

Compromisso para promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação.

Os estatutos da ARAAM consagram nos: "*Artigo 3º-A "Associação Regional dos Agricultores do Alto Minho" é uma Associação democrática e autónoma, independente do Estado e dos partidos ou ideologias políticas ou confissões religiosas.*", *Artigo 5º - Podem ser sócios da "Associação Regional dos Agricultores do Alto Minho", agricultores, técnicos agrícolas ou outros profissionais que exercem a sua atividade em direta ligação à agricultura.*"

A igualdade e não discriminação constituem direitos humanos fundamentais. A igualdade de oportunidades, o reconhecimento e a valorização de homens e mulheres, em todos os seus domínios, constituem pilares fundamentais numa sociedade justa e com confiança no futuro.

Em Portugal a Constituição da República Portuguesa consagra o direito à igualdade, social e de género, à igualdade de oportunidades, e à não discriminação.

Por isso as atividades da ARAAM terão sempre em conta os aspetos relacionados com a igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual.

A igualdade de género significa a igualdade de direitos e deveres entre os géneros masculino e feminino. O conceito de igualdade social é mais facilmente percebido quando visto pela perspectiva contrária, da desigualdade. Desigualdade social representa a diferença no padrão de vida e nas condições de acesso a direitos, bens e serviços entre integrantes de uma sociedade. A igualdade de oportunidades não se baseia apenas no princípio da não discriminação. Mesmo não havendo discriminação pode não assegurar o acesso às mesmas oportunidades, por exemplo no acesso à educação ou ao trabalho. Neste sentido, muitas vezes a promoção da igualdade implica tratar de forma diferente.

A discriminação consiste numa ação ou omissão que dispense um tratamento diferenciado (inferiorizado) a uma pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua pertença a uma determinada raça, cor, sexo, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, ou outro fator.

A legislação portuguesa considera determinados comportamentos discriminatórios como sendo crime e outros como sujeitos a contraordenações, consoante a sua gravidade.

Compromisso para promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação.

O crime de discriminação ocorre sempre que houver a constituição de organizações ou a divulgação ao público de materiais que incitem a discriminação, o ódio ou a violência contra uma pessoa ou grupo de pessoas por causa da sua raça, cor, origem étnica ou nacional, religião, sexo ou orientação sexual.

Ainda no âmbito dos crimes, existem os chamados crimes de ódio, que podem ser definidos como a prática efetiva de atos de violência motivados pelo facto de a vítima apresentar determinada característica (como certa origem racial, orientação sexual ou origem nacional, por exemplo), ou de pertencer a um determinado grupo (como um determinado grupo religioso). Esta motivação racista ou discriminatória pode levar à aplicação de uma pena mais elevada no caso dos crimes de ofensa à integridade física e homicídio.

Em Portugal também o Código do Trabalho consagra o direito à igualdade e não discriminação.

O direito à igualdade em todos os locais de trabalho constitui uma preocupação mundial expressa na Agenda do Trabalho Digno da Organização Internacional do Trabalho (OIT) definida em 1999, reforçada pela Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização justa em 2008, e pelas políticas e estratégias da OIT 2010-2015, que visaram assegurar os direitos fundamentais do trabalho.

Pese embora todo o trabalho desenvolvido nesta área, persistem ainda desequilíbrios de género no mundo laboral, sendo este o mote para o desenvolvimento pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) e a ACT de ação de promoção nacional da Igualdade de Géneros no Trabalho.

Esta ação tem como objetivo promover a igualdade de género no trabalho, numa estratégia articulada e de cooperação eficaz entre todos/as que possuem responsabilidades nesta matéria, designadamente, entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras e/ou quem institucionalmente os/as representa.

A iniciativa visa assegurar a efetividade dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, designadamente:- sensibilizar pública e socialmente para o fenómeno de discriminação de género no trabalho; - elaborar, disseminar e consolidar informação relativa aos direitos e deveres em matéria de

Compromisso para promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação.

igualdade de género;- criar a convicção de que os comportamentos discriminatórios de género no trabalho são intoleráveis e censuráveis - com especial enfoque na igualdade salarial, acesso ao emprego, assédio e conciliação da vida profissional com a vida pessoal (os direitos do pai, nomeadamente o gozo da licença parental obrigatória e a partilha de licença).

Por outro lado, a discriminação enquanto contraordenação ocorre quando uma pessoa é impedida de exercer os seus direitos relacionados ao acesso a bens e serviços, ao emprego e formação profissional, ao ensino e ao sistema de saúde públicos e privados, dentre outros.

