

Checklist

Princípios Transversais da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação

Identificação da Operação e do Beneficiário

Entidade beneficiária:	506840328, Município de Mesão Frio		
Nº da Candidatura (Código Universal):	POISE-01-3422-FSE-000020		
Título da operação	Plano para a igualdade e não discriminação – Mesão Frio		
Tipologia de operação	1.06 – Apoio técnico de planos para a igualdade		
Concurso (Aviso):	POISE-22-2020-03		
Data de submissão da candidatura:	01-06-2020	Data de fim da operação:	30-06-2023
Data de início da operação:	01-09-2020		
Data de aprovação da operação:	27-11-2020		

Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação
Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigo 7.º]
Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigos 7.º e 8.º]

Outra legislação aplicável: Em anexo outra legislação nacional e compromissos internacionais relevantes no domínio da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e da não discriminação

Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários			A preencher pela AG/OI		
	S	N	NA	Evidências documentais (em anexo)	Verificação de Gestão (em que fase?)	Observações
Avaliação Global						
A operação tem em conta 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?	x			II PMIND Código Ética e Conduta Formulário interno de Apresentação de queixa em caso de discriminação no trabalho		
A organização dispõe de indicadores quantitativos e qualitativos desagregados em relação aos 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?	x			Balanço Social Relatório Social PMIND prevê o aumento da utilização da variável sexo na informação recolhida, analisada e divulgada.		
Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional						
A operação promove a igualdade salarial entre homens e mulheres?	x			Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens; Balanço social		
A organização dispõe de instrumentos ou foram previstas ações destinadas a promover uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos?	x			- Plano para a Igualdade; - Plano de Comunicação no âmbito do PMIND - Produção de suportes comunicacionais como guias, cartazes, folhetos.		
Existe paridade entre mulheres e homens nos cargos de direção da organização? <i>Nota: Não existe paridade de género se a representatividade dos sexos é inferior a 33,3% em órgãos de administração ou fiscalização das empresas do 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</i>	x			Balanço social		
Nos mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos foram estabelecidas práticas não discriminatórias que assegurem o acesso ao ensino e formação profissional e a progressão nas carreiras?			x	- Processos de seleção baseados na igualdade e transparência – ficha de candidatura do Município. - II Plano para a Igualdade prevê: • inclusão de objetivos relacionados com Igualdade e Não-discriminação em SIADAP. • dinamização de Formação profissional em matéria de igualdade de oportunidades.		
Foram estabelecidos mecanismos e estratégias para aumentar a proporção do sexo sub-representado nos processos de decisão?	x			- Contratação de trabalhadores/as do género sub-representado em determinada profissão; (verificar no último processo de recrutamento / regularização de vínculos por departamento) - (1) Ver número 14 do Aviso n.º 8210/2017 – Diário da República		

