

CADERNO PRÁTICO

PARA A INTEGRAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA CÁRITAS EM PORTUGAL



Com a colaboração de:





COMO CONSULTAR O CADERNO PRÁTICO

INTRODUÇÃO

O **Caderno Prático para a Integração da Igualdade de Género na Cáritas em Portugal** é um produto que surge no âmbito do Projecto **IGUALITAS**, desenvolvido pela **Cáritas Portuguesa** e financiado pelo Programa Operacional Potencial Humano – POPH, tipologia de Intervenção 7.2 – Planos para a Igualdade.

Com o objectivo de dar resposta às necessidades identificadas no estudo/diagnóstico **“A Igualdade de Género na Cáritas - Promover o conhecimento da situação comparada entre mulheres e homens e das relações de género na vida da Cáritas em Portugal”**, e partindo da constatação de que a integração do princípio da Igualdade de Género numa Instituição como a Cáritas em Portugal, ou noutras de carácter semelhante, pressupõe que os/as intervenientes no processo de mudança sejam dotados/as de mecanismos facilitadores que lhes permitam levar a cabo com sucesso a sua missão, o **Caderno Prático** aqui apresentado tem como principal objectivo propor um conjunto de intervenções de simples operacionalização, as quais pretendem facilitar a integração da perspectiva de género nas diferentes áreas de gestão de uma instituição, ao mesmo tempo que visam encorajar o desenvolvimento de boas práticas, promotoras da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional.

Deste modo, e constituindo a incorporação desta perspectiva no seio das instituições um passo fundamental para uma melhor compreensão das assimetrias entre mulheres e homens na nossa sociedade e consequente formulação de estratégias adequadas à sua correcção, este **Caderno Prático** assume-se como um contributo para a obtenção de uma efectiva Igualdade de Género quer no seio da Cáritas em Portugal quer de outras instituições do 3º Sector, estando o sucesso deste desígnio em grande medida relacionado com a continuidade e disseminação da figura dos/as Mediadores e Mediadoras para a Igualdade, criada no âmbito do projecto IGUALITAS, bem como com a concretização das actividades aqui propostas.

COMO CONSULTAR O CADERNO PRÁTICO

O **Caderno Prático para a Integração da Igualdade de Género na Cáritas em Portugal** pretende constituir-se como uma ferramenta que permita orientar e facilitar a implementação, transversalização e operacionalização do Princípio da Igualdade de Género, e consequentemente da Conciliação entre a Vida Familiar e Pessoal e a Vida Profissional, no contexto da Cáritas em Portugal ou mesmo no de outras instituições que partilhem a preocupação com esta temática.

Este **Caderno Prático** deverá ser utilizado enquanto objecto de consulta, no decorrer da actividade profissional dos/as intervenientes neste processo de mudança, nomeadamente dos/as Mediadores e Mediadoras para a Igualdade, os/as quais o deverão entender como um instrumento passível de organizar e simplificar a incorporação das várias dimensões da Igualdade de Género na instituição a que pertencem.

Na elaboração deste **Caderno Prático** optou-se pela estrutura que de seguida apresentamos, a qual julgamos de fácil compreensão e aplicação, com vista a potenciar os efeitos da integração da Igualdade de Género na Cáritas em Portugal, encontrando-se, deste modo, dividido em fascículos que poderão ser consultados individualmente.

Assim, no **Fascículo I – Porque é importante falar em Igualdade de Género actualmente?**, o objectivo fundamental prende-se com o enunciar dos principais aspectos que fundamentam a importância da incorporação do princípio da Igualdade de Género, para a construção a todos os níveis de uma sociedade mais equilibrada e igualitária.

No **Fascículo II – Perfil do/a Agente para a Mudança: O/a Mediador/a para a Igualdade**, procede-se a uma apresentação das principais características e competências que deverão ser parte integrante do perfil que definimos como “ideal” para um/a Agente para a Mudança.

No **Fascículo III – Como ser um/a Agente para a Mudança - Recomendações para a Integração da Perspectiva de Género**, é elencado um conjunto de actividades, as quais ao serem operacionalizadas, se poderão traduzir na implementação de medidas concretas com vista à promoção da existência de iguais oportunidades e à conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional, tanto para os homens como para as mulheres que constituem a Cáritas em Portugal ou outras organizações do 3º Sector.

Os fascículos seguintes, constituem uma base teórica que servirá de apoio às actividades propostas no Fascículo III, cuja informação se encontra organizada do seguinte modo:

Fascículo IV – Os principais conceitos para a compreensão da Igualdade de Género: compreende a apresentação de uma listagem de conceitos que têm vindo a ser definidos com vista a possibilitar uma melhor compreensão desta temática.

Fascículo V – Indicadores para a Igualdade: apresenta alguns dos principais indicadores que espelham a situação actual de mulheres e homens face ao mercado de trabalho e à conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional, em Portugal.

Fascículo VI – A Igualdade de Género na Legislação Nacional, Internacional e na União Europeia: enuncia as principais leis e directrizes que regulam a integração do princípio da Igualdade de Género nas várias esferas que compõe a sociedade, tanto ao nível nacional como ao nível comunitário.

Fascículo VII – Bibliografia e Webgrafia de Referência: apresenta uma compilação de leituras e *sites* da Internet recomendados para o aprofundamento de conhecimentos nesta área.

Não obstante a informação aqui disponibilizada, tendo em conta o carácter evolutivo desta temática, este **Caderno Prático** não deverá ser entendido como um “documento fechado” recomendando-se por isso a sua constante actualização por parte dos seus utilizadores e utilizadoras e adequação às especificidades do contexto institucional no qual se pretende intervir.

Nesse sentido, consideramos que uma das mais-valias e simultaneamente factor de inovação deste **Caderno Prático** se prende com a sua disponibilização na internet em suporte informático, a qual possibilita uma maior facilidade de edição e actualização de conteúdos (que se perspectiva que ocorra anualmente), de modo a que estes se aproximem o mais possível das realidades a que pretendem dar resposta.

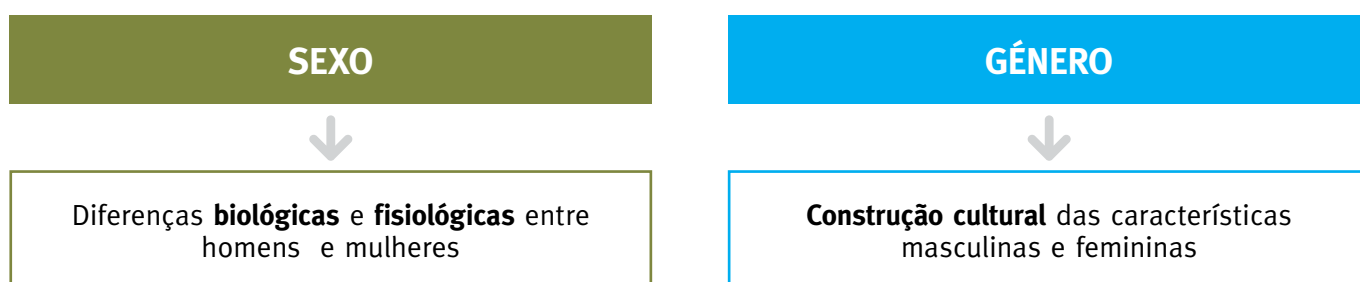
Espera-se pois que este seja um instrumento útil para os/as seus/suas utilizadores/as, estimulando e apoiando o processo de mudança institucional e constituindo de igual modo uma base de trabalho que possa ser adoptada por outras instituições do mesmo cariz e que partilhem desta intenção.



PORQUE É IMPORTANTE FALAR EM IGUALDADE DE GÉNERO ACTUALMENTE?

SEXO E GÉNERO

O 1º passo para uma melhor compreensão e interiorização do conceito de **Igualdade de Género** consiste desde logo em efectuar uma distinção entre **Sexo** e **Género**. Assim sendo:



O conceito de **Sexo** pertence ao domínio da biologia e traduz o conjunto de características **biológicas** e **fisiológicas** que distinguem os homens e as mulheres.

Por oposição, o conceito de **Género** é um **conceito social** que remete para as diferenças existentes entre homens e mulheres, diferenças essas não de carácter biológico, mas resultantes do processo de socialização. O conceito de género descreve assim o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres, formando a sua identidade social.

Sendo que a abordagem que se pretende efectuar com este Caderno Prático se prende com este conceito social, e mais concretamente com as relações que se estabelecem entre os homens e as mulheres, sobre as quais se pretende efectivar a mudança, convém clarificar que estas relações de género se têm caracterizado por:

- serem diferentes de cultura para cultura, de religião para religião, ou de uma sociedade para outra;
- serem influenciadas por diferentes factores, tais como: a etnia, a classe social, a condição e a situação das mulheres;
- evoluírem no tempo;
- serem dinâmicas e estarem no centro das relações sociais;
- distinguírem-se pela sua desigualdade, havendo uma hierarquização dos géneros, pela qual os homens têm um lugar privilegiado em relação às mulheres.

Com base nesta constatação da existência de desigualdade nas relações de género afigura-se como premente uma intervenção integrada nas várias esferas da sociedade, com vista à promoção de uma plena Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres.

PORQUE É IMPORTANTE FALAR EM IGUALDADE DE GÉNERO ACTUALMENTE?

A Igualdade entre Mulheres e Homens, ou **Igualdade de Género**, significa **igualdade de direitos e liberdades para a igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar.**

Desde a segunda metade do século XX assistiu-se a um conjunto de importantes transformações nas sociedades industrializadas. Em Portugal estas transformações tiveram repercussões a diversos níveis, afectando o comportamento de homens e mulheres nas esferas profissional e familiar.

Assim, cada vez mais se observam transformações profundas no “*modelo familiar*”, tradicionalmente assente numa construção social de papéis de género em função do sexo, conduzindo a uma concepção do masculino e do feminino diferenciada e hierarquizada em termos de importância, segundo a qual se atribuíam ao homem papéis e responsabilidades no domínio público, de sustento, e de orientação para resultados, de competitividade e força, e à mulher papéis no domínio privado, de cuidado da casa e da família, com base em características mais emocionais e relacionais.

De facto, a este conceito de “*modelo familiar*” comumente aceite, foram acrescentadas novas variáveis e realidades, fruto das várias modificações nas estruturas familiares, que nos permitem hoje em dia reconhecer a existência não de um, mas de vários “*modelos familiares*”, (famílias monoparentais, famílias reconstituídas, famílias clássicas de dupla profissão) em que a tónica dominante passa pelo facto de ambos os elementos do casal terem uma atitude activa face ao trabalho, passando as mulheres a assumirem uma postura mais participativa na esfera pública.

Ora estes novos “*modelos familiares*” implicam necessariamente um ajustamento na organização da vida familiar e sobretudo nas relações sociais de género, questão que nos remete para a importância da inclusão do princípio da Igualdade de Género em todas as esferas da sociedade.

Falar em Igualdade de Género actualmente torna-se assim fundamental, ainda mais se nos detivermos no aspecto de que a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada por um crescimento correspondente da participação dos homens na vida familiar.

Deste modo um olhar mais atento pela situação e participação das mulheres e dos homens na sociedade actual, permite-nos concluir este ponto e compreender a importância da adopção deste princípio.

Logo e resumindo...

FALAR EM IGUALDADE DE GÉNERO É IMPORTANTE PORQUE...

- A participação dos homens e mulheres no mercado de trabalho é desigual, facto que se reflecte na existência do *gap* salarial entre homens e mulheres e consequentemente no maior número de situações de pobreza entre a população feminina;
- Nas empresas privadas e na administração pública, os lugares de chefia são maioritariamente ocupados por homens, pese embora o número de mulheres com habilitações superiores ser superior ao dos homens;
- Continuam a persistir profissões tendencialmente femininas e tendencialmente masculinas;
- Continuam a verificar-se diferentes participações e usos do tempo entre homens e mulheres no que diz respeito à vida familiar, sendo que as mulheres são ainda as principais responsáveis pela execução das tarefas domésticas e pela prestação de cuidados à família;
- Não obstante a licença de maternidade/paternidade, de acordo com a lei, poder ser partilhada pela mãe e pelo pai, são ainda poucos os homens que auferem deste direito, em grande parte devido ao modo como são estigmatizados no seu local de trabalho;
- Persistem as barreiras psicossociais no que diz respeito ao acesso a cargos políticos e à participação na vida cívica em geral, por parte das mulheres;
- As mulheres ocupam uma posição desigual no que diz respeito ao trabalho remunerado, nomeadamente no que diz respeito a dificuldades na gestão do tempo, decorrentes das exigências sociais (ainda) impostas nos cuidados prestados à família;
- Pese embora a legislação em vigor garanta a Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho, na prática ainda se verificam expectativas diferenciadas para mulheres e homens, decorrentes de estereótipos e papéis sociais de género;
- A crescente participação feminina no mundo laboral é importante não só para o sustento das famílias, mas também para a própria valorização pessoal das mulheres e sobretudo para a economia global;
- A integração da perspectiva do género desafia as políticas convencionais e a repartição dos recursos e reconhece a forte interligação entre a desvantagem relativa que afecta as mulheres e a vantagem relativa de que gozam os homens.



PERFIL DO/A AGENTE PARA A MUDANÇA: O MEDIADOR OU A MEDIADORA PARA A IGUALDADE

I. A FIGURA DO MEDIADOR OU DA MEDIADORA PARA A IGUALDADE

Considerando que o processo de construção de uma efectiva Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres numa instituição se deverá encontrar alicerçado numa mudança organizacional, a implementar de forma estruturada e gradual, apresenta-se como necessária a criação de uma figura cuja actuação contribua para a facilitação da integração deste princípio, em todas as áreas funcionais da instituição.

Tendo por base este fundamento, a figura do Mediador ou da Mediadora para a Igualdade deverá constituir-se como um pólo dinamizador e orientador das directrizes no âmbito da implementação das medidas propostas no Plano para a Igualdade desenhado para a Cáritas.

Esta figura funcionará como um ponto de referência dentro da instituição, relativamente à temática da Igualdade de Género, assegurando a continuidade do trabalho iniciado no decorrer do projecto IGUALITAS, quer na Cáritas, quer noutra organização que se pautar pelos mesmos princípios.

Deste modo, o Mediador ou a Mediadora para a Igualdade terá como principais responsabilidades:

- Promover a sensibilização para a Igualdade de Género e Conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional, na Cáritas ou instituição em que opera;
- Promover e sugerir junto da Direcção a implementação de medidas promotoras da Igualdade de Género e da Conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional;
- Rever, corrigir e automatizar o uso de imagens e de uma linguagem não discriminatória nos documentos de comunicação interna e externa da Cáritas ou da instituição em que opera;
- Facilitar a comunicação entre os diferentes organismos responsáveis pela temática da Igualdade de Género em Portugal (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE, entre outros) e a Cáritas ou outra instituição em que está inserido/a.

II. O PERFIL DO MEDIADOR OU DA MEDIADORA PARA A IGUALDADE

Tendo em conta as atribuições apresentadas no ponto anterior, o Mediador ou a Mediadora para a Igualdade deverá, tanto quanto possível, corresponder ao seguinte perfil:

Competências Pessoais e Sociais

- Vontade de acrescentar novos conhecimentos à sua actividade (auto-formação);
- Capacidade para efectuar uma tomada de consciência e uma reflexão sobre si próprio/a, nomeadamente sobre o papel desempenhado pelo género que representa e o seu perfil profissional;
- Dinamismo e uma boa capacidade de comunicar de forma clara, precisa, persuasiva e assertiva, tanto no plano individual como colectivamente;
- Capacidade de trabalho de equipa e gosto pela realização de actividades de informação, comunicação, formação e animação local e regional;
- Capacidade de estabelecer relações interpessoais empáticas com todos os recursos humanos da organização: dirigentes, voluntários/as e colaboradores/as profissionais;
- Capacidade de fomentar o envolvimento da organização e de todos/as os/as seus/suas colaboradores/as, facilitando o processo de aprendizagem relativamente ao Plano de Igualdade a implementar;
- Responsabilidade individual, empenho, sociabilidade, auto-gestão e integridade;
- Capacidade de observação, autonomia e criatividade na resolução das situações.

Competências Profissionais

- Bom conhecimento do ambiente organizacional no qual está inserido/a;
- Capacidade de adaptação a novos contextos de aprendizagem;
- Capacidade para promover a implementação de medidas que promovam a igualdade entre homens e mulheres e a representação equilibrada dos dois géneros na vida cívica, social, política e laboral;
- Capacidade de garantir o acompanhamento e a avaliação dos resultados das medidas adoptadas para combater as desigualdades entre mulheres e homens e para promover a igualdade de género;
- Capacidade para elaborar recomendações e propostas com vista à alteração das desigualdades entre mulheres e homens e para promover a Igualdade de Género no seio da instituição;
- Capacidade para esclarecer e sensibilizar as populações e entidades locais sobre a Igualdade de Género;

- Capacidade para garantir que a dimensão de género está integrada nos objectivos, execução, avaliação e impacto das actividades propostas pela instituição;
- Capacidade para incluir a dimensão da Igualdade de Género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nas publicações, documentos e *site* da instituição;
- Capacidade de identificar e seleccionar as técnicas e práticas de animação tendo em conta os objectivos da intervenção e as características dos/as destinatários/as;
- Capacidade de utilizar técnicas de observação, entrevistas e questionários;
- Conhecimentos básicos de pesquisa, manuseamento de fontes, interpretação e avaliação do valor da informação, nomeadamente no que diz respeito às actividades desenvolvidas na sua organização, com vista a serem trabalhadas ao nível da Igualdade de Género;
- Conhecimentos básicos de TIC na óptica do utilizador.

