

POLÍTICA DE NÃO DISCRIMINAÇÃO

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE CARREIRA

A relação da FORAVE com todos os seus colaboradores e colaboradoras assenta numa política de igualdade de oportunidades. Em desenvolvimento dessa política no processo de recrutamento dos seus colaboradores a FORAVE observa os princípios seguintes:

- 1º) Proibição de práticas discriminatórias em razão do género, raça, cor, credo, condições socioeconómicas ou orientação sexual;
- 2º) Condições adequadas de trabalho para colaboradores e colaboradoras com deficiências;
- 3º) Prevenção e controlo de práticas que possam originar situações discriminatórias nas suas diferentes variantes.

A política de não - discriminação da FORAVE tem como matriz essencial e indispensável à sua prossecução a salvaguarda do princípio da igualdade de oportunidades e o dever de não discriminação.

PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E O DEVER DE NÃO DISCRIMINAÇÃO

1 – Objetivo: No processo de recrutamento e contratação de quaisquer colaboradores ou colaboradoras a FORAVE não utiliza qualquer forma de discriminação negativa entre os vários candidatos ou candidatas a emprego. Este compromisso dá resposta, entre outros normativos, aos princípios comunitários da igualdade entre mulheres e homens, da não - discriminação em razão da raça ou etnia, da nacionalidade ou do território de origem, do sexo, da orientação sexual ou da situação familiar e das convicções religiosas ou ideológicas, conforme preconizado no artigo 119 do tratado de Roma e artigos 2º, 13º e 137º e seguintes do Tratado da Comunidade Europeia.

2 – Âmbito da Aplicação: O princípio da igualdade de oportunidades e o dever da não discriminação nas suas diferentes manifestações é observado pela FORAVE.

3 - Da Qualificação de Prática Discriminatória: É qualificada como discriminatória e, consequentemente, proibida toda a conduta da FORAVE ou de qualquer dos seus colaboradores ou colaboradoras que privilegie, beneficie, prejudique, prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever um colaborador ou colaboradora ou potencial candidato ou candidata a um emprego na FORAVE, em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou religiosas.

4 – Prevenção e Controlo de Políticas Discriminatórias: Todos os colaboradores ou colaboradoras da FORAVE, independentemente, do cargo ou função que exerçam, têm o dever de

comunicar quaisquer condutas tendentes a configurar uma prática discriminatória nas suas diferentes variantes. A comunicação deverá ser efetuada por escrito à Diretora da FORAVE, responsável pela avaliação e tratamento das situações comunicadas, beneficiando o queixoso ou queixosa de todas as prerrogativas de proteção de informação e preservação da pessoa e imagem.

5 – Tratamento e Procedimento: Recebida a comunicação, o Diretor deverá elaborar um relatório e propor à Direção Executiva o mecanismo a desencadear com vista a pôr termo à situação analisada e/ou aos seus efeitos.

6 – Sanção ou Penalizações: Quaisquer sanções que venham a ser determinadas no âmbito do processo de controlo de práticas discriminatórias seguem a tramitação dos procedimentos disciplinares.

7 – Proteção e Salvaguarda: A FORAVE deverá proteger todos os colaboradores e colaboradoras no sentido de sobre eles não serem exercidas quaisquer medidas discriminatórias.

8 – Do Dever de Sigilo: Todos os intervenientes no processo estão obrigados ao dever de sigilo, sem reservas ou restrições