

# **MANUAL DO/A FORMANDO/A**

Capacitação para processo de autonomização com  
base agrícola

Igualdade de Género e de Oportunidades

## ÍNDICE

ÍNDICE .....	2
INTRODUÇÃO.....	3
CONCEITOS DE IGUALDADE, GÉNERO E SEXO .....	4
IGUALDADE DE GÉNERO .....	4
DIMENSÃO PESSOAL E FAMILIAR .....	5
DIMENSÃO PROFISSIONAL .....	7
CONCILIAÇÃO ENTRE E VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL .....	9
VIOLÊNCIA DE GÉNERO .....	11
SAÚDE, DIREITOS SEXUAIS E REPRODUTIVOS .....	14
CONCLUSÃO .....	17
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA .....	18

## INTRODUÇÃO

A promoção da igualdade entre mulheres e homens tem vindo a ser ordem do dia não só ao nível legislativo mas também na difusão entre os meios de comunicação. Talvez por isso estejamos a assistir à alteração de algumas práticas sociais e a uma maior consciencialização da necessidade de implementação desta igualdade de oportunidades.

No entanto, apesar destes progressos, no nosso quotidiano ainda temos presente determinadas expectativas sociais, ou seja, a mulher ainda parece ter a obrigação dos cuidados à família, com um trabalho invisível e mal remunerado, sendo também responsável pelo espaço doméstico. Já em relação ao homem, transparece a obrigação do sustento familiar, com um trabalho que deve ser pago de forma justa e com uma aceitação de que não necessita de fazer muito investimento no apoio à vida doméstica e familiar.

Este olhar sobre as relações sociais entre as mulheres e os homens deixou, porém, de ser coerente com o reconhecimento dos direitos humanos. Assim, não é mais aceitável que as diferenças de sexo, que são biológicas, continuem a conduzir às desigualdades de género, que são sociológicas, e se traduzem no desequilíbrio claro de participação dos homens e das mulheres tanto na esfera pública como na esfera privada.

O presente manual tem por objetivo alertar precisamente para estas questões, pretendendo tornar-se um instrumento útil para a aplicação eficaz do princípio da igualdade entre mulheres e homens.

## CONCEITOS DE IGUALDADE, GÉNERO E SEXO

Igualdade pode ser definida como a inexistência de desvios entre dois ou mais elementos comparados, sejam objetos, indivíduos, ideias, conceitos ou quaisquer coisas que permitam que seja feita uma comparação. A Constituição da República Portuguesa faz referência ao princípio de igualdade, referindo que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 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 ou condição social.”

Relativamente ao conceito de sexo, podemos referir que se trata do conjunto de características biológicas e reprodutivas que distinguem homens e mulheres. Já o género é a representação social do sexo biológico, determinada pela ideia das tarefas, funções e papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade e na vida pública e privada. Deste modo, o género é um conceito social que descreve o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres, formando a sua entidade social, a qual difere de cultura para cultura.

## IGUALDADE DE GÉNERO

A igualdade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social, sendo igualmente um requisito necessário e fundamental para o desenvolvimento e a paz. A igualdade de género exige que, numa sociedade, homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas. Devem e beneficiar das mesmas condições:

- no acesso à educação;
- nas oportunidades no trabalho e na carreira profissional;
- no acesso à saúde;
- no acesso ao poder e influência.

Quando homens e mulheres não têm os mesmos direitos, há uma desigualdade de género. A valorização diferente de ser homem ou mulher e das suas atividades reflete-se na condição socioeconómica (níveis de saúde, rendimento, educação, etc.) como na posição ou grau de autonomia. Verificam-se, assim, desigualdades e assimetrias na dimensão pessoal, familiar, profissional e na conciliação destas três áreas bem como na violência de género, saúde, direitos sexuais e reprodutivos. Estes serão os principais temas

objeto de reflexão ao longo do manual, a fim de um despertar de consciências com a introdução da perspetiva de género nos formandos, com vista ao combate das diversas desigualdades.