A pequena dimensão organizativa da ARAAM permite de forma direta observar os aspetos da igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e da não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual. Entretanto existem atividades que têm elas próprias preceitos quanto a estes objetivos forma e estímulo para o registo, denúncia e reclamações, designadamente o MQAF-Manual de Qualidade das Atividades Formativas e o Regulamento de Formação e através da avaliação da reação executada pelos formandos quanto à organização, coordenação, monitoragem, apoio logístico e condições gerais de funcionamento e regulamentação das regras dos procedimentos reclamativos, bem como os relatórios do formador e coordenador e a observância dos critérios de seleção de formandos e formadores para cada ação formativa que contemplam os aspectos da salvaguarda do género menos representado e dos portadores de mobilidade reduzida ou outras deficiências.

Estimular a Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional

As atividades não promovem , combatem mesmo, a desigualdade entre homens e mulheres. Ao longo da sua atividade, desde 13 de janeiro de 1987, início da constituição e funcionamento da ARAAM, nunca houve discriminação entre homens e mulheres atestado com a total ausência de reclamações ou discórdias. A ambos foram atribuídas a funções idênticas as respetivas retribuições sem ter em conta o género. A um e outro género, em condições iguais, foram permitidos desempenhar funções diferentes sem qualquer discriminação e com os mesmos direitos de acesso.

A dimensão estrutural da ARAAM não permite comparar diferenças remuneratórias de pessoal interno entre mulheres e homens, nem o Balanço Social ou qualquer outro documento de gestão o evidenciar, por não haver a mesma função e categoria que permitia comparar a caracterização dos

Compromisso para promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação.

recursos humanos.

A organização não dispõe de instrumentos, mas a prática e respetivo histórico revela uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos. Todavia é possível comparar documentos que revelam a não discriminação de género na seleção e retribuição dos colaboradores e a igualdade de oportunidades do género, revelado na seleção e retribuição de colaboradores externos. Tal como na retribuição ou encargos suportados pelos formandos quando a eles é devido.

A dimensão estral não justifica que existam:-Plano para a Igualdade; - Plano de Sensibilização e Informação interno; - Plano de Formação (existe formação na prática de trabalho, por acompanhamento, quer por meio da CNA, IFAP necessários aos respetivos reconhecimento e certificação); - Produção de suportes comunicacionais como guias, manuais, folhetos, outros

Existe paridade entre mulheres e homens nos cargos de direção da organização. A Direção é constituída por uma mulher (presidente) e dois homens.

(Nota: Existe paridade de género se a representatividade dos sexos é inferior a 33,3% em órgãos de administração ou fiscalização das empresas dos setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, ou a 40% de pessoal dirigente nos órgãos da Administração Pública; NA, por exemplo, no caso de empresários em nome individual)

Nos mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos, principalmente na flexibilização horária laboral, foram estabelecidos práticas não discriminatórias que assegurem o acesso ao ensino, confirme vontade de colaboradore, à formação profissional e à progressão nas carreiras. Foram observados- Processos de seleção baseado com critérios estabelecidos com observância de igualdade e transparência;- Formação profissional em matéria de igualdade de oportunidades; - Registos de participação em seminários, workshops de apoio à valorização/reconversão profissional.

Foram sempre estabelecidos mecanismos e estratégias para manter a proporção de género sub-representado nos processos de decisão com a participação de mulheres nos órgãos de decisão associativa.- Contratação de trabalhadores e colaboradores não seguindo o géneros/as do género sub-representado em determinada profissão; - Ações destinadas à eliminação de estereótipos sexistas; Outros

Compromisso para promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação.

Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. As atividades consubstanciam a necessidade de observar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar pelo que a ARAAM prevê ações destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar designadamente - Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial, - Modalidades de horário, como o horário flexível, específico ou jornada contínua; - Disponibilidade para organização de horário de trabalho, pontual ou estrutural para apoio familiar; Alternância de género no apoio à família e simultaneamente assegurar a alternâncias do funcionamento normal das atividades e serviços.

Este tipo de iniciativas estão normalmente previstas no quotidiano da organização e adequadas à dimensão institucional da ARAAM.

A organização adota medidas que permitam responder aos objetivos estratégicos do Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade, circunstanciadas no Atendimento permanente prioritário (existe placa informativa); Acessibilidade das instalações; (a entidade tem as suas instalações localizadas em rés do chão e acesso fácil, instalações sanitárias específicas

situadas no mesmo nível, sem barreiras arquitetónicas, e estacionamento automóvel específico junto (razão de mudança de instalações em 2017), instalações de formação central e descentralizados e respetivos sanitários, sem barreiras arquitetónicas. Atividades com horário ajustado previamente e flexível- Organização da Formação profissional adaptada para pessoas com deficiência ou incapacidade;

A ARAAM adota orientações e recomendações que promovam a utilização de linguagem e imagens não sexista e inclusiva, designadamente recomendação para a adoção de linguagem e imagens neutras e mecanismos de orientações para apresentação de queixas de discriminação, assédio ou atitudes sexistas.