Estas são as principais competências que deverão fazer parte do perfil “ideal” de um Mediador ou de uma Mediadora para a Igualdade, de modo a que possam mais facilmente concretizar as recomendações que apresentamos no Fascículo III – Como ser um/a Agente para a Mudança – Recomendações para a integração da perspectiva de Género.



COMO SER UM/A AGENTE PARA A MUDANÇA – RECOMENDAÇÕES PARA A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÉNERO

INTRODUÇÃO

A implementação de estratégias e práticas que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho e na sociedade em geral constitui um desafio actualmente. As instituições que as pretendam prosseguir deverão em primeiro lugar, proceder a uma avaliação das situações de trabalho existentes na sua organização.

A adopção de uma política de Igualdade de Género e consequentemente a implementação de práticas facilitadoras da Conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional, não é um método estático e unidimensional, devendo fazer-se uma reflexão em torno de alguns aspectos, tais como:

Contexto institucional

O que resulta numa organização poderá não ser o adequado para a minha;

Actualização

A sociedade está em constante mudança, as organizações devem adaptar-se a estas mutações, tendo presente as várias normas em vigor, actualizando também as medidas promotoras da Igualdade de acordo com as necessidades de todos/as;

Consciencialização

Pensar que a introdução de uma medida não resolve nada... não é um bom caminho. A introdução de qualquer medida inovadora e promotora da Igualdade pode começar a fazer diferença. É importante perceber que o estar atento/a às necessidades/dificuldades dos/as colaboradores/as poderá constituir um passo fundamental para a incorporação do princípio da Igualdade de Género na instituição.

Formalização

Embora pense que na minha instituição algumas medidas e procedimentos já existem, poderá acontecer que nem todos/as tenham o mesmo grau de informação, sendo por isso necessário que as medidas propostas para uma plena integração do princípio da igualdade sejam divulgadas junto de todos e todas.

Assim e dada a heterogeneidade não só das várias Cáritas Diocesanas que constituem a rede Cáritas em Portugal, como também de outras instituições sensibilizadas para a integração deste princípio será necessário que cada Mediador/a e/ou agente para a mudança tenha em consideração as características específicas inerentes à sua organização.

I. PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO PARA A MUDANÇA

De forma a facilitar a introdução de medidas que possam contribuir para uma efectiva Igualdade de Género na instituição, serão apresentadas de seguida algumas actividades que o/a Mediador/a para a Igualdade poderá dinamizar na sua organização, as quais se encontram organizadas de acordo com um cronograma anual, com vista a facilitar a sua planificação e consequente implementação.

Paralelamente às actividades propostas o/a Mediador/a para a Igualdade deverá, sempre que sentir necessidade, realizar outras diferentes das apresentadas, as quais se afigurem como pertinentes para a obtenção dos resultados esperados.

AGENDA DO/A MEDIADOR/A PARA A IGUALDADE

Tarefas \ Meses	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
1. Auscultar as dificuldades sentidas pelo/as colaboradores/as da instituição												
2. Agenciar reuniões com os/as responsáveis pelas diferentes áreas funcionais da instituição												
3. Divulgar informações relativas às temáticas da Igualdade de Género e Conciliação												
4. Enviar um e-mail a todos/as os/as colaboradores/as e Direcção com artigos relacionados com as temáticas da igualdade de Género e Conciliação												
5. Apostar na auto-formação												
6. Organizar uma Sessão de Trabalho subordinada às temáticas da Igualdade de Género e Conciliação												
7. Impulsionar a realização de dias temáticos												

1. AUSCULTAR AS DIFICULDADES SENTIDAS PELOS/AS COLABORADORES/AS

O/a Mediador/a para a Igualdade deverá auscultar as necessidades e os problemas que vão surgindo na instituição ao nível da Igualdade de Género e conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional, por forma a poder dar respostas eficazes e adequadas a cada situação. Para facilitar o processo de recolha de informação sobre as necessidades dos/as colaboradores/as poderá desenvolver algumas actividades, nomeadamente:

1.1 – CONSTRUÇÃO DE UMA “CAIXA PARA A IGUALDADE”

Colocar uma caixa num local de circulação dos/as colaboradores/as onde estes/as poderão colocar as suas opiniões, expectativas e dificuldades relativamente à questão da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional (incluindo não só a família mas também a formação e o exercício de práticas de cidadania), bem como a existência de desigualdades no domínio das funções desempenhadas por homens e por mulheres e na progressão das respectivas carreiras profissionais.

Etapas:

- Informar a Direcção da instituição relativamente aos objectivos desta iniciativa;
- Informar os/as colaboradores/as sobre o objectivo da caixa e o local de acesso;
- Abrir regularmente a caixa por forma a auscultar as dificuldades/necessidades do pessoal, e compilá-las no sentido de as abordar nas reuniões anuais com a Direcção e restantes departamentos;

1.2 – REALIZAÇÃO DE REUNIÕES COM OS COLABORADORES E AS COLABORADORAS

O/a Mediador/a poderá optar por reunir com os/as colaboradores/as de forma a auscultar as suas reais necessidades, utilizando para o efeito uma Ficha de Registo, a qual poderá ter como base o modelo sugerido em anexo ou outro considerado como mais adequado à instituição.

Plano de trabalho:

Sensibilizar os/as colaboradores/as para a importância que as suas opiniões desempenham no processo de mudança da instituição.

Utilizar o **Anexo I – Ficha de Registo**, com vista a sistematizar a informação recolhida.

2. MOBILIZAR OS/AS RESPONSÁVEIS PELAS PRINCIPAIS ÁREAS FUNCIONAIS DA INSTITUIÇÃO PARA A IMPORTÂNCIA DA TEMÁTICA DA IGUALDADE DE GÉNERO

O/a Mediador/a para a Igualdade deverá garantir o envolvimento de toda a Direcção na implementação de medidas promotoras da Igualdade de Género e da Conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional. Para tal, sugerimos a realização das seguintes reuniões de trabalho:

2.1. AGENDAR UMA REUNIÃO COM O/A RESPONSÁVEL PELOS RECURSOS HUMANOS

A sustentabilidade de uma instituição passa em grande medida pela gestão dos seus recursos humanos, a qual deverá ter como uma das suas principais preocupações o bem-estar, a realização e a qualidade de vida dos/as seus/suas colaboradores/as. Deste modo, será importante que todos/as os/as intervenientes no processo de mudança sejam detentores/as de informação sobre as necessidades/dificuldades sentidas por estes/as.

Proposta Prática - Realização de 1 Reunião Anual

Duração: aproximadamente 1 hora.

Objectivo: implicar os/as responsáveis pelos Recursos Humanos na efectivação de uma política para a Igualdade de Género.

Plano de trabalho:

Solicitar ao/à Responsável pelos Recursos Humanos um ponto de situação acerca da questão Igualdade de Género na instituição.

Analisar e apresentar as **dificuldades** e **necessidades** manifestadas pelos/as colaboradores/as.

Disponibilizar o **Fascículo VI – A Igualdade de Género na Legislação Nacional, Internacional e na União Europeia**.

Disponibilizar o **Anexo II – Listagem das novas formas de organização do trabalho**.

Disponibilizar o **Anexo III – Lista de procedimentos para a incorporação da Igualdade de Género na política de Recrutamento e Selecção**.

2.2. AGENDAR UMA REUNIÃO COM A DIRECÇÃO

Promover um conjunto de acções que potenciem a incorporação do princípio da Igualdade de Género numa instituição, passa em grande medida por sensibilizar os órgãos decisores, uma vez que é a eles que compete fazer as devidas reavaliações e adaptações na organização laboral, tendo em conta as transformações sociais em curso nas esferas socioprofissional e familiar.

Proposta Prática - Realização de 1 reunião Anual

Duração: aproximadamente 1 hora

Objectivo: Sensibilizar para a importância da inclusão do princípio da Igualdade de Género.

Plano de trabalho:

Alertar para a importância da inclusão do princípio da Igualdade de Género (fundamentando esta importância com alguns dos argumentos apresentados no **Fascículo I**):

- nos documentos institucionais, (exemplo: Estatutos);
- na elaboração, execução e avaliação das políticas e procedimentos internos, desenvolvidos ou a desenvolver;
- na definição dos seus Objectivos de Intervenção;
- nos Planos de Actividades;
- em todos os projectos e actividades que desenvolve ou pretenda desenvolver.

Disponibilizar o **Anexo IV – Exemplos de Boas Práticas em Igualdade de Género desenvolvidas noutras organizações e benefícios resultantes da sua introdução.**

Disponibilizar o **Anexo V – Listagem de medidas facilitadoras da Igualdade de Género e Conciliação passíveis de ser introduzidas na instituição.**

Disponibilizar o **Anexo VI – Exemplos de Programas e Iniciativas promotores da Igualdade de Género.**

2.3. AGENDAR UMA REUNIÃO COM O/A RESPONSÁVEL PELA COMUNICAÇÃO E MARKETING

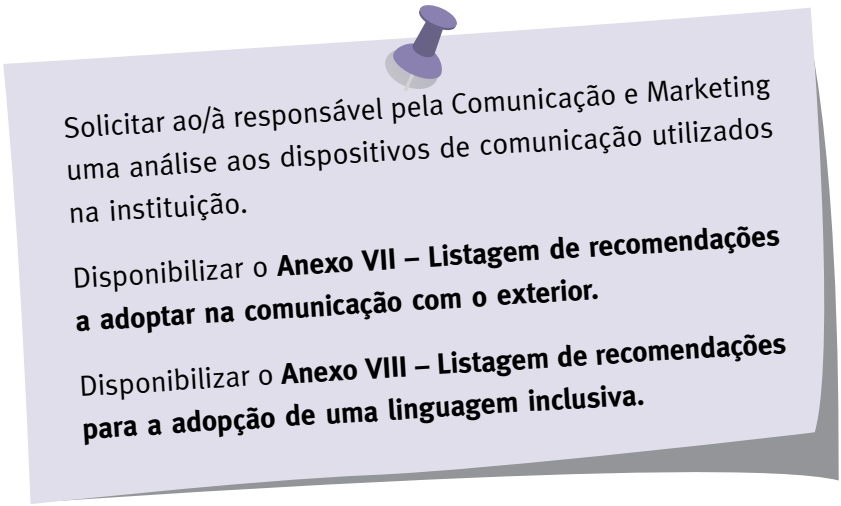
Uma instituição que integre o princípio da Igualdade de Género tem a responsabilidade acrescida de o incorporar não só ao nível dos procedimentos internos, mas também nas mensagens que passa para o exterior. Nesse sentido todas as estratégias e mecanismos de comunicação da instituição, bem como o seu conteúdo, terminologia e imagens utilizadas deverão incorporar e contribuir de forma pró-activa para a disseminação da Igualdade de Género.

Proposta Prática - Realização de 1 reunião anual

Duração: aproximadamente 1 hora.

Objectivo: Sensibilizar para a importância da adopção de mecanismos de comunicação externa promotores do princípio da Igualdade de Género, bem como da utilização de imagens e de uma linguagem inclusivas.

Plano de trabalho:



Solicitar ao/à responsável pela Comunicação e Marketing uma análise aos dispositivos de comunicação utilizados na instituição.

Disponibilizar o **Anexo VII – Listagem de recomendações a adoptar na comunicação com o exterior.**

Disponibilizar o **Anexo VIII – Listagem de recomendações para a adopção de uma linguagem inclusiva.**

3. DIVULGAR INFORMAÇÃO RELATIVA ÀS TEMÁTICAS DA IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO

A instituição poderá utilizar um placard (a afixar por exemplo no refeitório ou na sala de pessoal, etc.) para desenvolver actividades que apelem ao conhecimento e sensibilidade para as questões relacionadas com a Igualdade de Género, bem como para disponibilizar informações úteis e actualizadas aos/às colaboradores/as, tais como:

- Direitos e deveres dos/as colaboradores/as em matéria de igualdade e não discriminação;
- Legislação laboral;
- Informação sobre os serviços de apoio à família que a instituição dispõe para os/as colaboradores/as.

Para a concretização e dinamização desta actividade o/a Mediador/a para a Igualdade deverá socorrer-se de:

- Informações disponibilizadas nos fascículos que são parte integrante do presente caderno prático;
- Cartazes temáticos produzidos no âmbito do projecto, cujos conteúdos pretendem responder às lacunas identificadas no diagnóstico efectuado, ao nível da informação sobre as temáticas da Igualdade de Género e da Conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional. Nestes cartazes serão também incluídos a identificação e os contactos do/a Mediador/a para a Igualdade com vista a possibilitar à obtenção, por parte dos/as colaboradores/as, de informação mais aprofundada, bem como a clarificação de eventuais dúvidas.
- *Sites* das entidades com atribuições nesta matéria, nomeadamente:
www.cig.gov.pt, www.cite.gov.pt, www.mtss.gov.pt, www.seg-social.pt
- Materiais informativos (folhetos, livros, publicações, etc.) disponibilizados gratuitamente pelas entidades referidas no ponto anterior.

Pistas de operacionalização:

Utilizar informações e actividades constantes no **Anexo IX – Sugestão de informações e actividades a divulgar no placard.**

Descarregar e afixar os **Cartazes Temáticos (disponíveis no Anexo X).**

4. ENVIAR UM E-MAIL A TODOS/AS OS/AS COLABORADORES/AS E DIRECÇÃO COM ARTIGOS RELACIONADOS COM AS TEMÁTICAS DA IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO

Cientes que a informação é um factor essencial para consciencializar todos e todas para uma vivência salutar em ambiente de Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, o/a Mediador/a para a Igualdade poderá dinamizar actividades que proporcionem um conhecimento sobre a temática da Igualdade de Género, nomeadamente através:

- Do envio via *e-mail* de artigos relacionados com a temática da Igualdade Género com uma periodicidade quadrimestral, a todos/as os/as colaboradores/as ou a responsáveis por áreas funcionais da instituição que disseminarão essa informação;
- Da divulgação junto de todos/as os/as colaboradores/as da existência do Centro de Recursos da Cáritas e da informação nele disponibilizada.

Pistas de operacionalização:

Recolher informação através da consulta das seguintes fontes:

Centro de Recursos da Cáritas em www.caritas.pt

Portal para a Igualdade www.igualdade.gov.pt

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (www.cig.gov.pt) e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (www.cite.gov.pt)

Consultar Anexo XI – Sugestões de Informação a disponibilizar.

5. APOSTAR NA AUTO-FORMAÇÃO

Um dos principais factores de sucesso de uma instituição prende-se com a sua aposta na formação contínua dos/as seus/suas colaboradores/as, a qual deverá permitir a melhoria constante dos seus conhecimentos e competências profissionais.

Tendo em conta o papel chave que o/a Mediador/a para a Igualdade desempenha na implementação do princípio da Igualdade de Género no seio da instituição onde colabora, torna-se necessário que este/a invista fortemente na sua auto-formação, de modo a dotar-se das competências necessárias para mais facilmente poder constituir-se como um/a agente para a mudança.

Assim, o/a Mediador/a para a Igualdade deverá:

- Estar atento/a a acções de formação, seminários, *workshops* e eventos relacionados com a temática da Igualdade de Género, propondo à Direcção a participação nestes eventos.
- Consultar periodicamente os *sites* das instituições que promovem eventos no âmbito da Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens, como por exemplo:

www.cig.gov.pt

www.mtss.gov.pt

www.poph.qren.pt

www.cite.gov.pt

6. ORGANIZAR UMA SESSÃO DE TRABALHO SUBORDINADA ÀS TEMÁTICAS DA IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO

Com vista à facilitação do processo de auscultação das opiniões de colaboradores/as, dirigentes e voluntários/as, acerca da incorporação do princípio da Igualdade de Género na instituição, o/a Mediador/a para a Igualdade deverá promover a existência de um espaço de reflexão e debate, onde todos/as poderão partilhar as suas experiências, sedimentar os seus conhecimentos e sugerir acções de melhoria nomeadamente no que diz respeito à adopção de medidas de conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional, ou outras consideradas pertinentes pela direcção ou pessoal técnico e auxiliar, para o exercício das suas funções.

Proposta prática: Realizar uma sessão de trabalho denominada – “O Estado da Igualdade”

Objectivo: Organizar anualmente uma sessão de trabalho que possa contribuir para a promoção e incentivo à participação dos/as colaboradores/as na definição das medidas conducentes à implementação da Igualdade de Género na Instituição.

Sugestões de Operacionalização:

1. Contactar as entidades de natureza pública que promovem a igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens e que zelam pela difusão e aplicação da legislação (CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género; CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com vista a poderem apresentar uma comunicação sobre a situação da Igualdade de Género actualmente e sensibilizarem para importância da adopção deste princípio pelas instituições.
2. Convidar a Direcção a apresentar junto dos/as restantes colaboradores/as quais as medidas promotoras da Igualdade de Género e facilitadoras da conciliação existentes na instituição.
3. Convidar 2 ou 3 Mediadores/as para a Igualdade a apresentar o seu testemunho enquanto Agente para a Mudança na sua organização, incentivando deste modo o estabelecimento de contactos e a disseminação de boas práticas entre as diferentes Cáritas Diocesanas ou outras organizações.

7. IMPULSIONAR A REALIZAÇÃO DE DIAS TEMÁTICOS

Uma das formas que se poderá utilizar para se proceder a uma sensibilização para esta temática poderá passar pelo recurso a uma metodologia inovadora e lúdico-pedagógica, tirando partido da comemoração de dias instituídos internacionalmente, cujo carácter se reveste de particular importância nesta área.

Proposta prática: Realização de actividades promotoras da Igualdade de Género em dias temáticos:

Dia do Pai

- Disponibilizar a todos os colaboradores do sexo masculino (e no caso de Cáritas Diocesanas ou outras organizações que disponham de valências de apoio à Infância e Juventude, aos pais das crianças que as frequentam), um exemplar da brochura “PARENTALIDADE – Bom para os Pais, Melhor para os Filhos”, in www.cite.gov.pt, “Direitos da Parentalidade”, in www.cgtp.pt
- Nas Cáritas Diocesanas ou outras organizações cujos equipamentos disponham de valências de apoio à Infância e Juventude, propor a realização de actividades que incentivem a participação do homem na esfera familiar. Exemplo: “Uma Ida ao Médico” - Simular com os meninos uma ida ao médico com os/as filhos/as.