## DIMENSÃO PESSOAL E FAMILIAR

Em Portugal, durante o regime salazarista, foram atribuídos papéis diferentes aos homens e às mulheres. No início dos anos trinta, Salazar definiu o papel da mulher na sociedade, afirmando que ela era a “chefe moral da família” e que a sua função era de “mãe e educadora dos filhos”. Durante o regime salazarista era proibido às mulheres o exercício de determinadas profissões e só a partir de 1968 é que lhes foi concedido o direito de voto sem restrições. Com a instalação do regime democrático e outras alterações da sociedade, homens e mulheres são vistos como iguais perante a lei mas na prática não se verifica essa situação e a desigualdade existente prejudica quer os homens quer as mulheres.

Na dimensão pessoal e familiar, a desigualdade entre mulheres e homens prejudica os homens, designadamente:

- quando se lhes atribui, legal e socialmente, a responsabilidade principal do sustento da família, limitando-lhes as opções profissionais, a autonomia e o desenvolvimento pessoal e relacional;
- quando se condicionam para que não sigam carreiras em que as mulheres são maioritárias;
- quando não se reconhece à paternidade o mesmo valor social do que à maternidade, designadamente em matéria de direitos e da respetiva proteção, quer no que toca a emprego e condições de trabalho, quer no que toca a guarda e regulação do poder paternal;
- quando não se assume que têm direito à família e se lhes recusa tempo pago para o exercício de direitos inerentes à paternidade ou se criam condições que conduzem à abdicação desses direitos;
- quando se pretende fazer crer que não se importam com os filhos, que não sabem tratar deles, que não valorizam a paternidade, pelo que não estariam interessados no reforço dos seus direitos neste âmbito e até o rejeitariam;
- quando se desvaloriza o modo como realizam tarefas inerentes à vida doméstica e familiar, presumindo-se a sua inabilidade sistemática, a sua incapacidade para o detalhe, a sua impaciência face à rotina, a sua necessidade permanente de ‘supervisão’ e ‘aprovação’ por parte das mulheres;
- quando se aceita que não participem ativamente na vida familiar e, conseqüentemente sofram frustrações motivadas por quebra de autoestima, por amargura, por solidão e falta de objetivos na vida em situação de desemprego prolongado, de reforma ou de idade avançada;

- quando se valorizam, como próprios da identidade masculina, comportamentos e posturas de sobrevalorização das suas próprias capacidades, de agressividade, de dureza, de sobrançeria, de poligamia, de dominação, de violência, de ausência de limites, de excesso, mesmo que tal ponha em causa a saúde ou a vida deles próprios ou de terceiros;

- quando se lhes limita a liberdade de expressão e de ação por se esperar que tenham sistematicamente atitudes suficientes, definitivas, autoritárias e agressivas e que não se deixem influenciar por sentimentos.

A desigualdade prejudica as mulheres, designadamente:

- quando se lhes atribui, legal ou socialmente, como responsabilidade principal a prestação de cuidados à família e a manutenção da casa, com as inerentes limitações no acesso ao trabalho remunerado, nas opções profissionais, na formação, na progressão na carreira, nos ganhos, na proteção social, na participação cívica e política, no uso do tempo e no lazer;

- quando não têm o mesmo acesso aos lugares de poder económico, social ou político, presumindo-se o seu desinteresse em nome de uma suposta 'superioridade moral';

- quando são identificadas com 'a natureza' e a falta de controlo, enquanto os homens o seriam com 'a racionalidade' e o domínio de si próprios e dos outros;

- quando se encoraja a sua passividade, a sua capacidade de mediação e de conciliação para se desvalorizar, implícita ou expressamente, a sua capacidade de liderança e afirmação no espaço público;

- quando se considera, expressa ou implicitamente, que o seu contributo para o exercício do poder no espaço público é dispensável na busca de respostas que promovam a qualidade de vida das pessoas e o bem-estar social;

- quando o seu trabalho de cuidados e apoio à família é considerado pela economia 'não trabalho';

- quando se considera 'natural' que não disponham de tempo para o lazer, particularmente se exercerem uma atividade remunerada;

