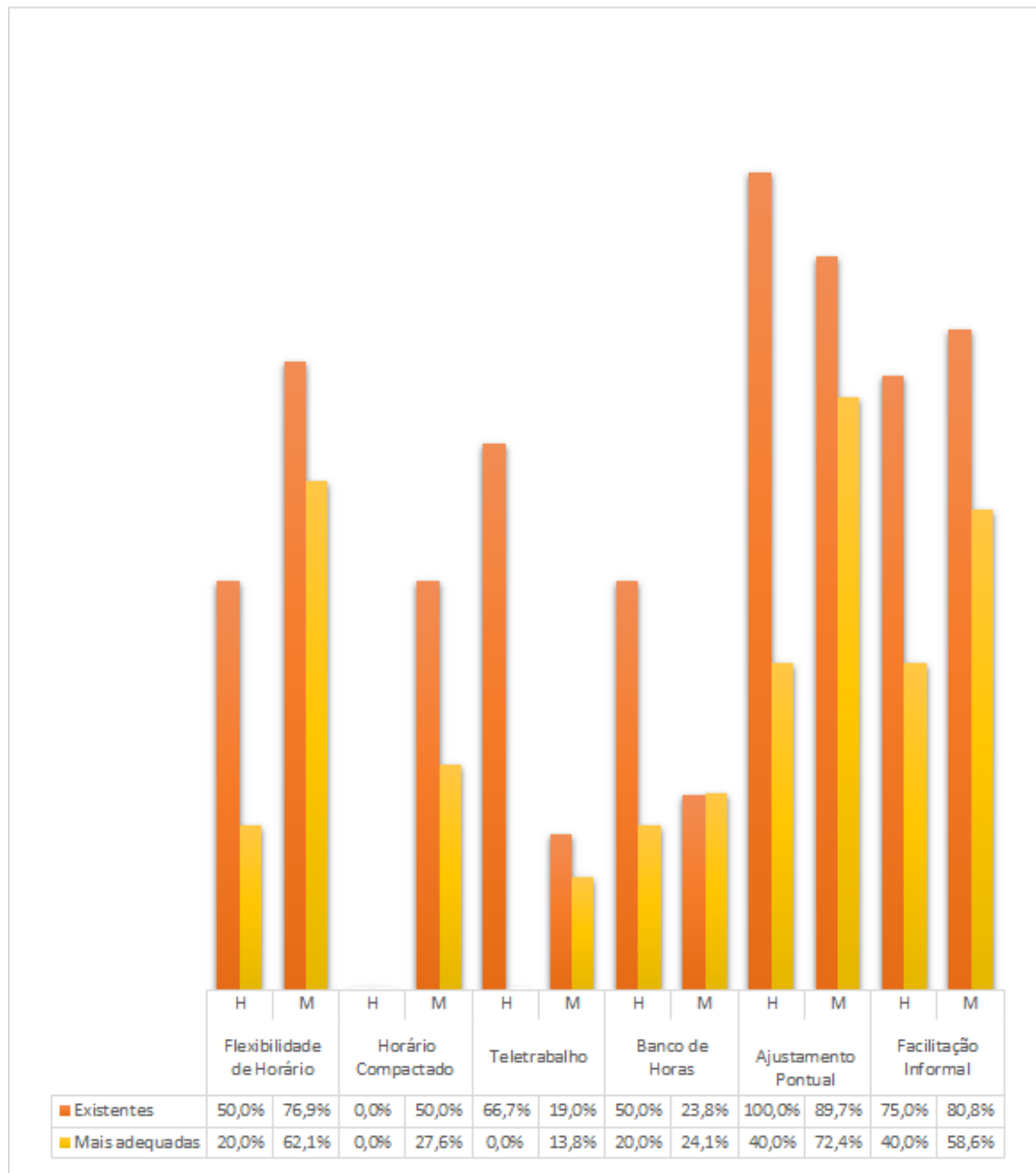
Organização do Tempo de Trabalho	Sim		Não		Não tem conhecimento	
	H	M	H	M	H	M
Flexibilidade de Horário	50%	76,9%	—	11,5%	50%	11,5%
Horário compactado num número reduzido de dias por semana	—	50%	—	29,2%	100%	20,8%
Teletrabalho (antes da Pandemia de Covid-19)	66,7%	19%	—	57,1%	33,3%	23,8%
Banco de Horas	50%	23,8%	50%	66,7%	—	9,5%
Facilitação de ajustamento pontual dos horários de trabalho para assistência à família em situação de emergência	100%	89,7%	—	—	—	10,3%
Facilitação informal de ausência ao trabalho por razões pessoais/familiares	75%	80,8%	—	7,7%	25%	11,5%



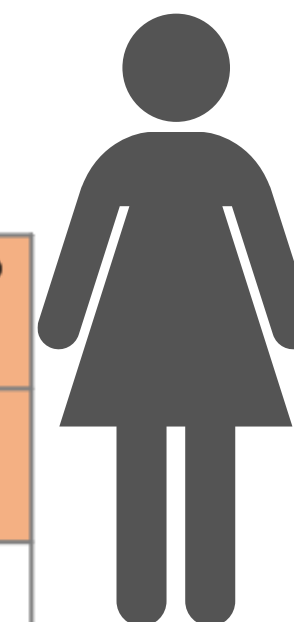
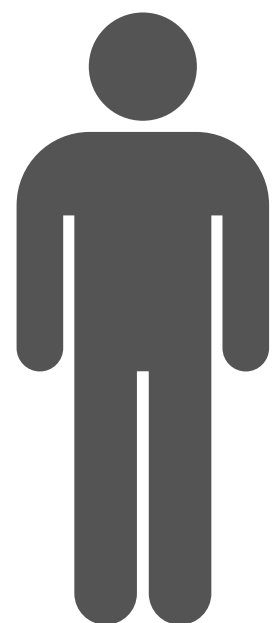
# MEDIDAS FACILITADORAS DA CONCILIAÇÃO EXISTENTES vs ADEQUADAS



## ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

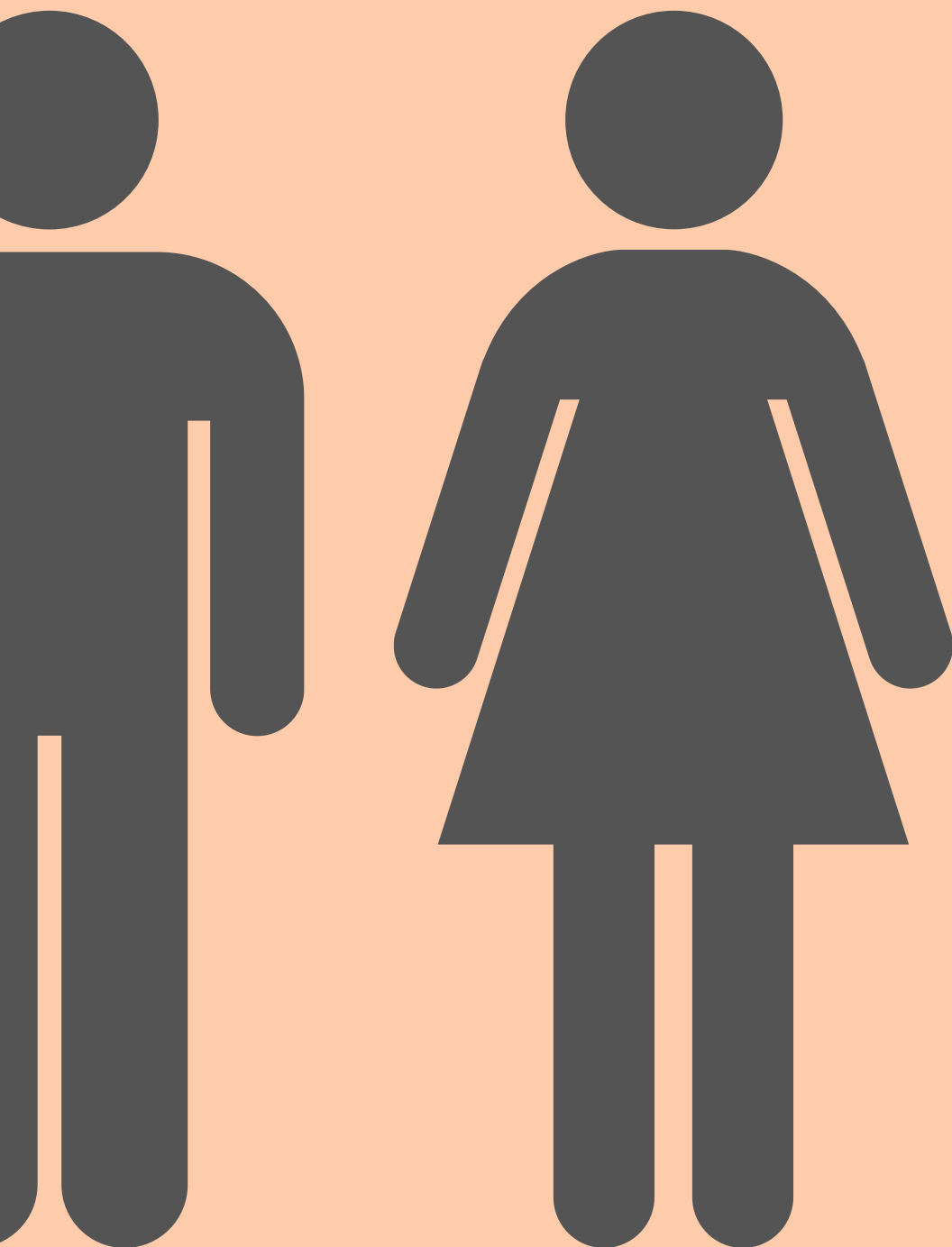


# MEDIDAS FACILITADORAS DA CONCILIAÇÃO - BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES/AS E FAMILIARES

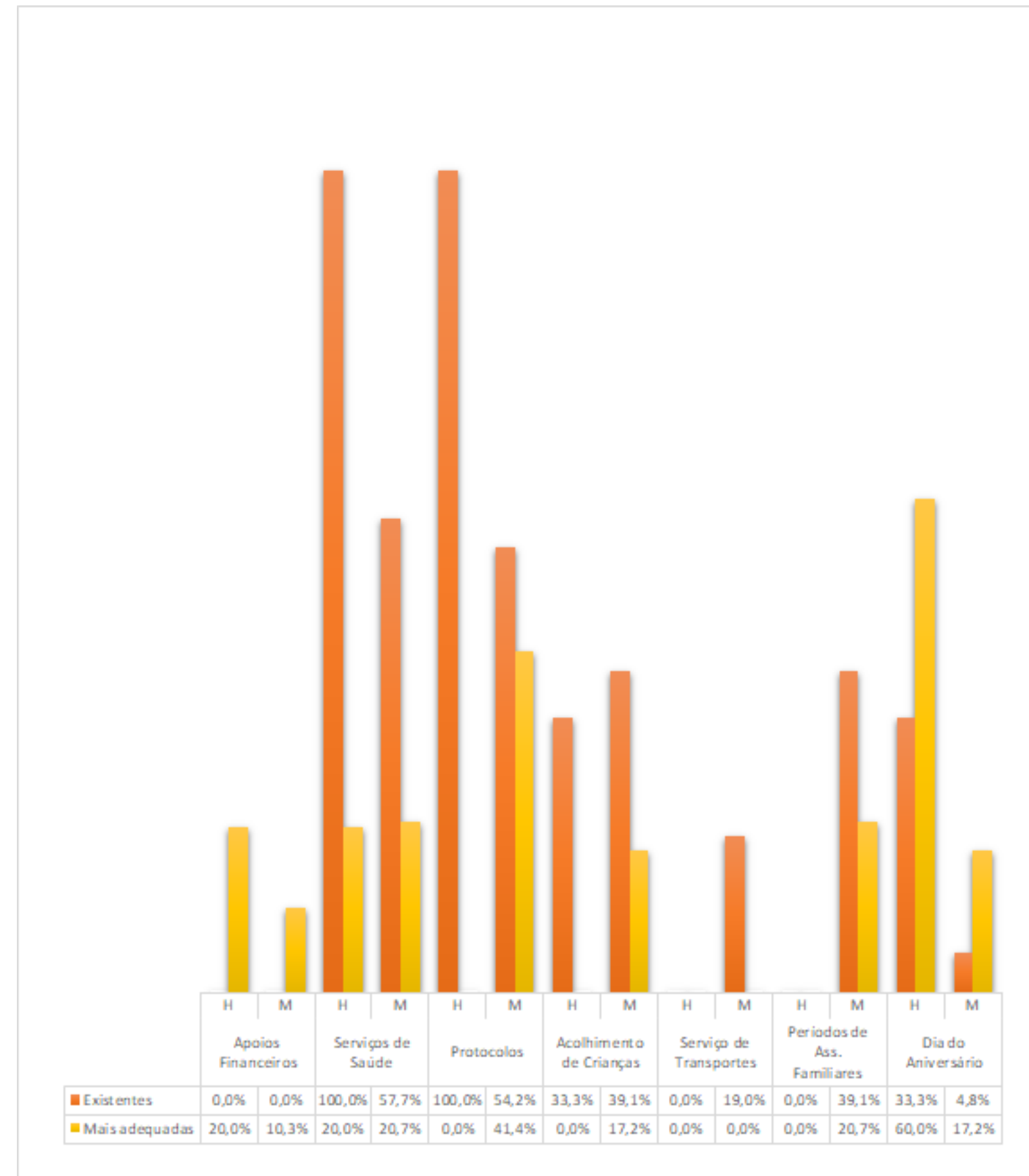


Benefícios diretos a trabalhadores/as e a familiares	Sim		Não		Não tem conhecimento	
	H	M	H	M	H	M
Apoios Financeiros	—	—	—	68,4%	100%	31,6%
Serviços de saúde, bem-estar e de gestão do stress	100%	57,7%	—	26,9%	—	15,4%
Protocolos com serviços vários (educação, saúde, lazer) com benefícios extensíveis ao agregado familiar	100%	54,2%	—	41,7%	—	4,2%
Acolhimento de crianças nas instalações da organização	33,3%	39,1%	—	52,2%	66,7%	8,7%
Serviços de Transportes	—	19%	50%	57,1%	50%	23,8%
Concessão de períodos de assistência a familiares (ascendentes, descendentes e/ou cônjuges) para além dos instituído na lei	—	39,1%	—	47,8%	100%	13%
Atribuição do Dia de Aniversário	33,3%	4,8%	66,7%	95,2%	—	—

# MEDIDAS FACILITADORAS DA CONCILIAÇÃO EXISTENTES vs ADEQUADAS

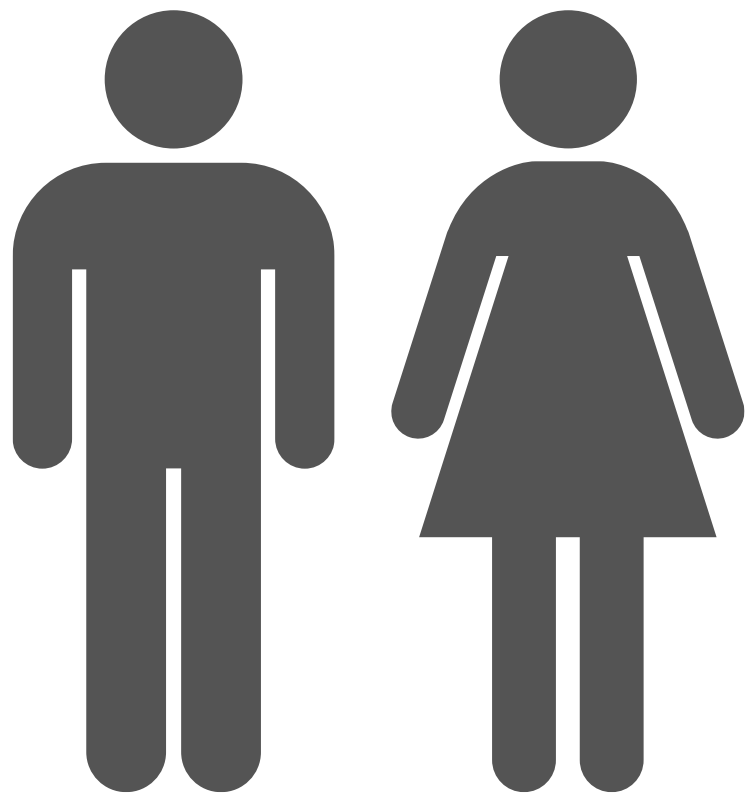


## BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES/AS E FAMILIARES



# OUTRAS MEDIDAS PARA ALÉM DAS EXISTENTES

---



- "Apoios financeiros";
- "Atribuição do Dia de Aniversário";
- "A possibilidade de teletrabalho fora de um contexto pandémico";
- "Ter facilidade em tirar férias".

## IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

É um Direito Humano fundamental, implica a participação equilibrada de mulheres e homens em todas as esferas da vida, incluindo a participação económica, política, social e na vida familiar. Sublinha a liberdade que todos os seres humanos têm de desenvolver as suas capacidades e de fazer as suas escolhas sem as limitações impostas por normas sociais de género.



