

Ação de Sensibilização  
Projeto “Equal Rights & Equal Duties”

# Sensibilização em Igualdade de Género

27 e 28 de Março, Portimão

Carla Xavier  
Pámela Rodrigues

## Programa:

- I. Evolução de mentalidades – Alguns conceitos;
- II. Aspetos da situação atual das mulheres e dos homens em Portugal;
- III. Intervenção integrada para a mudança;
- IV. Um guião individual para a promoção da igualdade.

# I. Evolução de mentalidades – Alguns conceitos





**Quem habita este planeta não é  
o Homem (...) A pluralidade é a  
lei da Terra.”**

Hanna Arendt





MULHERES INVISÍVEIS...



ELAS EXISTEM!



[vi.no.tenso.blog.br](http://vi.no.tenso.blog.br)

# Sexo

Em termos biológicos, o que distingue mulheres e homens é a diferença entre os seus sistemas reprodutores (caraterísticas genéticas, fisiológicas e biológicas).

Estas diferenças biológicas dão origem a papéis sociais.

# Género

Construção social e cultural que define as diferentes características emocionais, afectivas, intelectuais, assim como os comportamentos que cada sociedade define como próprios e naturais de homens ou de mulheres.



# CHUVA DE IDEIAS

Factores que provocam a discriminação em função do género.

Quais as consequências da discriminação.

# Socialização e Papeis de Género

---

Família

---

Escola

---

Meios de Comunicação

---

Comunidade religiosa

---

Grupo de pares

---

Jogos

---

Comunidade cultural e etnia

# Socialização de gênero na infância



# Meios de comunicação





# Meios de comunicação





The first  
remote control  
ever invented...

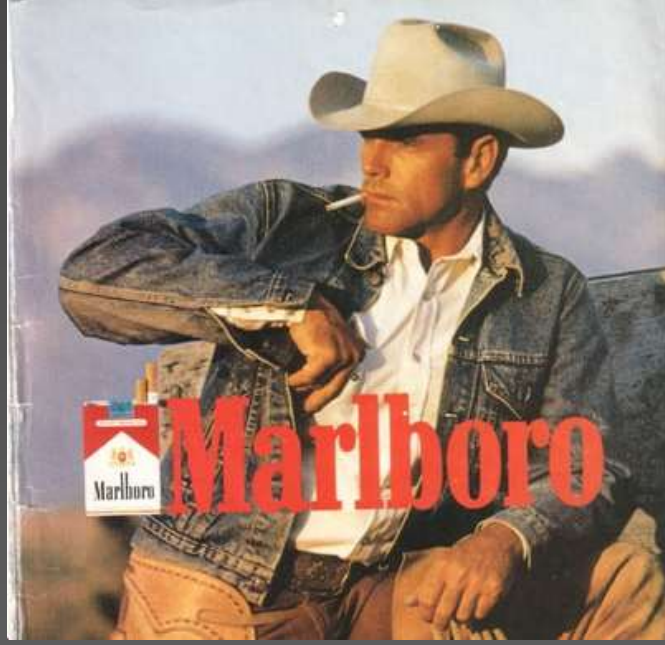




# Meios de comunicação



# Meios de comunicação



# Género

- É RELACIONAL porque não se refere a mulheres ou a homens isoladamente, mas sim às relações que se constroem socialmente.
- É HIERÁRQUICO porque as diferenças que se estabelecem entre mulheres e homens tendem a atribuir maior importância e valor às características e atividades associadas ao masculino, produzindo relações desiguais de poder.

# Género

- ◉ É MUTÁVEL porque os papéis e as relações modificam-se ao longo do tempo.
- ◉ É CONTEXTUALMENTE específico porque existem variações nas relações de género de acordo com a etnia, classe, cultura.
- ◉ É INSTITUCIONAL porque se refere não só a relações entre mulheres e homens a nível pessoal e privado, mas também a um sistema social que se apoia em valores, legislação, religião, etc.



RESPONSABILIDADES  
NECESSIDADES  
EXPETATIVAS

SEXUALIDADE,  
COMPORTAMENTO SEXUAL

***GÊNERO***

PAPÉIS, STATUS, NORMAS,  
VALORES

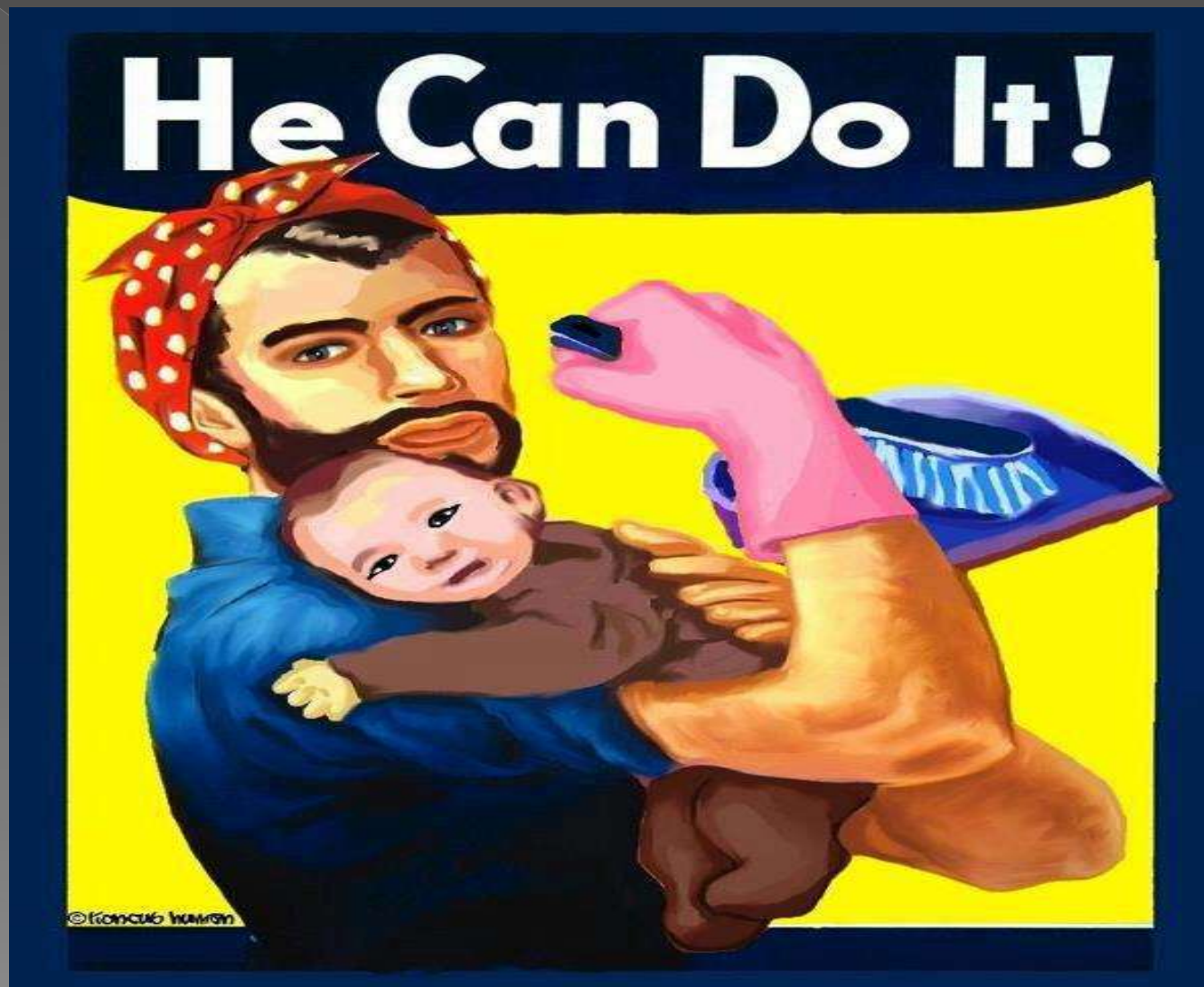
DIVISÃO DO TRABALHO,  
PODER,  
RESPONSABILIDADES  
DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS



# Feminismo



# Feminismo





No pensamento Grego, a ordem e a razão são associadas ao homem e a desordem e a irracionalidade à mulher.