Dia da Mãe

- Nas Cáritas Diocesanas ou outras organizações cujos equipamentos disponham de valências de apoio à Infância e Juventude, propor a realização de actividades que incentivem a partilha de tarefas entre os diversos membros da família.

Dia da Mulher

- Nas Cáritas Diocesanas ou outras organizações cujos equipamentos disponham de valências de apoio à Infância e Juventude, propor a realização de actividades que incentivem a Igualdade de Género (exemplo: convidar mulheres com profissões tradicionalmente masculinas para apresentarem o seu trabalho).

CONCLUSÃO

As sugestões apresentadas neste fascículo são apenas algumas das que poderão ser operacionalizadas pelo/a Mediador/a para a Igualdade na sua instituição.

No entanto e visto que se pretende que o Mediador ou a Mediadora para a Igualdade seja um/a conhecedor/a privilegiado/a da realidade da sua instituição, este/a poderá desenvolver um conjunto de outras actividades que considere pertinentes e adequadas ao seu ambiente institucional, podendo inclusive e desejavelmente disseminar essas suas sugestões junto de outros/as mediadores/as.

Fica lançado o desafio...

Bom trabalho!



ANEXOS

ANEXO I - FICHA DE REGISTO

Sector de actividade/departamento		Dificuldades apresentadas	
		Horário de trabalho	<input type="checkbox"/>
		Discriminação sexual	<input type="checkbox"/>
		Condições de trabalho	<input type="checkbox"/>
		Acesso à formação	<input type="checkbox"/>
		Outras	<input type="checkbox"/>
		<hr/>	
Observações			

ANEXO II - LISTAGEM DE NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO

Flexibilidade de Horário – Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. A flexibilidade de horário deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008;

Isenção de Horário – Regime de prestação de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, com direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia (art^{os} 14^o e 15^o do Dec.-Lei nº 409/71, de 27 de Setembro).

Fonte: Glossário do Portal Universos de Conciliação www.conciliar.pt

Jornada Contínua de Trabalho – Redução do dia de trabalho, comprimindo-o. É considerada uma forma de trabalho efectiva e de tempo completo e é desempenhado de forma seguida apenas com interrupções de 30 minutos, devendo estas ser incluídas na própria duração diária de trabalho.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008;

Saldo de horas – A acumulação de várias horas ou dias de trabalho no quadro desta modalidade pode vir a ser utilizada em alturas em que é necessário tratar de assuntos da vida privada ou em pequenos períodos de férias associados a feriados ou fins-de-semana.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003;

Semana de trabalho comprimida – medida de compactação do horário de trabalho, que consiste no aumento do número de horas de trabalho diário, por forma a garantir a redução da semana de trabalho para 4 dias ou 4 dias e meio.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008;

Teletrabalho – Forma de organização que tem subjacente a ideia de flexibilidade organizacional e que assenta no exercício do trabalho à distância de um modo autónomo, utilizando as novas tecnologias de informação e comunicação, que permitem um contacto directo entre o teletrabalhador e o empregador.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008;

Trabalho a Tempo Parcial - O que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável (art^o 1^o da Lei nº 103/99, de 26 de Julho).

Fonte: Glossário do Portal Universos de Conciliação www.conciliar.pt

Trabalho no Domicílio – Trabalho remunerado realizado por uma pessoa em sua casa ou outras instalações da sua escolha, que não o local de trabalho do empregador, e que resulta num produto ou serviço especificado por este, independentemente de quem fornece o equipamento, os materiais e outros elementos usados.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

ANEXO III - LISTA DE PROCEDIMENTOS PARA A INCORPORAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA POLÍTICA DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

DIMENSÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA POLÍTICA DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

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

Privilegiar a constituição de equipas de recrutamento e selecção mistas, assegurando sempre que possível o princípio da paridade entre mulheres e homens;

Não mencionar nos anúncios de emprego, o sexo pretendido para a execução de determinada função, adoptando sempre a designação M/F;

Encorajar a candidatura e selecção de candidatos/as do sexo sub-representado em determinadas categorias profissionais;

Proceder ao tratamento de toda a informação relativa à gestão de recursos humanos da instituição por sexo (por exemplo, o balanço social, os quadros de pessoal, os relatórios de recrutamento e selecção, etc).

ANEXO IV - EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS EM IGUALDADE DE GÉNERO DESENVOLVIDAS NOUTRAS ORGANIZAÇÕES E BENEFÍCIOS RESULTANTES DA SUA INTRODUÇÃO

EXEMPLOS DE MEDIDAS ADOPTADAS NO ÂMBITO DA IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E PESSOAL E A VIDA PROFISSIONAL

Apresentam-se de seguida alguns exemplos de medidas adoptadas por outras entidades, relativamente à incorporação do princípio da Igualdade de Género e à facilitação da Conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional, os quais poderão servir de base de inspiração para a adopção de práticas similares na instituição.

Nota: Apesar de ter sido feito um levantamento exaustivo acerca de medidas facilitadoras da Igualdade de Género em instituições do terceiro sector, os exemplos encontrados foram reduzidos, pelo que optámos por apresentar também, alguns exemplos de medidas implementadas em contexto empresarial, que consideramos passíveis de ser transpostas para uma instituição como a Cáritas em Portugal, ou outra que se pautar pelos mesmos princípios.

BANCOS DO TEMPO

A instituição GRAAL lançou no início de 2001, com o apoio da CIG e da CITE, a metodologia de implementação dos Bancos do Tempo. Esta metodologia tem como finalidade a criação de uma rede de infra-estruturas de apoio social assente na gestão do tempo para a troca de serviços.

Objectivos

- Apoiar a família e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar através da oferta de soluções práticas da organização da vida quotidiana;
- Construir uma cultura de solidariedade e promover o sentido de comunidade, o encontro de pessoas que convivem nos mesmos espaços, a colaboração entre gerações e a construção de relações sociais mais humanas;
- Valorizar o tempo e o cuidado dos outros, estimular os talentos e promover o reconhecimento das capacidades de cada um;
- Promover a cooperação entre várias entidades públicas ou privadas.

Para mais informações: www.graal.org.pt

ESPAÇO T – ASSOCIAÇÃO PARA APOIO À INTEGRAÇÃO SOCIAL E COMUNITÁRIA

O regulamento interno do Espaço T prevê que os/as seus/suas colaboradores/as podem usufruir de horas, para assistência à família e para outros fins pessoais, devendo estas ser compensadas noutros dias.

Havendo picos de trabalho, pode, por vezes, ser necessário trabalhar em fins-de-semana ou feriados, sendo nesses casos, o trabalho suplementar compensado num período igual ao dobro das horas suplementares trabalhadas, o qual pode ser gozado pelos/as colaboradores/as quando estes quiserem.

De igual modo, é permitida a permanência no local e tempo de trabalho dos/as filhos/as dos/as colaboradores/as, quando tal presença seja necessária, por exemplo, por motivos de saúde ou incompatibilidade de horários, e desde que esta permanência não constitua um elemento perturbador para os demais.

Para mais informações: www.espacot.pt

ADE – ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO E EMPREGO

A ADE – Associação para o Desenvolvimento e Emprego, prevê na sua política de promoção da Igualdade de Género, consubstanciada no seu “Regulamento de Políticas Internas de Igualdade e Qualidade” diversas formas de flexibilização do tempo de trabalho, entre as quais se podem destacar:

- a aposta em postos de trabalho assentes sobretudo no cumprimento de objectivos;
- teletrabalho/trabalho a partir de casa;
- a facilitação informal de ausências por motivos pessoais;
- acesso prioritário às diversas formas de trabalho flexível por parte dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idade inferior a 3 anos;
- acréscimo da Licença de Maternidade em 10 dias.

BEIRA SERRA – ASSOCIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL

Esta associação capitaliza as horas de trabalho diário e/ou semanal suplementares, para a utilização posterior de tempo livre. Mediante as necessidades familiares e/ou pessoais dos/as seus/suas colaboradores/as.

Para mais informações: www.beiraserra.pt

TAVARES DE OLIVEIRA – ASSESSORES E CONSULTORES DE EMPRESAS, LDA

A preocupação desta empresa com a temática da Igualdade de Género revela-se sobretudo na forma como esta é debatida nas reuniões que ocorrem com uma frequência semanal, bem como no cuidado na redacção da documentação, integrando os géneros feminino e masculino.

Outras medidas a destacar:

- Possibilidade de concentrar o tempo normal de trabalho num menor número de dias, bem como a adopção de outras medidas, formais e informais, de flexibilizar o horário de acordo com as necessidades dos/as colaboradores/as e as dos projectos em que estes/as estão inseridos/as;
- Existência de um refeitório e um bar a preços muito reduzidos, ao qual também têm acesso os/as filhos/as dos colaboradores e colaboradoras;
- Aposta na promoção de bons canais de comunicação entre os diversos níveis hierárquicos, sendo os/as colaboradores/as auscultados/as, em reuniões semanais marcadas para o efeito, sobre assuntos como os novos métodos de trabalho, ou futuras actividades que se pretendem realizar.

BENEFÍCIOS DA INCORPORAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA INSTITUIÇÃO

A adopção de algumas das boas práticas aqui referidas ou de outras, relativamente à incorporação do princípio da Igualdade de Género na instituição, contribuirá, certamente para a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar dos/as colaboradores/as, bem como para a melhoria da qualidade dos serviços prestados, proporcionando benefícios que se podem traduzir em:

- Valorização da imagem da instituição, na comunidade envolvente e a nível nacional e internacional;
- Diversificação do leque de profissionais interessados/as em colaborar com uma instituição que lhes proporciona a vantagem de desempenhar a sua actividade num ambiente de trabalho potenciador da Igualdade e em consonância com as suas responsabilidades familiares;
- Aumento da motivação de colaboradores e colaboradoras e consequente aumento da criatividade e produtividade;
- Melhoria dos processos de comunicação entre colaboradores/as e Direcção;
- Possibilidade de apresentação de candidaturas a fundos comunitários e a prémios na área da Igualdade de Género, os quais possibilitam o desenvolvimento de novos projectos e actividades e o reconhecimento das preocupações da instituição neste âmbito;
- Possibilidade de a instituição passar a ser identificada como modelo de boas práticas a seguir por entidades congéneres.

ANEXO V - LISTAGEM DE MEDIDAS FACILITADORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO PASSÍVEIS DE SER INTRODUZIDAS NA INSTITUIÇÃO

MEDIDAS FACILITADORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO

Incorporar nos conteúdos programáticos dos diferentes cursos de formação a desenvolver, um módulo relacionado com a questão da Igualdade de Género;

Promover ou facilitar o acesso a acções de formação profissional qualificante e de reconversão profissional em horário laboral, de forma previamente acordada entre as partes, de modo a não prejudicar o desenvolvimento das actividades da instituição;

Criação de incentivos à maior participação dos homens na vida familiar, como por exemplo implementar “O dia do Pai”, atribuindo a cada colaborador do sexo masculino um dia por mês para que este possa passar mais tempo com os/as seus/suas filhos/as;

Proporcionar aos/às colaboradores/as a possibilidade de deixarem as suas crianças nos serviços de apoio à infância da instituição com benefício de trabalhador/a;

Criação de licenças de apoio à família para pais e mães ou colaboradores/as com outros/as dependentes a cargo, com durações superiores às previstas na lei;

Implementação de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida activa de colaboradores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares;

Promover acções de formação/sensibilização em “Promoção de Competências Parentais”;

Alargar, por iniciativa própria da instituição, o período de licença parental a ser gozado pelo pai.

ANEXO VI - EXEMPLOS DE PROGRAMAS E INICIATIVAS PROMOTORES DA IGUALDADE DE GÉNERO

QREN – PROGRAMA OPERACIONAL POTENCIAL HUMANO

O Eixo 7 – Igualdade de Género, do POPH – Programa Operacional Potencial Humano, tem como objectivo fundamental, difundir uma cultura de igualdade através da integração da perspectiva de género nas estratégias de educação e formação, a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar, a prevenção da violência de género e a promoção da eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e de capacitação dos actores relevantes para a sua prossecução.

Objectivos:

- Aumentar a eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e do seu sistema de governação;
- Reforçar o papel da Sociedade Civil como agente estruturante para a Igualdade de Género;
- Difundir os valores da Igualdade de Género através da educação e informação;
- Promover a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, assumindo a prioridade de combater a segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho e a desigualdade salarial;
- Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando prioridade à criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares;
- Prevenir a violência de género, incluindo a violência doméstica e o tráfico de seres humanos.

Para mais informações: www.poph.qren.pt

PRÉMIO “IGUALDADE É QUALIDADE”

Desenvolvido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, o Prémio Igualdade é Qualidade é uma distinção de prestígio que visa distinguir as empresas e/ou entidades que promovam acções positivas na área da Igualdade e da Qualidade no trabalho, no emprego e na formação profissional para mulheres e homens.

Objectivos:

- Combater a segregação no mercado de trabalho;
- Reduzir as desigualdades nos ganhos médios mensais entre as mulheres e os homens;
- Reduzir o diferencial entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens;
- Melhorar a qualidade das condições de trabalho;
- Criar as condições para progressos na contratação colectiva;
- Aumentar a participação das mulheres na formação profissional qualificante;
- Apoiar o emprego das mulheres;
- Valorizar competências adquiridas em contexto profissional, familiar e social;
- Introduzir na cultura das organizações, designadamente das empresas, a ideia de que a conciliação da actividade profissional e da vida familiar é um direito e um dever dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- Promover a sensibilização à igualdade de oportunidades.

Para mais informações: www.cite.gov.pt

PROGRESS – PROGRAMA COMUNITÁRIO PARA O EMPREGO E A SOLIDARIEDADE

O programa PROGRESS visa conceder apoio financeiro à aplicação dos objectivos da União Europeia no domínio do emprego e dos assuntos sociais, no período 2007 – 2013, contribuindo assim para a realização dos objectivos da estratégia de Lisboa.

O programa divide-se em cinco vertentes que correspondem a cinco grandes domínios de acção: emprego, protecção e inclusão sociais, condições de trabalho, luta contra a discriminação e diversidade e igualdade entre homens e mulheres. Os principais objectivos do programa no que diz respeito à Igualdade de Género são:

- Melhorar a compreensão da situação relativa às questões da igualdade entre homens e mulheres e a sua integração nas políticas comunitárias, em especial através da realização de análises e estudos e do desenvolvimento de estatísticas e indicadores, bem como avaliando o impacto de legislação, políticas e práticas existentes;
- Apoiar a aplicação da legislação da UE em matéria de igualdade entre homens e mulheres, mediante um acompanhamento reforçado, a formação de profissionais neste domínio e a ligação em rede dos organismos especializados;
- Sensibilizar, divulgar informações e promover o debate sobre os principais desafios e aspectos políticos em matéria de igualdade entre homens e mulheres e de integração deste princípio em todas as políticas comunitárias;
- Desenvolver a capacidade das principais redes da UE (por exemplo de peritos nacionais ou de organizações não governamentais) para perseguirem as metas políticas comunitárias.

Para mais informações: www.europa.eu

ANEXO VII - LISTAGEM DE RECOMENDAÇÕES A ADOPTAR NA COMUNICAÇÃO COM O EXTERIOR

RECOMENDAÇÕES A ADOPTAR NA COMUNICAÇÃO COM O EXTERIOR

Utilizar imagens positivas que contribuam para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e contrariem estereótipos de género, nomeadamente, imagens onde uns e outros assumem papéis não tradicionais (ex. imagens que apresentem ou simbolizem mulheres em situação “activa” em domínios tradicionalmente masculinos e vice-versa) em anúncios, capas de publicações, vídeos, “stands”, páginas da Internet, etc;

Assegurar o igual protagonismo feminino e masculino nas publicações (*newsletters*, folhetos, relatórios/estudos, página da Internet) e nos diferentes meios de comunicação (entrevistas, notícias, reportagens, editoriais, artigos de opinião);

Incluir notícias focalizadas na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos diferentes tipos de publicações (*newsletters*, página da Internet, folhetos, etc.);

Assegurar o igual protagonismo feminino e masculino em seminários ou eventos públicos, garantindo a presença de conferencistas, oradores e presidentes de mesa de ambos os sexos;

Realizar eventos focalizados no tema da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens para informação/divulgação/demonstração de boas práticas desenvolvidas em matéria de igualdade.

ANEXO VIII - LISTAGEM DE RECOMENDAÇÕES PARA A ADOÇÃO DE UMA LINGUAGEM INCLUSIVA

Apresentam-se de seguida alguns exemplos que permitirão:

- Utilizar uma linguagem positiva que incorpore e promova a Igualdade de Género;
- Promover a utilização de uma linguagem inclusiva, utilizando os termos masculino e feminino na construção dos discursos escritos e orais.