- quando se aceita que tenham um estatuto social inferior ao dos homens no trabalho, no exercício de qualquer atividade, na família, na participação cívica e política;

- quando se aceita que não exerçam atividade profissional e, conseqüentemente sofram frustrações motivadas por quebra de autoestima, por amargura, por abandono, por solidão e por falta de objetivos na vida quando os cuidados a familiares deixam de ser necessários;

- quando a imagem que delas é projetada reflete muitos dos pretensos 'papéis sociais' que lhes estariam 'atribuídos' - 'dona de casa', 'mãe de família', 'objeto de desejo' - ou as 'características' que

lhes seriam ‘inerentes’ - ‘provocadoras’, ‘irresponsáveis’, ‘intelectualmente limitadas’, ‘emocionais’, ‘complicadas’, ‘faladoras’, ‘cansativas’;

- quando se verifica a invisibilidade e a ocultação do género feminino na expressão comunicacional, simbólica, cultural ou artística;

- quando, nas relações amorosas entre mulheres e homens, se considera mais ‘próprio’ que os homens ‘escolham’ e que as mulheres sejam ‘escolhidas’.

Salientamos que o tempo médio gasto em trabalho não pago e de cuidado pelas mulheres é entre 2 e 10 vezes superiores ao dos homens e que Portugal é o quinto país, num conjunto de 29, a registar maior diferença entre o tempo que homens e mulheres passam em casa a desempenhar tarefas não remuneradas. A participação dos homens está relacionada com questões administrativas como pagar contas ou impostos e a tratar da manutenção/reparação do carro. Além disso, as mulheres passam uma média de três horas por dia em tarefas domésticas, enquanto os homens despendem apenas 20 minutos. De forma a reverter estes dados, é urgente olhar para a forma como educamos as nossas crianças e como, desde cedo e ainda que de forma inconsciente, os levamos a interiorizar determinados estereótipos, que mais tarde, culminam na continuação destas diferenças, que também se refletem na dimensão profissional, como veremos de seguida.

## DIMENSÃO PROFISSIONAL

A situação de mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal é caracterizada por apresentar um conjunto de assimetrias significativas. Ao crescimento quantitativo da sua presença na população profissionalmente ativa não têm vindo a corresponder idênticas condições, como é o caso da remuneração. As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido de definir medidas que alterem este quadro social e económico e promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres.

Verifica-se uma forte concentração de mão-de-obra feminina num conjunto restrito de atividades e profissões frequentemente associadas às desempenhadas pelas mulheres no espaço doméstico. Os ramos de atividade que apresentam uma maior percentagem de mulheres empregadas são os serviços pessoais e domésticos (98,8%), a saúde e a ação social (80,6%) e a educação (75,6%). Por outro lado, independentemente do setor de atividade onde exerçam profissão, as mulheres estão sobrerrepresentadas nos contratos a prazo e, em geral, nas modalidades mais precárias de emprego. As taxas de desemprego feminino são superiores às do desemprego masculino e as remunerações auferidas pelas mulheres são

inferiores às dos seus congéneres masculinos, permanecendo um *gap* salarial muito significativo. As mulheres tendem também, em maior proporção, a trabalhar em empresas de menor dimensão e de rentabilidade mais reduzida. Por fim, apesar das mulheres serem mais qualificadas do que os homens, ocupam menos cargos de chefia que estes e têm presença minoritária nas hierarquias de topo das diversas organizações onde exercem atividade.

As estatísticas nacionais registam não mais de um terço de mulheres na categoria de empresárias, dirigentes e profissionais liberais. No conjunto dos países europeus Portugal situa-se nas derradeiras posições - em antepenúltimo lugar -, apenas em melhor posicionamento que o Chipre e o Luxemburgo, relativamente à proporção de mulheres em altos cargos de direção, nos órgãos de administração das maiores empresas nacionais, com um valor que não tem registado oscilações e não vai além dos 3%. Daí que muitas organizações tenham começado a desenvolver políticas e práticas que centram a sua atenção na promoção da igualdade de género, designadamente através da implementação de planos de igualdade e de políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de quem nelas trabalha.