Mulher sem direitos políticos ou jurídicos.





# Aspetos históricos dos movimentos feministas





## Revolução Francesa– **Olympe de Gouges** (1748-1793)

Escreveu a “Declaração dos Direitos da Mulher e Cidadã” (1792) em resposta à “Declaração dos Direitos do Homem e Cidadão”.

Foi acusada de ter querido ser um homem de Estado e ter esquecido as virtudes próprias do sexo feminino, tendo sido guilhotinada.





## Inglaterra – Mary Wollstonecraft (1759-1797)

Escreveu “Uma Defesa dos Direitos das Mulheres” (1790), contestando a ideia dos “direitos naturais” do indivíduo, proposta por Rousseau (que defendia os estereótipos de género).

Esta considerava que a educação é a única fonte de concepção de um ser inferior, sugerindo que se ofereçam as mesmas oportunidades a meninos e meninas.

## 1ª Onda Feminista (final séc. XIX)



A revolução industrial incorporou o trabalho da mulher no mundo da fábrica, separando o trabalho doméstico do trabalho remunerado fora do lar. A mulher foi incorporada subalternamente ao trabalho fabril.

Nas fases de crise substituíam-se o trabalho masculino pelo trabalho da mulher, porque era mais barato. Assim, nasceu a luta das mulheres por melhores condições de trabalho.

# 1ª Onda Feminista (finais séc. XIX)

Reivindica-se o direito a:

- ◉ Educação;
  - ◉ À profissão digna;
  - ◉ Direitos dentro do casamento;
  - ◉ Direitos da posse de administração dos próprios bens,
  - ◉ Direito ao voto – Movimento Sufragista
- Convenção dos direitos da Mulher (Seneca Falls, Nova Iorque, 1848)
- Em 1893, a Nova Zelândia torna-se o primeiro país a garantir o sufrágio feminino.



# Simone de Beauvoir (1908-1986)



1949

## 2ª Onda Feminista (2ª metade Séc. XX)



- ◉ Movimento antiguerra e dos direitos civis.
- ◉ Consciencialização para grupos minoritários.
- ◉ Igualdade social ao nível dos direitos sexuais e reprodutivos.
- ◉ Diferencia-se sexo de género.



## 3ª Onda Feminista (Finais Séc. XX)

- ◉ Libertação de estereótipos;
- ◉ Afirmação da feminilidade por oposição à opressão masculina;
- ◉ Perspetiva mais inclusiva que recusa pensar em termos “nós-eles”;
- ◉ Flexibilidade de conceitos como identidade, gênero, sexualidade, orientação social, etc.

# Em Portugal...

- ⊙ **Partido Republicano Português e Liga das Mulheres Republicanas (1910):** Melhoria das condições das mulheres.
- ⊙ Com a implantação da república:
  - Igualdade cívica entre os sexos;
  - Lei do Divórcio
  - Leis de Família
  - Leis Laborais
  - Acesso ao exercício de **algumas** profissões.

Não é concedido o Direito ao voto

- 5 Abril 1911 a Lei diz que são eleitores maiores de 21 anos:
  - Que saibam ler e escrever;
  - Chefes de família.

## **Carolina Beatriz Ângelo (1871-1911)**

Médica e viúva, pede inscrição nos cadernos eleitorais.

Após luta judicial é-lhe concedido o direito ao voto.

Foi a primeira mulher a votar em Portugal, em 18 Maio de 1911

Leva à Alteração da Lei em 1913, apenas homens são eleitores.





- ◉ Em 1914 é criado o Conselho Nacional de Mulheres Portuguesas, liderado por Adelaide Cabete.
- ◉ A 5 de Maio de 1931 é promulgada nova lei. São mulheres eleitoras todas as:
  - Chefes de família;
  - Casadas com maridos nas colónias;
  - Curso secundário ou superior.

# O ESTADO NOVO (1933 ATÉ 1974)

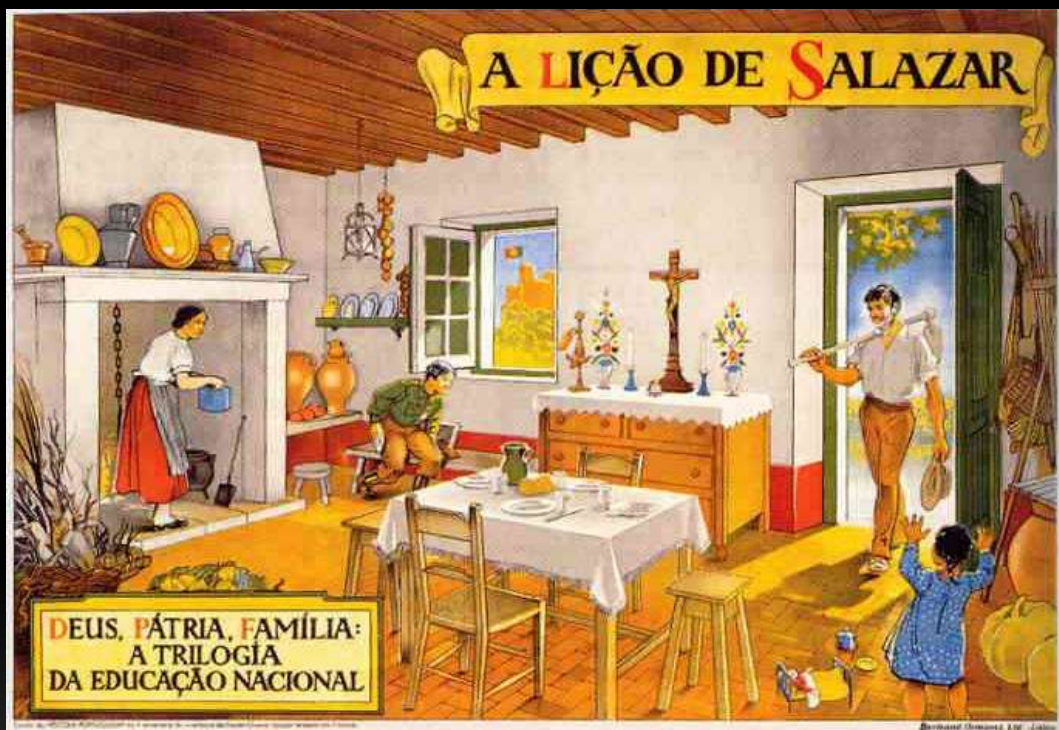


Imagem à esquerda: “Para assinalar os dez anos de governo de Salazar, é editada, em 1938, uma série de sete cartazes intitulada “A Lição de Salazar”, distribuída por todas as escolas primárias do país.

Imagem à direita: “A Partida” (1988), Paula Rego



# Antes da entrada em vigor da Constituição da República em 1976 era assim....

## Código Civil

### Artigo 1674.º – **Poder marital**

O marido é o chefe da família, competindo-lhe nessa qualidade representá-la e decidir em todos os actos da vida conjugal comum.

### Artigo 1678.º - **Administração dos bens do casal**

1. A administração dos bens do casal, incluindo os próprios da mulher e os bens dotais, pertence ao marido, como chefe da família.

### Artigo 1677.º - **Governo doméstico**

1. Pertence à mulher, durante a vida em comum, o governo doméstico, conforme os usos e a condição dos cônjuges.

## Código Civil – Artigo 1881.º – Poderes especiais do pai

### **Compete especialmente ao pai, como chefe de família:**

- a) Providenciar acerca dos alimentos devidos ao filho e orientar a sua instrução e educação;
- b) Prestar-lhe a assistência moral conforme a sua condição, sexo e idade;
- c) Emancipá-lo;
- d) Defendê-lo e representá-lo, ainda que nascituro;
- e) Autorizá-lo a praticar os actos que, por determinação da lei, dependam do consentimento dos pais;
- g) Administrar os seus bens.