# Instrumentos de políticas públicas transversais e específicas da área da Igualdade de Género

Declaração  
Universal dos  
Direitos Humanos  
1948

Convenção sobre a  
Eliminação de todas as  
Formas de Discriminação  
contra as Mulheres  
(CEDAW)  
1979

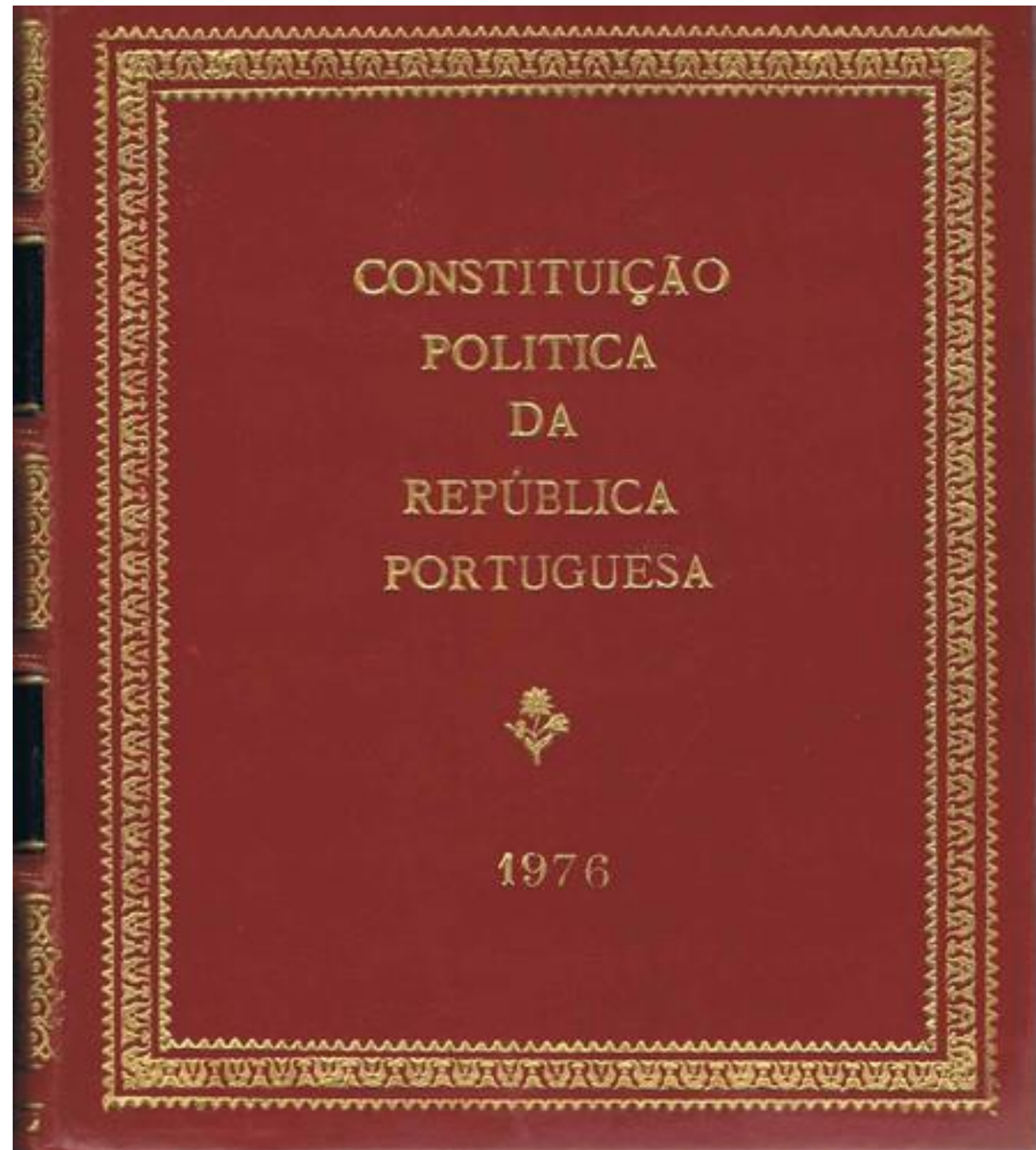
Declaração e a  
Plataforma de Ação  
de Pequim  
1995

Convenção do  
Conselho da  
Europa para a  
prevenção e  
combate à  
violência contra  
as mulheres e a  
violência  
doméstica,  
Istambul  
2011

Objetivos de  
Desenvolvimento  
Sustentável da  
Agenda 2030  
ODS 5: Alcançar a  
igualdade de género  
e empoderar todas  
as mulheres e  
meninas  
2015



# Constituição da República Portuguesa



## Artigo 13º - Princípio da Igualdade

- 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.**
- 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.**

## Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal Mais Igual - 2018-2030

- **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens**

**(PAIMH) – 2018 -2021**

- **Objetivo Estratégico 2 – Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de Mulheres e Homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.**

- **Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e violência doméstica**

**(PAVMVD) – 2018 -2021**

- **Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais**

**(PAOIEC) – 2018 -2021**

# LENTES DE GÉNERO

---





# 60,9%

---

**Em cada 100 pessoas com o ensino superior completo, 61% são mulheres e 39% são homens**

# 80,3%

---

**As mulheres privilegiam as áreas da saúde e proteção social (76,8%) e educação (80,3%).**

**Os homens privilegiam as áreas da engenharia, indústria e construção (69,1%)**



# 14,4%

---

**Apesar de a disparidade salarial entre mulheres e homens ter diminuído – em 2012 era de 18,4% –, as mulheres continuam a ganhar menos 14,4% ou, em números absolutos, menos 148,9 euros, do que os homens.**



**A diferença remuneratória entre homens e mulheres corresponde a 52 dias de trabalho, pago aos homens, não pago às mulheres.**

10 DE NOVEMBRO 2020

**DIA NACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL**

A partir de hoje, até ao final do ano, as mulheres, em Portugal, trabalham sem receber.

NOVEMBRO

2016 - DIA 1

2017 - DIA 2

2018 - DIA 4

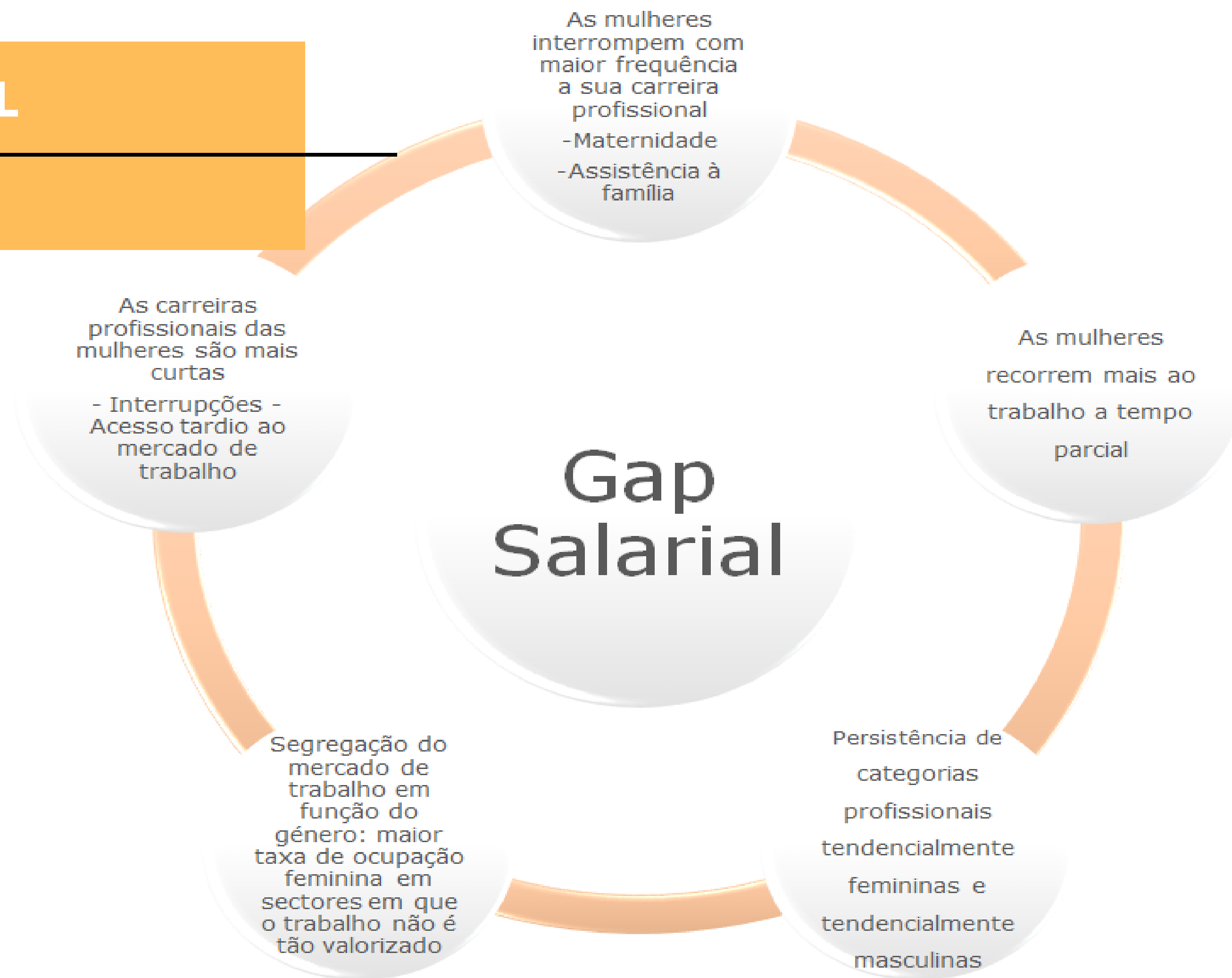
2019 - DIA 8

2020 - DIA 10

Lei da Igualdade Salarial, n.º 60/2018, de 21 de agosto, entrou em vigor a 21 de fevereiro, introduz medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor

TRABALHO IGUAL

VALOR IGUAL





# 1H45M

---

**As mulheres com emprego, despendem mais 1h45 por dia em trabalho não pago.**

**Os homens afetam, ao trabalho remunerado, em média, mais 27 minutos por dia do que as mulheres.**



9%

---

**DOS 308 MUNICÍPIOS PORTUGUESES, APENAS 28  
TÊM COMO PRESIDENTE UMA MULHER(9%)**



# 534

---

**Entre 2004 e 2019 o Observatório das Mulheres Assassinadas da UMAR, registou um total de 534 vítimas de femicídio nas relações de intimidade**







<https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqF0il>



**CONSTRUÇÃO  
SOCIAL E CULTURAL**

---

**A construção da identidade de gênero faz-se desde a infância, pela própria criança, mas resulta da apropriação de um conjunto de normas sociais, valores, crenças e expectativas comportamentais, que antecedem o próprio nascimento.**



**INFÂNCIAS  
GENDERIZADAS**



**“Ninguém nasce mulher: torna-se mulher”.**

**(Simone de Beauvoir, 1952)**



**“O sexo é um dado biológico, uma constante, mas o gênero é uma construção social”**

**(Ann Oakley, 1972)**



**“Uma forma primária de dar significado às relações de poder”**

**(Joan Scott, 1995)**

# SEXO



# GÉNERO

## SEXO

- É um dado biológico Traduz o conjunto de características biológicas e fisiológicas que distinguem os homens e as mulheres

## GÉNERO

- É uma construção social Descreve o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres, formando a sua identidade social



1. O género é um dos primeiros eixos de organização da vida social
2. Influencia a construção e definição da identidade
3. É uma categoria de estratificação social: nas relações familiares nas relações de produção nas relações de reprodução e nas relações de participação social (política e cívica)
4. O género faz-se e o processo contínuo de fazer género reproduz a construção social do mesmo – “doing gender”



# IDENTIDADE DE GÉNERO

Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa.

Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global.

A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos.

# PAPÉIS SOCIAIS DE GÊNERO

Conjunto de normas de ação e comportamento, tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres.

Os papéis de género aprendem-se através do contacto com diversos agentes de socialização primários (e.g. pais e mães) e secundários (e.g. professores/as, pares e outros adultos de referência) dependem de cultura para cultura e podem alterar-se.

# ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO

«Os estereótipos de género são padrões ou ideias sociais e culturais preconcebidos que atribuem às mulheres e aos homens características e papéis determinados e limitados pelo seu sexo. Constituem um grave obstáculo à consecução da verdadeira igualdade de género e contribuem para a discriminação em razão do sexo. Tais estereótipos podem limitar o desenvolvimento dos talentos e aptidões naturais de raparigas e rapazes, mulheres e homens, as suas preferências e experiências educativas e profissionais, bem como as oportunidades de vida em geral.»



**Estereótipos relacionados com os traços de personalidade (independência vs. docilidade)**

**Estereótipos relativos aos papéis desempenhados (chefe de família vs. cuidadora dos filhos/as)**

**Estereótipos relativos às atividades profissionais (camionista vs. rececionista)**

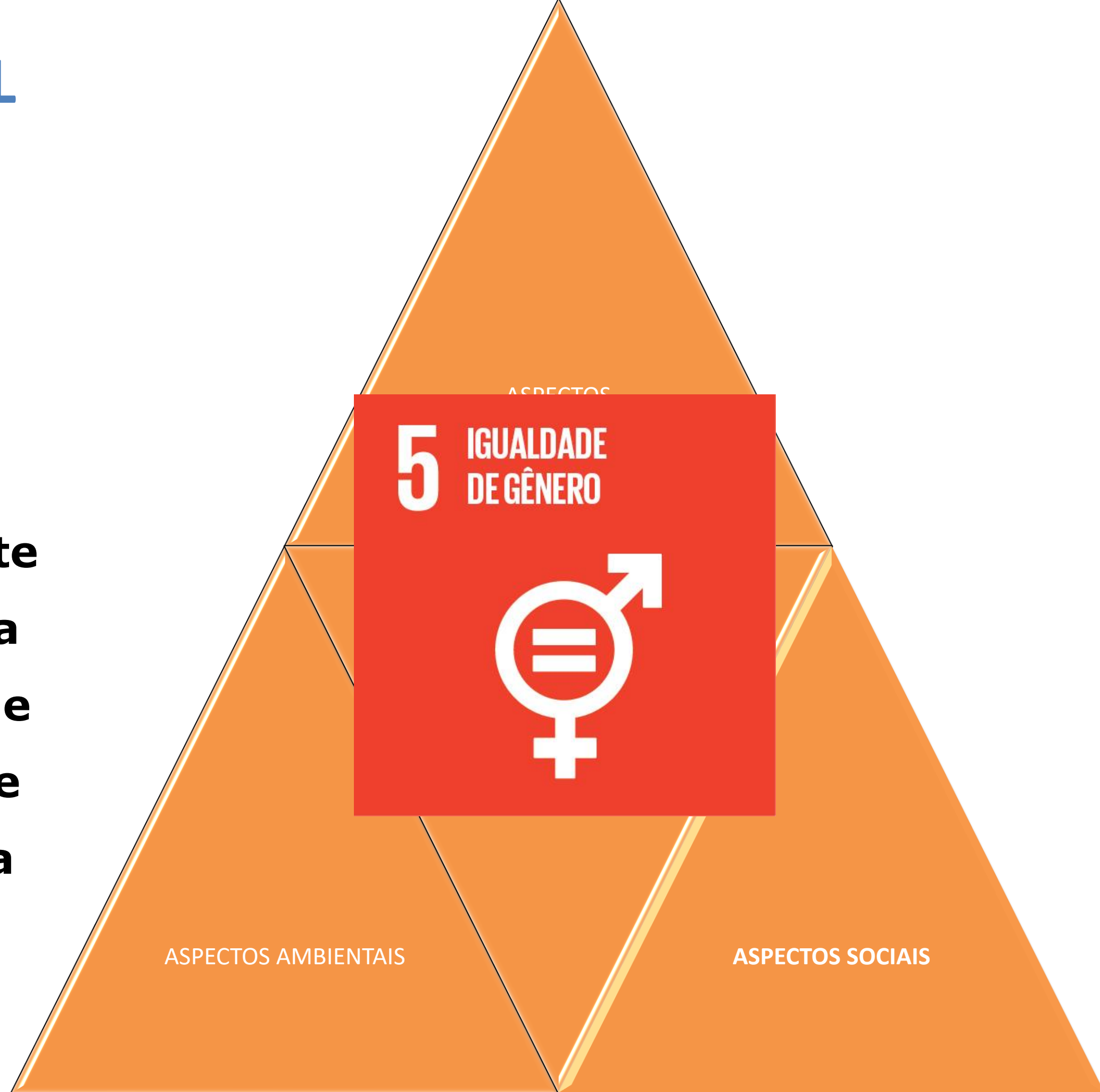
**Estereótipos relacionados com as características físicas (ombros largos e corpo musculado vs. Formas corporais arredondadas e harmoniosas)**

# RESPONSABILIDADE SOCIAL

## Prioridade

### Promover a mudança

**Desenvolver coerentemente uma consciência individual e um ambiente social favoráveis à concretização da Igualdade de Género susceptíveis de alterar as condições estruturais que mantêm a situação generalizada da discriminação.**



# As organizações...

São constituídas por Mulheres e Homens

Produzem e reproduzem desigualdades e discriminações, através da sua cultura e práticas

São locais de aprendizagem social



**Economia  
Social  
=  
Economia  
centrada nas  
pessoas**





# QUAL O SEU PAPEL NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO?



# DIMENSÕES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

## Dimensão interna

- Gestão dos recursos humanos
- **IGUALDADE DE GÉNERO**
- Conciliação da vida familiar e profissional
- Gestão da Diversidade
- Saúde e segurança no trabalho
- Adaptação à mudança
- Gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais

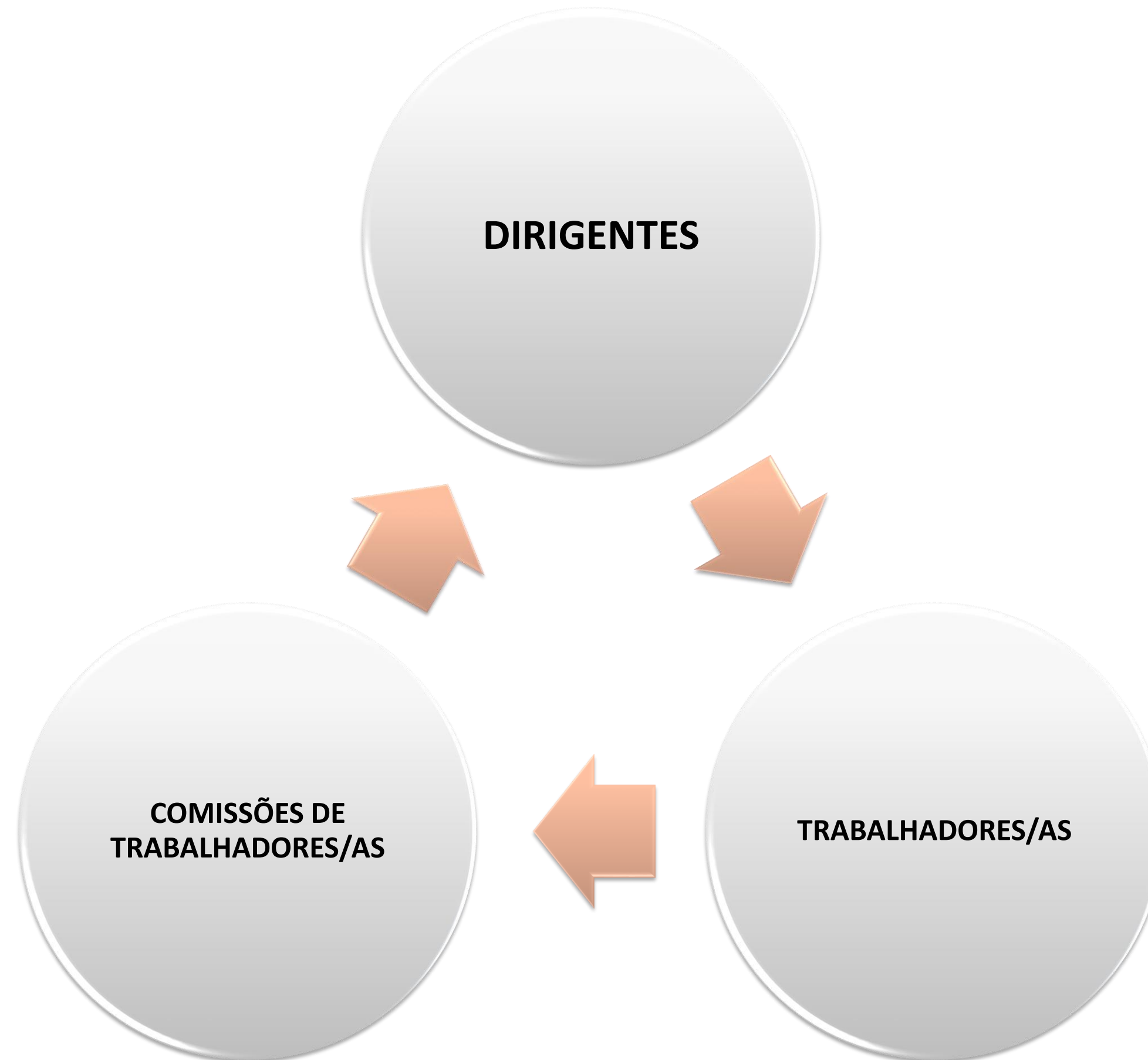
## Dimensão externa

- Parceiros comerciais, fornecedores e consumidores
- Comunidades locais
- Direitos humanos
- **IGUALDADE DE GÉNERO**
- Preocupações ambientais globais

# QUEM SAI A GANHAR...

	A NÍVEL INTERNO	A NÍVEL EXTERNO
Capitalização dos Recursos	Potenciação de conhecimentos e competências dos seus RH pela inclusão de todos/as	Inovação e criatividade nos serviços Prestados ao público-alvo
	A NÍVEL INTERNO	A NÍVEL EXTERNO
Fidelização e Motivação	Fidelização de trabalhadores/as Contribuição para um bom ambiente de trabalho Aumento da motivação	Atração e retenção de capital humano Confiança e credibilidade perante a comunidade
	A NÍVEL INTERNO	A NÍVEL EXTERNO
Produtividade	Redução do absentismo Redução dos índices de rotatividade Maior satisfação de trabalhadores/as	Fator de rentabilidade perante a maior rentabilização de recursos
	A NÍVEL INTERNO	A NÍVEL EXTERNO
Reputação e Imagem	Maior transparência na relação entre trabalhadores/as e organização	Reconhecimento pela promoção de medidas de IMH, enquanto entidade com boas praticas no quadro da responsabilidade social

# INTEGRAR A IMH NUMA ORGANIZAÇÃO





## ***Mainstreaming de Género***

"A abordagem integrada da IG (*mainstreaming de género*), consiste na reorganização, na melhoria, no desenvolvimento e na avaliação dos processos de implementação de políticas, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos actores geralmente implicados na decisão política"

# Plano para Igualdade



**Diagnóstico**

**Formação**

**Sensibilização**

**Animador/a  
para**

**Instrumentos**

**Mainstreaming**

**a Igualdade**

**de  
Género**

## Planeamento Estratégico

- Estratégia, Missão e Valores da Organização

## Gestão de RH

- Recrutamento e Seleção
- Formação Contínua
- Gestão de Carreiras e Remunerações
- Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as
- Respeito pela Dignidade de M e H no local de trabalho
- Conciliação
- Benefícios Diretos a Trabalhadores/as e Famílias
- Proteção na Maternidade/Paternidade e Assistência à Família

## Comunicação

- Comunicação Interna e Externa:
- Pela utilização de linguagem inclusiva
- Pela inclusão de H e M nos anúncios e publicidade realizada

## Relação com a Comunidade

- Iniciativas para o Exterior

# Comunicação – inclusiva

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Dois princípios fundamentais

**Visibilidade**

**Equilíbrio / Simetria**

A linguagem e a comunicação não devem “consagrar a hegemonia do modelo masculino”, reitera a declaração, recomendando a utilização de “formas neutras”.





## **Intervir na linguagem é:**

- **“Mudar a forma de falar, ler e escrever, revelando uma forma de perceber e estar no mundo;**
- **Tomar consciência da discriminação linguística;**
- **Desconstruir a ilusão da linguagem comum;**
- **Não agir como se a linguagem nos controlasse e nos fizesse dizer.”**

# INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

---

“O Luís era realmente um homem honrado. Dedicava-se a causas em que acreditava. Era um homem forte mas virtuoso e o seu grande sonho era tornar-se governante. Paulo, o seu irmão, era um homem público e um aventureiro. Muitos achavam-no um homem perdido.

Era um cortesão, um verdadeiro homem do mundo”.

Mulher Honrada, forte mas virtuosa, **governanta**

Mulher Pública, aventureira, **cortesã, mulher do mundo – conotação negativa**

# HOMEM

(latim homo, -inis)

s. m.

[Zoologia] Mamífero primata, bípede, com capacidade de fala, e que constitui o gênero humano.

Indivíduo masculino do gênero humano (depois da adolescência).

[Figurado] Humanidade, gênero humano.

Cônjuge ou pessoa do sexo masculino com quem se mantém uma relação sentimental e/ou sexual.

Pessoa do sexo masculino que demonstra força, coragem ou vigor

# MULHER

latim mulier, -eris)

s. f.

Pessoa adulta do sexo feminino.

Cônjuge ou pessoa do sexo feminino com quem se mantém uma relação sentimental e/ou sexual.

[Pejorativo] mulher pública: meretriz.

# NOS DOCUMENTOS:

---

- O emprego dos dois gêneros (feminino e masculino) sempre que não saibamos se o destinatário é homem ou mulher (**ex: Exm.<sup>a</sup> Senhora e Exm.<sup>o</sup> Senhor**)
- O uso do termo cônjuge, para designar tanto a mulher como o marido
- A referência à mulher e ao homem em todos os tipos de trabalho e funções profissionais
- A menção dos dois gêneros separados por uma barra oblíqua quando não existir um só vocábulo abstrato ou neutro (**ex: a/o interessada/o; o/a trabalhador/a**)

# TERMOS NEUTROS:

---

- Cônjuge ou parceiro/parceira em vez de marido e mulher
- O executivo em vez de os ministros
- A direção em vez do diretor
- As chefias em vez do chefe de departamento/divisão
- Quem pretender candidatar-se em vez de os candidatos
- Cada pessoa terá de ...
- Cada representante terá de ...
- Cada participante terá de ...