EM VEZ DE...	UTILIZAR...
Os portugueses	O povo português, a nação portuguesa, as portuguesas e os portugueses
A língua materna	A língua de origem
Os cidadãos	Os cidadãos e as cidadãs
Os eleitores	O eleitorado, as eleitoras e os eleitores
Os políticos	A classe política
Os directores	A direcção, as directoras e os directores
Os assessores	A assessoria, as assessoras e os assessores
Os técnicos	O pessoal técnico, as técnicas e os técnicos
Os delegados sindicais	A representação sindical
O homem	O ser humano, a humanidade, a mulher e o homem
Os direitos do homem	Os direitos humanos, os direitos das pessoas, os direitos da mulher e do homem
O interessado	A pessoa interessada
Nascido em	Data de nascimento ou natural de
Filho de	Filiação
O titular da conta	Titular da conta
O requerente	Requerente

EM VEZ DE...	UTILIZAR...
Os adultos	As pessoas adultas
Os jovens	A juventude
Os meninos	As crianças, a infância, as meninas e os meninos
Os irmãos	As irmãs e os irmãos
Os descendentes	A descendência
Os habitantes	A população, as habitantes e os habitantes
O juiz decidirá	Decidir-se-á judicialmente
Um dos que	Uma das pessoas que
Algum dos presentes	Alguma das pessoas presentes
Cada funcionário deverá registar a entrada	Deverá ser registada a entrada
Precisa-se de estagiário	Estágio disponível
O leitor	O público leitor, as leitoras e os leitores
Autor desconhecido	Autoria desconhecida

Na elaboração de documentos recomenda-se:

- Emprego dos dois géneros (feminino e masculino) sempre que não saibamos se o destinatário é homem ou mulher (ex: Exm.^a Senhora e Exm.^o 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 géneros separados por uma barra oblíqua quando não existir um só vocábulo abstracto ou neutro (ex: a/o interessada/o; o/a licenciada/o; o/a trabalhador/a).

ANEXO IX - SUGESTÃO DE INFORMAÇÕES E ACTIVIDADES A DIVULGAR NO PLACARD

Sugestão nº 1

Disponibilizar informação pertinente acerca da legislação numa linguagem acessível e de fácil compreensão.

Por exemplo...

Colocar um **SABIA QUE:**

LICENÇA PARENTAL

A LICENÇA PARENTAL INICIAL DE 150 DIAS CONSECUTIVOS PODE TER A DURAÇÃO DE 180 DIAS CONSECUTIVOS, SE A MÃE E O PAI GOZAREM CADA UM/A, EM EXCLUSIVO, PELO MENOS 30 DIAS CONSECUTIVOS, OU DOIS PERÍODOS DE 15 DIAS CONSECUTIVOS, APÓS O PERÍODO DE GOZO OBRIGATÓRIO PELA MÃE DE SEIS SEMANAS.

NO CASO DE NASCIMENTOS MÚLTIPLOS, ACRESCE UM PERÍODO DE 30 DIAS POR CADA GÉMEO/A ALÉM DO/A PRIMEIRO/A.

PARA O PAI

APÓS O GOZO DA LICENÇA PARENTAL INICIAL EXCLUSIVA DO PAI, ESTE TEM DIREITO A PARTILHAR COM A MÃE A RESTANTE LICENÇA PARENTAL INICIAL.

DEPOIS DO GOZO OBRIGATÓRIO PELA MÃE DE SEIS SEMANAS DE LICENÇA A SEGUIR AO PARTO, A RESTANTE LICENÇA PARENTAL INICIAL PODE SER PARTILHADA, DESDE QUE AMBOS INFORMEM, POR ESCRITO, AS RESPECTIVAS ENTIDADES EMPREGADORAS ATÉ 7 DIAS APÓS O PARTO.

Sugestão nº 2

Proporcionar aos/às colaboradores/as um momento de reflexão acerca da sua situação face à conciliação através da proposta de jogos de rápida resolução.

Por exemplo...

FAÇA A SUA ANÁLISE

A Conciliação da Família e do Trabalho

Significa:

Saber equilibrar a vida pessoal e familiar com as tarefas profissionais

Responda às seguintes questões

1. Sabe aproveitar bem o tempo livre?
2. Tem tempo suficiente para dedicar à sua família, a si próprio/a?
3. Quando chega a casa vindo/a do emprego está demasiado cansado/a fisicamente para fazer tarefas familiares?
4. Fica stressado/a quando tenta equilibrar as suas tarefas familiares com o seu trabalho?

Se respondeu **NÃO** à 1 e à 2 e **SIM** à 3 e à 4, **Não sabe gerir bem o tempo entre a sua vida pessoal, familiar e profissional**

Dicas:

Organize-se em casa - Conciliar a carreira profissional e a família pode tornar-se vertiginoso se não tiver a colaboração dos restantes membros do agregado familiar. Distribua as tarefas domésticas de forma a que todos/as ajudem. Aplique as regras do trabalho em equipa à família.

Aprenda a gerir o tempo - Se planear as tarefas do dia seguinte com antecedência pode evitar andar a correr e seguramente vai garantir um maior sucesso nas funções que desempenha.

Reserve tempo para si e para a sua família - o segredo de um/a profissional produtivo/a reside também na forma como ocupa os seus tempos livres.

Sugestão nº 3

Definir de forma acessível conceitos relacionados com a temática da Igualdade de Género, que à partida se possam afigurar como de mais difícil compreensão.

Por exemplo...

SABE O QUE SIGNIFICA:

Discriminação Sexual Directa – Situação em que uma pessoa é tratada menos favoravelmente em razão do seu sexo.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

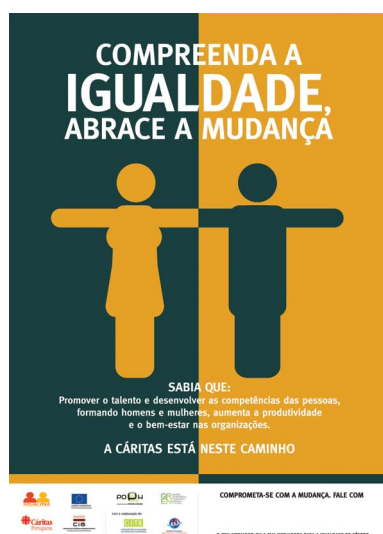
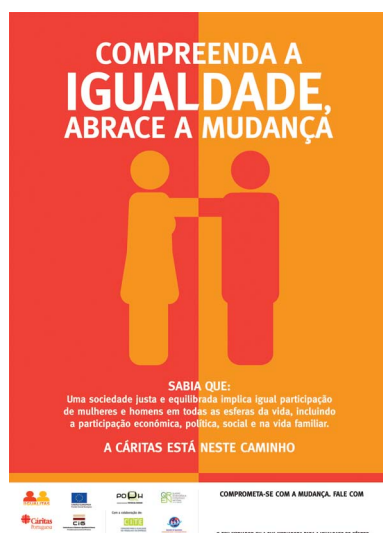
Gap Salarial (ou Fosso Salarial) entre Mulheres e Homens – Desfasamento entre os rendimentos médios de homens e mulheres.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Tecto de vidro – Barreira invisível resultante de uma série complexa de estruturas em organizações dominadas por homens que impede as mulheres de obterem cargos importantes.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

ANEXO X - CARTAZES TEMÁTICOS



ANEXO XI - SUGESTÕES DE INFORMAÇÃO A DISPONIBILIZAR

16

Sociedade e Cidadania

L. DE

Igualdade

Homens são malvistos quando cuidam dos filhos

- Projecto europeu pretende mudar mentalidades nas empresas e na própria sociedade
- Licença de paternidade é raramente utilizada em Portugal, dizem os organizadores do encontro

Clara Vasconcelos

Sensibilizar as empresas e a sociedade para a partilha das responsabilidades domésticas e acompanhamento dos filhos é o objectivo do projecto "Homens e pais na família e no trabalho", patrocinado pela União Europeia e que inclui associações de seis países europeus, entre os quais, Portugal, através da Base - FUT (Frente Unitária dos Trabalhadores). Num seminário de três dias, que ontem terminou em Lisboa, discutiram-se métodos e formas de alterar mentalidades, de modo a que homem não se sinta constrangido a ausentar-se do emprego para cuidar dos seus filhos.

Como disseram ao JN, Maria Lourenço e Brandão Guedes, da Direcção da Base - FUT, em termos de legislação, nada impede que o homem se ausente do trabalho, alegando que tem que ir buscar o filho ou levá-lo a um médico. Mas isso raramente acontece, porque é mal visto. Essa tarefa é geralmente atribuída à mulher. "Quando o homem é divorciado, essa dispensa para cuidar dos filhos é concedida e até muito bem vista; mas quando ainda está casado, enten-



Pais devem ter o direito de tomar conta dos seus filhos

de-se que compete à mulher tratar dessas coisas", disse Maria Lourenço.

"A nossa cultura ainda é muito pouco permissiva. Precisamos de fazer essa mudança", afirma Brandão Guedes, depois de dar conta de que apesar da lei permitir uma licença de 15 dias aos trabalhadores que acabam de ser pais, são muito poucos aqueles que a utilizam.

No seminário que decorreu em Lisboa durante três dias e que se tem repetido nos seis países envolvidos neste projecto, participaram vários especialistas entre os quais, uma socióloga do Instituto Superior das Ciências do Trabalho e das Empresas (ISCTE) que tem desenvolvido estudos nesta área.

Maria das Dores Guerreiro ainda não terminou o seu estudo, mas já concluiu que os "homens sentem mais constrangimentos para assumir as suas responsabilidades familiares". Muitos deles querem assumir essas responsabilidades e acompanhar os filhos ao médico, mas são menos compreendidos pela entidade patronal.

"A uma mãe permite-se que falte, quando a criança está doente. A um homem pergunta-se sempre por que é que não é a mãe que fica com a criança", constata. <

Fonte: Jornal de Notícias, 9 de Abril de 2006

CON
FESSIO
NÁRIO

**Escreva-nos, confesse-nos,
conte-nos a sua
experiência.**

Este escrito pretende ser um "alerta" enviado por uma mulher a todos os elementos do seu agregado familiar (ou talvez possa mesmo ser porta-voz da maioria das mulheres) que, talvez inconscientemente, não têm a noção exacta do que é na realidade o dia-a-dia doméstico das "Mães".



Mãe não é pastilha elástica

Atenção filhos, maridos, pais e sogros:

As mães de todo o Mundo (...não sou viajada mas estou convicta de que é universal...) exigem que fique ponto assente (indelével) nas mentalidades de toda a família que "Mãe não é pastilha elástica" – pode esticar para todo o lado até rebentar como um balão, mas é "Gente", igual a todos!

"Mãe" tem que "esticar" para aqui e para ali.

Todos chamam "Mãe"...

– O almoço está pronto?

– A t-shirt da Levi's está lavada?

– Já coseste o botão que faltava na camisa azul?

– Preciso "para ontem" de um trabalho feito no computador e tu tens mais prática, fazes mais rápido. Tens aqui o rascunho.

– Tenho dores no estômago. O que é que eu faço?

Os filhos:

– Vou esta tarde ao cinema. Não tenho dinheiro, a minha conta está a zero. Arranjas-me algum?

– Vou jantar com uns amigos. Vimos tarde para casa. Era bom que o pai me fosse buscar. Falas com ele?

– Estou infeliz. A minha melhor amiga está-se a atirar ao meu namorado. Nunca mais confio em ninguém. O que é que eu hei-de fazer?

O marido:

– A casa está em desarrumação total e hoje os meus pais vêm cá jantar. É melhor ires dar um jeito nisto.

– A miúda não anda a comer nada. Tens que falar com ela ou então levá-la ao médico.

– Esta noite vens cedo para a cama? Quando te deitas às tantas já estou a dormir o meu segundo sono. Isto não é vida.

Os pais:

– Tu andas muito enervada. Tens que tomar uns calmantes. Não tens paciência com as miúdas nem com o teu marido. Tens que ser mais compreensiva.

Os sogros:

– O meu filho anda com um ar cansado. O trabalho dele é de muita responsabilidade. Devia dar-lhe mais apoio, mais atenção.

– Nós estamos adoentados. Falámos com o nosso filho e se estiver de acordo estamos a pensar vir para vossa casa passar uma temporada.

Mas ninguém se lembra que a "Mãe" é feita de carne e osso como todo o ser humano. Tem coração, tem sentimentos, tem carências, tem sonhos, tem nervos, tem mais ou menos resistência física... É diferente mas também igual a todos lá em casa.

As "Mães" também precisam que as ouçam, que as ajudem, que as acarinhem... e na correria em que todos andam ninguém tem tempo para ela!!! Cada um tem "a sua vida". Cada um só olha para o seu umbigo. Todos passam ao lado e ninguém pára para perguntar: "Mãe":

– Estás triste? Queres desabafar?

– Estás cansada? Vai ouvir música ou ler um livro que eu faço isso.

– Como correu o teu dia de trabalho?

E se a "Mãe" tenta falar... ninguém ouve. Um, porque nas notícias estão a falar do novo jogador que veio para o Benfica. Outra, porque lê atentamente a *Ragazza* que tem ténis muito "esclarecedores" sobre tudo o que interessa a jovens adolescentes. Outra, porque pensa e repensa os projectos do acampamento do próximo fim-de-semana. E a "Mãe" não tem ninguém que lhe dê atenção e só lhe resta embrenhar-se na televisão que é a "única" que conversa com ela.

Mesmo aos fins-de-semana cada um vai para seu lado. Todos têm programas. Mas para a "Mãe" os momentos de ócio são poucos (ao sábado e domingo lá dorme até mais tarde), porque a máquina de lavar não funciona se não for reparada, o ferro de engomar não desliza sozinho, o pano do pó não vai de móvel em móvel como uma borboleta de flor em flor, o aspirador não é o Lu-lu que mesmo que não lhe puxemos a trela salta e corre pela casa fora, etc., etc.

**Escreva-nos,
confesse-nos,
conte-nos a sua
experiência.**

**Envie para a
Adolescentes!
por carta, Av. de
Ceuta, nº1, 12º,
1300 Lisboa ou
por fax para o
(01) 3650670**



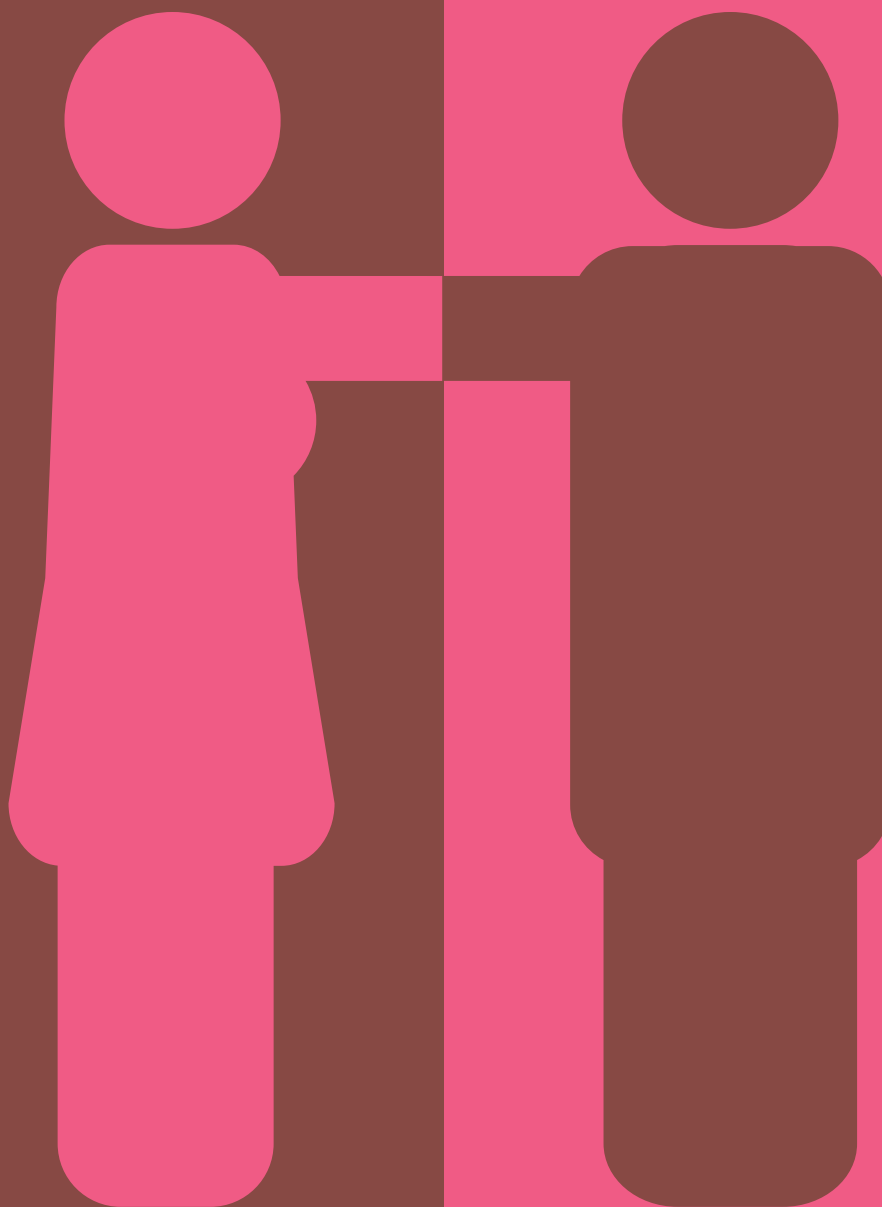
E depois de dias e dias, meses e meses, anos e anos, a "Mãe" desespera!!!, a "Mãe" explode!!!, a "Mãe" não aguenta mais!!! Pede a Deus que a leve para o "eterno descanso"... lá ao menos, dizem os profetas, há paz.

Mas no dia seguinte, sem protestos, resignadamente a "Mãe" lá volta de novo ao seu ritmo habitual, sem recompensas, sem aliciantes, sem perspectivas de que a curto ou mesmo a longo prazo a situação se altere... e lá em casa todos continuam a mascar a pastilha elástica.

**Uma "Mãe" a rebentar como
balão de pastilha elástica...
Luísa Maria, Lisboa**

54 • Adolescentes!

Fonte: Materiais Pedagógicos de apoio ao/à Formador/a – Projecto Convidas



OS PRINCIPAIS CONCEITOS PARA A COMPREENSÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

No âmbito dos estudos de género e das políticas de igualdade têm vindo a ser definidos inúmeros conceitos com vista à reinterpretação de realidades outrora explicadas segundo parâmetros patriarcais ou antropocêntricos, biológicos, demográficos, ou exclusivamente de classe social.