As empresas devem, assim, agir de acordo com a legislação em vigor, a nível nacional e comunitário, a qual condena quaisquer formas de discriminação entre mulheres e homens nos locais de trabalho. A responsabilidade social das empresas prevê, precisamente, o cumprimento da legislação e que, além desse cumprimento, as entidades empregadoras desenvolvam políticas adicionais e ações positivas que contribuam para contrariar a segregação de género que a nível vertical e sectorial continua a prevalecer na generalidade dos locais de trabalho. Entre alguns exemplos, podemos destacar:

- Contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as;
- Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais, incluindo as chefias;
- Implementação de planos de ação para a igualdade;
- Utilização de linguagem e imagens inclusivas;
- Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género para todos os colaboradores e chefias;
- Incluir nos mecanismos de avaliação de satisfação questões de igualdade de género e oportunidades;
- Adoção de medidas específicas que favoreçam a admissão de trabalhadores que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares;
- Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados;



- Adoção de medidas que reduzam na organização as disparidades salariais entre mulheres e homens.

Assistimos cada vez mais a uma maior sensibilização das empresas para a implementação destas políticas e Portugal não é exceção, com cada vez mais exemplos de boas práticas no que diz respeito à promoção de igualdades entre homens e mulheres no mercado laboral.

## CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

O tema da conciliação da vida profissional com a vida familiar tem vindo a ter cada vez mais importância no contexto das mudanças económicas, demográficas e sociais ocorridas ao longo dos últimos anos nas sociedades desenvolvidas. A sua atual relevância provém, essencialmente, do crescente aumento da taxa de atividade feminina que, conjugado com os novos ritmos do mercado de trabalho, decorrentes da globalização, da maior exigência organizacional e da maior competitividade, pressiona a redefinição dos papéis tradicionalmente atribuídos aos homens e às mulheres.

No que diz respeito ao contexto doméstico, em articulação com o laboral, os estudos mostram que as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pela execução de tarefas domésticas (seja a preparação das refeições, o tratamento da roupa ou a limpeza regular da casa) enquanto a participação dos homens – embora com um incremento significativo, nos últimos anos, nos cuidados aos filhos –, continua a ser inferior e a assumir um carácter mais especializado. Tal situação resulta, por um lado, no facto de as mulheres acabarem por cumprir a tão referenciada «dupla jornada de trabalho» e, por outro, no de os homens estarem, muitas vezes, afastados da participação nas tarefas familiares, já que, como referido anteriormente, podem ser estigmatizados nos seus locais de trabalho, caso pretendam colocar responsabilidades familiares à frente da atividade profissional.

Tanto mulheres como homens enfrentam problemas de conciliação entre o trabalho profissional e a vida familiar, debatendo-se elas, com o estigma de serem más mães se priorizam a profissão e eles com o de maus profissionais se porventura pretendem dar prioridade à vida familiar. Efetivamente, em muitos casos, mães e pais trabalhadores vêem-se obrigados a fazerem opções entre a família e a carreira, não raras vezes, tendo de abdicar de direitos legalmente definidos, para evitarem a discriminação no emprego ou noutros contextos da sociedade.

Deste modo, as necessidades de conciliação entre trabalho e família tendem a refletir-se na maior dificuldade de progressão profissional por parte das mulheres, já que o modelo ideal do profissional competente, prevalecente na maioria das culturas organizacionais continua a ser o do indivíduo do sexo

masculino, sem responsabilidades familiares que tenha disponibilidade quase total para o exercício de uma profissão. Os homens, por seu turno, têm dificuldades em ver reconhecidos os seus direitos na esfera privada e as suas responsabilidades familiares, tanto a nível legislativo como no seio do núcleo familiar, onde a importância dos seus contributos ou da ausência deles é ainda minimizada.