## Código Civil – Artigo 1882.º – Poderes especiais da mãe

### **Compete especialmente à mãe:**

- a) Ser ouvida e participar em tudo o que diga respeito aos interesses do filho;
- b) Velar pela sua integridade física e moral;
- c) Autorizá-lo a praticar actos que, por determinação especial da lei, dependam do seu consentimento;
- d) Desempenhar relativamente ao filho e aos seus bens as funções pertencentes ao marido, sempre que este se encontre em lugar remoto e não sabido ou esteja impossibilitado de as exercer por qualquer outro motivo.

# Direito Penal

O parágrafo 1.º do artigo 461.º do Código Penal declarava **lícita a violação de correspondência da mulher pelo marido.**



Apenas a 26 de Dezembro de 1968 a lei eleitoral considera eleitores **todos os cidadãos** portugueses, maiores ou emancipados, que saibam ler e escrever.

Após 25 Abril assiste-se à explicitação de que são eleitores cidadãos portugueses de **ambos os sexos** maiores de 18 anos.



# O Pós 25 Abril



**12 de Julho de 1974 -**  
decreto-lei do Governo  
Provisório: admissão das  
mulheres na magistratura e  
serviços diplomáticos.

Fim às atenuantes especiais  
para o crime de homicídio  
cometido pelo marido contra  
a esposa adúltera;

Fim ao direito que o marido  
tinha de abrir as cartas da  
mulher.

# O Pós 25 Abril

## ● 1976, Nova Constituição:

proíbe a discriminação em razão do sexo (art.º 13.º),  
“Os cônjuges têm iguais direitos quanto à capacidade civil e à manutenção e educação dos filhos” (art.º36.º).

## ● Reforma do Código Civil:

art.º 1671: O casamento baseia-se na IGUALDADE de direitos e deveres dos cônjuges. A direcção da família pertence a ambos os cônjuges, que devem acordar sobre a orientação da vida em comum, tendo em conta o bem da família e o interesse de um e outro.

# A Igualdade na Legislação Nacional e Comunitária

Um dos princípios fundamentais do sistema jurídico português é o **princípio da igualdade** previsto no **artigo 13.º** da Constituição da República Portuguesa (CRP):

- > "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, condição social ou orientação sexual".

# Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000)

## ● CAPÍTULO III. IGUALDADE.

Art.º 20. Igualdade perante Lei:

Todas as pessoas, homens e mulheres, são iguais perante a Lei.

Art.º 21. Igualdade e não discriminação:

1.- Proíbe-se toda a discriminação, em particular a exercida por motivos de sexo, raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou de qualquer outro tipo (...).

# Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000)

Art.º 23. Igualdade entre homens e mulheres:

Deve ser garantida a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, em matéria de emprego e de trabalho, incluída a igualdade de retribuição por um mesmo trabalho ou por um trabalho de valor igual.

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:pt:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:pt:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:pt:PDF)



## II. Aspetos da Situação Atual das Mulheres e dos Homens em Portugal

- ◉ Educação e formação profissional
- ◉ Mercado de trabalho
- ◉ Tomada de decisão e poder
- ◉ Organização da vida familiar
- ◉ Violência de Género

# Educação e Formação Profissional

## Alguns dados significativos:

Em 2012, o nível de escolaridade completo da população com 15 e mais anos era o seguinte(%):

Nível de Escolaridade completo	Homens	Mulheres	Total	Taxa de feminização (%)
Nenhum	6,1	13,3	9,9	70,3
1.º Ciclo do Ensino Básico	25,9	24,0	24,9	50,3
2.º Ciclo do Ensino Básico	15,1	10,1	12,5	42,2
3.º Ciclo do Ensino Básico	22,6	18,6	20,5	47,2
Secundário e Pós-Secundário	17,8	17,8	17,8	52,2
Superior	12,5	16,2	14,4	58,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>52,1</b>

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, resultados anuais.

## Evolução do abandono escolar precoce (%):

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total	39,1	36,9	35,4	31,2	28,7	23,2	20,8
Homens	46,6	43,1	41,9	36,1	32,7	28,2	27,1
Mulheres	31,3	30,4	28,6	26,1	24,6	18,1	14,3

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*.

## Inscrições no ensino superior por área de formação (%):

Área de educação e formação	Total de Inscritos/as (HM)	Taxa de feminização (%)
Educação	22 374	80,5
Artes e Humanidades	37 271	56,5
Ciências Sociais, Comércio e Direito	122 015	58,2
Ciências, Matemática e Informática	28 293	46,9
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	85 647	26,1
Agricultura	7 232	55,6
Saúde e Proteção Social	61 963	77,4
Serviços	25 102	43,3
<b>Total</b>	<b>390 273</b>	<b>53,5</b>

53,1

73,9

56,7

Fonte: PORDATA.

# Matrículas no ensino superior em ciências, matemática, informática e engenharias (%):

Países (UE - 27)	Ciências, matemática e informática e Engenharia, manufatura e construção, 2011	
	% de homens	% de mulheres
	do total de alunos inscritos	do total de alunas inscritas
Bélgica	29,3	6,7
Bulgária	36,2	15,4
República Checa	42,0	13,3
Dinamarca	29,4	11,5
Alemanha	48,1	16,6
Estónia	43,9	13,1
Irlanda	42,5	15,2
Grécia	44,4	20,4
Espanha	41,4	15,7
França	39,8	14,3
Croácia	37,0	13,4
Itália	37,1	17,8
Chipre	26,7	12,3
Letónia	38,6	8,0
Lituânia	40,7	8,9
Luxemburgo	27,8	9,4
Hungria	38,5	9,2
Malta	35,8	10,1
Holanda	23,5	5,3
Áustria	38,8	13,9
Polónia	36,0	12,5
Portugal	42,9	16,7
Roménia	37,0	16,1
Eslovénia	44,7	14,7
Eslováquia	39,2	13,2
Finlândia	55,8	15,6
Suécia	42,2	14,6
Reino Unido	37,1	12,1
UE-27	39,7	13,6

Fonte: EUROSTAT.