A perspectiva de género introduz um critério de análise centrado nas desigualdades de género construídas social e culturalmente e na observação dos efeitos que essa desigualdade representa para homens e mulheres.

As políticas de igualdade, assim como as políticas gerais com medidas de transversalidade de género, precisam desta perspectiva de análise e de conceitos que tornem visíveis a realidade que diferencia mulheres e homens.

Neste sentido, apresentamos de seguida uma listagem de conceitos, os quais possibilitam uma melhor compreensão da perspectiva de Género:

A

Abordagem Dual para a Promoção da Igualdade de Género – Combinação de medidas de acção positiva e de integração da perspectiva de género em todas as políticas públicas.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Acções Positivas (ou Discriminação Positiva) – Medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Análise das Questões de Género – Estudo das diferentes condições, necessidades, taxas de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, administração de bens, poderes de decisão, etc. de homens e mulheres nos papéis que tradicionalmente lhes foram atribuídos consoante o género.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Assédio Sexual – Conduta indesejável ou outro comportamento de índole sexual que afecta a dignidade de homens e mulheres (incluindo, no trabalho, a conduta de superiores e colegas).

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Avaliação do Impacto de Género – Exame de propostas políticas ou organizacionais com o fim de detectar o modo como irão afectar as mulheres e os homens, de forma a que sejam prevenidos e neutralizados eventuais efeitos discriminatórios.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

B

Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Familiar e a Vida Profissional – Medidas, acções e normas que visam facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das mulheres e dos homens, e promotoras da igualdade de oportunidades, implementadas em determinados contextos, podendo servir de modelo a outros.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008

C

Co-educação – É um modelo que visa o desenvolvimento da igualdade de oportunidades, não apenas a nível de acesso e de frequência, mas também a nível de processos e resultados das aprendizagens, designadamente no que respeita à congruência entre os critérios que presidem à sua certificação escolar e o valor que lhes é atribuído pela realidade social.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Conciliação entre a Vida Familiar e Actividade Profissional – Refere o artigo 59.º, n.º 1 b) da Constituição da República Portuguesa que “todos os trabalhadores sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, 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”.

O cumprimento desta norma exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores ou outras pessoas a cargo, deficientes, idosos, etc. As dispensas para consultas pré-natais, para amamentação e aleitação, a dispensa de trabalho nocturno, a redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência, as faltas para assistência a menores doentes e à família, o trabalho a tempo parcial, a jornada contínua, o horário flexível, etc., constituem direitos dos/as trabalhadores/as à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Conciliação entre a Vida Familiar e Actividade Profissional – A construção de um novo equilíbrio entre a vida familiar e actividade profissional das mulheres e dos homens constitui uma questão-chave para a prossecução de uma cultura de efectiva igualdade de género e de oportunidades tanto mais que o crescimento acelerado da participação das mulheres na esfera pública nem sempre foi acompanhado de uma correspondente participação dos homens na esfera privada. Grande parte das mulheres continua a trabalhar após o nascimento dos filhos e filhas regista-se um número crescente de homens que querem participar de forma activa nas tarefas familiares e domésticas.

Fonte: II Plano Nacional para Igualdade, Resolução do Conselho de Ministros Nº 184/2003, de 25 de Novembro

Contrato Social de Género – Conjunto de normas implícitas e explícitas que regem as relações de género e atribuem a homens e mulheres diferenças de trabalho e valor, bem como de responsabilidades e obrigações, articulando-se em três níveis: substrato cultural (normas e valores da sociedade), instituições (bem-estar familiar, sistemas de educação e emprego, etc.) e processos de socialização, nomeadamente na família.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2007

D

Democracia Paritária – Conceito de sociedade equitativamente composta por homens e mulheres e na qual o pleno e igual exercício da cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão. Uma participação próxima ou equivalente de homens e mulheres no processo democrático, numa proporção de 40/60%, constitui um princípio de democracia.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Desigualdade de Género – Direitos, estatutos e dignidade hierarquizados entre as mulheres e os homens, quer a nível da lei, quer a nível dos factos. Assimetrias nos indicadores sociais entre a situação das mulheres e dos homens tanto na esfera pública como na esfera privada.

Fonte: Notai – Notas para a Igualdade, Projecto EXITO, Iniciativa Comunitária EQUAL, 2008

Diagnóstico da Igualdade Profissional – Análise de balanço social comparativo das situações profissionais dos homens e das mulheres de uma empresa ou de um estabelecimento, com vista a formular uma avaliação responsável e independente, por referência a um critério de qualidade, sobre a prática da Igualdade de Oportunidades numa dada instituição.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Direitos Humanos das Mulheres – Direitos das mulheres e das raparigas, incluindo o conceito de direitos reprodutivos, como parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Discriminação Sexual Directa – Situação em que uma pessoa é tratada menos favoravelmente em razão do seu sexo.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Discriminação Sexual Indirecta – Situação em que uma lei, um regulamento, uma política ou prática, de carácter aparentemente neutro, produz um impacto adverso desproporcional num sexo, a menos que essa diferença de tratamento possa justificar-se por factores objectivos.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Divisão Sexual do Trabalho – Divisão do trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres, tanto na vida pública como privada.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

E

Empowerment (ou Empoderamento) – Empoderamento das mulheres significa o desenvolvimento das suas capacidades para colectiva e individualmente controlarem as suas vidas, identificarem as suas necessidades, estabelecerem as suas próprias agendas e solicitarem apoio e respostas do Estado e da comunidade aos seus interesses.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Estereótipos de Género – Representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que as mulheres e os homens devem ser e fazer.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

F

Facilitação informal de ausência no trabalho para atender a necessidades pessoais – Medidas existentes na organização que reconhecem a necessidade de abandono da actividade ou do posto de trabalho para atender a circunstâncias privadas e pessoais.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008

Feminização da Pobreza – Crescente incidência e prevalência da pobreza nas mulheres, em comparação com os homens.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Flexibilidade de Horário – Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. A flexibilidade de horário deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008

G

Gap Salarial (ou Fosso Salarial) entre Mulheres e Homens – Desfasamento entre os rendimentos médios de homens e mulheres.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Gender-budgeting (ou Orçamento de Género) – Aplicação da estratégia de *mainstreaming* de género ao processo de preparação dos orçamentos. Significa uma concepção de orçamento sensível ao género que incorpora a perspectiva de género a todos os níveis do processo orçamental, e reestrutura as receitas e as despesas de modo a promover a igualdade de género.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Género – Conceito que remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres. Estas diferenças são tradicionalmente inculcadas pela socialização, são mutáveis ao longo do tempo e apresentam grandes variações entre e intra culturas.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

I

Igualdade de Género – Conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Igualdade de Oportunidades – A igualdade de oportunidades constitui um princípio geral que consagra dois aspectos essenciais: a proibição de qualquer discriminação por razão da nacionalidade (actual artigo 12º e antigo artigo 6º do Tratado CE) e a igualdade de remuneração entre homens e mulheres (actual artigo 141º, antigo artigo 119º).

Trata-se de um princípio a aplicar a todos os domínios, nomeadamente na vida económica, social, cultural e familiar.

Fonte: Glossário constante no Portal da União Europeia (<http://europa.eu>)

Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens – Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Fonte: Publicação da CIG, A “Igualdade de Género em Portugal, 2009

Igualdade de Remuneração por Trabalho de Igual Valor – Remuneração igual de um trabalho ao qual é atribuído igual valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, no que respeita a todos os aspectos atinentes ao salário e às condições de remuneração.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Isenção de Horário – Regime de prestação de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, com direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia (artºs 14º e 15º do Dec.-Lei nº 409/71, de 27 de Setembro).

Fonte: Glossário do Portal Universos de Conciliação www.conciliar.pt

J

Jornada Contínua de Trabalho – Redução do dia de trabalho, comprimindo-o. É considerada uma forma de trabalho efectiva e de tempo completo e é desempenhado de forma seguida apenas com interrupções de 30 minutos, devendo estas ser incluídas na própria duração diária de trabalho.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008

M

Mecanismos para a Igualdade – Organismos cujo objectivo é a promoção da igualdade, nomeadamente através da dinamização e apoio à integração de uma perspectiva de género em todas as áreas da política governamental.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Medidas de Conciliação – Medidas destinadas a facilitarem os cuidados a crianças e a pessoas idosas e implementação de uma estrutura e organização do ambiente de trabalho que favoreça a combinação das responsabilidades profissionais e familiares para homens e mulheres.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Mainstreaming de Género ou Integração da Perspectiva de Género – integração sistemática em todas as políticas das situações, prioridades e necessidades das mulheres e dos homens tendo em vista a promoção da igualdade entre umas e outros e a mobilização explícita do conjunto das políticas e acções globais para a igualdade, através da consideração activa e aberta, num estágio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respectivas de homens e mulheres nas fases de desenvolvimento, controlo e avaliação.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

P

Papéis em função do Género – Conjunto de normas de acção e comportamento tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres e inculcadas e perpetuadas da forma descrita em Contrato Social de Género.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Participação Equilibrada de Mulheres e Homens nos Processos de Tomada de Decisão – Partilha de poder em lugares de tomada de decisão (numa proporção mínima entre 30 e 40% de cada um dos géneros), em todas as esferas da vida, o que constitui condição importante para a igualdade entre mulheres e homens.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Paridade – Conceito e objectivo, através do qual se pretende reconhecer igual valor a pessoas de ambos os sexos, dar visibilidade à igual dignidade de homens e mulheres, renovar a organização social de modo a que mulheres e homens partilhem, de facto, direitos e responsabilidades, não sendo reduzidos a espaços e funções predeterminadas por hábitos e preconceitos, mas usufruindo de plena igualdade e liberdade a todos os níveis e em todas as esferas.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Perspectiva de Género – Equacionar a situação de bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as características, os interesses e a situação específica das mulheres e dos homens.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Plano para a Igualdade – Instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objectivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, e que define os recursos mobilizáveis e responsáveis pela sua prossecução.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Princípio da Não Discriminação – O princípio da não discriminação tem por objectivo assegurar a igualdade de tratamento entre todas as pessoas, independentemente da sua nacionalidade, sexo, raça, origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. A proibição de qualquer discriminação com base na nacionalidade está consignada no artigo 12º do Tratado que institui a Comunidade Europeia. O Tratado de Amesterdão introduziu um novo artigo 13º no Tratado CE, a fim de completar a garantia de não discriminação prevista nos Tratados e de a alargar aos outros casos supramencionados.

Fonte: Glossário constante no Portal da União Europeia (<http://europa.eu>)

Q

Quota – Proporção ou fatia definida de lugares, postos ou recursos a atribuir a um grupo específico, geralmente segundo determinadas normas ou critérios, com a qual se pretende corrigir um desequilíbrio anterior habitualmente em postos de tomada de decisão ou no acesso a oportunidades de formação ou emprego.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

R

Reconhecimento e Valorização do Trabalho Não Remunerado – Medição quantitativa, que inclui a avaliação e o registo em contas satélite, do trabalho não remunerado que está fora do âmbito das contas nacionais (Sistema de Contas Nacionais da ONU), como o trabalho doméstico, os cuidados a crianças e outras pessoas dependentes, preparação de refeições para a família, trabalho comunitário e outro tipo de actividades voluntárias.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Relações entre os Géneros – As relações interdependentes entre mulheres e homens. Implica que qualquer mudança para as mulheres exige mudanças para os homens e vice-versa.

Fonte: Guia EQUAL sobre a Integração da Perspectiva do Género, 2004

S

Saldo de horas – A acumulação de várias horas ou dias de trabalho no quadro desta modalidade pode vir a ser utilizada em alturas em que é necessário tratar de assuntos da vida privada ou em pequenos períodos de férias associados a feriados ou fins-de-semana.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003;

Segregação Sexual do Mercado de Trabalho – Concentração de mulheres e homens em diferentes tipos e níveis de actividade e emprego, sendo as mulheres confinadas a um leque mais limitado de ocupações (segregação horizontal) e a graus inferiores do trabalho (segregação vertical).

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Semana de trabalho comprimida – medida de compactação do horário de trabalho, que consiste no aumento do número de horas de trabalho diário, por forma a garantir a redução da semana de trabalho para 4 dias ou 4 dias e meio.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008

Sexo – Características biológicas que distinguem os seres humanos femininos e masculinos.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Socialização de Género – Processo pelo qual as pessoas aprendem sobre e são influenciados pelos papéis de género e estereótipos.

Fonte: Notai – Notas para a Igualdade, Projecto EXITO, Iniciativa Comunitária EQUAL, 2008

T

Tecto de vidro – Barreira invisível resultante de uma série complexa de estruturas em organizações dominadas por homens que impede as mulheres de obterem cargos importantes.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Teletrabalho – Forma de organização que tem subjacente a ideia de flexibilidade organizacional e que assenta no exercício do trabalho à distância de um modo autónomo, utilizando as novas tecnologias de informação e comunicação, que permitem um contacto directo entre o teletrabalhador e o empregador.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008

Trabalho a Tempo Parcial – O que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável (artº 1º da Lei nº 103/99, de 26 de Julho).

Fonte: Glossário do Portal Universos de Conciliação www.conciliar.pt

Trabalho no Domicílio – Trabalho remunerado realizado por uma pessoa em sua casa ou outras instalações da sua escolha, que não o local de trabalho do empregador, e que resulta num produto ou serviço especificado por este, independentemente de quem fornece o equipamento, os materiais e outros elementos usados.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Trabalho Não Remunerado – Trabalho efectuado sem remuneração directa ou qualquer outra forma de pagamento.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Trabalho Remunerado – Trabalho remunerado em numerário ou espécie.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

V

Violência contra as Mulheres – Violência contra as mulheres, entende-se como todo o acto de violência baseado no género, do qual resulte, ou possa resultar, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para mulheres, incluindo as ameaças de tais actos e coacção ou privação arbitrária de liberdade, quer ocorra na vida pública ou privada.

Fonte: Artº 1º, da Declaração sobre Eliminação da Violência contra as Mulheres, da Assembleia Geral das Nações Unidas, Resolução nº 48/104, sob proposta da Terceira Comissão (A/48/629)

Violência Doméstica/Familiar – Qualquer forma de violência física, sexual ou psicológica que ponha em risco a segurança e bem-estar de um membro da família e/ou o uso ou a ameaça de força física ou emocional, incluindo violência sexual, na família. Neste conceito inclui-se o abuso de menores, o incesto, os maus tratos a mulheres e os abusos sexuais ou de outro tipo de um membro do agregado familiar.

Fonte: Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens Comissão Europeia



INDICADORES PARA A IGUALDADE

Um conhecimento mais aprofundado da situação da Igualdade de Género no que diz respeito à situação laboral e à consequente problemática da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional, implica uma análise mais aprofundada das tendências actuais neste domínio.

Assim apresentaremos de seguida alguns dos principais indicadores que espelham a situação de mulheres e homens face ao mercado de trabalho e à conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional.

INDICADORES SOBRE A SITUAÇÃO DE MULHERES E HOMENS FACE AO EMPREGO

Em 2008 a taxa de actividade feminina situava-se nos 56,2%, e a masculina nos 69,4%. Cerca de 46% da população empregada eram mulheres, enquanto que a taxa de feminização do desemprego foi de 54,4%.

	Mulheres	Homens	HM
Taxa de Actividade	56,2%	69,4%	62,5%
Taxa de Emprego	62,5%	74%	68,2%
Taxa de Desemprego	8,8%	6,5%	7,6%

Fonte: INE Inquérito ao Emprego, 2008

Taxa de Feminização da População Activa	46,8%
Taxa de Feminização do Emprego	46,2%
Taxa de Feminização do Desemprego	54,4%

Fonte: INE Indicadores de Género 2008

ACTIVIDADE PROFISSIONAL E EMPREGO

No que diz respeito à análise da taxa de actividade por sexo, constatamos que o “pico” da taxa de actividade feminina se centra no grupo etário dos 25-34 anos, também coincidente com o “pico” da idade média para ter filhos/as. Já no caso dos homens a taxa de actividade apresenta valores superiores no grupo etário dos 35-44 anos.

Taxa de Actividade segundo o grupo etário por sexo

Grupo Etário	Mulheres %	Homens %
15 - 24 anos	38,60	44,4
25 - 34 anos	86,90	93
35 - 44 anos	85	94,8
45 - 54 anos	76,40	91,6
55 - 64 anos	46,60	63
65 + anos	13,50	23,40

Fonte: INE Inquérito ao Emprego, 2008

No que concerne à situação na profissão, o quadro abaixo revela que quer a maioria das mulheres quer dos homens trabalha por conta de outrem. A taxa de feminização mais baixa regista-se na categoria de trabalhador/a por conta própria empregador/a.

População empregada segundo a situação na profissão por sexo

Situação na Profissão	Mulheres		Homens		Taxa de Feminização
	Milhares	%	Milhares	%	%
Por conta de Outrem	1862,80	77,6	2086,90	74,6	47,2
Por conta Própria como isolado/a	428,90	17,9	481,50	17,2	47,1
Trabalhador/a por conta Própria como empregador/a	79,60	3,3	207,60	7,4	27,7
Familiar não remunerado/a e outra situação	29,40	1,2	21,10	0,8	58,2

Fonte: INE Inquérito ao Emprego, 2008

Relativamente aos/às empregados/as por conta de outrem e no que diz respeito ao vínculo laboral, verificamos que a taxa de feminização (49,36 %) é superior no tipo de contrato com termo, situação que aponta para uma maior precariedade do emprego feminino.