De modo geral, são reconhecidas como facilitadoras da conciliação entre trabalho e família e promotoras da igualdade entre homens e mulheres, um conjunto de medidas e princípios básicos da organização social, nas suas diferentes esferas. De entre elas podem destacar-se, por um lado, aquelas que reportam às formas de utilização do tempo por parte dos trabalhadores, bem como do espaço e demais condições de trabalho. Assiste-se, atualmente, a um conjunto de novas formas de organização do tempo laboral, no sentido da adaptabilidade e flexibilização, com vista a otimizar a eficácia produtiva. As inovações em curso prendem-se com o trabalho a tempo parcial, a partilha de emprego (*job sharing*) os horários flexíveis, a compactação da semana de trabalho ou o teletrabalho. No seu sentido ideal, esta flexibilidade deve satisfazer tanto as entidades empregadoras como os trabalhadores.

Outras importantes medidas de apoio à conciliação entre vida profissional e familiar são aquelas que procuram introduzir modificações nas culturas organizacionais, combatendo certas culturas profissionais, pouco abertas a reconhecer aos trabalhadores, sobretudo, aos do sexo masculino, o direito a assumir responsabilidades familiares e resistentes à ideia de que a presença física obrigatória e controlada do trabalhador nos locais de trabalho tradicionais nem sempre é aquela que propicia maior produtividade.

Um terceiro vetor de promoção da conciliação agrupa todo o conjunto de infraestruturas de que os trabalhadores e as famílias necessitam no quotidiano. Nelas se contam, em primeiro plano, os serviços de creches e infantários bem como outras modalidades de prestação de cuidados a crianças e a jovens e, com importância crescente, os serviços de apoio a idosos. Além destes dois grandes requisitos, destacam-se as redes de transportes públicos com horários frequentes e infraestruturas viárias que proporcionem acessos fáceis e rápidos aos locais de trabalho a partir de casa e vice-versa. Os serviços de proximidade, na sua ampla e crescente diversidade e em horários mais dilatados e desfasados dos horários-padrão são também apontados como fator de primordial importância para a conciliação entre vida profissional e vida privada. Uma das ofertas mais disseminadas entre as várias entidades é o refeitório, que disponibiliza refeições a preços baixos. Por vezes, a utilização deste é extensível a membros da família, o que é visto pelos trabalhadores como uma importante vantagem, sendo esta possibilidade particularmente utilizada por filhos de trabalhadores em férias.

Também existem outras empresas que têm facilidades de transporte – por exemplo, através da disponibilização de um autocarro da empresa – o que, para além, de reduzir os gastos de deslocação, simplifica o percurso diário feito por todos os trabalhadores, o qual tende a ser um grande consumidor de

tempo. Certas organizações ainda realizam atividades lúdicas destinadas aos filhos dos trabalhadores (por exemplo colónias de férias), que simplificam o problema da guarda das crianças fora do período escolar.

Finalmente, é de realçar a importância das medidas legais de apoio à família e a sua efetiva aplicação nas entidades empregadoras, como é o caso das licenças de paternidade, maternidade e parentalidade, ou das ausências previstas para assistência familiar.

## **VIOLÊNCIA DE GÉNERO**

Durante a década de 90, a violência contra as mulheres começou a constituir-se como um problema na agenda política e social nacional. A definição internacional da violência contra as mulheres como violação dos direitos humanos desencadeou um processo de profunda transformação social. Uma das dimensões deste processo está relacionada com a criminalização de formas de violência ocorridas no espaço doméstico. Anteriormente, o Direito regulava sobretudo a esfera pública, omitindo-se a esfera privada, por excelência o espaço histórico e social da mulher e das relações privadas. Importa também referir que, desde 1991, a definição dos crimes associados à violência doméstica no Código Penal evoluiu: eliminaram-se os contornos moralistas da organização do próprio Código e das definições de crime, introduziu-se a perspetiva de igualdade de género e, em relação aos próprios crimes, observou-se a tipificação de novos crimes no Código Penal, assim como a redefinição de contextos e de atos criminalizados.