				(2) Ver número 15 do Aviso https://www.cm-mesaofrio.pt/cmmesaofrio/uploads/document/file/695/diario_republica.pdf (1) https://www.cm-mesaofrio.pt/cmmesaofrio/uploads/document/file/1469/aviso_de_abertura_dr_2021.pdf (2)		
Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar						
A operação considera a necessidade de observar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?	x			II Plano para a Igualdade		
Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários			A preencher pela AG/OI		
	S	N	NA	Evidências documentais (em anexo)	Verificação de Gestão (em que fase?)	Observações
A organização prevê ações destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar?	x			- Divulgação dos recursos disponíveis no Município neste âmbito; - Material de sensibilização e promoção do gozo da licença parental exclusiva do pai; - Fomento da participação masculina na vida familiar (Dia do Pai – reunião com todos os pais / padrastos do Município) - Ação Social Escolar		
Promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade						
A operação facilita a integração de pessoa com deficiência ou incapacidade?	x			II Plano para a Igualdade		
A organização adota medidas que permitam responder aos objetivos estratégicos do Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade?	x			- Atendimento prioritário; - Acessibilidade das instalações; - Acessibilidade das plataformas e ferramentas digitais; - Sites/suportes digitais/plataformas informáticas acessíveis para pessoas com outras limitações funcionais;		
A organização adota políticas de gestão de recursos humanos que seja favorável à inclusão de pessoa com deficiência ou incapacidade e à melhoria das acessibilidades?	x			Processo individual do trabalhador, instruído junto dos Serviços de Recursos Humanos desta Câmara Municipal.		
Prevenção de práticas discriminatórias						
A operação promove a prevenção de práticas discriminatórias	x			II Plano para a Igualdade		
A organização adota orientações e/ou procedimentos que promovam a utilização de linguagem e imagens não sexista e inclusiva na comunicação interna e externa?	x			- II PMIND prevê a criação de um guia de linguagem inclusiva; - Adoção de Código de Conduta e Prevenção de Assédio no Trabalho (desde 2018) - Formulário para apresentação de queixas de discriminação, assédio ou atitudes sexistas;		
Parecer global conclusivo (a preencher pela AG/OI em sede de análise de candidatura)						
Parecer:						
Balanço Final (a preencher pela entidade beneficiária em sede de pedido de pagamento de saldo final)						
<p>O Município de Mesão Frio já levava a cabo algumas práticas promotoras da Igualdade e Não-Discriminação.</p> <p>Tem demonstrado empenho e continuidade nesse caminho, através da criação de novos mecanismos e da divulgação das práticas e mecanismos já existentes interna e externamente, designadamente através:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organização de encontros com outras entidades/ municípios, colaboradores/as, etc.; - Divulgação de informação com recurso a material impresso e também a meios digitais; - Criação de locais próprios (online e físicos) para a disponibilização de informação ao nível da promoção da IG, não-discriminação e prevenção da violência de género e violência doméstica; - ainda não foram incluídos objetivos relacionados com IG em SIADAP devido à ausência por motivos de doença da pessoa responsável pela prossecução deste objetivo; - Forte aposta na promoção de práticas de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional: encontros, sensibilização através de meios de informação, entre outros; - Ampla divulgação do PMIND ao nível interno e externo; - Ao nível externo, tem havido uma forte aposta nas parcerias locais para trabalhar junto da comunidade e públicos estratégicos (escolas, idosos/as, etc.), designadamente, os temas relacionados com violência escolar / bullying, violência doméstica / género / contra idosos. <p>Apesar do PMIND só ter sido aprovado em janeiro de 2023, devido a uma série de limitações externas e fatores/ imprevistos expostos nos documentos produzidos no âmbito desta candidatura, o balanço é positivo para tão curto espaço de tempo de implementação, tendo sido mobilizados recursos humanos e materiais necessários para o efeito, que demonstraram o compromisso e responsabilidade assumida pelo</p>						

Município, em particular, e pelos parceiros sociais, no geral. O Município tem como missão manter uma atuação proativa a este nível, sendo capaz de levar a cabo as restantes ações previstas para o quadriénio de vigência do PMIND.

Anexo I – Legislação Aplicável

Compromissos internacionais

- Declaração Universal dos Direitos Humanos [Artigo 7.º];
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [TÍTULO III – IGUALDADE - Artigos 20.º a 26.º];
- Tratado da União Europeia e Tratado de Funcionamento da União Europeia [PARTE II – NÃO DISCRIMINAÇÃO E CIDADANIA DA UNIÃO];
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)
- Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência (2009-2019)
- Estratégia Europeia para a Deficiência (2010-2020)
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial

Legislação na área da Igualdade de Género

Bases Gerais

- **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»**, que 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;
- **3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar**;
- Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania;
- **Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto**, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [**Legislação consolidada**] - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º;
- **Constituição da República Portuguesa - Princípio da igualdade** [Artigo 13.º]; **Reconhecimento da maternidade e a paternidade** como valores sociais eminentes [artigo 68.º];

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- **Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto**, que aprova **medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor** e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um **relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres**, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- **Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro**, que cria um mecanismo de **proteção para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes**;
- **Portaria n.º 84/2015, de 20 de março**, cria e regulamenta a medida de **Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho**, que consiste na concessão ao empregador de natureza jurídica privada de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão;
- **Lei n.º 26/2019, de 28 de março**, Regime da **representação equilibrada entre homens e mulheres** no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública;
- Lei Orgânica da Assembleia da República n.º 1/2019, de 29 de março, que procede à segunda alteração à Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, que aprova a Lei da Paridade;
- **Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto**, que institui a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa;
- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março**, promove um maior **equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas** e institui **mecanismos de promoção da igualdade salarial**;
- **Resolução do Conselho de Ministros de n.º 19/2012, de 8 de março**, diploma que determina a obrigatoriedade de adoção de **Planos para a Igualdade** em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização das empresas;

Conciliação vida profissional com a vida privada

- **Lei n.º 90/2019, de 4 setembro**, que reforça a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade;
- **Decreto-Lei n.º 85/2019, de 7 de janeiro**, que permite trabalhadores/as da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo;

- [Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro](#), recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Legislação na área da Violência Doméstica

Bases Gerais

- [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»](#), que integra o **Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD)**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- Código Penal [38.ª Alteração] pela [Lei nº 83/2015, de 5 de agosto](#), criação dos crimes de mutilação genital feminina, perseguição e casamento forçado e alteração aos crimes sexuais.