# Vídeo: Diogo, o educador de infância



<http://vimeo.com/75384829>



# Mercado de Trabalho

**Vídeo: Desigualdades no mundo do trabalho**

<http://www.youtube.com/watch?v=Pdq325Bm3BQ>

## **Principais áreas de desigualdade:**

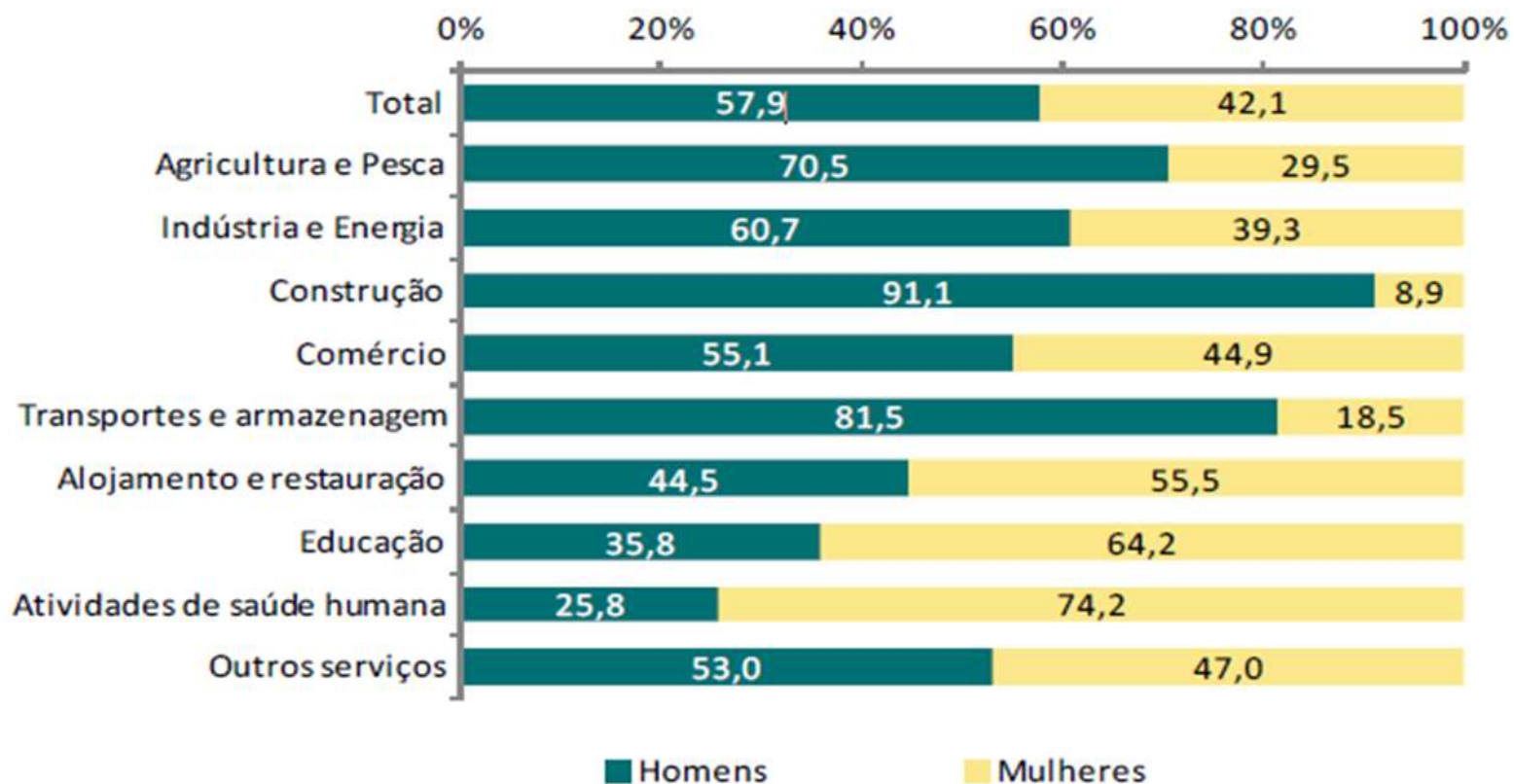
- ⦿ Remuneração;
- ⦿ Recrutamento e seleção;
- ⦿ Ocupação de cargos diretivos – fenómeno “teto de vidro”;
- ⦿ Conciliação com vida pessoal/ familiar;

## Alguns dados significativos:

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
<b>Taxa de Emprego</b>	64,9%	58,7%
<b>Taxa de Desemprego</b>	15,7%	15,6%
<b>Trabalho a tempo completo</b>	87,9%	83,2%
<b>Trabalho a tempo parcial</b>	12,1%	16,8%

Relatório Igualdade de Género em Portugal, 2012 (CIG, 2013).

**Distribuição do pessoal ao serviço nas empresas (%), por setores de atividade económica e sexo, 2011**



Em 2011 a remuneração mensal média de base recebida pelas mulheres foi de 807,49€ e a dos homens 984,16€.

121,9%

Quadros superiores	2 392,75	1 726,76	72,2
Quadros médios	1 539,31	1 291,94	83,9
Encarregados, contramestres, chefes de equipa	1 275,88	1 181,60	92,6
Profissionais altamente qualificados	1 259,17	1 049,25	83,3
Profissionais qualificados	750,64	678,84	90,4
Profissionais semiquualificados	630,73	554,71	88,0
Profissionais não qualificados	585,16	520,85	89,0
Estagiários, praticantes e aprendizes	556,25	528,55	95,0
<b>Total (média)</b>	<b>984,16</b>	<b>807,49</b>	<b>82,0</b>

Fonte: MEE, GEE. Quadros de Pessoal.



**VOCÊ  
SABIA**

Na EU existe uma discrepância salarial entre homens e mulheres de 16,2%.

Isto significa que, em média, as mulheres na EU têm que trabalhar mais 59 dias para receber o mesmo que os homens.



# ÚLTIMOS DIAS PARA ACABAR COM A DIFERENÇA.



A MESMA  
**-18%**  
QUALIDADE



Basta aos homens  
começar a trabalhar  
dia 6 de março para,  
em 2014, ganharem  
o mesmo que as  
mulheres.



- Processos de recrutamento e seleção transparentes e sem qualquer associação ao género quer na definição do perfil quer na seleção do candidato/a;
- A avaliação de funções é um processo isento de qualquer associação ao género permitindo a atribuição de remunerações sem qualquer enviesamento;
- Homens e mulheres são estimulados/as ou têm acesso de igual forma a oportunidades de formação e progressão na carreira;



- ⦿ A avaliação do desempenho, enquanto promotor de atribuição de recompensas, é um processo isento de qualquer associação ao género;
- ⦿ A fixação das remunerações (incluindo todos os benefícios) é transparente e baseia-se em critérios objetivos isentos de qualquer associação ao género;

# Tomada de Decisão e Poder

Relatório do Instituto Europeu para a Igualdade de Género ano (2011):

	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
% Ministros/as	18	82
% Membros no parlamento	30	70
% Membros nas assembleias regionais	22	78
% Membros dos concelhos, diretoria ou administração nas maiores empresas portuguesas	5	95

Segundo o relatório da igualdade de género em Portugal - 2012 (CIG, 2013):

- 22 Deputados no parlamento europeu, apenas 8 são mulheres – 26%

# Vídeo: Ilda, a bombeira



<http://vimeo.com/75865169#at=0>



# Organização da vida familiar

## Vídeo

### Igualdade de Género na vida familiar



<http://sicnoticias.sapo.pt/pais/2013-10-21-campanha-nacional-de-igualdade-de-generos-arranca-na-segunda-feira;jsessionid=97CD7A596C2567A8FBB4F846E467B5B8>