## A evitar...

- Pareces uma menina, porta-te como um homem!
- Deixa-te de mariquices!
- Tem calma ... (A reação dela foi um bocadinho histérica, não foi?)
- Para mulher de carreira, és muito feminina

- [https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt\\_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf)



# Planeamento Estratégico

---

- Estratégia, missão e valores da organização





# Planeamento Estratégico

---

- **Estratégia, missão e valores da organização**

## Missão

A Cercimor tem por finalidade a solidariedade social e o desenvolvimento de atividades de apoio a diferentes domínios de intervenção com crianças, jovens e adultos em risco, com incapacidades, deficiências ou desvantagens, na promoção de igualdade de oportunidades.

## Visão

Ser uma organização de referência com vista à inclusão na vida social e ativa de crianças, jovens e adultos em risco, com incapacidades, deficiências ou desvantagens, respondendo aos desafios do presente e do futuro numa perspectiva de promoção da Oportunidade como Direito ao longo da vida.

## Valores

Igualdade de oportunidades; Transparência; Responsabilidade; Confidencialidade; Cooperação; Integridade; Independência; Profissionalismo e Compromisso.

**Os valores  
influenciam os  
princípios, as  
políticas, os  
procedimentos e as  
práticas**

COMPROMISSO COM A PROMOÇÃO DA IMH

ESTATUTOS

REGULAMENTO INTERNO

PLANOS DE ATIVIDADES

RELATÓRIOS DE ATIVIDADES

Por ex. A Organização promove e incorpora o princípio da IG nas várias iniciativas que desenvolve

Definir processos de recrutamento e seleção neutros, nos quais não exista implicação direta do sexo dos/as candidatos/as;

---

## **DIRETOR TÉCNICO**

Com o seguinte perfil:

(m/f)

- Licenciatura ou Mestrado em Serviço Social, Psicologia, Educador Social, Animador Social ou Direito;
- Experiência de 5 anos em LIJ, Centro Educativo ou outra Resposta Social Equivalente;
- Residência em Guimarães ou concelhos limítrofes;
- Isenção de Horário de Trabalho;
- Disponibilidade Imediata;
- Remuneração Compatível com Experiência.
- Só se aceitam candidaturas em formato digital e para o seguinte

*email: candidaturas.cjsjose@gmail.com*

## **PART-TIME (M/F) EMPREGADAS E COZINHEIRA 2<sup>a</sup>**

Café/Restaurante. C/muita experiência e residentes no Porto. Cozinheira das 20h ao fecho.

# GESTÃO DE RH - Recrutamento e seleção

---

- Privilegiar a constituição de equipas de recrutamento e seleção mistas;
- Incentivar a contratação de Mulheres e Homens para funções em que se encontrem sub-representados/as;
- Proceder ao tratamento de toda a informação relativa à gestão de recursos humanos da instituição por sexo;

# GESTÃO DE RH - Formação

---

- Incorporar nos conteúdos programáticos dos diferentes cursos de formação a desenvolver, um módulo sobre IMH
- Promover/facilitar o acesso a formação em horário laboral, (previamente acordada entre as partes, de modo a não prejudicar o desenvolvimento das atividades da organização)

# GESTÃO DE RH - Diálogo Social e Participação

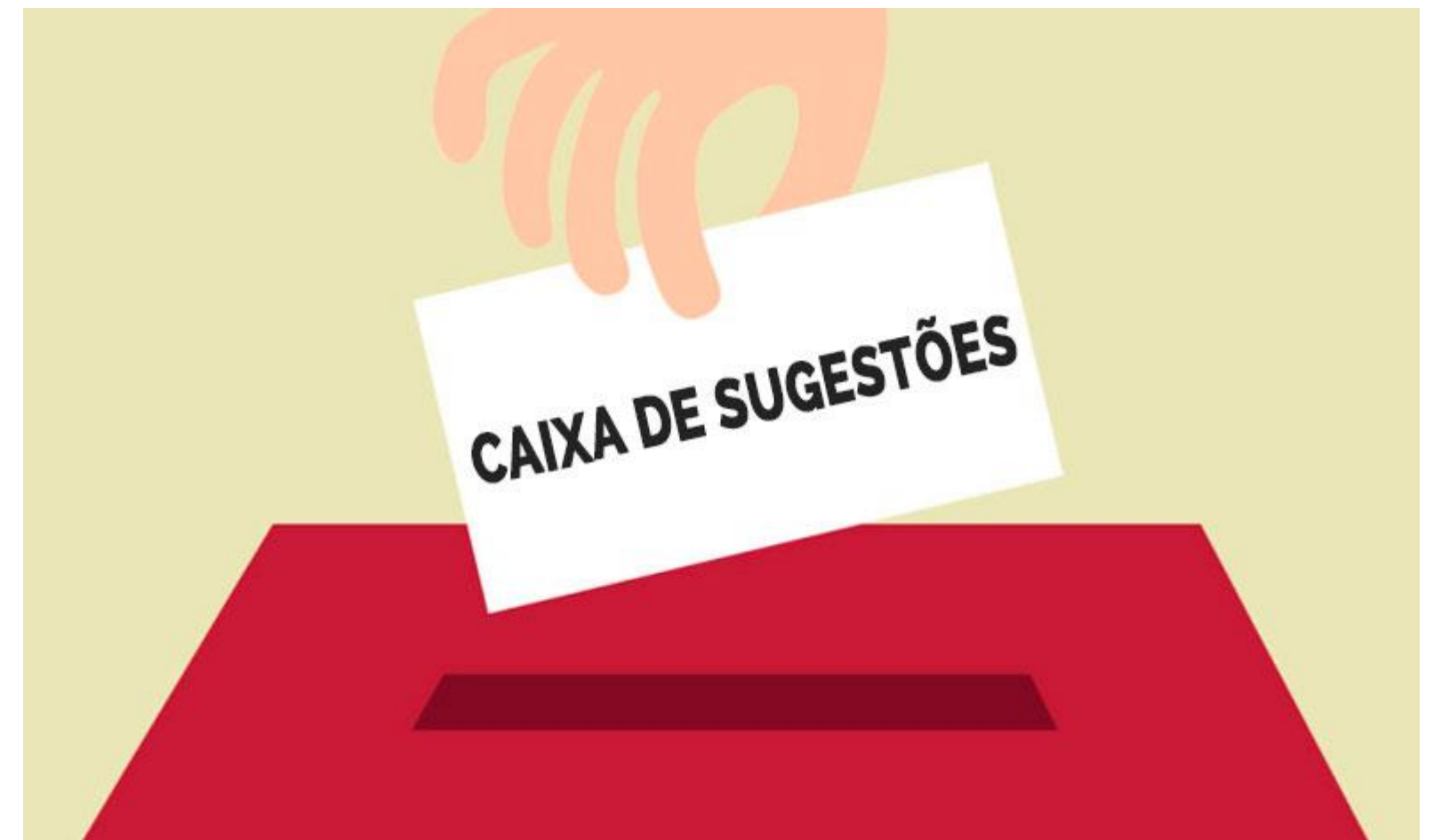
---

- Promover reuniões com os/as trabalhadores/as para fomentar o diálogo e a participação;
- Garantir que todos/as têm acesso à mesma informação
- Afixar em local visível os direitos e deveres dos/as trabalhadores/as
- Incluir questões relacionadas com as medidas de IMH e Conciliação nos questionários de avaliação interna

# GESTÃO DE RH - Diálogo social e Participação

---

- Incentivar a apresentação de sugestões em matéria de IMH e Conciliação (CAIXA DE SUGESTÕES – Garantir o feedback)





Que canais de  
comunicação  
utilizamos?





## **GESTÃO DE RH** -Dignidade de M e H no local de trabalho

---

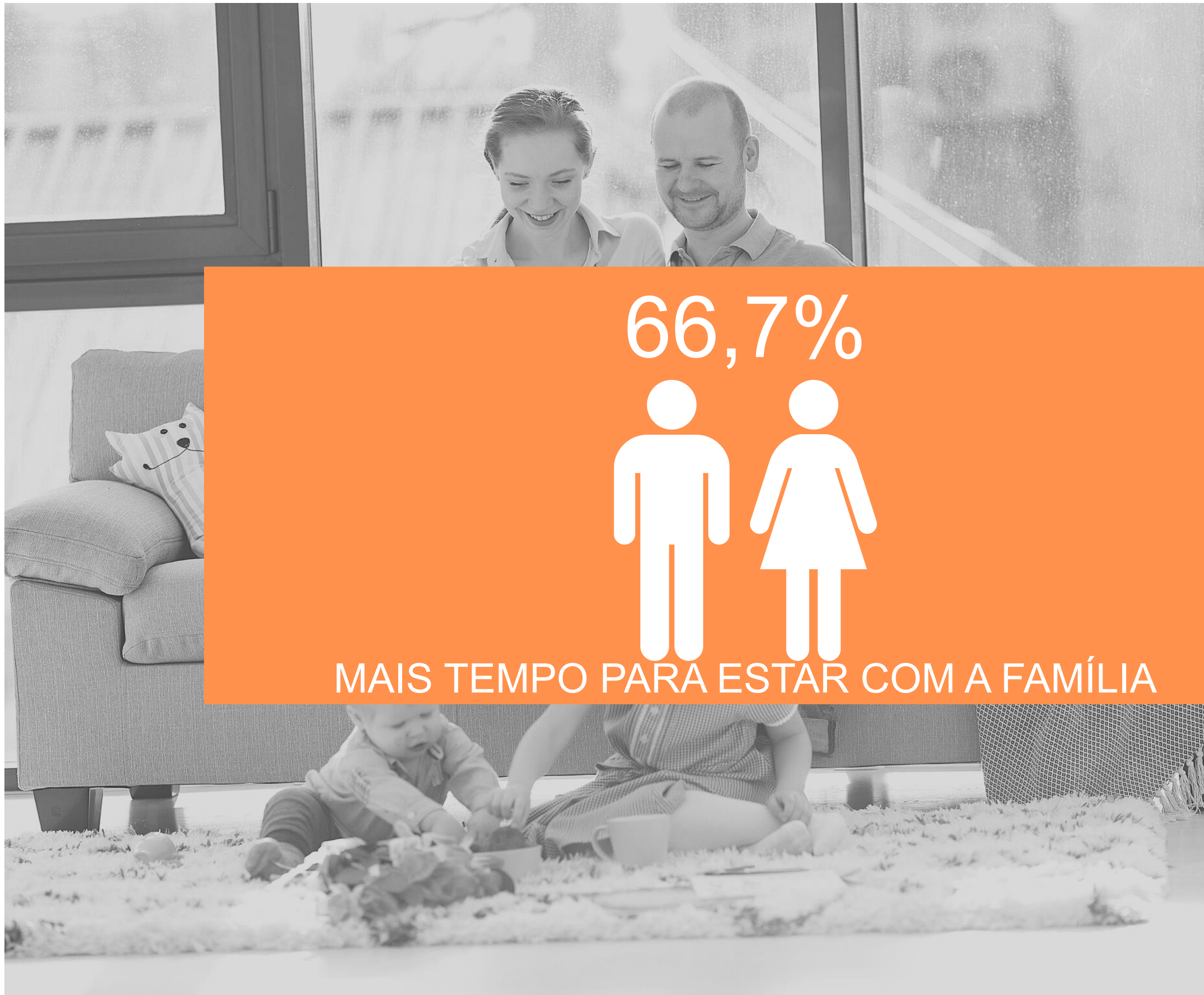
- Possuir normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de trabalhadores/as no local de trabalho e que permitam conhecer os procedimentos a adotar em situações de assédio moral e/ou sexual no local de trabalho: Regulamento Interno, manual do trabalhador/a, Código de Ética, etc
- Divulgar informação sobre assédio, suas consequências e quais as sanções disciplinares e civis que a sua prática pode implicar
- Promover um ambiente de trabalho não premissivo e punitivo de práticas de assédio -

FORMAR



“todos os trabalhadores 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.»

CPR artigo 59º, nº1, alínea b),

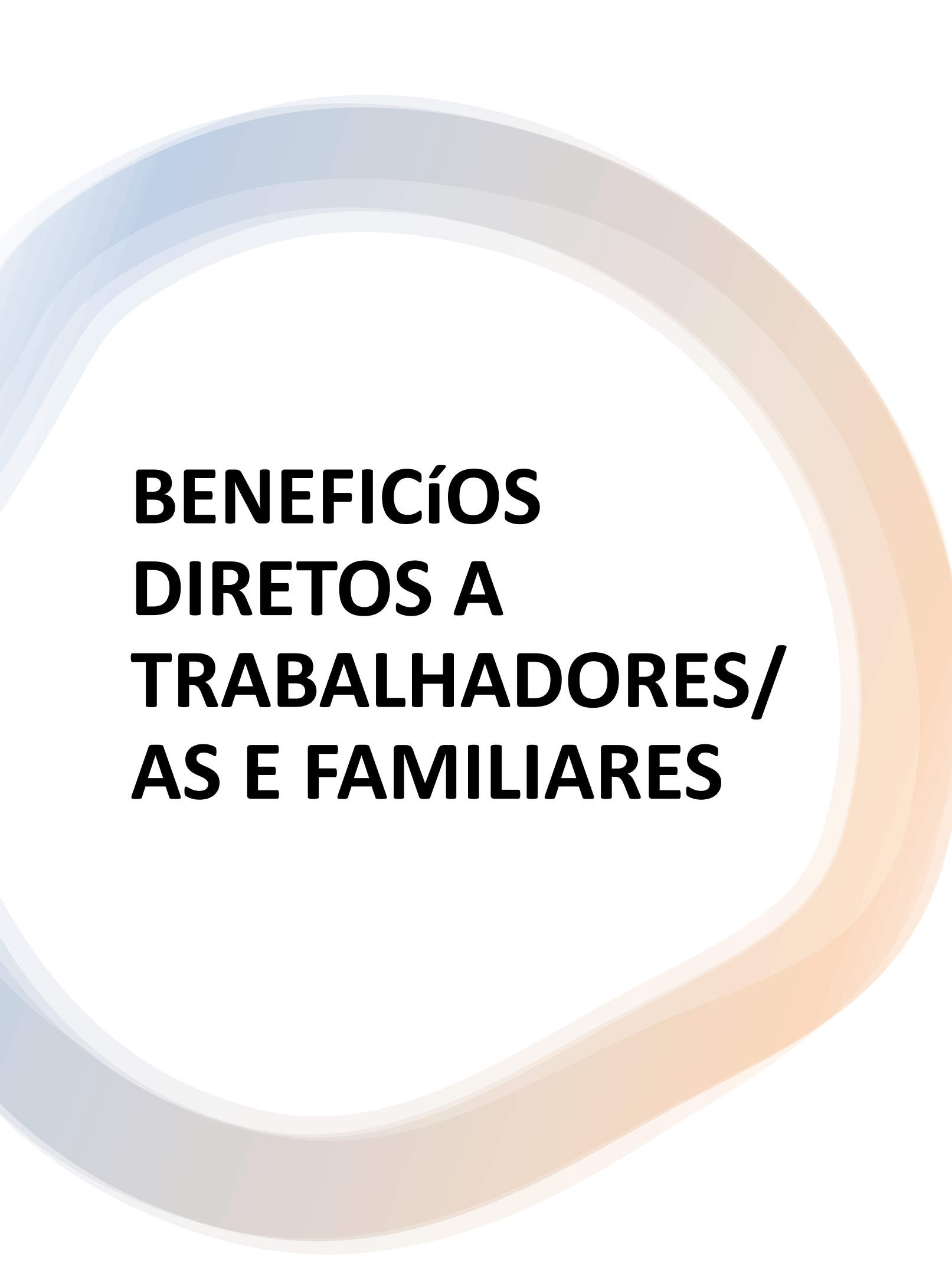




# **ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO**

- **Flexibilidade de Horário**
- Horário compactado num número reduzido de dias por semana
- Teletrabalho
- Banco de horas
- **Facilitação de ajustamento pontual do horário de trabalho**
- **Facilitação informal de ausência ao trabalho**

Organização do Tempo de Trabalho	Sim		Não		Não tem conhecimento	
	H	M	H	M	H	M
Flexibilidade de Horário	50%	76,9%	—	11,5%	50%	11,5%
Horário compactado num número reduzido de dias por semana	—	50%	—	29,2%	100%	20,8%
Teletrabalho (antes da Pandemia de Covid-19)	66,7%	19%	—	57,1%	33,3%	23,8%
Banco de Horas	50%	23,8%	50%	66,7%	—	9,5%
Facilitação de ajustamento pontual dos horários de trabalho para assistência à família em situação de emergência	100%	89,7%	—	—	—	10,3%
Facilitação informal de ausência ao trabalho por razões pessoais/familiares	75%	80,8%	—	7,7%	25%	11,5%



# **BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES/ AS E FAMILIARES**

- Apoios financeiros
- **Serviços de saúde, bem-estar, gestão do stress**
- Protocolos
- ATL
- Serviço de transportes
- Concessão de períodos para assistência a família para além dos instituídos na lei
- Dia do aniversário