Violência doméstica

- **Regime Jurídico Aplicável à Violência Doméstica** [[Legislação consolidada](#)], aprovado pela Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro;
- [Diretiva n.º 5/2019, 4 de dezembro](#), estabelece procedimentos específicos a observar pelos magistrados e agentes do Ministério Público na área da violência doméstica;
- [Resolução de Conselho de Ministros M n.º 139/2019, de 19 de agosto](#), que aprova medidas de prevenção e combate à violência doméstica;
- [Despacho nº 9494/2019, de 14 de outubro](#), cria o **Programa Nacional de Prevenção da Violência no Ciclo de Vida**, no âmbito da DGS, com o objetivo de reforçar mecanismos de prevenção, diagnóstico e intervenção;
- [Lei n.º 80/2019, de 2 de setembro](#), assegura formação obrigatória aos magistrados em matéria de direitos humanos e violência doméstica, procedendo à terceira alteração à Lei n.º 2/2008, de 14 de janeiro, que regula o ingresso nas magistraturas, a formação de magistrados e a natureza, estrutura e funcionamento do Centro de Estudos Judiciários;
- [Portaria n.º 197/2018, de 06 de julho](#), procede à regulamentação do [Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro](#), diploma que regula as condições de organização e funcionamento das estruturas de atendimento, respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, prevista na Lei nº 112/2009, de 16 de setembro;
- Estatuto da Vítima, aprovado pela [Lei nº 130/2015, de 4 de setembro](#);

Vigilância eletrónica

- [Lei n.º 33/2010, de 2 de setembro](#), diploma que regula a utilização de meios técnicos de controlo à distância (Vigilância Eletrónica), com as alterações introduzidas pelo Decreto Lei n.º 94/2017, de 23 de agosto;
- [Portaria n.º 220-A/2010, de 16 de abril](#), alterada pela Portaria n.º 63/2011, de 23 de março, estabelece as condições de utilização inicial dos meios técnicos de teleassistência, previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 20.º, e dos meios técnicos de controlo à distância previstos no artigo 35.º, ambos da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas.

Legislação na área não discriminação em razão da deficiência ou incapacidade

Bases gerais

- [Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência](#) (em curso)
- [Lei nº 38/2004, de 18 de agosto](#), diploma que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência;
- O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro;

Igualdade no acesso ao emprego e à formação

- [Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro](#), que cria o **Estatuto do Cuidador Informal** e altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio;
- [Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro](#), que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- [Decreto-Lei nº 129/2017 de 9 de outubro](#), que aprova o programa "Modelo de Apoio à Vida Independente" (MAVI);
- [Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro](#), com as alterações introduzidas pela lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e pelo Decreto-lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que o republica, diploma que cria o **Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade** (PEAQPI) e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade;
- [Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho](#), alterado pelo [Despacho n.º 9251/2016, de 20 de julho](#), que o republica, e do qual é parte integrante o **Regulamento da Medida de Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade**, de acordo com os procedimentos inerentes à organização, desenvolvimento, avaliação e certificação que constam do [Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com deficiência e Incapacidade](#).

Legislação na área da não discriminação no combate ao racismo e à xenofobia

Bases Gerais

- Regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, estabelecido pela [Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto](#);
- Regime Jurídico do Combate à Violência, ao Racismo, à Xenofobia e à Intolerância nos Espetáculos Desportivos – Lei n.º 39/2009, de 30 de julho, alterado pelas Lei n.º 52/2013, de 25 de julho, e pela [Lei n.º 113/2019, de 11 de setembro](#), que a republica;
- Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º [[Legislação consolidada](#)]

Legislação na área da não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

Bases Gerais

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), aprovada pela [RCM n.º 61/2018, de 21 de maio](#);
- [Lei n.º 38/2018 de 7 de agosto](#), que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa;
- [Despacho n.º 7247/2019, de 16 de agosto](#), que estabelece as medidas administrativas que as escolas devem adotar para implementação do previsto no n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto.

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º [[Legislação consolidada](#)]

Anexo II – Conceitos

Fonte da generalidade dos conceitos, exceto referências específicas:

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

Gender equality glossary and thesaurus, promovido pelo EIGE - Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

- «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, 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 (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)];
- «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;
- «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 <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 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;