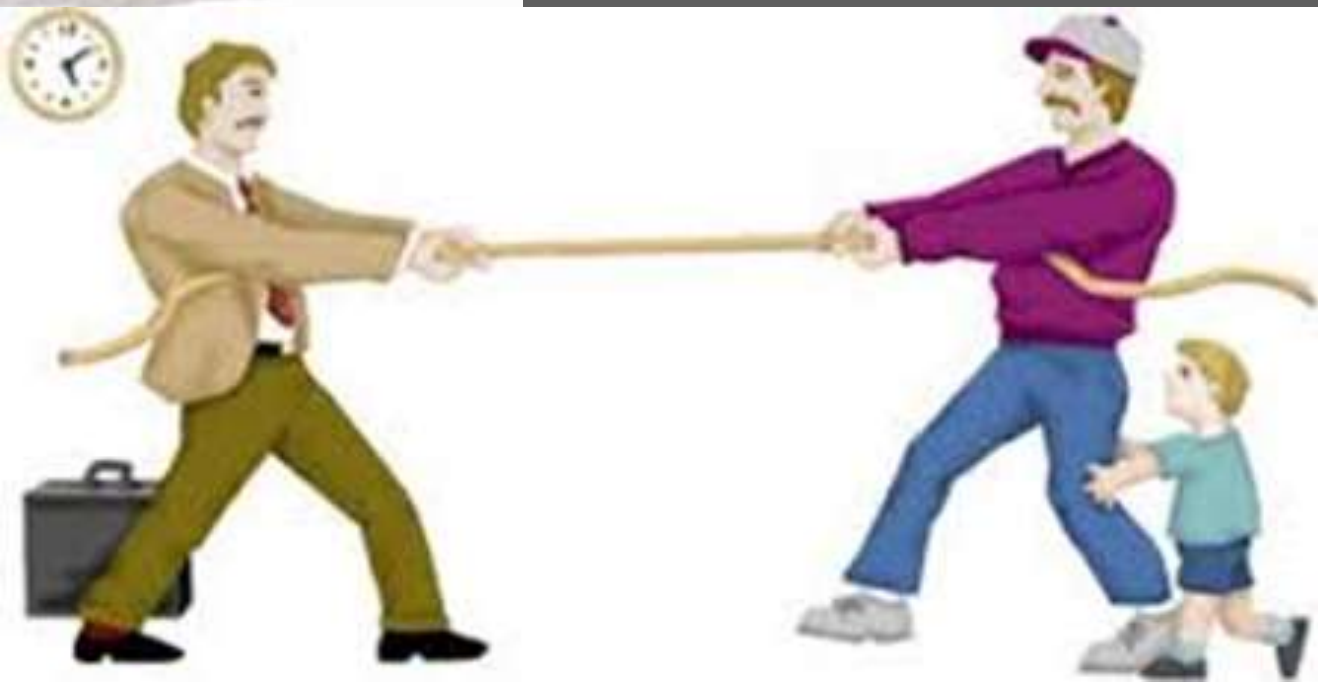
# Organização da vida familiar

Em Portugal, a maioria das mulheres trabalha a tempo inteiro.

No entanto, o modelo social dominante continua a atribuir às mulheres a principal responsabilidade pelos cuidados e pelo trabalho prestados no âmbito da família, e aos homens a principal responsabilidade pelo trabalho profissional.

Esta situação tem como consequências:

- Um peso excessivo de responsabilidades familiares e profissionais sobre as mulheres;
- Prejudica-se igualmente os homens no desempenho do seu papel na família.



## Alguns dados significativos:

O Relatório Sobre Igualdade de Género produzido pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género, relativamente ao ano de 2010:

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Educação e prestação de cuidados aos filhos ou netos.	32.4%	51.4%
Tarefas relacionadas com o cuidado da casa (chamadas domésticas)	19.7%	90.2%

Relatório igualdade no Trabalho (CITE, 2011):

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Interrupção da carreira ou término atividade profissional para cuidar dos filhos (S/ licença parentalidade)	10,1%	
	2,8%	17%

Um aspeto essencial da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal é a partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, nomeadamente valorizando de igual modo a maternidade e a paternidade.

A legislação de 2009 veio trazer um contributo importante para uma nova visão da parentalidade, criando maiores incentivos à partilha das licenças entre mãe e pai, o que se tem revelado num incremento na participação paterna.

O combate às desigualdades de género e a promoção da Igualdade entre homens e mulheres, reforçando os direitos do pai por nascimento de filho ou filha, permitem:

- **Incentivo à natalidade**
- **Melhoria dos cuidados às crianças na primeira infância**
- **Maior partilha e conciliação da vida familiar**
- **Maior harmonização das responsabilidades profissionais e familiares**

# Evolução no uso das licenças parentais (2005-2011):



Anos	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Crianças nascidas*	109.399	102.492	104.594	99.491	101.507	97.112
Homens que receberam subsídio por licença obrigatória (5 dias até Abril de 2009 e 10 dias desde Maio de 2009)	42.982	45.687	45.973	53.278	58.069	61.604
(% no total de crianças nascidas)	39,3	44,6	44,0	53,6	57,2	63,4
(% no total das licenças das mulheres)	56,5	60,7	61,2	62,6	67,3	70,9
Homens que receberam subsídio por licença parental de uso exclusivo do pai (15 dias até Abril de 2009 e 10 dias desde Maio de 2009)	32.945	37.552	38.442	44.447	49.823	52.283
(% no total de crianças nascidas)	30,1	36,6	36,8	44,7	49,1	53,8
(% no total das licenças das mulheres)	43,3	49,9	51,2	52,2	57,8	60,1
Homens que partilharam licença de 120/150 dias	413	551	577	8.593	19.711	20.528
(% no total de crianças nascidas)	0,4%	0,5%	0,6%	8,6%	19,4%	21,1%
(% no total das licenças das mulheres)	0,5%	0,7%	0,8%	10,1%	22,9%	23,6%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	76.125	75.297	75.128	85.085	86.242	86.941
(% no total de crianças nascidas)	69,6%	73,5%	71,8%	85,5%	85,0%	89,5%

Fontes: Instituto de Informática, IP- MTSS; INE



# Violência de Género

*“Todo o ato de violência sexista que tem como resultado possível ou real um dano físico, sexual ou psíquico, incluindo ameaças, coerção ou a privação arbitrária da liberdade, quer ocorra na vida particular ou privada” (ONU, 1995)*

- ◉ Violência física, sexual e psicológica cometida por parceiros/as íntimos/as;
- ◉ A violação;
- ◉ Abuso sexual de menores;
- ◉ Assédio sexual no local de trabalho;
- ◉ Tráfico de mulheres;
- ◉ Mutilação Genital Feminina.

# **Dia Internacional para Eliminação da Violência Contra as Mulheres**

<https://www.youtube.com/watch?v=rUnibuq-Cz0>

# Inquérito à escala da União Europeia (FRA, 2014)

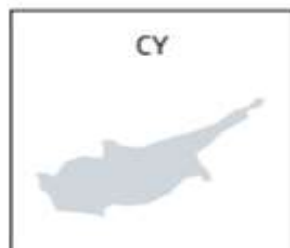
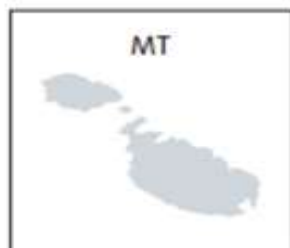
Figura 2: Mulheres vítimas de violência física e/ou sexual desde os 15 anos de idade, EU-28 (%)

EU-28 22 %

10 %-19 %

20 %-29 %

30 %-39 %



Fonte: Conjunto dos dados do Inquérito da FRA «Violência de género contra as mulheres», 2012