Emprego por conta de outrem, por tipo de contrato de trabalho e sexo

Duração do trabalho	Mulheres		Homens		Taxa de Feminização
	Milhares	%	Milhares	%	%
Sem Termo	1413	35,8	1634,40	41,4	46,4
Com Termo	359,10	9,1	368,30	9,3	49,36
Outros	90,70	2,3	84,20	2,1	51,8

Fonte: INE Inquérito ao Emprego, 2008

A distribuição da população empregada por profissão e sexo para o ano de 2008 vem confirmar as tendências já referidas neste caderno, nomeadamente no que diz respeito à persistência de profissões ainda tendencialmente femininas e tendencialmente masculinas, ou seja, enquanto que se verifica uma maior concentração de emprego masculino nas categorias profissionais de “Operários/as, artífices e trabalhadores/as similares” e “Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem”, as mulheres centram-se sobretudo nas categorias profissionais de “Pessoal administrativo e similares” e “Pessoal dos serviços e vendedores/as”.

Ainda nesta análise é de ressaltar a elevada participação feminina nas categorias profissionais de “Especialistas das profissões intelectuais e científicas”.

De notar mais uma vez a precariedade do trabalho feminino que está maioritariamente representado na categoria profissional de “Trabalhadores/as não qualificados/as”.

População empregada por profissão por sexo

Profissão	Mulheres		Homens		Taxa de Feminização
	Milhares	%	Milhares	%	%
Quadros superiores da Administração Pública, dirigentes e quadros superiores de empresas	100,30	4,2	221,40	7,9	31,2
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	259,50	10,8	205,20	7,3	55,8
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	230	9,6	250,50	8,9	47,9
Pessoal administrativo e similares	294,70	12,3	187,30	6,9	61,1
Pessoal dos serviços e vendedores/as	533,70	22,2	256	9,2	66,8
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura e pescas	278,40	11,6	287,30	10,2	49,2
Operários/as, artífices e trabalhadores/as similares	195,80	8,2	810,50	28,9	19,4
Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem	60,70	2,5	329,60	11,8	15,5
Trabalhadores/as não qualificados/as	444,90	18,5	221	7,9	66,8
Forças Armadas	2,7	0,1	28,3	1,0	9,5

Fonte: INE Inquérito ao Emprego, 2008

A leitura do próximo quadro torna mais uma vez evidente a existência de situações de maior precariedade contratual entre as mulheres, atingindo a taxa de feminização 66,62% no contrato a tempo parcial.

População empregada segundo a duração do trabalho por sexo

Duração do trabalho	Mulheres		Homens		Taxa de Feminização
	Milhares	%	Milhares	%	%
Tempo Completo	1987,90	38,2	2590,30	49,8	43,4
Tempo Parcial	412,80	7,9	206,80	4,0	66,62

Fonte: INE Inquérito ao Emprego, 2008

DESEMPREGO

Como podemos verificar pela análise do seguinte quadro a taxa de desemprego feminina é superior à masculina na maioria dos grupos etários. Verificamos também que o desemprego dos/as jovens é uma realidade em ambos os sexos.

Taxa de Actividade segundo o grupo etário por sexo

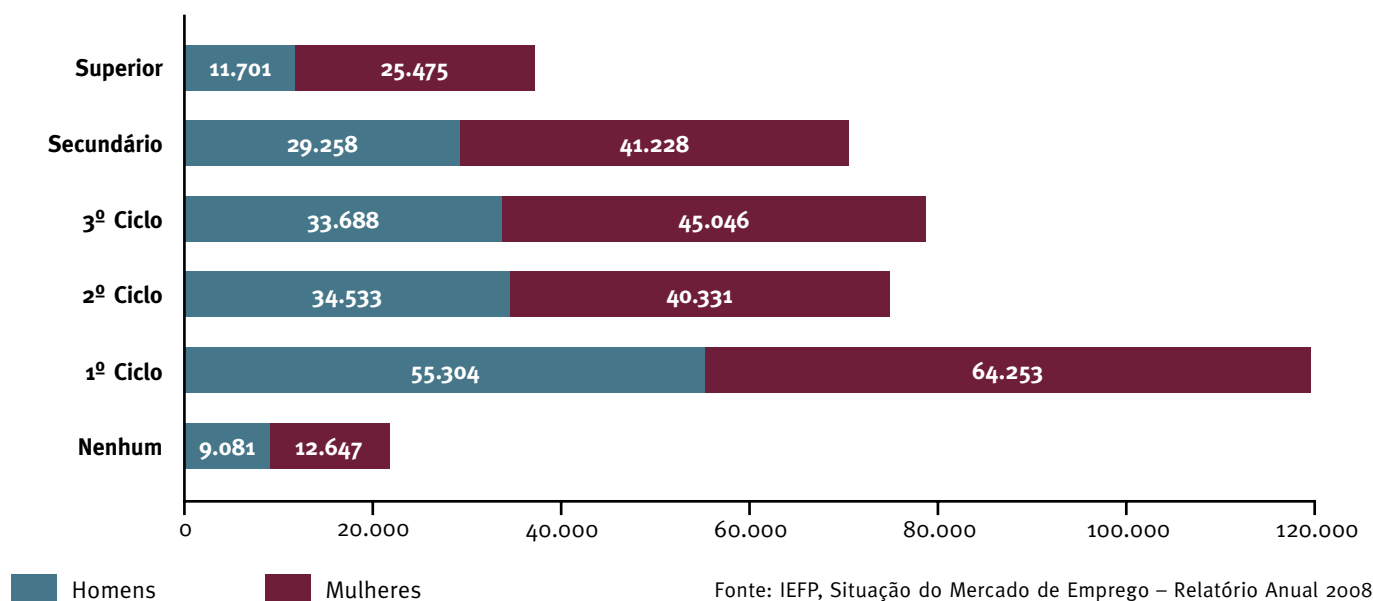
Grupo Etário	Mulheres	Homens
15 - 24 anos	21,80	18,60
25 - 34 anos	12,40	8,50
35 - 44 anos	8,10	7,10
45 - 64 anos	7,20	7,30
65 + anos	0	0,40

Fonte: INE Inquérito ao Emprego, 1º Trimestre 2009

Os dados disponibilizados pelo IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional, revelam que o desemprego feminino apresentou no ano de 2008, valores superiores ao masculino, em qualquer nível de habilitação escolar, assumindo, relativamente ao total de cada grau académico, percentagens acima dos 53,7%.

Em ambos os sexos os desempregados estavam, maioritariamente, habilitados com o 1º ciclo do ensino básico, sendo que a maior diferença de peso entre eles, registou-se nos/as desempregados/as com o ensino superior, onde as mulheres (68,5% do total do nível habilitacional) eram bem mais numerosas que os homens (31,5%).

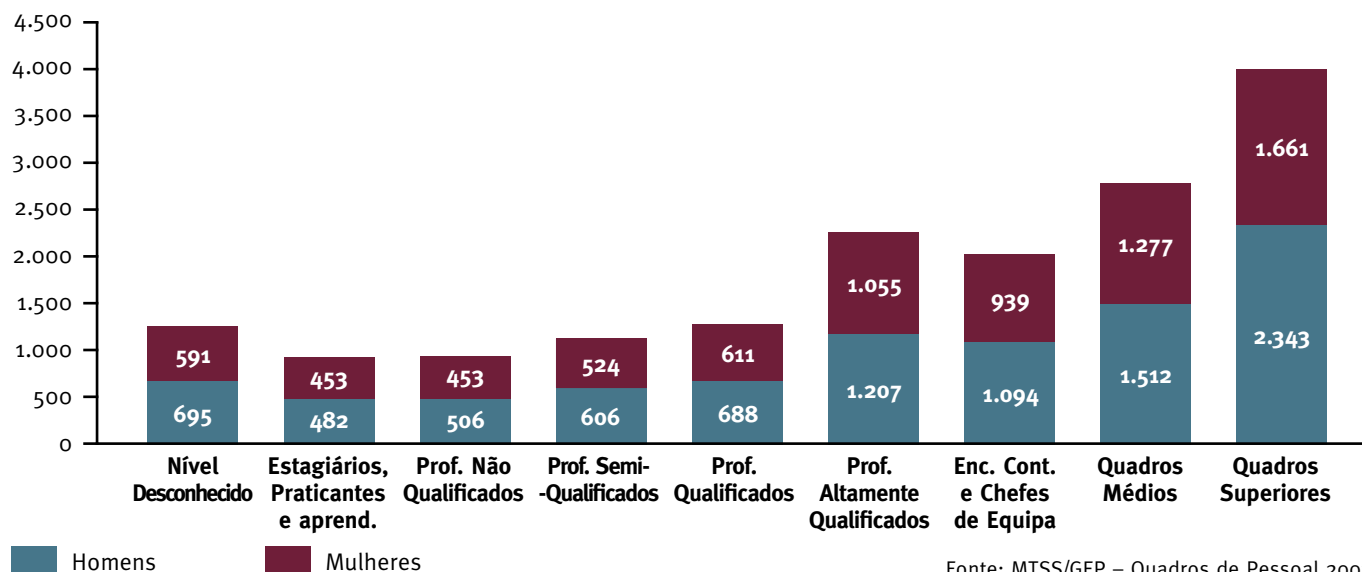
Desemprego por nível de habilitação e sexo



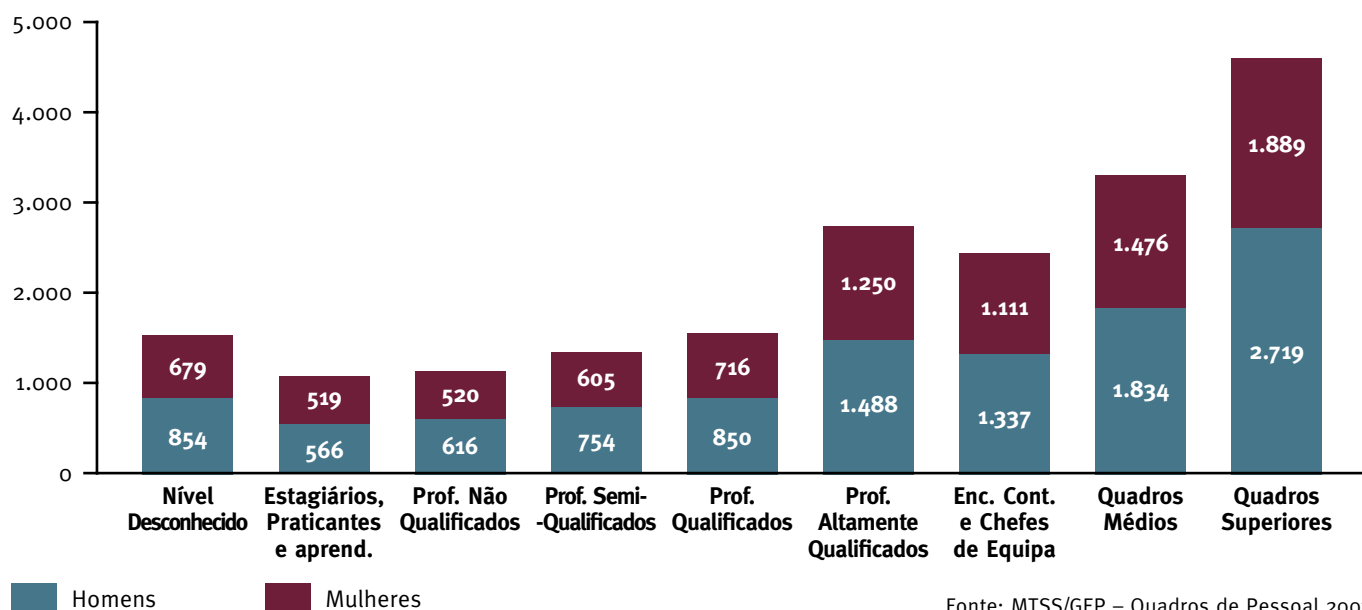
SALÁRIOS: REMUNERAÇÕES BASE E GANHOS

A análise dos seguintes gráficos vem confirmar a existência do *gap* salarial entre homens e mulheres e reforçar mais uma vez a existência de assimetrias de género no mercado de trabalho. De facto constata-se que a remuneração base média e o ganho médio dos homens são, em todos os níveis de qualificação, superiores aos auferidos pelas mulheres, mantendo-se o maior afastamento nos Quadros Superiores, 29 % para a remuneração base e 30,5 % para o ganho.

Remuneração Média Base por níveis de qualificação e sexo



Remuneração Média: Ganhos por níveis de qualificação e sexo



INDICADORES SOBRE A SITUAÇÃO DE MULHERES E HOMENS FACE À CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E PESSOAL E A VIDA PROFISSIONAL

TRABALHO PAGO

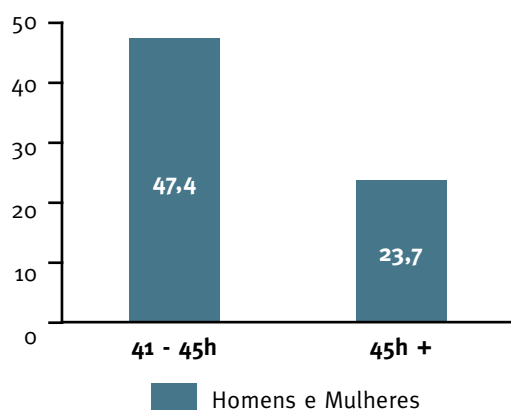
A conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional está directamente ligada aos horários de trabalho praticados por mulheres e homens, e pela consequente flexibilidade de horários.

Neste caso, dados disponibilizados pela Comissão Europeia*, revelam que em Portugal, cerca de 90% da população tem um horário rígido de trabalho, enquanto que apenas 10% pratica o horário de trabalho flexível.

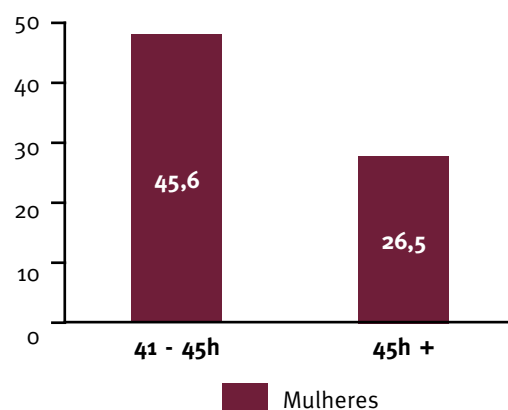
No que diz respeito ao número de horas semanais trabalhadas, apurámos que a maioria da população empregada, de ambos os sexos, trabalha entre 41 horas a 51 horas por semana.

* Fonte: Eurostat, Labour Market Latest Trends - 2nd quarter 2008

Número de horas semanais (HM)



Número de horas semanais (M)

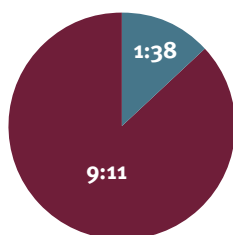


Fonte: Eurostat, Labour Market Latest Trends- 2nd quarter 2008

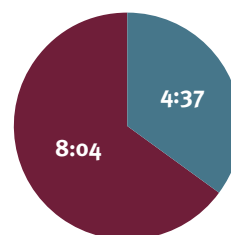
TRABALHO NÃO PAGO

Por último, e no que diz respeito ao tempo de trabalho não pago, vários estudos desenvolvidos nesta área* têm vindo a comprovar que são as mulheres quem investe mais tempo em trabalho não pago, aqui identificado como trabalho doméstico e prestação de cuidados à família.

Homens (horas)



Mulheres (horas)



Trabalho Pago

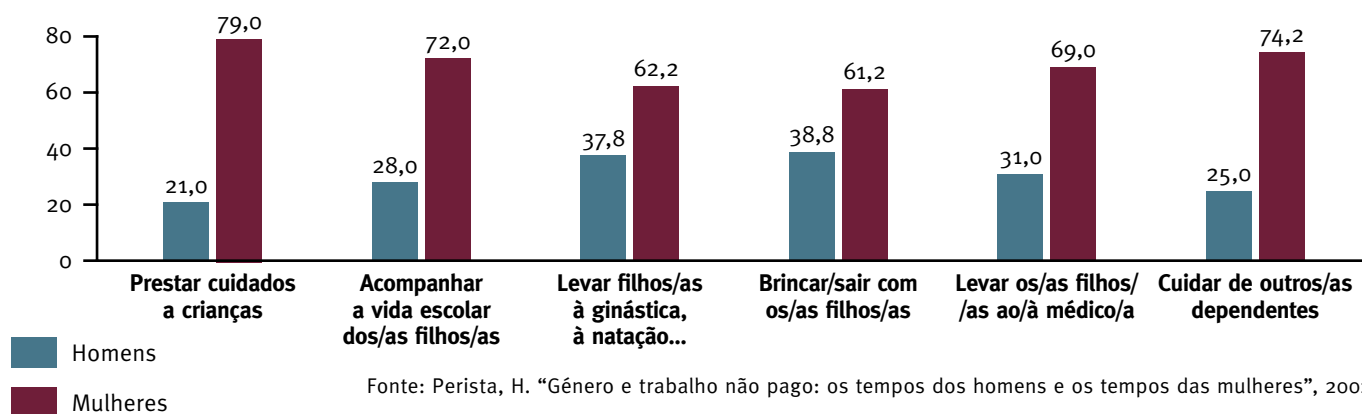
Trabalho Doméstico

Trabalho Pago

Trabalho Doméstico

Fonte: Perista, H. "Género e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres", 2002

Prestação de Cuidados à Família por sexo



Fonte: Perista, H. "Género e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres", 2002

* Por exemplo: Inquérito à Ocupação do Tempo, 1999; 4.º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2005



A IGUALDADE DE GÉNERO NA LEGISLAÇÃO NACIONAL, INTERNACIONAL E NA UNIÃO EUROPEIA

Para que o princípio da Igualdade de Género seja plenamente implementado, é imprescindível a existência, tanto a nível nacional como a nível comunitário, de leis e directrizes, que regulem a sua integração nas várias esferas da sociedade, de modo a garantir a protecção legal de mulheres e homens e o acesso à igualdade de oportunidades para todos e todas.