### **Definições**

Relativamente à definição dos conceitos, podemos considerar a violência como um ato que pode provocar lesões, repressões, ameaças à integridade e à vida de um indivíduo, seja ele membro da família ou de uma comunidade, embora esta possa por vezes não ser visível. Violência de género pode ser definida como a violência dirigida contra uma pessoa devida ao seu género ou que afeta de forma desproporcional um género em particular. Pode traduzir-se em danos físicos, sexuais, emocionais ou em prejuízos económicos para a vítima. Já a violência doméstica é um comportamento violento continuado exercido, direta ou indiretamente, sobre qualquer pessoa que habite o mesmo agregado familiar (cônjuge, companheira/o, filha/o, mãe, pai, avó, avô), ou que mesmo que não coabitando, seja companheira/o, ex-companheira/o ou familiar.

## **Tipos de violência**

Existem vários tipos de violência doméstica, como a violência emocional e psicológica; a intimidação, coação e ameaça; a violência física; o isolamento social; o abuso económico ou a violência sexual.

A violência psicológica ou emocional tem como objetivo insultar a vítima, seja em foro privado ou público, desmoralizando, humilhando, fazendo com que esta se sinta mal com ela própria e até ameaçando filhos ou familiares da mesma, entrando assim para os campos da coação, ameaça e da intimidação. Associado a este tipo de violência está, o destruir de pertences da vítima, maltratar animais de companhia e exhibir armas, tudo no sentido de amedrontar a vítima.

A violência física implica ações bastante graves que podem até levar à morte, como por exemplo: dar pontapés ou murros, puxar cabelos, empurrar a vítima pelas escadas, entre outros.

O abuso económico surge quando o agressor controla a vítima economicamente impedindo-a de gastar tanto bens como serviços na sua maioria bens essenciais como alimentação e higiene. Este não permite que a vítima trabalhe, restringindo-a apenas a uma mesada que ele estabelece sem qualquer acesso aos rendimentos e bens familiares.

Já a violência sexual engloba atos de violação, forçando a vítima a práticas sexuais sem o seu consentimento, recorrendo a violência física e sobretudo psicológica. Qualquer destes tipos de violência tendem a humilhar, ameaçar, agredir e coagir a vítima tanto fisicamente como psicologicamente, embora as agressões do foro psicológico sejam muitas das vezes difíceis de provar.

## **Ciclo de violência**



A violência apresenta um ciclo que tende a repetir-se várias vezes antes de ser interrompido. Na primeira fase, a do aumento da tensão, o agressor intimida e controla a vítima, aumentando o perigo iminente de um ato mais violento. Normalmente tende a provocar brigas com situações do dia-a-dia, para ter um motivo para essa agressão. Existe um agravamento nesta fase se o agressor for dependente de

estupefacientes ou álcool. A segunda fase caracteriza-se pela passagem ao ato da agressão e pode apresentar-se na forma física, sexual e/ou psicológica. Nesta fase as agressões podem aumentar de tal maneira que pode resultar na morte da vítima. Na terceira fase, a chamada “lua-de-mel”, o agressor toma uma posição de arrependimento na tentativa de fazer a vítima acreditar que a situação não se repetirá, que ele irá mudar o seu comportamento, e pede-lhe que não o abandone com palavras e juras de amor.

### **Consequências da violência nas vítimas**

Existem diversas consequências nas vítimas de violência doméstica, nomeadamente:

Físicas, como por exemplo:

- Traumatismos;
- Coma;
- Problemas a nível da saúde reprodutora;
- Lesões e doenças do foro ginecológico;
- Morte.

Psicológicas, como por exemplo:

- Vergonha;
- Culpa;
- Ataques de pânico;
- Depressão.

Podemos também enumerar algumas consequências nas vítimas indiretas, como por exemplo:

- Dificuldades emocionais;
- Ansiedade/depressão/raiva;
- Baixa autoestima;
- Alterações de comportamento/hiperatividade;
- Dificuldades de aprendizagem/absentismo escolar;
- Aprendizagem de comportamentos violentos;
- Comportamento agressivo, condutas desviantes.