## Inquérito à escala da União Europeia (FRA, 2014)

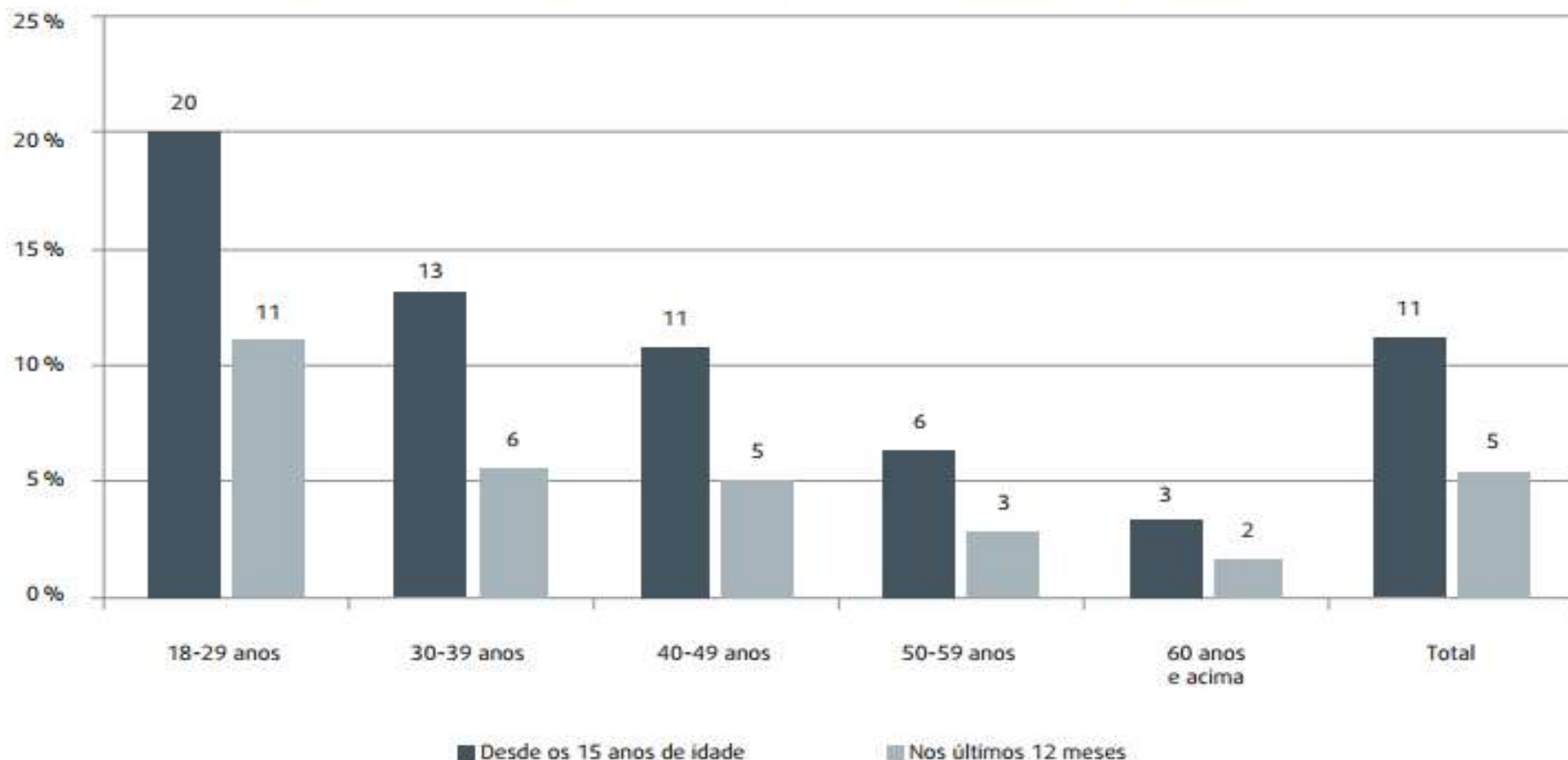
- ◉ Maioria das mulheres vítimas de violência não fazem denúncia;
- ◉ Estima-se que 13 milhões de mulheres na EU sofreram **violência física** nos 12 meses anteriores à entrevista;
- ◉ Estima-se em 3,7 milhões o nº de mulheres na EU que sofreram **violência sexual** ao longo dos 12 meses anteriores à entrevista;
- ◉ 1 em cada 20 (5%) foi vítima de violação desde os 15 anos.

## Inquérito à escala da União Europeia (FRA, 2014)

- Cerca de 18% das mulheres na EU foram **vítimas de perseguição** depois dos 15 anos de idade e 5% nos 12 meses anteriores – (9 milhões);
- Cerca de 12 % das mulheres indicam que sofreram algum tipo de incidente ou abuso sexual perpetrado por um adulto antes dos 15 anos (21 milhões)
- 53% das mulheres na EU evita determinadas situações ou lugares por medo de serem atacadas física ou sexualmente.

# Inquérito à escala da União Europeia (FRA, 2014)

Figura 3: Formas de assédio sexual cibernético desde os 15 anos de idade e nos 12 meses anteriores à entrevista, incluindo mensagens de correio eletrónico não desejadas com conteúdos sexualmente explícitos ou mensagens SMS que fossem ofensivas, por grupos etários, EU-28 (%)



Notas: Resultante de todas as mulheres que assinalaram categorias de respostas aplicáveis em ambos os itens de medição do assédio cibernético (n=35 820). 6084 entrevistadas assinalaram a categoria «não aplicável» em ambos os itens; as informações sobre a idade eram omissas em 98 casos.

Fonte: Conjunto dos dados do Inquérito da FRA «Violência de género contra as mulheres», 2012



# Relatório Anual 2013 (APAV, 2014)

37,222  
atendimentos



# Relatório Anual de Segurança Interna - 2012

**Em 2012 foram registados pela PSP e pela GNR 26.678 situações de violência doméstica.**

*Relatório Anual de Segurança Interna – 2012*  
DGAI, dados das Forças de Segurança



2.223 por  
mês



73 por  
dia



3 por  
hora

## Local de registo das participações (distrito)

1º Lisboa: 5.696

2º Porto: 5.169

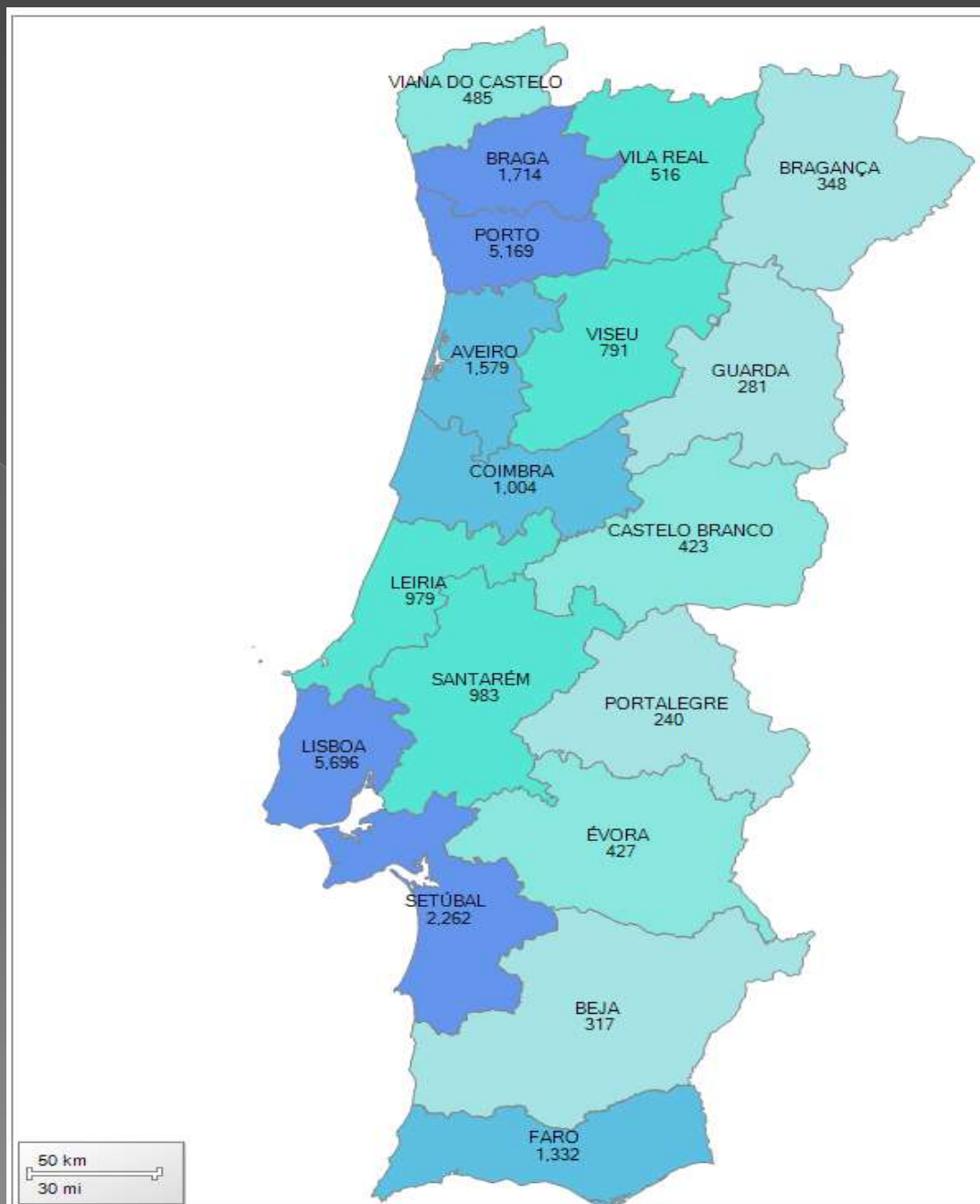
3º Setúbal: 2.262

4º Braga: 1.714

...