Generalidade de conceitos:

«Assédio», todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional,

Compromisso para promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação.

com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador - Artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada];

«Assédio sexual», todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador - Artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada];

«Bifobia», prática ou atitude negativa relativamente à bissexualidade ou a pessoas bissexuais, com base no preconceito.

Bissexual: pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de ambos os sexos;

«Conciliação da vida profissional com a vida privada», visa atingir o equilíbrio entre a vida profissional e as tarefas domésticas, os cuidados a pessoas dependentes, as responsabilidades extracurriculares ou outras prioridades importantes da vida;

«Dessegregação do mercado de trabalho», políticas que visam reduzir ou eliminar a segregação de género (vertical e/ou horizontal) no mercado de trabalho;

«Dignidade no trabalho», direito de todos os trabalhadores/as a serem tratados com dignidade e respeito e, em particular, desfrutar de um ambiente de trabalho seguro, livre de assédio, seja assédio moral ou assédio sexual e qualquer outro ato de violência de género ou de alguma forma discriminatória;

«Discriminação», situação em que uma pessoa é tratada desfavoravelmente em razão do sexo e género, idade, nacionalidade, raça, etnia, religião ou crença, saúde, deficiência ou incapacidade, orientação sexual ou identidade de género do que outra pessoa é, foi ou seria tratada em uma situação comparável;

«Discriminação racial», todos os comportamentos que direta ou subtilmente, prejudiquem uma pessoa em razão da sua cor de pele, da sua nacionalidade, da sua raça ou da sua origem étnica [Fonte: in <https://www.cicdr.pt/-/faq> Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial]



Compromisso para promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação.

(CICDR)];

«Expressão de género», modo como cada pessoa exprime a sua identidade de género, envolvendo aspetos diversos como o comportamento, o vestuário, a expressão verbal e expressão corporal, e que, ao contrário da identidade de género, corresponde ao que pode ser observado do exterior [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

«Género», atributos e expectativas socialmente associadas a ser-se do sexo feminino ou do sexo masculino, bem como às relações entre mulheres e homens; atributos, expectativas e relações socialmente construídos, variando consoante a sociedade e o período histórico; abrange um conjunto amplo de representações relativas a comportamentos que condicionam o que é esperado, permitido e valorizado numa mulher ou num homem; na maioria das sociedades, existem diferenças e desigualdades entre mulheres e homens no que diz respeito às responsabilidades atribuídas, às atividades empreendidas, ao acesso aos recursos e ao controlo sobre os mesmos, bem como às oportunidades no acesso à tomada de decisão. O género inclui-se num contexto sociocultural mais abrangente, no qual se integram outros fatores importantes para a sua análise como a origem racial e étnica, a idade, o nível de pobreza, etc. [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

«Grupos vulneráveis», grupos de pessoas que apresentam maior risco de pobreza, exclusão social, discriminação e violência do que a população em geral, incluindo, entre outras, minorias étnicas, migrantes, pessoas com deficiência ou incapacidade, idosos isolados e crianças;

«Heterossexual», pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de sexo diferente do seu [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

«Homofobia», prática ou atitude negativa relativamente à homossexualidade ou a pessoas homossexuais, com base no preconceito [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

Compromisso para promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação.

«Homossexual», pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

«Identidade de género», experiência interna e individual sentida por cada pessoa relativamente ao género com que se identifica, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído à nascença. Pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência ou do corpo por meios cirúrgicos, farmacológicos ou de outra natureza e outras expressões de género, incluindo o comportamento, o vestuário, a expressão verbal e corporal [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

«Igualdade de género», direitos, responsabilidades e oportunidades iguais entre mulheres e homens e meninas e meninos;

«Igualdade de oportunidades», é um princípio fundamental da justiça social, considerando que diferentes contextos, sociais e territoriais, exigem diferentes respostas com vista a assegurar a igualdade de oportunidades. O princípio de igualdade de direitos significa que as necessidades de cada pessoa têm igual importância, que essas necessidades devem constituir a base da planificação das sociedades e que os recursos devem ser utilizados, de maneira a garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de participação [Fonte: in Dicionário do desenvolvimento, Centro de Informação das Nações Unidas em Portugal];

«Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens», ou ausência de barreiras à participação económica, política e social em razão de sexo e género;

«Igualdade salarial», remuneração igual por trabalho ao qual é atribuído igual valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, em relação a todas as condições remuneratórias;

«Linguagem não sexista e inclusiva», realização da igualdade de género na linguagem escrita e falada, alcançada quando mulheres e homens e aqueles que não se enquadram no sistema binário de género são tornados visíveis e abordados na linguagem como pessoas de igual valor, dignidade, integridade e respeito;

Compromisso para promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação.