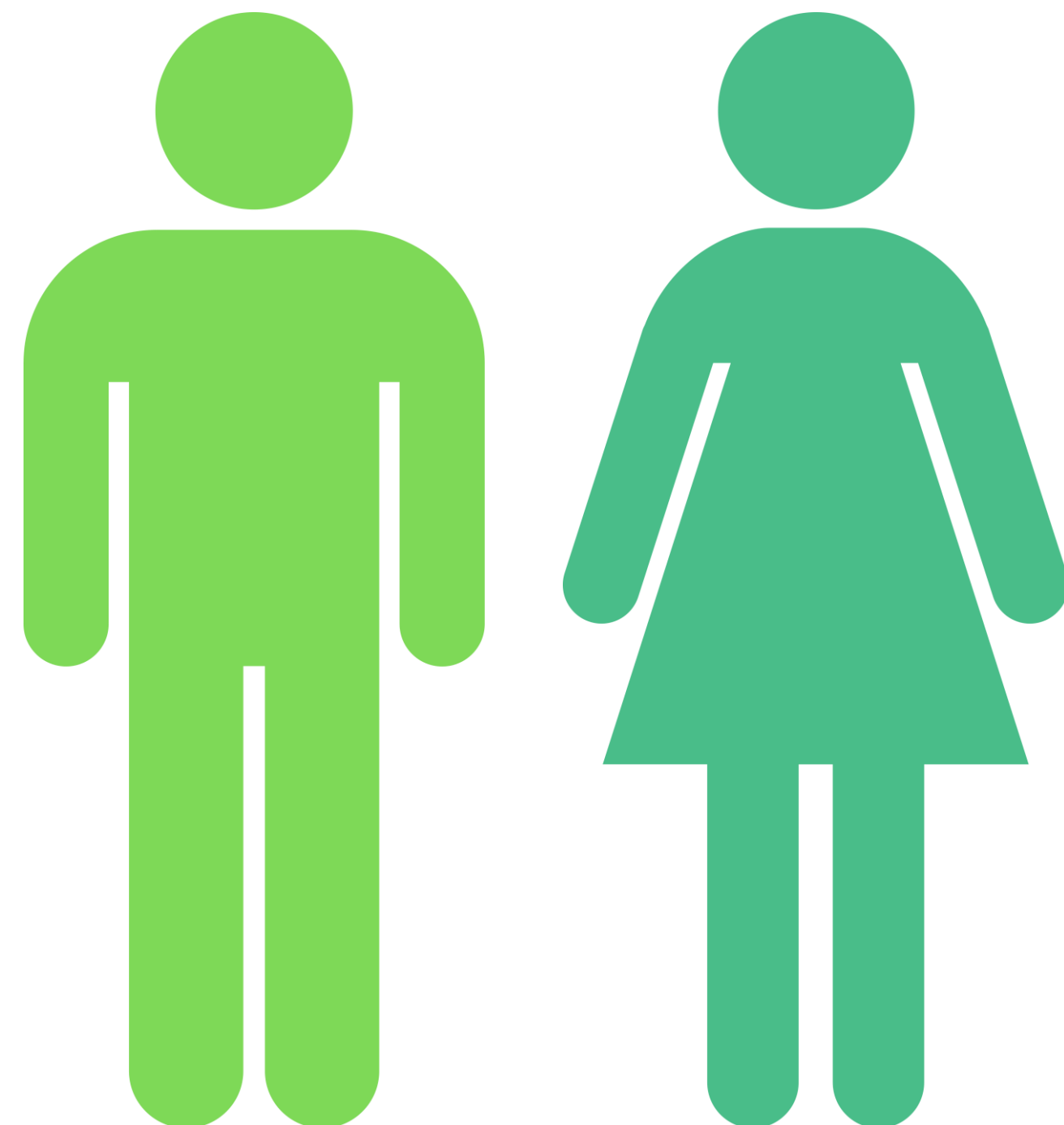
Benefícios diretos a trabalhadores/as e a familiares	Sim		Não		Não tem conhecimento	
	H	M	H	M	H	M
Apoios Financeiros	—	—	—	68,4%	100%	31,6%
Serviços de saúde, bem-estar e de gestão do stress	100%	57,7%	—	26,9%	—	15,4%
Protocolos com serviços vários (educação, saúde, lazer) com benefícios extensíveis ao agregado familiar	100%	54,2%	—	41,7%	—	4,2%
Acolhimento de crianças nas instalações da organização	33,3%	39,1%	—	52,2%	66,7%	8,7%
Serviços de Transportes	—	19%	50%	57,1%	50%	23,8%
Concessão de períodos de assistência a familiares (ascendentes, descendentes e/ou cônjuges) para além dos instituído na lei	—	39,1%	—	47,8%	100%	13%
Atribuição do Dia de Aniversário	33,3%	4,8%	66,7%	95,2%	—	—



Igualdade de Género na Economia Social e Solidária

# MEDIDAS PROMOTORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO E DA CONCILIAÇÃO

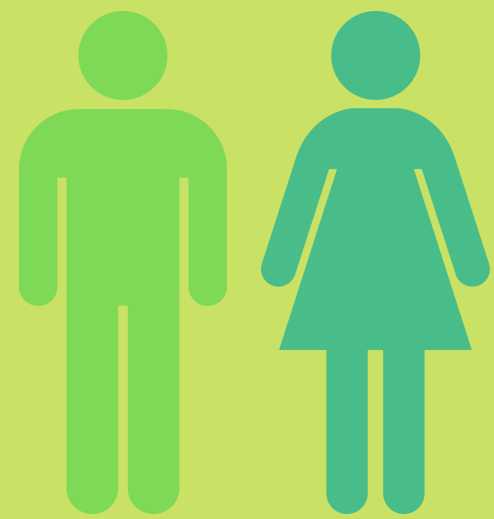
---





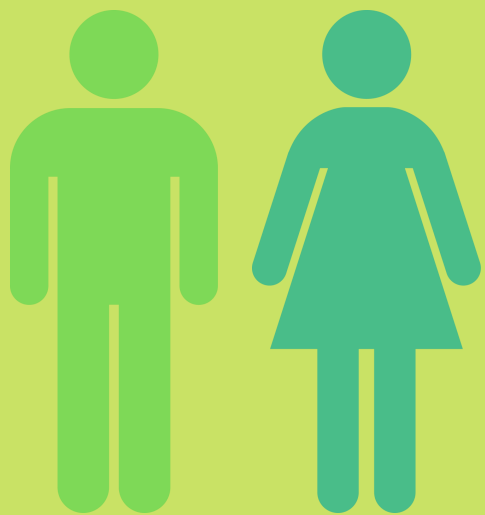
# IMH

- Ações de sensibilização em IMH para os/as cônjuges ou companheiros/as dos/as trabalhadores/as
- Promover a rotatividade de funções dentro da mesma categoria profissional
- Divulgar mensagens promotoras da IMH



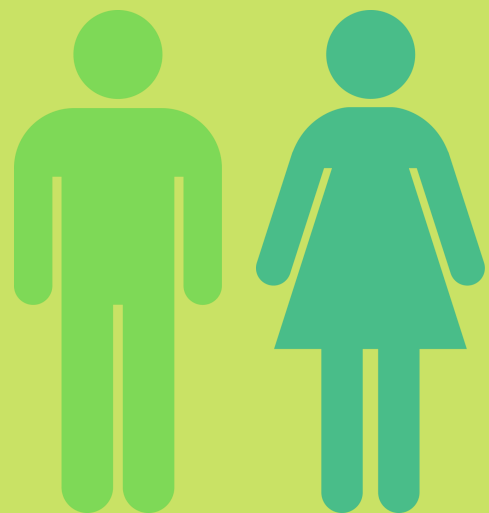
# CONCILIAÇÃO

- Conciliar os períodos de férias para casais que trabalham na mesma organização
- Disponibilizar e/ou informar sobre os serviços de apoio à conciliação existentes no concelho
- Existência de equipamentos próprios ou estabelecimento de protocolos com serviços de apoio para filhos/as de trabalhadores/as (creches, JI, ATL, colónias de férias)



# BEM-ESTAR

- Criar dentro da organização espaços de descontração
- Promover a realização de exercício físico dentro da organização
- Dia aberto às chefias
- Dia da família



- A transmissão da mensagem de forma apelativa e criativa;

- Fácil utilização para a divulgação da temática da Igualdade de Género;

- Um compromisso com a Igualdade de Género;

- Disponibilização na internet



# Diálogo Social e Igualdade nas empresas

---



<https://www.youtube.com/watch?v=xo7Jg8JadF8>

**Para inspirar... adaptar...transformar...**

**INOVAR!!!**





	MEDIDA	OBJETIVO	DESTINATÁRIOS/AS
CONCILIAÇÃO			
BEM-ESTAR			