6º Faro: 1.332

Dados DGAI, fornecidos  
pelas Forças de Segurança



# Relatório Anual de Segurança Interna - 2012

**Tabela 6: Local da ocorrência, presença de menores, ocorrências anteriores, tipo de violência e consequências para a vítima (%)**

		%
<b>Local da ocorrência</b>	Residência particular	78,8
	Via pública	12,2
	Espaço público "fechado"	3,4
	Local de trabalho (da vítima)	0,2
	Outro/desconhecido	5,5
<b>Presença de menores (sim)</b>		41,9
<b>Ocorrências anteriores (sim)</b>		GNR: 35,7 PSP: 21,6
<b>Tipo de violência exercida</b>	Física	72,0
	Psicológica	78,9
	Sexual	1,7
	Económica	7,8
	Social	10,0
<b>Consequências para a vítima</b>	Sem lesões	53,0
	Ferimentos ligeiros	46,4
	Ferimentos graves	0,6

# Perfis

## Vítima

- Sexo feminino (85%)
- Casada ou em união de facto (51%)
- Idade média – 40 anos
- Sem dependência económica do agressor (77%)
- 68% com habilitações iguais ou inferiores ao 9º ano
- Relação conjugal presente ou passada 83%

## Agressor

- Sexo masculino (88%)
- Casados ou em união de facto (52%)
- Idade média – 42 anos
- Sem dependência económica da vítima (85%)
- 73% com habilitações iguais ou inferiores ao 9º ano
- Problemas relacionados com consumo de álcool (43%) e estupefacientes (11%)

# Observatório de Mulheres Assassinadas - 2013 (UMAR)



**Entre Janeiro e Novembro de 2013 ocorreram:**

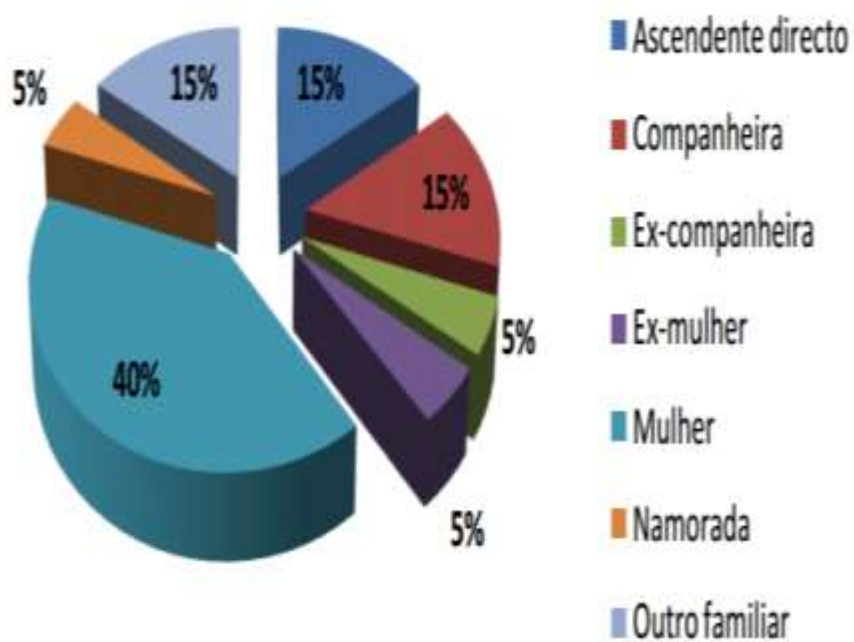
- **33 femicídios**
- **32 tentativas de femicídio**

**(21 filhos/as das vítimas de crime)**

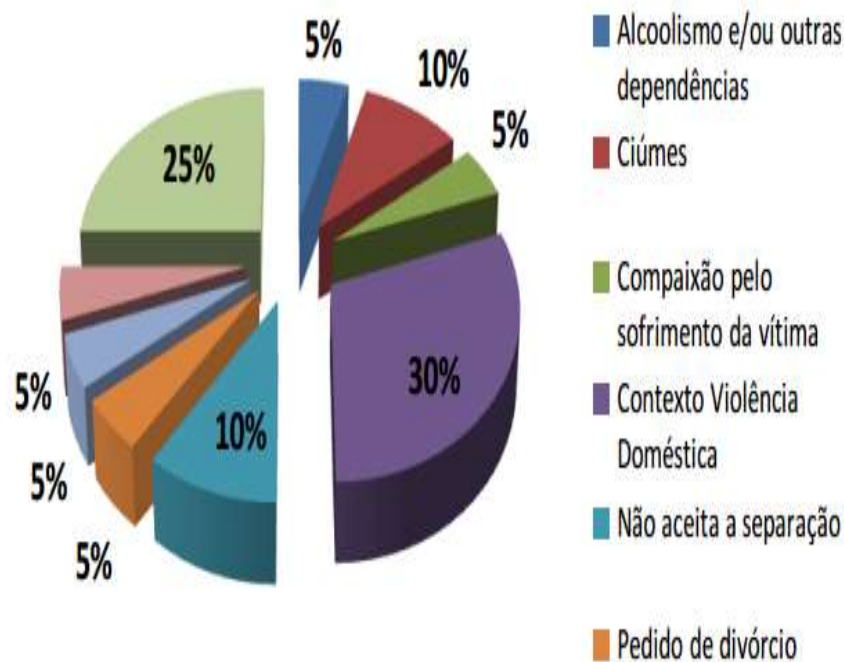


# Observatório de Mulheres Assassinadas - 2013 (UMAR)

## Femicídio: Relação com o Homicida



## Femicídios: Suposta Justificação/Motivação



# **“Os homens e as suas relações de intimidade”**

## **Tese doutoramento da psicóloga Andreia Machado**

- 70% dos inquiridos afirmam ter sido vítimas de comportamento abusivo nos últimos 12 meses
- Apenas 9% se afirma vítima de violência doméstica
- 60% admitiu ser vítima de agressão psicológica com impacto para a saúde mental
- Apenas 23% procurou ajuda
- 83% afirma pouca receptividade por parte dos profissionais das forças de segurança

# O outro lado da violência doméstica



<https://www.youtube.com/watch?v=KhARQ27xSyQ>

# Diversidade

- ◎ **Diversidade** - Todos nós **somos iguais** em termos de direitos e obrigações, mas **diferentes** em termos das características próprias que nos diferenciam dos outros como pessoas. Esta diversidade de atitudes e comportamentos fazem-nos seres únicos e irrepetíveis.

# O que é o Mainstreaming de Género?

- ⦿ Estratégia da União Europeia para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, em todas as atividades e políticas dentro da UE.
- ⦿ Consagrado em 1997, através do Tratado de Amesterdão, com a decisão da Comissão Europeia.

# Ações Positivas

- Visam, através do tratamento preferencial (em função do sexo mas também da etnia e mais recentemente da classe social), corrigir uma desigualdade de facto, contrariar ou prevenir a reprodução de discriminações sistemáticas.
- Medidas específicas que pretendem assegurar na prática a igualdade de tratamento, através da correção de desequilíbrios, desvantagens, situações concretas de desigualdade.



# Exemplos de Ações Positivas

- ◉ Quotas de participação:

“estabelecimento de determinadas percentagens de presença das mulheres com o objetivo de paliar a escassa representação das mesmas em alguma atividade concreta”.

- Incide no ponto de partida, ou seja, coloca homens e mulheres em igualdade de condições e, a partir daí, cada um e cada uma depende das suas possibilidades.

# Exemplos de Ações Positivas

- Acordos realizados dentro das empresas: em processos de seleção, a igual mérito e competências, acede a pessoa cujo sexo está sub-representado numa categoria ou função determinada.