Assim sendo, destacamos as seguintes:

A IGUALDADE NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 9.º **(Tarefas fundamentais do Estado)**

São tarefas fundamentais do Estado:

- a)** Garantir a independência nacional e criar as condições políticas, económicas, sociais e culturais que a promovam;
- b)** Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;
- c)** Defender a democracia política, assegurar e incentivar a participação democrática dos cidadãos na resolução dos problemas nacionais;
- d)** Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais
- e)** Proteger e valorizar o património cultural do povo português, defender a natureza e o ambiente, preservar os recursos naturais e assegurar um correcto ordenamento do território;
- f)** Assegurar o ensino e a valorização permanente, defender o uso e promover a difusão internacional da língua portuguesa;
- g)** Promover o desenvolvimento harmonioso de todo o território nacional, tendo em conta, designadamente, o carácter ultraperiférico dos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- h)** Promover a igualdade entre homens e mulheres.

Artigo 13.º **(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.

Artigo 26.º **(Outros direitos pessoais)**

1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reservada intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação.
2. A lei estabelecerá garantias efectivas contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias.
3. A lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica.
4. A privação da cidadania e as restrições à capacidade civil só podem efectuar-se nos casos e termos previstos na lei, não podendo ter como fundamento motivos políticos.

Artigo 36.º **(Família, casamento e filiação)**

1. Todos têm o direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade.
2. A lei regula os requisitos e os efeitos do casamento e da sua dissolução, por morte ou divórcio, independentemente da forma de celebração.
3. Os cônjuges têm iguais direitos e deveres quanto à capacidade civil e política e à manutenção e educação dos filhos.
4. Os filhos nascidos fora do casamento não podem, por esse motivo, ser objecto de qualquer discriminação e a lei ou as repartições oficiais não podem usar designações discriminatórias relativas à filiação.
5. Os pais têm o direito e o dever de educação e manutenção dos filhos.
6. Os filhos não podem ser separados dos pais, salvo quando estes não cumpram os seus deveres fundamentais para com eles e sempre mediante decisão judicial.
7. A adopção é regulada e protegida nos termos da lei, a qual deve estabelecer formas céleres para a respectiva tramitação.

Artigo 47.º**(Liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública)**

1. Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à sua própria capacidade.
2. Todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso.

Artigo 48.º**(Participação na vida pública)**

1. Todos os cidadãos têm o direito de tomar parte na vida política e na direcção dos assuntos públicos do país, directamente ou por intermédio de representantes livremente eleitos.
2. Todos os cidadãos têm o direito de ser esclarecidos objectivamente sobre actos do Estado e demais entidades públicas e de ser informados pelo Governo e outras autoridades acerca da gestão dos assuntos públicos.

Artigo 58.º**(Direito ao trabalho)**

1. Todos têm direito ao trabalho.
2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:
 - a) A execução de políticas de pleno emprego;
 - b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
 - c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

Artigo 59.º

(Direitos dos trabalhadores)

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

- a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
- b) A 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;
- c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
- d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;
- e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;
- f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:

- a) O estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento;
- b) A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;
- c) A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;
- d) O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;
- e) A protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes;
- f) A protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes.

3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.

Artigo 67.º **(Família)**

1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.
2. Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família:
 - a) Promover a independência social e económica dos agregados familiares;
 - b) Promover a criação e garantir o acesso a uma rede nacional de creches e de outros equipamentos sociais de apoio à família, bem como uma política de terceira idade;
 - c) Cooperar com os pais na educação dos filhos;
 - d) Garantir, no respeito da liberdade individual, o direito ao planeamento familiar, promovendo a informação e o acesso aos métodos e aos meios que o assegurem, e organizar as estruturas jurídicas e técnicas que permitam o exercício de uma maternidade e paternidade conscientes;
 - e) Regulamentar a procriação assistida, em termos que salvaguardem a dignidade da pessoa humana;
 - f) Regular os impostos e os benefícios sociais, de harmonia com os encargos familiares;
 - g) Definir, ouvidas as associações representativas das famílias, e executar uma política de família com carácter global e integrado;
 - h) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Artigo 68.º **(Paternidade e maternidade)**

1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
3. As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

Artigo 74.º **(Ensino)**

1. Todos têm direito ao ensino com garantia do direito à igualdade de oportunidades de acesso e êxito escolar.
2. Na realização da política de ensino incumbe ao Estado:
 - a) Assegurar o ensino básico universal, obrigatório e gratuito;
 - b) Criar um sistema público e desenvolver o sistema geral de educação pré-escolar;
 - c) Garantir a educação permanente e eliminar o analfabetismo;
 - d) Garantir a todos os cidadãos, segundo as suas capacidades, o acesso aos graus mais elevados do ensino, da investigação científica e da criação artística;
 - e) Estabelecer progressivamente a gratuidade de todos os graus de ensino;
 - f) Inserir as escolas nas comunidades que servem e estabelecer a interligação do ensino e das actividades económicas, sociais e culturais;
 - g) Promover e apoiar o acesso dos cidadãos portadores de deficiência ao ensino e apoiar o ensino especial, quando necessário;
 - h) Proteger e valorizar a língua gestual portuguesa, enquanto expressão cultural e instrumento de acesso à educação e da igualdade de oportunidades;
 - i) Assegurar aos filhos dos emigrantes o ensino da língua portuguesa e o acesso à cultura portuguesa;
 - j) Assegurar aos filhos dos imigrantes apoio adequado para efectivação do direito ao ensino.

Artigo 109.º **(Participação política dos cidadãos)**

A participação directa e activa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.

A IGUALDADE LEGISLAÇÃO PORTUGUESA: PROTECÇÃO DA PARENTALIDADE

DIREITOS EXCLUSIVOS DA TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA E LACTANTE

Trabalhadora grávida é a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Trabalhadora puérpera é a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do/a filho/a.

Trabalhadora lactante é a trabalhadora que amamenta o/a filho/a e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

O regime de protecção na parentalidade é aplicável desde que a entidade empregadora tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Direitos:

- Direito a licença parental inicial exclusiva da mãe, paga a 100 % da remuneração de referência, sendo obrigatório o gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;
- Direito a licença em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o/a nascituro/a pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial;
- Direito a licença por interrupção de gravidez com duração entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico;
- Direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários;

- Direito a dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios igual a 65 % da remuneração de referência. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de protecção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- Direito a dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo/a além do/a primeiro/a.

Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos;

- Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar da trabalhadora grávida e durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- Direito a dispensa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado;
- Direito a dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período nocturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo, durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do/a nascituro/a e durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas.

À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível;

- Direito à protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em caso de não renovação de contrato de trabalho a termo, devendo a entidade empregadora comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo.

DIREITOS EXCLUSIVOS DO PAI TRABALHADOR

- Direito a licença parental exclusiva do pai de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, pagos a 100% da remuneração de referência, de gozo obrigatório, nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir ao nascimento. Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, pagos a 100% da remuneração de referência, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo avisar a entidade empregadora até 5 dias de antecedência. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100% da remuneração de referência;
- Direito a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica desta, com a duração mínima de 30 dias. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai também tem direito a licença. As licenças referidas carecem de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito;
- Direito do pai a três dispensas do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.

DIREITOS DOS PAIS E DAS MÃES TRABALHADORES/AS

- Direito a licença parental inicial, por nascimento de filho/a, de 120 dias consecutivos, pagos a 100 % da remuneração de referência, de 150 dias consecutivos, pagos a 80% da remuneração de referência, ou de 180 dias consecutivos, pagos a 83% da remuneração de referência, cujo gozo a mãe e o pai trabalhadores podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe.

No caso de opção pelo período de licença de 150 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100% da remuneração de referência.

A licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um/a dos/as progenitores/as gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe. No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 83% da remuneração de referência. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença parental inicial é acrescido de 30 dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100% da remuneração de referência;

- Direito a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a por impossibilidade do/a outro/a, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica do/a progenitor/a que estiver a gozar a licença. A licença referida carece de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito;
- Direito dos/as trabalhadores/as independentes aos mesmos direitos do que os/as trabalhadores/as por conta de outrem, designadamente direito à partilha da licença parental inicial. No que respeita aos subsídios, só não têm direito ao subsídio para assistência a filho/a e ao subsídio para assistência a neto/a. Os/as trabalhadores/as independentes que descontam apenas para um regime de protecção social de enquadramento obrigatório, como por exemplo os/as advogados/as, têm direito apenas aos subsídios atribuídos pelo referido sistema;
- Direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adopção, devendo apresentar a devida justificação à entidade empregadora;
- Direito a licença por adopção de menor de 15 anos, nos termos da licença parental inicial, a partir da confiança judicial ou administrativa do/a menor. No caso de adopções múltiplas, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira. O montante diário do subsídio por adopção é igual ao previsto na licença parental inicial.

Em caso de incapacidade ou falecimento do/a candidato/a a adoptante durante a licença, o/a cônjuge/a sobrevivente/a, que não seja candidato/a a adoptante e com quem o/a adoptando/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias;

- Direito a licença parental complementar, para assistência a filho/a ou adoptado/a com idade não superior a seis anos, nas seguintes modalidades:
 - Licença parental alargada, por três meses, paga a 25 % da remuneração de referência, desde que gozada imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do/a outro/a progenitor/a;
 - Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
 - Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas, de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um/a dos/as progenitores/as do direito do/a outro/a.

- Direito a dispensa diária para aleitação, desde que ambos os/as progenitores/as exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, até o/a filho/a perfazer um ano, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo comunicar a esta que aleita o/a filho/a com a antecedência de 10 dias. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a. Se qualquer dos/as progenitores/as trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos;
- Direito a dispensa do trabalhador ou da trabalhadora em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho afecte a sua regularidade, de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado;
- Direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica. O montante diário dos subsídios é igual a 65% da remuneração de referência;
- Direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar. O montante diário dos subsídios é igual a 65% da remuneração de referência;
- Direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor;
- Direito a licença para assistência a filho/a, depois de esgotado o direito à licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. No caso de terceiro/a filho/a ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos;
- Direito a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até quatro anos. O montante diário dos subsídios é igual a 65% da remuneração de referência;
- Direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, ou outras condições de trabalho especiais, mediante a apresentação de atestado médico com a antecedência de 10 dias;
- Direito a trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

- Direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Direito a formação para reinserção profissional, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica;
- Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses;
- Direito à protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem o qual o despedimento é ilícito;
- Direito à suspensão da licença parental, da licença parental complementar, da licença por adopção, da licença para assistência a filho/a e da licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, por doença do/a trabalhador/a.

DIREITOS DOS AVÔS E DAS AVÓS TRABALHADORES/AS

- Direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto/a que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho/a de adolescente com idade inferior a 16 anos. O montante diário dos subsídios é igual a 100 % da remuneração de referência;
- Direito a faltar ao trabalho, em substituição dos/as progenitores/as, para assistência, em caso de doença ou acidente, a neto/a menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência.

No sector privado, a violação das disposições relativas à parentalidade constituem contra-ordenações.

A IGUALDADE NA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (1979) – Instrumento fundamental para o desenvolvimento das mulheres.

IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres (1995) – Plataforma de Acção de Pequim – Conjunto de resoluções relativas à igualdade de oportunidades no âmbito do emprego, da saúde e da educação, e ainda sobre as migrantes, a violência contra as mulheres, a prostituição, desenvolvimento, ambiente, etc.

A IGUALDADE NA LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA

Tratado de Amesterdão – consagra a promoção da Igualdade entre as Mulheres e o Homens como uma das missões da Comunidade (artigo 2), constituindo um objectivo transversal (artigo 3). O artigo 13 atribui à Comissão o direito de tomar iniciativas tendo em vista combater todas as formas de discriminação, entre as quais as baseadas no sexo, constituindo o artigo 141 a base legal para as medidas comunitárias a favor da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre mulheres e homens em matéria e emprego.

Carta dos Direitos Fundamentais – Consagra a igualdade de mulheres e homens (artigo 23º), bem com o direito à conciliação da vida familiar e profissional (artigo 33º, 2).

Pacto Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens – Aprovado pelo Conselho Europeu de Bruxelas de 23 e 24 de Março de 2006.

REGULAMENTOS

Regulamento (CE) n.º 29/2004 da Comissão, de 08-01-2004, que adopta as especificações do módulo *ad hoc* de 2005 relativo à conciliação da vida profissional e da vida familiar previsto pelo Regulamento (CE) n.º 577/98 do Conselho J.O. n.º L 5 de 09-01-2004

Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-12-2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género J.O. n.º L 403 de 30-12-2006

Adenda ao Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-12-2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género (J.O. n.º L 403 de 30-12-2006) J.O. n.º L 54 de 22-02-2007

Regulamento (CE) n.º 20/2009 da Comissão, de 13-01-2009, que adopta as especificações do módulo *ad hoc* de 2010 relativo à conciliação da vida profissional e da vida familiar previsto pelo Regulamento (CE) n.º 577/98 do Conselho J.O. n.º L 9 de 14-01-2009

DIRECTIVAS COMUNITÁRIAS

Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10-02-75, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos J.O. n.º L 45/19 de 19-02-75

Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 09-02-76, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho J.O. n.º L 39/40 de 14-02-76

Directiva 79/7/CEE do Conselho, de 19-12-78, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social J.O. n.º L 06/24 de 10-01-79

Directiva 86/378/CEE do Conselho, de 24-07-86, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social - Alterada pela Directiva 96/97/CE do Conselho, de 20-12-96 J.O. n.º L 225/40 de 12-08-86

Directiva 86/613/CEE do Conselho, de 11-12-86, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente, incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade J.O. n.º L 359/56 de 19-12-86

Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19-10-92, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do n.º. 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE) J.O. n.º L 348/1 de 28-11-92

Directiva 96/34/CE do Conselho, de 03-06-96, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES J.O. n.º L 145/4 de 19-06-96

Directiva 96/97/CE do Conselho, de 20-12-96, que altera a Directiva 86/378/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social J.O. n.º L 46/20 de 17-02-97

Directiva 97/80/CE do Conselho, de 15-12-97, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo J.O. n.º L 14/06 de 20-01-98

Directiva 97/81/CE do Conselho, de 15-12-97, respeitante ao Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES- Anexo: Acordo-quadro relativo a trabalho a tempo parcial J.O. n.º L 014 de 20-01-98

Directiva 97/75/CE do Conselho, de 15-12-97, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 96/34/CE, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES J.O. n.º L 010 de 16-01-98

Directiva 98/23/CE do Conselho, de 07-04-98, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, a Directiva 97/81/CE relativa ao Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP, e pela CES J.O. n.º L 131 de 05-05-98

Directiva 98/52/CE do Conselho, de 13-07-98, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 97/80/CE, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo J.O. n.º L 205/66 de 22-07-98

Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27-11-2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional J.O. n.º L 303 de 02-12-2000

Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (Texto relevante para efeitos do EEE) J.O. n.º L 269 de 05-10-2002

Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13-12-2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento J.O. n.º L 373 de 21-12-2004

Directiva 2006/54/CE do Conselho, de 05/07/2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

DECISÕES

Decisão 82/43/CEE da Comissão, de 09-12-81, relativa à criação de um Comité Consultativo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens- Alterada pela Decisão 95/420/CE, de 19-07-95 J.O. n.º L 20/35 de 28-01-82

Decisão 95/C 168/02 do Conselho, de 27-03-95, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nas tomadas de decisão J.O. n.º C 168/3 de 04-07-95

Decisão 95/420/CE da Comissão, de 19-07-95, relativa à criação de um comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens J.O n.º L 249 de 17-10-95

Decisão 95/593/CE do Conselho, de 22-12-95, relativa a um programa de acção comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (1996-2000) J.O. n.º L 335/37 de 30-12-95

Decisão 2000/407/CE da Comissão, de 19-06-2000, relativa ao equilíbrio de géneros nos comités e grupos de peritos por si criados J.O. n.º L 154 de 27-06-2000

Decisão 2000/750/CE do Conselho, de 27-11-2000, que estabelece um programa de acção comunitário de luta contra a discriminação (2002-2006) J.O. n.º L 303 de 02-12-2000

Decisão 2001/51/CE do Conselho, de 20-12-2000, que estabelece um programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre mulheres e homens (2001-2005) J.O. n.º L 017 de 19-01-2001

Decisão 2002/50/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7-12-2001, que estabelece um programa de acção comunitária de incentivo à cooperação entre os Estados-Membros em matéria de luta contra a exclusão social J.O. n.º L 010 de 12-01-2002

Decisão 2003/578/CE do Conselho, de 22-07-2003, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 197 de 05-08-2003

Decisão 848/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-04-2004, que estabelece um programa de acção comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres J.O. n.º L 157 de 30-04-2004

Rectificação à Decisão 848/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-04-2004, que estabelece um programa de acção comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres (J.O. n.º L 157 de 30-4-2004) Jornal Oficial n.º L 195 de 02-06-2004

Decisão 2004/740/CE do Conselho, de 04-10-2004, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 326 de 29-10-2004

Decisão 2005/600/CE do Conselho, de 12-07-2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 205 de 06-08-2005

Decisão 1554/2005/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 07-09-2005, que altera a Decisão 2001/51/CE do Conselho que estabelece um programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre homens e mulheres e a Decisão 848/2004/CE, que estabelece um programa de acção comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres J.O. n.º L 255 de 30-09-2005

Decisão 771/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17-05-2006, que institui o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) – Para uma Sociedade Justa J.O. n.º L 146 de 31-05-2006

Decisão 2006/544/CE do Conselho, de 18-07-2006, sobre as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 215 de 05-08-2006