### **Implicações de ser um crime público**

O facto da violência doméstica ser um crime público significa que, qualquer pessoa que tenha conhecimento de episódios deste tipo de violência, pode e deve denunciar ao Ministério Público e este tem que forçosamente abrir inquérito e investigar o caso apresentado de forma a apurar os fatos.

Sendo um crime de natureza pública é importante salientar que mesmo que a vítima não queira apresentar queixa a investigação avança podendo mesmo, caso seja provado este crime, ser julgado em tribunal. A queixa pode ser apresentada no Ministério Público da área onde aconteceu os fatos. Caso seja apresentada junto das forças policiais estas encaminharão posteriormente a queixa para o Ministério Público de forma a abrirem o inquérito.

### **Recursos disponíveis para as vítimas**

Existe um sistema de apoio geral às vítimas a partir do momento que apresentam queixa nomeadamente: isenção nas taxas moderadoras, justificação de faltas no trabalho, encaminhamento para uma casa abrigo, etc.. Além disso, depois de atribuído o estatuto de vítima, esta pode abandonar a casa própria e levar os filhos. Salientamos ainda os seguintes recursos:

- Acolhimento (Casas de Abrigo);
- Atendimento telefónico (Linha 144);
- Área de segurança e justiça (PSP, GNR, Ministério Público);
- Área da saúde (hospitais e centros de saúde).

## **SAÚDE, DIREITOS SEXEUAIS E REPRODUTIVOS**

As desigualdades de género estão presentes no estado de saúde de mulheres e homens, bem como no acesso, na utilização e na participação nos cuidados de saúde e nos cuidados de longa duração. Apesar das mulheres viverem mais e durante mais tempo sem incapacidade, vivem um período maior das suas vidas em situação de incapacidade (numa idade mais avançada) comparativamente aos homens. Porém, as mulheres são utilizadoras mais frequentes dos cuidados de saúde e têm mais cuidados ao nível da prevenção e promoção da saúde do que os homens. Mesmo assim, as mulheres idosas têm maior probabilidade que os homens idosos de se deparar com uma situação em que necessitem de cuidados de longa duração. É também um facto conhecido que as mulheres são as principais prestadoras de assistência informal a dependentes (filhos e pessoas idosas) e constituem a maior parte da força de trabalho nos setores social e da saúde.

## **Direitos sexuais e reprodutivos – definição**

Os direitos sexuais e reprodutivos são direitos humanos e universais que incluem o acesso a cuidados de saúde sexual e reprodutiva e informação, bem como autonomia na tomada de decisões a nível sexual e reprodutivo. Estes direitos baseiam-se noutros direitos humanos, como o direito à saúde, não discriminação, privacidade, não ser sujeito a atos de tortura ou maus tratos, direito de determinar o número e espaçamento entre o nascimento dos seus filhos e o direito a não ser alvo de violência sexual.

Alguns dos elementos de saúde sexual e reprodutiva disponíveis são:

- Serviços de planeamento familiar;
- Cuidados pré-natais, parto assistido por profissionais competentes (ex. médico ou parteira) e atenção integral à saúde infantil;
- Prevenção e tratamento de doenças sexualmente transmissíveis (DST's);
- Prevenção de atos de violência contra mulheres;
- Serviços pós-aborto acessíveis e seguros;
- Informação, educação e aconselhamento sobre saúde sexual de forma a melhorar as relações pessoais e qualidade de vida.

Os direitos sexuais e reprodutivos partem do princípio de que todos têm o direito a uma vida sexual saudável, segura, consensual e plena; a controlar o seu corpo e ter informação suficiente para poder tomar decisões e procurar comportamentos saudáveis; bem como ter à disposição serviços de saúde acessíveis, não apenas enquanto grávidas mas antes e depois -e mesmo caso optem por nunca engravidar.