# Projeto – Miniguia de Boas Práticas para a Promoção da Igualdade

- ◉ Publicidade.
- ◉ Educação.
- ◉ Regras familiares/lar.
- ◉ Conciliação trabalho/vida familiar e pessoal.
- ◉ Relação de casal.
- ◉ Acesso a cargos diretivos (política / empresa).

# Projecto – Miniguia de Boas Práticas para a Promoção da Igualdade

- Título
- Área de atuação
- Local para aplicação do projeto
- Público-alvo
- Objectivos
- Desenvolvimento
- Discussão final

# Objectivos de Ações para a Igualdade

1. Identificar e eliminar os efeitos que a discriminação tem em mulheres e em homens.
1. Incrementar a presença feminina em todos os âmbitos da sociedade (laboral, cultural, participação política e social).
1. Facilitar a corresponsabilidade social - redistribuição das responsabilidades familiares entre famílias, mercado e Estado, e também entre homens e mulheres.

# Objectivos de Ações para a Igualdade

4. Ampliar as opções laborais de mulheres e homens, informando sobre novos sectores de trabalho e fomentando a formação de mulheres e homens em áreas onde estão menos representadas/os.
5. Fomentar a participação ativa das mulheres em organismos com peso na tomada de decisões.
6. Sensibilizar os interlocutores sociais em matéria de igualdade de género para que promovam ações positivas dentro das organizações.



# Práticas de recrutamento e seleção não discriminatórias

- Utilização de linguagem neutra nos anúncios de oferta de emprego (ex.: M/F);
- Assegurar um processo de seleção transparente com divulgação dos requisitos e provas objectivas adequadas ao posto de trabalho;
- Estabelecer como regra geral de contratação que em igualdade de condições, capacidades e de mérito, se contratará pessoas do sexo menos representado;
- Constituição de equipas de recrutamento e seleção mistas.

# Práticas de políticas salariais não discriminatórias

- Construir critérios de valorização dos diferentes postos de trabalho para garantir que para trabalho de igual valor os salários têm igual valor;
- Acordo para a construção progressiva de um plano de reajustamento de salários, de modo a cumprir o princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor e num período tendencial de 4 anos

# Práticas de políticas salariais não discriminatórias

- Negociar regulamentos de prémios e outros complementos remuneratórios, com critérios objectivos para que sejam transparentes e não prejudiquem a utilização de direitos relativos à maternidade e paternidade.

# Práticas para estabelecimento das carreiras profissionais

- Definição clara, com divulgação aos/às trabalhadores/as dos critérios de seleção, de promoção nos planos de carreira, promoção por mérito e ou avaliação de desempenho;
- Estabelecer provas e formas de avaliação objectivas baseadas no desempenho do posto de trabalho;

# Práticas para estabelecimento das carreiras profissionais

- Instituir transitoriamente a possibilidade de, em igualdade de circunstâncias e de mérito, serem promovidas as pessoas do sexo menos representado na categoria.
- Estabelecer práticas de divulgação de vagas a todas as pessoas com a qualificação necessária para os postos de trabalho mais qualificados;

# Práticas para estabelecimento das carreiras profissionais

- Compromisso de estabelecer contratos de trabalho permanentes ou de não recurso a empresas de trabalho temporário quando se destinam à ocupação de postos de trabalho permanentes.
- Acordo para estabelecer equilíbrio entre sexos na contratação a termo.



# Práticas não discriminatórias de formação profissional

- Estabelecer cursos de formação que possam desenvolver competências nos/as trabalhadores/as que ocupam postos de trabalho menos qualificados;
- Integrar temas sobre igualdade de oportunidades nos cursos de formação;
- Nos cursos dirigidos a responsáveis e chefias de topo e intermédias integrar módulos sobre práticas não discriminatórias na gestão de recursos humanos;

# Práticas não discriminatórias de formação profissional

- Utilizar práticas pedagógicas que incentivem a participação, valorizem os saberes e experiências de vida, de forma a permitir o aumento da autoestima e a valorização dos/as trabalhadores/as.
- Adequação de horários com utilização do horário laboral para a realização de formação profissional.

# Práticas não discriminatórias na saúde, higiene e segurança

- Estabelecer regras disciplinares gerais, sem discriminar nenhum grupo exclusivamente em função do sexo;
- Organizar atuações preventivas de riscos dirigidos a todos/as os trabalhadores/as sem privilegiar riscos provenientes apenas da força física; contemplar igualmente os riscos provenientes de gestos repetitivos, atividades monótonas e más posturas;

# Práticas não discriminatórias na saúde, higiene e segurança

- Garantir que a roupa seja sobretudo cómoda e adaptada à tarefa e que todos usem a farda sem discriminação;
- Adoptar mobiliário, utensílios usados no quotidiano às características corporais de homens e mulheres;
- Estudar as condições de trabalho e provar que todo e qualquer posto de trabalho, desde que devidamente conformado, pode ser executado por homens e mulheres.

# Guia de Boas Práticas para a Igualdade de Género dentro da Organização

Conjunto de medidas (adoptadas após o diagnóstico) que visam alcançar, dentro da empresa, a igualdade de trato e de oportunidades entre mulheres e homens. Visam igualmente evitar qualquer tipo de discriminação por razão de sexo.

Incluem e afectam a totalidade da empresa.

# 1. Diagnóstico

- Estudo qualitativo e quantitativo da situação da organização. Pretende identificar aspectos a melhorar no sentido de criar uma igualdade de oportunidades real entre homens e mulheres.

Ex. de uma metodologia qualitativa de Diagnóstico:  
entrevista com RH e/ou grupo de discussão com os  
trabalhadores e trabalhadoras.



## 2. Objectivos

- Resultados que queremos alcançar.
- Os objectivos do Plano devem ser:
  - Realistas.
  - Possíveis.
  - Relevantes.
  - Diretamente relacionados com o diagnóstico.
  - Priorizam a discriminação direta.

# 3. Ações

- Para cada objectivo, criar uma ou mais ações.
  - Realistas.
  - Relacionadas com os objectivos correspondentes.
  - Práticas.
  - Adequadas ao momento e possibilidades da empresa.
  - Data e duração concretas.

# Metodologia do Diagnóstico

- Quantitativa e Qualitativa:

informações sobre as características do pessoal, o que sabem, o que veem, o que percebem sobre a igualdade de oportunidades na empresa.

# Metodologia do Diagnóstico

- ⊙ Fontes de informação:
  - dados estatísticos da empresa, por sexo;
  - entrevistas (individuais ou colectivas) ou questionários;
  - reuniões ou grupos de discussão;
  - análise da documentação;
  - análise da normativa legal da empresa (convénios, acordos, políticas, etc.).

# O que analisar?

- ◉ Cultura, linguagem e comunicação;
- ◉ Acesso e permanência na empresa;
- ◉ Classificação profissional;
- ◉ Promoção e Formação;
- ◉ Salários;
- ◉ Tempo de trabalho (favorece a conciliação?);
- ◉ Saúde e riscos laborais;
- ◉ Prevenção do assédio sexual.

# Plano para a I.G. numa empresa privada

## Objetivo 1:

Modificar a cultura da empresa no que se refere à linguagem, para que todos os colaboradores, mulheres e homens, se sintam identificados com ela.

# Plano para a I.G. numa empresa privada

## ⦿ Ações:

- ✓ Realização de uma atividade formativa sobre o uso da linguagem não sexista.
- ✓ Difusão e utilização, em todos os sectores da empresa, do guia de linguagem não sexista.
- ✓ Revisão dos documentos para modificar a linguagem.
- ✓ Comunicação de todas as ações através de um blog.



Old ways  
,  
won't open  
new doors.

@Imperpfect

## Igualdade de Género

FIM

OBRIGADA PELA VOSSA ATENÇÃO!