Decisão 2007/491/CE do Conselho, de 10-07-2007, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 183 de 13-07-2007

Decisão 1578/2007/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-12-2007, relativa ao Programa Estatístico Comunitário de 2008 a 2012 (Texto relevante para efeitos do EEE) J.O. n.º L 344 de 28-12-2007

Decisão 2008/591/CE da Comissão, de 16-06-2008, relativa à criação de um Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (Versão codificada) J.O. n.º L 190 de 18-07-2008

Decisão 2008/618/CE do Conselho, de 15-07-2008, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 198 de 26-07-2008

RECOMENDAÇÕES

Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13-12-84, relativa à promoção de acções positivas a favor das mulheres J.O. n.º L 331/34 de 19-12-84

Recomendação 87/567/CEE da Comissão, de 24-11-87, sobre formação profissional de mulheres J.O. n.º L 342/35 de 04-12-87

Recomendação 92/131/CEE da Comissão, de 27-11-91, relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho J.O. n.º L 049 de 24-02-92

Recomendação 92/241/CEE do Conselho, de 31-03-92, relativa ao acolhimento de crianças J.O. n.º L 123/16 de 08-05-92

Recomendação 96/694/CE do Conselho, de 02-12-96, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão J.O. n.º L 319 de 10-12-96

Recomendação 98/370/CE da Comissão, de 27-05-98, relativa à ratificação da Convenção n.º 117 da OIT sobre o Trabalho no Domicílio, de 20-06-98 J.O. n.º L 165 de 10-06-98

Recomendação 2000/164/CE do Conselho, de 14-02-2000, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 052 de 25-02-2000

Recomendação 2000/517/CE do Conselho, de 19-06-2000, sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade J.O. n.º L 210 de 21-08-2000

Recomendação do Conselho, de 19-01-2001, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 022 de 24-01-2001

Recomendação do Conselho, de 18-02-2002, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 060 de 01-03-2002

Recomendação do Conselho, de 21-06-2002, relativa às orientações gerais das Políticas Económicas dos Estados-Membros e da Comunidade J. O. n.º L 182 de 11-07-2002

Recomendação do Conselho, de 26-06-2003, sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (para o período de 2003-2005) J.O. n.º L 195 de 01-08-2003

Recomendação 2003/579/CE do Conselho, de 22-07-2003, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 197 de 05-08-2003

Recomendação 2004/741/CE do Conselho, de 14-10-2004, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 326 de 29-10-2004

Recomendação 2005/601/CE do Conselho, de 12-07-2005, relativa às orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (2005-2008) J.O. n.º L 205 de 06-08-2005

Recomendação 2007/209/CE do Conselho, de 27-03-2007, relativa à actualização de 2007 das orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade e à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 92 de 03-04-2007

Recomendação 2008/390/CE do Conselho, de 14-05-2008, sobre as orientações gerais para as políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (2008-2010) J.O. n.º L 137 de 27-05-2008

Recomendação 2008/399/CE do Conselho, de 14-05-2008, relativa à actualização de 2008 das orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade e à aplicação das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 139 de 29-05-2008

RESOLUÇÕES

Resolução do Conselho, de 12-07-82, relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres J.O. n.º C 186/3 de 21-07-82

Resolução 84/C161/02 do Conselho, de 07-06-84, relativa às acções que se destinam a combater o desemprego das mulheres J.O. n.º C 161/4 de 21-06-84

Resolução 85/C166/01 do Conselho e dos Ministros da Educação, reunidos no seio do Conselho de 03-06-85, que inclui um programa de acção sobre igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes no domínio da educação J.O. n.º C 166/1 de 05-07-85

Segunda Resolução 86/C 203/02 do Conselho, de 24-07-86, relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres J.O. n.º C 203/2 de 12-08-86

Resolução 88/C333/01 do Conselho, de 16-12-88, relativa à reintegração e integração profissional tardia das mulheres J.O. n.º C 333/1 de 28-12-88

Resolução 90/C157/02 do Conselho, de 29-05-90, relativa à protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho J.O. n.º C 157/3 de 27-6-90

Resolução 94/C231/01 do Conselho, de 22-06-94, relativa à promoção de igualdade de oportunidades para homens e mulheres através da acção dos Fundos Estruturais europeus J.O. n.º C 231/1 de 20-8-94

Resolução 94/C368/02 do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos em Conselho, de 06-12-94, relativa à participação equitativa das mulheres numa estratégia de crescimento económico orientada para o aumento do emprego na União Europeia J.O. n.º C 368/3 de 23-12-94

Resolução 95/C296/06 do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos em Conselho, de 05/10/95, relativa ao tratamento da imagem da mulher e do homem na publicidade e nos meios de comunicação social J.O. n.º C 296/15 de 10-11-95

Resolução do Conselho, de 02-12-96, relativa à integração do princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no quadro dos fundos estruturais europeus J.O. n.º C 386 DE 20-12-96

Resolução do Parlamento Europeu sobre a comunicação da Comissão intitulada: “Código de conduta relativo à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor” J.O. n.º C 200 de 30-06-1997

Resolução do Conselho, de 20-05-99, relativa às mulheres e à Ciência J.O. n.º C 201 de 10-07-99

Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29-06-2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar J.O n.º C 218 de 31-07-2000

Resolução do Conselho, de 26-06-2001, sobre ciência e sociedade e sobre as mulheres na ciência J.O n.º C 199 de 14-07-2001

Resolução do Parlamento Europeu sobre salário igual para trabalho de igual valor J.O. n.º C 77 de 28-03-2002

Resolução do Conselho, de 15-07-2003, sobre o capital social e humano - Formar o capital social e humano na sociedade do conhecimento: aprendizagem, trabalho, coesão social e igualdade dos sexos J.O n.º C 175 de 24-07-2003

Resolução do Conselho, de 17-11-2003, sobre a igualdade de acesso e de participação das mulheres e dos homens na sociedade do conhecimento para o crescimento e a inovação J.O n.º C 317 de 30-12-2003

Resolução do Parlamento Europeu sobre a Agenda Social Europeia para o período 2006/2010 J.O. n.º C 117 E de 18-05-2006

Resolução do Parlamento Europeu sobre a protecção das minorias e as políticas de combate à discriminação numa Europa alargada J.O. n.º C 124 E de 25-05-2006

Resolução do Parlamento Europeu sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia J.O. n.º C 288 E de 25-11-2006

Resolução do Parlamento Europeu sobre o futuro da Estratégia de Lisboa, na perspectiva do género J.O. n.º C 287 E de 24-11-2006

Resolução 2007/C145/01 do Conselho, de 25-06-2007, sobre uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança no trabalho (2007-2012) J.O. n.º C 145 de 30-06-2007

Resolução do Parlamento Europeu sobre a discriminação das mulheres jovens e raparigas no domínio da educação J.O. n.º C 250 E de 25-10-2007

Resolução 2007/C308/01 do Conselho, de 05-12-2007, sobre o seguimento do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) J.O. n.º C 308 de 19-12-2007

Resolução do Parlamento Europeu, de 23-05-2007, sobre «Promover um trabalho digno para todos» J.O. n.º C 102 E de 24-04-2008

Resolução do Parlamento Europeu, de 19-06-2007, sobre um quadro regulamentar relativo a medidas de conciliação da vida familiar e dos estudos das mulheres jovens na União Europeia J.O. n.º C 146 E de 12-06-2008

Resolução do Parlamento Europeu, de 27-09-2007, sobre a igualdade entre as mulheres e os homens na União Europeia – 2007 J.O. n.º C 219 E de 28-08-2008

Resolução do Parlamento Europeu, de 15-01-2008, sobre a estratégia comunitária 2007/2012 para a saúde e a segurança no trabalho J.O. n.º C 41 E de 19-02-2009

Resolução do Parlamento Europeu, de 17-01-2008, sobre o papel das mulheres na indústria J.O. n.º C 41 E de 19-02-2009

Resolução do Parlamento Europeu, de 12-03-2008, sobre a situação das mulheres nas zonas rurais da UE J.O. n.º C 66 E de 20-03-2009

Resolução do Parlamento Europeu, de 13-03-2008, sobre a situação particular das mulheres na prisão e o impacto da detenção dos pais para a vida social e familiar J.O. n.º C 66 E de 20-03-2009

Resolução do Parlamento Europeu, de 13-03-2008, sobre a igualdade entre os sexos e atribuição de poderes e responsabilidades às mulheres na cooperação para o desenvolvimento J.O. n.º C 66 E de 20-03-2009



BIBLIOGRAFIA E WEBGRAFIA DE REFERÊNCIA

BIBLIOGRAFIA

AMÂNCIO, Lúcia, Masculino e feminino: a construção social da diferença. Porto, Edições Afrontamento, 1994

ALMEIDA, Ana Nunes et al., Os padrões recentes da fecundidade em Portugal, Lisboa, CIDM, 1995

ARAÚJO, Helena Costa, MAGALHÃES, Maria José, Desfiar as vidas. Perspectivas biográficas, mulheres e cidadania, Lisboa, CIDM, 1999

ANDRÉ, M. Helena, “A Igualdade de Oportunidades: Um desafio para o século XXI Perspectivas da Confederação Europeia de Sindicatos”, Sociedade e Trabalho nº 6 Igualdade de Oportunidades, Lisboa, MTS, 1999, 57-66

BETTENCOURT, Ana, CAMPOS, Joana, FRAGATEIRO, Lourdes, Educação para a Cidadania, Lisboa, CIDM, 1999

BOURDIEU, Pierre, A Dominação Masculina, Oeiras, Celta Editora, 1999

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, A Igualdade de Género em Portugal, Lisboa, CIG, 2009

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, Lisboa, CITE, 2003

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, Igualdade de Oportunidades: Trabalho, Emprego e Formação Profissional Normas Comunitárias, Direito Convencional e outros Compromissos Internacionais, Lisboa, CITE, 1998

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, Protecção da Maternidade e da Paternidade Legislação, Lisboa, CITE, 2000

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, Guia dos Direitos das Mulheres, Lisboa, CIDM, 1999

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, Umas e Outros Colectânea de 10 anos de Jurisprudência 1984-1994, Lisboa, CIDM, 1996

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, Portugal, Situação das Mulheres. Lisboa, CIDM, 1999

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, Indicadores Para a Igualdade. Lisboa, CIDM, 1997

CONSELHO DA EUROPA, Recomendação nº 5 (90)4 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem (1990)

CONSELHO DA EUROPA, Recomendação (96)5 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre a conciliação do trabalho e vida familiar, adoptada a 19 de Junho de 1996

COSTA, Adélia, Representações sociais de homens e de mulheres. Portugal 1991, Lisboa, CIDM, 1992

ESTEVES, João Gomes, Liga Republicana das Mulheres Portuguesas Uma organização feminista, 1909-1919, Lisboa, CIDM, 1991

FERREIRA, Virgínia, A Segregação Sexual do Mercado de Trabalho – perspectivas teóricas e políticas; Sociedade e Trabalho nº 6. Lisboa, Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, 1999

GUERREIRO, Maria das Dores, LOURENÇO, Vanda, Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas, Lisboa, CITE, 2001

HENRIQUES, Fernanda, Projectos de Vida, Projectos de Aprendizagem, Lisboa, CIDM, 1994

HENRIQUES, Fernanda, JOAQUIM, Teresa, Os Materiais Pedagógicos e o desenvolvimento de uma Educação para a Igualdade entre Sexos, Lisboa, CIDM, 1995

LOPES, Margarida Chagas, PERISTA, Heloísa, Práticas Laborais e Igualdade de Oportunidades Banca, Têxteis, Vestuário, Calçado, Lisboa, CITE, 1999

MARTELO, Maria de Jesus, A Escola e a Construção da Identidade das Raparigas. O exemplo dos manuais escolares, Lisboa, CIDM, 1999

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE, Igualdade de oportunidades: Trabalho, Emprego e Formação Profissional Normas comunitárias, direito convencional e outros compromissos internacionais, Colecção Legislação Lisboa, 1998

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE, Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: trabalho, emprego e formação profissional Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, Colecção “Jurisprudência e Pareceres”, Lisboa, 1998

MONTEIRO, Fátima Jorge, Mulheres agredidas pelos maridos: de vítimas a sobreviventes, Lisboa, C.C. CIDM, 2001

MONGE, Maria Graciete, ROSÁRIO, Maria José do, CAÑAMERO, Gisela, A criatividade na coeducação: uma estratégia para a mudança, Lisboa, CIDM, 1999

ONU - Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional, Lisboa, CIDM, 2001

ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES COMUNISTAS, Subsídios para a história das lutas e movimentos das mulheres em Portugal sob o regime fascista: 1926-1974, Lisboa, Avante, 1994

PERISTA, Heloísa e LOPES, Margarida Chagas, Trajectórias familiares e modos de inserção laboral das mulheres, Lisboa, CITE, 1997

PERISTA, H. (coord.), Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho. Uma questão de género, Lisboa, MTS, 1999

PERISTA, H., “Género e Trabalho Não Pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres”, Análise Social, vol. XXXVII, 2002

PINTO, Teresa, HENRIQUES, Fernanda, Coeducação e Igualdade de Oportunidades, Lisboa, CIDM, 1999

PROJECTO CONCILIAR É PRECISO, Recomendação de Oeiras para a promoção da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a actividade profissional, Lisboa, CIDM, 2004

PROJECTO EXITO, Notai, Notas para a Igualdade, Projecto EXITO, 2008

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS, Democracia com mais Cidadania, Lisboa, 1998

RODRIGUES, J. A., Continuidades e Mudanças nos Papéis das Mulheres Portuguesas Urbanas. O aparecimento de novas estruturas familiares. Lisboa, CIDM, 1995

ROMÃO, Isabel, Distorções sexistas nos materiais pedagógicos. Como identificá-los e como evitá-los, Lisboa, CCF, 1989

SILVA, Manuela, O Emprego das Mulheres em Portugal – a mão invisível na discriminação sexual do emprego, Porto: Edições Afrontamento, 1983

SILVA, Manuela, A Igualdade de Género. Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva, Lisboa, CIDM, 1999

SILVA, Manuela, A Igualdade de Género – Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva, Lisboa, CIDM, 2002

SILVA, Maria Regina Tavares da, Democracia Paritária um conceito novo ou um novo olhar sobre a democracia?, Lisboa, CIDM, 1994

TORRES, Anália, Vida Conjugal e Trabalho. Uma Perspectiva Sociológica. Oeiras, Celta Editora, 2004

TORRES, Anália (coord.) et al, Homens e Mulheres entre família e trabalho. Col. Estudos nº 1. Lisboa, Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 2004

WEBGRAFIA

PORTAL PARA A IGUALDADE

www.igualdade.gov.pt

ENTIDADES NACIONAIS

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género www.cig.gov.pt

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego www.cite.gov.pt

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional www.iefp.pt

INE – Instituto Nacional de Estatística www.ine.pt

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social www.mtss.gov.pt

POPH – Programa Operacional Potencial Humano www.poph.qren.pt

PLANOS NACIONAIS

III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010)

www.cig.gov.pt

III Plano Nacional contra a Violência Doméstica (2007-2010)

www.cig.gov.pt

I Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos (2007-2010)

www.cig.gov.pt

Plano Nacional de Emprego

www.mtss.gov.pt

Plano Nacional de Acção para a Inclusão

www.pnai.pt

ENTIDADES INTERNACIONAIS

Comissão Europeia

<http://ec.europa.eu>

Comissão Europeia – Direcção Geral para o Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Conselho da Europa

www.coe.int

Conselho da Europa - Comissão para a Igualdade de Oportunidades entre as Mulheres e os Homens

http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/o8._Men_and_Gender_Equality/

EUROFOUND - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

www.eurofound.europa.eu

Eurostat

ec.europa.eu/eurostat

Instituto Europeu para a Igualdade de Género

ec.europa.eu

OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico

www.oecd.org

OIT - Organização Internacional do Trabalho

www.ilo.org

ONU - Organização das Nações Unidas

www.un.org

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – Género e Desenvolvimento Humano

hdr.undp.org

UNIFEM - Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres

<http://www.unifem.org/>

OUTROS SITES ÚTEIS

Centro de Informação em Igualdade de Género www.cipavioleta.org

Observatório das Desigualdades <http://tektix.serveftp.com:8080/ciesobservatorio/>



REFLEXÃO E AUTO-AVALIAÇÃO DO/A MEDIADOR/A PARA A IGUALDADE

REFLEXÃO E AUTO-AVALIAÇÃO DO/A MEDIADOR/A PARA A IGUALDADE

A auto-avaliação é um processo fundamental para que o/a Mediador/a para Igualdade possa assumir a responsabilidade pelo desenvolvimento das suas actividades, proporcionando uma oportunidade de reflectir (e intervir) sobre o seu próprio nível de confiança, competência pessoal e adaptação às suas atribuições.

PISTAS DE REFLEXÃO	SIM	NÃO
1. Preocupei-me em ouvir as dificuldades dos/das colaboradores/as		
2. Realizei contactos com os/as diferentes responsáveis pelas principais áreas funcionais da instituição		
3. Promovi a divulgação de informação útil para a promoção da Igualdade de Género		
4. Fui a eventos sobre Igualdade de Género		
5. Incentivei ao desenvolvimento de actividades promotoras da Igualdade de Género		
6. Senti-me realizado/a no desenvolvimento das minhas atribuições		
7. Considero-me uma figura promotora da mudança na organização		
8. Senti facilidade na concretização dos objectivos propostos		

Se respondeu à maioria das respostas **SIM**, tem contribuído para a mudança institucional, proporcionando actividades promotoras da Igualdade de Género.

Reflecta sobre as questões a que respondeu **NÃO**, faça uma lista das principais dificuldades sentidas na concretização dessas actividades, por forma a encontrar mais facilmente as soluções para a sua resolução.