## **O que é preciso para se concretizar o direito à saúde sexual e reprodutiva?**

É necessário que certos direitos sejam cumpridos, como é o caso:

- Não discriminação;
- Acesso universal à educação;
- Controlo da própria fertilidade, incluindo a opção de se casar ou ter filhos e proteção contra a esterilização forçada;
- Proteção da estrutura familiar, com a noção de que existe uma grande diversidade de estruturas familiares que merecem de igual modo respeito e salvaguarda;
- Reconhecimento político e na prática da relação entre saúde sexual e reprodutiva, desenvolvimento e ambiente;

- Prevenção dos casamentos precoces ou forçados e inclusão de adolescentes no planeamento e implementação de serviços e programas;
- Respeito pela orientação sexual e identidade de género de todos os indivíduos;
- Financiamento integral a nível nacional e global para assegurar o acesso de todos aos cuidados básicos de saúde, incluindo saúde sexual e reprodutiva.

O acesso à saúde sexual e reprodutiva não pode ser alcançado sem se verificar a igualdade de género e direitos das mulheres. As mulheres são desproporcionalmente afetadas pela pobreza e pela violência e são muitas vezes afastadas dos processos de tomada de decisões no palco político. Todos estes problemas surgem a partir da discriminação de género o que conduz a abusos de direitos humanos, inclusive o direito à saúde. A saúde reprodutiva está muitas vezes associada à gravidez e as mulheres enfrentam enormes desafios para alcançar este direito, sendo muitas vezes valorizadas apenas enquanto mães, tornando-as mais vulneráveis a abusos de direitos humanos e consideradas inferiores aos homens. Além disso, a sua capacidade reprodutiva pode ser utilizada como justificação para abusos que vão desde a violência doméstica ao genocídio.

O direito conferido à mulher de controlar o seu corpo, incluindo a sua sexualidade e reprodução, é um direito humano básico. O não reconhecimento deste direito permite práticas que causam danos às mulheres e por vezes privilegia-se o poder e a tradição relativamente ao bem-estar individual. Quando os direitos reprodutivos são negados ou limitados, também os direitos das mulheres o são.



## CONCLUSÃO

A desigualdade entre mulheres e homens comporta um prejuízo cultural, social e económico, designadamente:

- porque viola os direitos humanos;
- porque impede a concretização do Estado de direito democrático;
- porque priva a sociedade de todos os seus talentos, a intervenção política de todos os seus recursos, do retorno integral do seu investimento no capital humano e de toda a sua capacidade de criatividade e de inovação;
- porque gera concorrência injusta no mercado de trabalho entre mulheres e homens em função de uma maior disponibilidade dos homens 'libertos' da prestação de cuidados familiares e domésticos;
- porque reduz a competitividade das empresas, que desperdiçam ganhos de produtividade (limitação do aproveitamento integral dos recursos humanos disponíveis);
- porque cria fatores de concorrência desleal entre setores, contribuindo para a manutenção da segregação do mercado de trabalho;
- porque é geradora de conflitualidade com reflexos na saúde física e psicológica das pessoas, na dissolução das famílias, no recurso aos tribunais, na criminalidade, na reinserção social, com os custos e despesa pública que lhes estão associados;
- porque impede a sustentabilidade social e o desenvolvimento.

As desigualdades são óbvias em todas as áreas, como a saúde e educação. Em teoria, a igualdade entre mulheres e homens num Estado de direito democrático não é sequer opção. É uma condição do regime, pelo que é urgente sensibilizar para esta realidade para que, num futuro próximo se verifiquem cada vez mais igualdades de oportunidades entre homens e mulheres.

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Cardoso, A. & Quintal, E. (2006). Práticas de Responsabilidade Social no Mundo do Trabalho. CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social em colaboração com a União dos Sindicatos de Lisboa e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Guerreiro, M. & Pereira, I. (2006). Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Manual para a Integração da Dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de Inclusão Social e Proteção Social (2008). Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Monteiro, R. & Ferreira, V. (s/d). Planos para a igualdade de género nas organizações: contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. Sociedade de trabalho, 123-136.

Pernas, G., Fernandes, M. & Guerreiro, M. (2008). Guião para a implementação de planos de igualdade nas empresas. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Santos, M., Teixeira, A., & Espírito-Santo, A. (2018). Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo - Análise longitudinal. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

<https://www.amnistia.pt/>

<https://www.cig.gov.pt/>

<http://cite.gov.pt/>