«Orientação sexual», atração afetiva e/ou sexual por pessoas de sexo diferente (heterossexual), do mesmo sexo (gay ou lésbica) ou de mais do que um sexo (bissexual) [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

«Participação equilibrada por género», representação de mulheres ou homens em órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa não inferior a 33,3%, ou em cargos dirigentes nos órgãos da Administração Pública não inferior a 40% como limite de paridade;

«Pessoas LGBTI», termo usado para referir de forma conjunta as pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

«Profissões com sub-representação de género no mercado de trabalho», aquelas em que se verifica uma representatividade inferior a 33,3% em relação a um dos sexos [Fonte: adaptado de <https://www.iefp.pt/apoios-a-contratacao> Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.)];

«Segregação em função do género», diferenças nos padrões de representação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, na vida pública e política, no trabalho e na prestação de cuidados domésticos não remunerados, e nas escolhas de educação de jovens;

«Segregação horizontal», concentração de mulheres e homens em setores e ocupações específicos;

«Segregação vertical», concentração de mulheres e homens em graus, níveis de responsabilidade ou cargos específicos;

«Sexo», características biológicas que definem os seres humanos como mulher ou homem [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

«Trans», sinónimo de transgénero, pessoa cuja identidade de género não corresponde ao sexo que lhe foi atribuído à nascença, que pode desejar ou não a modificação da aparência ou do corpo por meios cirúrgicos, farmacológicos ou de outra natureza [Fonte: in

Compromisso para promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação.

<https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

«Transfobia», prática ou atitude negativa relativamente à transexualidade ou a pessoas trans, com base no preconceito [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

«Violência de género», a violência dirigida contra uma pessoa devido ao seu sexo, à sua identidade de género ou à sua expressão de género ou que afete de forma desproporcionada pessoas de um sexo particular - é considerada violência baseada no género; pode traduzir-se em danos físicos, sexuais, emocionais ou psicológicos, ou em prejuízos económicos para a vítima. A violência baseada no género é considerada uma forma de discriminação e uma violação das liberdades fundamentais da vítima, e inclui a violência nas relações de intimidade, a violência sexual (nomeadamente violação, agressão e assédio sexual), o tráfico de seres humanos, a escravatura e diferentes formas de práticas tradicionais nefastas, tais como os casamentos forçados, a mutilação genital feminina e os chamados crimes de honra. As mulheres vítimas de violência baseada no género e os/as seus/suas filhos/as necessitam, muitas vezes, de apoio e proteção especializados, devido ao elevado risco de vitimização secundária e repetida, de intimidação e de retaliação ligado a esse tipo de violência [Fonte: in Definição de violência de género adaptada a partir dos considerandos da DIRETIVA 2012/29/UE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 25 de outubro de 2012 que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade e que substitui a Decisão-Quadro 2001/220/JAI do Conselho];

«Violência contra as mulheres», constitui uma violação dos direitos humanos e é uma forma de discriminação contra as mulheres, abrangendo todos os atos de violência de género que resultem, ou possam resultar, em danos ou sofrimentos físicos, sexuais, psicológicos ou económicos para as mulheres, incluindo a ameaça de tais atos, a coação ou a privação arbitrária da liberdade, tanto na vida pública como na vida privada; tem uma base estrutural e socialmente construída e é uma das formas mais comuns de violência baseada no género [Fonte: in Artigo 3 – “Definições”, alínea a) da Convenção de Istambul];

«Violência doméstica», abrange todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem na família ou na unidade doméstica, ou entre cônjuges ou ex-cônjuges, ou entre

Compromisso para promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação.

companheiros ou ex-companheiros, quer o agressor coabite ou tenha coabitado, ou não, com a vítima [Fonte: in Artigo 3 – “Definições”, alínea b) da Convenção de Istambul]. integra o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;

A ARAAM recomenda a apresentação de reclamações ou queixas, por via oral, email ou via postal, pelas vítimas, ou por terceiros, de todos os atos de discriminação, assédio ou atitudes sexistas, seguindo os endereços:

ARAAM - Associação Regional dos Agricultores do Alto Minho

Av. Cap. Gaspar de Castro, 119 - Loja 9 Mercado Municipal.

4900-462 Viana do Castelo

www.araam.pt; Tel 258 828 330; E-mail: araam@sapo.pt

Assunto:

Queixa sobre Compromisso para promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação