

Presidência do Conselho de Ministros
e Ministério da Segurança Social e do Trabalho
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens



Publicação co-financiada pelo Fundo Social Europeu

Formação

Nº 1

Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

**Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
2003**

O conteúdo desta publicação é da inteira responsabilidade dos/as diferentes autores/as, não reflectindo necessariamente a posição ou opinião da Comissão Europeia, nem da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Índice Geral

INTRODUÇÃO	9
1. Os valores que presidem à formação no domínio da igualdade entre mulheres e homens. Justificação	11
2. Os objectivos da formação em igualdade entre mulheres e homens.....	15
3. Justificação do sub-projecto 'Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens' no Projecto Delfim	16
4. As opções tomadas.....	18
5. A importância do papel dos/as formadores/as para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.....	26
6. Conclusão	28
PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO	
CAPÍTULO I: CONHECER A SITUAÇÃO	31
Introdução	33
1.1 Qual é hoje a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho em Portugal e na União Europeia?	34
1.1.1 Actividade, emprego e desemprego.....	34
1.1.2 Salário igual para trabalho de valor equivalente	36
1.1.3 O papel da educação e da formação profissional	37
1.2 Qual é hoje a situação das mulheres e dos homens na organização da vida familiar?	39
1.2.1 Família – Famílias	39
1.2.2 “Papéis conjugais”, poder e decisão	41
1.2.3 Mulheres e homens na vida familiar em Portugal	45
1.2.4 Aspectos da organização familiar na União Europeia	51

1.3 Qual é hoje a situação das mulheres e dos homens na participação no processo de decisão?	53
CAPÍTULO II: REFLECTIR SOBRE A REALIDADE	61
Introdução	63
2.1 Porquê esta realidade?	64
2.1.1 A história das mulheres e as mulheres na História	64
2.1.2 O Direito como reforço da desigualdade.....	95
2.2 Que mecanismos reproduzem a desigualdade?	105
2.2.1 Práticas organizacionais no trabalho e no emprego: o paradigma masculino na organização do mundo laboral – as mulheres ‘ausentes’.....	105
2.2.2 Práticas familiares: o paradigma feminino na organização da vida familiar – os homens ‘ausentes’	121
2.2.3 Sub-representação das mulheres nos processos de tomada de decisão	127
2.2.4 O ensino misto: fecundidade e contradições	133
2.2.5 A linguagem	142
2.2.6 A violência em função do sexo – violência contra as mulheres	144
CAPÍTULO III: INTERVIR PARA A MUDANÇA	151
Introdução	153
3.1 Como promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional? A economia como motor da igualdade	160
3.1.1 As componentes de um ambiente amigável para ambos os sexos numa organização de trabalho	160
3.1.2 O que são e para que servem as metodologias de diagnóstico de igualdade profissional	172

3.1.3	O que são e para que servem os planos para a igualdade	175
3.2	Como promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida familiar? A família como motor da igualdade	176
3.2.1	Por um novo contrato social – boas práticas de conciliação entre actividade profissional e vida pessoal e familiar	176
3.2.2	Sentido dos direitos, das dificuldades e das necessidades ..	182
3.2.3	Novas formas de organização de trabalho	182
3.2.4	Modalidades de conciliação entre a actividade profissional e vida pessoal e familiar	185
3.3	Como promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens no processo de decisão? A democracia paritária como motor da igualdade	186
3.3.1	Argumentos justificativos para uma participação equilibrada de mulheres e de homens nos processos de decisão	186
3.3.2	Medidas e estratégias para promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão	188
3.4	Que legitimação do Estado de Direito? O Direito como motor da igualdade	198
3.4.1	As actuais tendências legislativas. Uma visão geral das disposições legais	198
3.4.2	A igualdade no trabalho e no emprego	203
3.5	Que cidadania? As pessoas como motor da igualdade	227
3.5.1	O sentido da cidadania	227
3.5.2	Cidadania e instrumentos para a igualdade entre homens e mulheres	233
3.5.3	Por que motivo é necessário adoptar uma nova estratégia para atingir a igualdade de género – <i>mainstreaming</i>	237
3.5.4	A cidadania e o acesso às instituições e à informação	244
3.5.5	Coeducar para uma cidadania democrática	245
3.5.6	Uma linguagem que respeite a igualdade de género	253
3.5.7	Cidadania, igualdade de género e saúde	259

3.6 Que globalização? As organizações internacionais como motor da igualdade	267
3.6.1 As instâncias internacionais, a capacitação e a participação das organizações não governamentais	267

PARTE II – METODOLOGIAS E SUGESTÕES DE OPERACIONALIZAÇÃO

PRESSUPOSTO METODOLÓGICO	275
---------------------------------------	------------

GLOSSÁRIO - A IMPORTÂNCIA DE FALAR DO MESMO	295
--	------------

SUGESTÕES PARA PLANOS DE SESSÃO E EXERCÍCIOS – DOCUMENTOS DE APOIO	327
---	------------

BIBLIOGRAFIA	397
---------------------------	------------

AUTORIA, PARTICIPANTES E FORMANDOS/AS	431
--	------------

Introdução

Os valores que presidem à formação no domínio da igualdade entre mulheres e homens. Justificação

Os objectivos da formação em igualdade entre mulheres e homens

Justificação do sub-projecto 'Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens' no Projecto DELFIM

As opções tomadas

A importância do papel dos/as formadores/as para a promoção da igualdade entre mulheres e homens

Conclusão

1. Os valores que presidem à formação no domínio da igualdade entre mulheres e homens. Justificação

A promoção da igualdade entre mulheres e homens constitui actualmente, por força da Constituição¹, uma das tarefas fundamentais do Estado Português e, nos termos do Tratado que institui a Comunidade Europeia², uma das missões da União Europeia.

Desde há cerca de 25 anos que as leis têm vindo a mudar, deixando de hierarquizar os sexos, para reconhecer a igualdade das mulheres e dos homens.

Diversas práticas sociais mudaram também e estamos longe do tempo em que se considerava 'natural' que as mulheres vivessem apenas em função dos homens e da família.

Para estas alterações foi determinante o regime democrático em que Portugal passou a viver após 25 de Abril de 1974, bem como a adesão do País à então Comunidade Económica Europeia.

Por outro lado, a acção que ao longo do tempo, foi desenvolvida por instituições públicas, por Organizações não Governamentais e por organizações internacionais, com destaque para a ONU, a OIT, a OCDE e o Conselho da Europa, muito contribuiu também para a mudança.

No entanto, apesar dos progressos alcançados na lei e na vida, apesar do igual estatuto de cidadania das mulheres e dos homens tanto na esfera privada como na esfera pública, a maioria dos nossos indicadores e muito do nosso quotidiano ainda reflectem papéis e expectativas sociais padronizados em função da divisão sexual estanque e tradicional do trabalho: para as mulheres, a obrigação dos cuidados à família, o trabalho invisível e não remunerado, o espaço doméstico, o desvalor de um emprego entendido como suplemento do rendimento familiar, que só 'compensaria' se rendesse mais do que a soma dos gastos inerentes 'à saída da mulher de casa' aliada ao não agravamento de encargos fiscais, a 'dupla tarefa' e as inerentes culpabilidades por incumprimentos relativos; para os homens, a obrigação do sustento familiar, o trabalho pago, a carreira, o poder no espaço público, o desvalor do investimento no apoio à vida doméstica e familiar, a liberdade de dispor sem constrangimentos do tempo que não correspondesse ao exercício da actividade profissional.

¹ Constituição – art. 9º alínea h)

² Tratado que institui a Comunidade Europeia - art. 2º

Este olhar sobre as relações sociais entre as mulheres e os homens deixou, porém, de ser coerente com o reconhecimento dos direitos humanos.

Hoje e particularmente desde as Conferências das Nações Unidas, em Viena sobre Direitos Humanos (1993) e em Pequim sobre as Mulheres (1995), existe a consciência de que a humanidade não é neutra mas dual: os seres humanos ou são homens ou são mulheres. Logo, não há masculino universal, “englobando” ou “representando” todos os homens e todas as mulheres. São todos os homens e todas as mulheres, como tal, em concreto e em igualdade, os sujeitos de todos os direitos humanos, designadamente o direito ao trabalho, o direito à vida familiar, o direito à participação política.

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. Com efeito, as diferenças biológicas de sexo são decorrentes da natureza, por isso naturais, em princípio imutáveis e insusceptíveis de se traduzir directamente em discriminação, enquanto as desigualdades de género são socialmente construídas, por isso geradoras de comportamentos discriminatórios e só mantidas num quadro de aceitação social generalizada.

Da experiência de intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE – resulta hoje claro que não é possível dar adequado cumprimento à legislação da igualdade entre as mulheres e os homens no trabalho e no emprego³, e assim ao mandato da CITE, sem gerar e desenvolver coerentemente uma consciência individual e um ambiente social favoráveis à concretização da igualdade, susceptíveis de alterar as condições estruturais que mantêm a aceitação generalizada da discriminação em função do sexo.

É que quem não quer reconhecer a injustiça em que a discriminação em função do género se traduz, tende a ver no cumprimento da lei um “custo de produção” inútil e caro, um resquício de “feminismos datados”, uma “guerra de sexos” estéril e provocada por despeitos vários, um factor de desestabilização social por agravamento das

³ *Para além das normas constitucionais [artigos 9-h), 13º, 26º nº1), 58º, 59º nº 1-b)] integram esta legislação, principalmente os seguintes diplomas:*

- *Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro;*
- *Decreto-Lei nº 426/88, de 18 de Novembro;*
- *Lei nº 105/97, de 13 de Setembro*
- *Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade e diplomas complementares*

condições de vida dos homens sem que lhe corresponda um real interesse ou reivindicação das mulheres, uma área de intervenção acessória e, de qualquer modo, não prioritária, uma “moda” de luxo mais ou menos imposta por “intelectuais” de países ricos nefasta à competitividade da economia dos outros, incluindo o nosso.

Com os devidos ajustamentos, não foi muito diferente o que se passou com a introdução de exigências legais e compromissos internacionais em matéria de preservação do ambiente. Até as pessoas tomarem consciência de que se tratava da sobrevivência do espaço em que viviam e do perigo que corriam.

A menos que se queira regressar às épocas em que a democracia e os direitos humanos não constituíam os alicerces da sociedade, pelo que um dos sexos, cerca de metade da humanidade, podia, livremente, dominar o outro, pela força se necessário, importa agora que as pessoas tomem consciência de que sem igualdade entre mulheres e homens é a sua própria sobrevivência como espécie que está ameaçada. Nuns casos por excesso de população, noutros por defeito dela, como vai resultando evidente das estatísticas demográficas e da documentação de agências especializadas, designadamente, do sistema das Nações Unidas.

A sensibilização da opinião pública, e, em particular, a formação, constitui um dos aspectos determinantes neste âmbito.

Isto mesmo foi reconhecido por todos os Planos Nacionais de Emprego portugueses decorrentes da Estratégia Europeia para o Emprego na União Europeia, também no pressuposto de que o bom desempenho da economia e o financiamento dos sistemas de segurança social implicam o aproveitamento pleno do trabalho remunerado do maior número possível de recursos humanos.

Sendo conhecida a intervenção de algumas entidades formadoras na área da igualdade entre as mulheres e os homens, faltava, no entanto, um consenso alargado de especialistas sobre metodologias, programas de formação elaborados a partir de um núcleo duro essencial do conhecimento disponível sobre esta área, e que, simultaneamente, fosse pensado para não só melhorar a informação a nível teórico, mas também para promover o questionamento e a reflexão de quaisquer públicos, com vista à eliminação dos estereótipos que continuam a impedir a concretização da igualdade entre as mulheres e os homens.

Faltava também uma bolsa de formadores certificada neste quadro, que permitisse cumprir a opção de natureza estruturante prevista no Plano Nacional de Emprego com vista à mudança coerente de atitudes, no sentido da operacionalização de formação sistemática no domínio da igualdade entre mulheres e homens, quer de formação que

expressamente se destinasse a públicos estratégicos (formadores, profissões jurídicas, parceiros sociais, empresários, gestores e técnicos de recursos humanos, consultores, agentes da administração pública), quer formação genérica, entendida como elemento transversal inerente a qualquer curso.

Faltava ainda um manual, um recurso formativo susceptível de se constituir como instrumento comum aos formadores certificados nesta área, que propiciasse informação básica e um argumentário para debates, mas fornecesse também pistas de aprofundamento; que permitisse a diversificação de sugestões e de ideias, mas que facilitasse abordagens reflexivas; que possibilitasse vários níveis de desenvolvimento em função dos públicos e das cargas horárias de cada acção, mas motivasse sempre atitudes positivas para promoção da igualdade entre as mulheres e os homens.

Daí que a CITE, dadas as suas atribuições, se tenha proposto contribuir para colmatar estas lacunas, melhorando também as condições para a inscrição, no III Quadro Comunitário de Apoio, de medidas adequadas no domínio da igualdade de género.

2. Os objectivos da formação em igualdade entre mulheres e homens

Como resulta de quanto precede, podem identificar-se como objectivos da formação em igualdade entre mulheres e homens os seguintes:

- a) Operacionalizar a difusão de formação neste domínio, com vista à alteração de atitudes e de práticas, directa ou indirectamente discriminatórias das mulheres no mercado de trabalho e dos homens na vida familiar, e à concretização de um contrato social entre as mulheres e os homens que se traduza na participação equilibrada de umas e de outros, tanto na esfera pública como na esfera privada;
- b) Conferir autonomia e identidade à área de formação em igualdade de oportunidades entre mulheres e homens;
- c) Permitir a constituição de uma bolsa de formadores/as-consultores/as com certificação em Igualdade entre Mulheres e Homens quer para multiplicar a formação, quer para viabilizar a prestação de serviços às empresas, com vista ao levantamento/diagnóstico da respectiva situação nesta área, e à elaboração de planos para a igualdade, específicos e ajustados à respectiva realidade;
- d) Transversalizar esta dimensão na formação inicial e contínua de formadores/as, criando condições para a que a formação pedagógica de formadores/as seja repensada à luz da dimensão da igualdade entre mulheres e homens;
- e) Permitir a inclusão desta dimensão em todos os cursos da oferta formativa apoiada por fundos públicos;
- f) Criar uma profissão nova de consultor/a-formador/a em igualdade entre homens e mulheres, bem como novas oportunidades de emprego;
- g) Permitir o aperfeiçoamento profissional, no âmbito da aprendizagem ao longo da vida de técnicos/as e gestores/as de recursos humanos;
- h) Melhorar a qualidade do emprego e reforçar a qualidade total;
- i) Contribuir para a competitividade das empresas;
- j) Contribuir para o desenvolvimento da cidadania, para a concretização do Estado de direito democrático e para a melhoria da qualidade de vida dos homens e das mulheres.

3. Justificação do sub-projecto 'Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens' no Projecto DELFIM

Para se alcançarem os objectivos mencionados, considerou a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que seria preferível não limitar este projecto à visão institucional, mas agregar-lhe especialistas em igualdade entre mulheres e homens de várias disciplinas, de diversas regiões do País, com diversos percursos profissionais, de modo a que o resultado fosse alargado e abrangesse os aspectos mais significativos a ter em conta para a formação.

Com efeito, importava:

- a) Partilhar entre as/os especialistas nos vários domínios da igualdade de oportunidades (ciências sociais e humanas, designadamente sociologia, psicologia, economia, antropologia, história, filosofia, vários ramos e especialidades do direito, estudos sobre o género ou sobre as mulheres), as/os profissionais e formadores desta área ou as pessoas que de algum modo nela exercem funções, as/os promotores de formação, as/os elementos de ONG's nestas áreas as abordagens que considerassem essenciais, com vista:
 - ao debate interdisciplinar e ao alargamento dos seus conhecimentos numa perspectiva global e integrada;
 - à identificação de temas essenciais para a construção do núcleo duro de diversos módulos de formação (generalidade dos públicos em formação; principais públicos estratégicos);
 - ao ordenamento coerente desses temas, numa lógica de percurso formativo indutor de mudança;
 - à elaboração de programas, metodologias e materiais pedagógicos para os vários módulos em função dos públicos-alvo;
- b) Aplicar, testando-os, os módulos e materiais pedagógicos num curso piloto de formação;
- c) Avaliar os produtos com vista à introdução dos ajustamentos que se revelassem pertinentes.

O lançamento do Projecto DELFIM, o maior projecto para formadores/as alguma vez realizado no nosso País, constituiu uma oportunidade estratégica para concretizar a inclusão da dimensão da igualdade em

todas as políticas e actividades, em especial na formação de formadores/as.

Assim, foi desenvolvido no quadro do Projecto DELFIM, um Sub-Projecto “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens”, com natureza estruturante, constituído por um ‘cacho de projectos’ que, com o acompanhamento da CITE, teve as seguintes componentes:

- “Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens”, destinado a constituir o núcleo duro da formação, com a flexibilidade suficiente para se ajustar, em conteúdo, programa e carga horária, aos cursos em que viesse a ser inserido;
- “Técnicas de Apoio à Vida Familiar”, num conjunto de 18 módulos relativos aos diversos aspectos considerados indispensáveis ao desenvolvimento da autonomia individual e da capacidade de apoiar a vida familiar, susceptíveis de constituir unidades capitalizáveis em qualquer processo formativo;
- “Técnicas de Liderança”, visando desenvolver nas mulheres competências de afirmação e gosto pelo exercício do poder, que o processo de socialização ainda favorece nos homens.

O Manual que agora se apresenta constitui um produto da primeira componente deste ‘cacho de projectos’.

Ultrapassando a expectativa inicial, a participação no Projecto DELFIM e na rede de formadores/as que o integra aprofundou o nosso questionamento sobre o como fazer, permitiu a testagem de diversos modos de sensibilização, tornou-nos mais próxima a realidade dos/as formadores/as no País, ofereceu contactos diversificados, proporcionou-nos aprendizagens da maior utilidade, aumentou o nosso nível de exigência.

Para nós ficou demonstrada a validade da opção. Esperamos muito da participação nesta rede e das suas potencialidades, tanto no que se refere a disseminação como para continuarmos a reflexão e o caminho.

4. As opções tomadas

O projecto implicou opções diversas quer na sua concepção, quer no seu desenvolvimento. A algumas destas não foi estranho o facto de ter decorrido em simultâneo com a Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia e o seu período preparatório.

A tensão entre o idealizado, o desejável e o possível foi constante e as opções privilegiaram o reajustamento permanente ao que, em cada momento, as circunstâncias foram permitindo, desde que salvaguardado o essencial, ou seja a construção da formação em equipas multidisciplinares, a elaboração dos recursos formativos e a testagem em curso piloto que fosse certificado.

4.1 Quanto à equipa do projecto

Embora, como se referiu, a igualdade entre mulheres e homens não constituísse uma área com autonomia no domínio da formação, é certo que, muitas pessoas, dado o seu perfil académico ou profissional se têm dedicado a esta matéria, possuindo larga experiência prática neste âmbito, designadamente como formadoras.

Era com o máximo possível dessas pessoas e com os seus saberes decantados ao longo de anos, que importava construir a formação pretendida.

Convidaram-se as que se presumiu teriam disponibilidade para este trabalho. Nem todas a tiveram desde logo. Mas em vários casos ficou prometida uma colaboração para mais tarde, e, ao menos, um olhar crítico logo que possível.

Por outro lado, era regra do Projecto DELFIM a sua abertura à participação de quem o pretendesse. Juntaram-se assim ao trabalho outras pessoas, não inicialmente previstas, mas que trouxeram inovação, descomprometimento e diversidade.

Inicialmente pensou-se que cada especialista poria em comum o seu saber, com vista a uma formação recíproca nas diversas áreas.

Verificou-se depois que as disponibilidades de tempo não o permitiriam e a equipa organizou-se em grupos temáticos em função dos conteúdos que, consensualmente, se considerou essencial fazer incluir no programa.

Trabalhou-se assim por grupos temáticos, que promoveram a formação recíproca de que haveria de sair o programa de formação, bem como os recursos formativos, com uma coordenação por grupo e através de reuniões periódicas das coordenadoras com a CITE.

O desenvolvimento dos trabalhos, a natureza de algumas matérias e as disponibilidades que foram surgindo conduziram a colaborações autónomas.

4.2 Quanto aos conteúdos temáticos

As grandes áreas que haveriam de constituir o núcleo duro da formação foram identificadas pelo conjunto de todas as pessoas interessadas, numa reunião em que também se acordou na organização do trabalho por grupos, que aí também ficaram criados e com o seu calendário de trabalho estabelecido.

Procurou-se que não houvesse auto-limitação relativamente aos conteúdos a incluir. Cada participante em função do objectivo incluiria o que entendesse relevante e o grupo decidiria o que ficava. Sublinhou-se a importância de fornecer aos/às futuros/as formadores/as o máximo de informação e de recursos, para aumentar também ao máximo a versatilidade da formação e as possibilidades desses/as formadores/as.

Sendo certo que a formação pedagógica de formadores/as seria elemento obrigatório do currículo e ficaria a cargo da equipa que neste domínio já vinha trabalhando com a CITE, as áreas identificadas, ainda sem preocupações de carga horária, foram:

- Mitos e aspectos históricos e Evolução doutrinária
- Conceitos e estereótipos
- Situação em contexto laboral
- Situação em contexto familiar
- Aspectos jurídicos
- Metodologia

Os grupos trabalharam em regime de auto-formação, com uma coordenadora temática e apresentaram os seus contributos. Reunidos estes, ficou patente a dificuldade de produzir um texto homogéneo e de

leitura corrida, com tal diversidade de autorias. Por outro lado, a apresentação isolada de cada tema levava a que, no conjunto, se verificassem duplicações.

Procedeu-se então à reorganização dos temas numa estrutura integrada de percurso formativo a partir dos contributos.

Antes de mais, importava dar a conhecer a situação objectiva das mulheres e dos homens em domínios fundamentais da organização social como emprego e trabalho remunerado, vida familiar, processo de decisão política.

As assimetrias sistematicamente constatadas implicavam que se reflectisse sobre esta realidade. É assim porquê? Que mecanismos têm contribuído para a manutenção e a reprodução da desigualdade?

E o que se poderá fazer para que situação se altere? Como será possível intervir para que aconteça essa mudança estrutural nos aspectos da vida em que se evidenciara a desigualdade de género, e que se traduziria num contrato social entre as mulheres e os homens para a participação equilibrada de umas e de outros tanto na esfera privada como na esfera pública?

Transversais a este percurso formativo dois aspectos-chave:

- Primeiro, a importância de falar do mesmo, de dominar os conceitos e a tecnicidade da linguagem própria da área da igualdade e de garantir que os/as formadores/as adquirissem segurança no seu domínio.
- Em segundo lugar, a metodologia, que pela importância de que se reveste neste projecto é tratada com autonomia no ponto seguinte.

Os conteúdos temáticos constituíram assim o desenvolvimento dos objectivos fundamentais da formação em igualdade entre mulheres e homens, ou seja:

- *Conhecer a situação*
- *Reflectir sobre a realidade*
- *Intervir para a mudança*

Esta reorganização levou quer ao desdobrar e ao refazer de alguns temas, quer à inclusão de outros. Mas afigura-se que, para além de se alargar o campo de conhecimentos do público-alvo, ganhou o objectivo de privilegiar o processo de mudança que a formação sempre induz.

4.3 Quanto à metodologia

Desde o início dos trabalhos que a metodologia era uma preocupação de fundo e que foi entendido que ela seria transversal a todo programa, incluindo a própria formação pedagógica, a que obrigatoriamente cabia uma carga horária de 90h e que era indispensável à certificação.

Como fazer para que a formação viesse a dar aos/às futuros/as formadores/as instrumentos para ultrapassar crenças arraigadas, indiferenças, desdems ou mesmo aversões, para motivar as pessoas para a mudança?

Experiências anteriores de formação organizada pela CITE aconselhavam o modelo segundo o qual toda a formação pedagógica deveria ser concebida incorporando a dimensão da igualdade.

Por outro lado, entendeu-se que a metodologia de Paulo Freire, em que a formação visa a emergência do sujeito, a evolução para um estado de consciência crítica e a acção para a mudança social, seria a mais adequada à luz dos objectivos do projecto.

Durante o projecto, foram consolidadas estas opções dado que os elementos da equipa que para tal tiveram disponibilidade, beneficiaram directamente de formação pedagógica sobre a adequação da metodologia de Paulo Freire à formação em igualdade entre homens e mulheres, bem como sobre processos de desenvolvimento pessoal com vista à mudança de atitudes.

Daqui resultou também o entendimento de que a metodologia de Paulo Freire seria, em princípio, utilizada no desenvolvimento curricular, sem prejuízo de outras metodologias que, pontualmente e em função da natureza das matérias, viessem a ser consideradas mais ajustadas pelos/as formadoras. Concluiu-se que seria o conjunto da formação e não necessariamente cada um dos seus módulos que trabalharia com a metodologia de Paulo Freire.

Estas opções foram validadas quer pela avaliação do grupo alvo piloto, quer pela avaliação realizada por um grupo interdisciplinar de especialistas, em sessão expressamente convocada para obter o seu contributo relativamente ao projecto, e antes que este se concluísse.

4.4 Quanto ao modo de realizar o curso piloto

A carga horária do curso foi alvo de largo debate, tendo em conta quer a obrigatoriedade das 90h de formação pedagógica, quer a autonomia que ganharam alguns temas - como a linguagem, a educação ou a saúde - quer a natureza particularmente exigente em tempo da metodologia por que se optara.

Foram fixadas 180h, tendo o grupo alvo piloto solicitado reforços em tempo de alguns domínios.

A avaliação do programa com este grupo alvo aconselhou ainda alterações na ordem de apresentação de alguns módulos.

Tendo em conta que os elementos do curso piloto deveriam habituar-se a trabalhar em situações de conforto conforme são habitualmente proporcionadas pelos promotores, optou-se por realizar a formação em instalações do IEFP amavelmente proporcionadas.

Como recursos pedagógicos, foram desde logo entregues às/aos formandas/os que participaram no curso piloto documentos de diversa natureza, incluindo muita da bibliografia mencionada no manual. Este e o conjunto de vídeos pedagógicos expressamente produzidos para esta formação serão disponibilizados a quaisquer formadores/as nesta área.

Os vídeos desenvolvem situações-desafio da vida corrente, desocultando a invisibilidade das rotinas e levando à reflexão sobre elas. São os seguintes:

A – Igualdade e desigualdade em situações do quotidiano vividas por ‘uma família normal’:

- Uma viagem de trabalho ao estrangeiro
- Uma ida ao pediatra
- Chegar tarde para jantar por razões profissionais
- Uma despedida de solteiro/a
- Um casal vai ter uma criança
- Formação interna numa empresa
- Uma ida ao médico com a sogra
- Os regimes de trabalho

B – Discriminação e igualdade em contexto laboral:

- Acesso ao mercado de trabalho

- 'Assédio' sexual no trabalho
- Segregação vertical no mercado de trabalho

C – Discriminação e igualdade em contexto familiar:

- A participação dos homens na vida familiar

4.5 Quanto ao 'Manual'

Utilizaram-se aspas na epígrafe para significar que temos consciência que este não é um produto tradicional e muito menos académico.

Trata-se de um trabalho colectivo, resultante de contributos individuais e de grupos – contributos que começaram por ser módulos de algum modo autónomos -, sujeito a diversos estilos e níveis de escrita - por vezes com marcas de oralidade – dependente dos olhares e formas de expressão próprias das várias profissões dos/as seus/suas autores/as, da variedade dos temas e dos modos entendidos como mais apropriados para os abordar.

A unidade do manual e a sua principal inovação vem da estrutura do percurso formativo resultante do consenso e que o índice explicita .

Há que ter ainda em conta, por um lado, que os modos de fazer e a própria metodologia da formação são ajustados ao tema e ao modo de intervenção de cada autor/a ou grupo de autoras/es, e, por outro, que há grupos que retomam texto por mais de uma vez, em função da presença das áreas temáticas nos objectivos em que a formação se organiza.

Se, por um lado esta opção pode tornar menos previsível e mais desconfortável uma leitura corrida, na nossa perspectiva, tem a enorme vantagem de evidenciar a diversidade das autorias e de contribuir para o alargar de horizontes das/os formandas/os, ajudando-as/os também a encontrar o seu próprio caminho, entre vários possíveis, como futuras/os formadoras/as. Neste, como noutros campos, não há só uma maneira de fazer.

Trata-se de um manual de apoio à formação de formadores/as em igualdade entre homens e mulheres e contém o desenvolvimento de programa que se considerou indispensável proporcionar-lhes para o exercício da sua função, muito para além do que é possível incluir nas 180h de sessões de formação.

Mas foi também uma opção fornecer um conjunto organizado de recursos em temas, conteúdos e sugestões para os/as futuros/as formadores/as, a utilizar, com autonomia ou de modo integrado, já que pretendendo-se como referido, que esta formação se integre em diversos cursos, haverá que a ajustar às cargas horárias disponíveis e aos públicos-alvo.

Após diversas tentativas quanto à forma e à arrumação do largo acervo de contributos resultante quer dos textos produzidos pelas equipas de redacção, quer dos documentos usados para apoio às sessões de formação, por decisão da equipa de coordenação redactorial, o 'Manual' acabou por ser sistematizado do seguinte modo:

- **introdução**, que procura ser o fio condutor desta formação, proporcionando uma chave de leitura para o manual;
- **duas Partes**, das quais a **primeira** integra o enquadramento teórico, com os três capítulos que correspondem aos objectivos – Conhecer a situação; Reflectir sobre a realidade; Intervir para a mudança - e a **segunda** engloba as metodologias e sugestões de operacionalização - que inclui, para além do pressuposto metodológico, relativamente a cada um dos três capítulos, exemplos experimentados de Planos de sessão de formação, de exercícios, de sugestões para o/a formador/a, de referências a textos de apoio, de indicação de vídeos a utilizar, para além de endereços na Internet quando conhecidos;
- **glossário**, que evidencia a importância de falar do mesmo;
- **bibliografia**, que reúne os contributos das diversas autorias temáticas;
- **autoria**, que elenca os nomes e principais dados curriculares das diversas pessoas que participaram no manual, integrados nos respectivos grupos temáticos, sempre que tal foi o caso.

As equipas que concretizaram a formação junto do curso piloto disponibilizaram também à coordenação do projecto os materiais a que aludem nas sugestões apresentadas. Tratava-se de um conjunto heterogéneo, que abrangia designadamente recortes de imprensa e publicações periódicas. Tal correspondeu ao facto de, num primeiro momento, se ter optado por uma estrutura de manual em forma de caderno com folhas móveis, a ser permanentemente construído e melhorado com novos contributos e em que cada utilizador/a poderia integrar os seus próprios materiais. Sendo, porém, a primeira vez que se editava em Portugal um manual de formação em igualdade entre mulheres e homens desenvolvendo um programa multidisciplinar completo e resultando do consenso alargado de diversos/as

Introdução

especialistas de várias zonas do País, considerou a equipa de coordenação redactorial que importava conferir a este trabalho maior dignidade formal. Assim os materiais a que atrás se alude não poderiam ser incluídos no formato que se elegeu.

Por outro lado, entendeu-se preferível deixar à imaginação, à liberdade e ao esforço individual dos/as formadores/as a pesquisa e a escolha directa dos seus materiais de trabalho, apresentadas que ficavam múltiplas sugestões.

5. A importância do papel dos/as formadores/as para a promoção da igualdade entre mulheres e homens

Nunca é demais sublinhar a importância dos/as formadores/as para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Os objectivos que se pretendem alcançar com a generalização desta formação dependem da capacidade dos/as formadores/as para levar os/as formandos/as a tomar consciência da situação e a pretender agir no sentido da mudança e de uma nova relação social entre as mulheres e os homens, em que umas e outros se vejam como iguais e detenham igual poder negocial.

A igualdade entre homens e mulheres só acontecerá, de facto, quando os homens e as mulheres a quiserem nas suas vidas.

Para isso têm que 'reparar' na situação em que se encontram. Esse 'Pare, Escute e Olhe' é função do/a formador/a.

A sensibilização para a igualdade faz-se pessoa a pessoa. Problematizando as 'evidências'. Questionando a 'normalidade'. Tornando visível o que sempre foi ignorado. Tornando intolerável o silêncio e insustentável a cumplicidade. Evidenciando as vantagens de uma organização social que verdadeiramente reconheça o igual valor social dos homens e das mulheres e que aja em conformidade. Propondo soluções concretas a públicos estratégicos, a profissionais, a empresas. Negociando novos comportamentos e atitudes. Participando activamente na mudança estrutural, só possível com cidadãos e cidadãs conscientes, capazes e participantes.

Os/As formadores/as para a promoção da igualdade entre mulheres e homens são dos mais relevantes agentes de um processo de melhoria de qualidade de vida e de progresso social, e a sua responsabilidade deontológica é particularmente significativa na construção do futuro.

Acresce, que a transversalização da dimensão da igualdade na formação inicial e contínua de qualquer formador/a é indispensável:

- para garantir a coerência do sistema, de modo a que as abordagens da formação técnica não entrem em conflito com a formação em igualdade, de que é suposto todos/as os/as formandos/as virem a beneficiar;

- para garantir uma atitude adequada de qualquer formador/a no quadro da formação relativamente à igualdade entre mulheres e homens;
- para que qualquer formador/a seja agente do objectivo da dessegregação do mercado de trabalho, encorajando a participação na sua área formativa do sexo sub-representado;
- para que qualquer formação seja amigável para qualquer formando/a, o que implica que qualquer formador/a deve saber gerir adequadamente quer públicos masculinos, quer públicos femininos, quer públicos mistos, tendo em conta que a situação de facto é, ainda, a da maior responsabilização das mulheres pelas tarefas inerentes à manutenção do espaço doméstico e ao apoio à vida familiar;
- para que qualquer formador/a saiba potenciar os saberes informais das mulheres, inerentes à sua experiência na vida privada, designadamente no quadro doméstico, de prestação de cuidados e de apoio à vida familiar.

6. Conclusão

Este trabalho procura responder à necessidade de uma visão integrada das questões da igualdade entre mulheres e homens, com vista à formação neste domínio.

Reúne saberes de diversas áreas trabalhados pelo tempo, pela reflexão e pela experiência, bem como o consenso de grande diversidade de especialistas de diversos pontos do País. Procura responder às observações, críticas e sugestões das/os formandas/os do curso piloto.

Juntou a ilusão e o entusiasmo de muita gente ligada pela utopia, pelo rasgo, pela resistência ao desencanto, pela generosidade, pela persistência, pela vontade, pela ousadia de inventar, pela humildade de pôr em causa, pela alegria de conseguir.

Provou que “pelo sonho é que vamos”, mesmo “ficando aquém”.

Espera-se que possa contribuir activamente para a construção da igualdade.

Mas porque ainda se encontra longe de satisfazer qualquer uma ou qualquer um das/os que nele participamos, o aperfeiçoamento mantém-se como objectivo, eventualmente já fora do contexto do Projecto DELFIM, mas sempre com a sua marca.

Agradeço, pessoal e institucionalmente, a todas as pessoas que acreditaram no projecto e que o fizeram acontecer, quer na substância, quer nos aspectos administrativos e formais.

Espero que todo este trabalho frutifique, ajudando a melhorar a vida das mulheres e dos homens, e sobretudo, a fazer as pessoas mais felizes. É afinal só para isso que a igualdade serve.

Lisboa, Junho de 2001

Maria do Céu da Cunha Rêgo

Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Parte I

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Conhecer a situação

Qual é hoje a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho em Portugal e na União Europeia?

Qual é hoje a situação das mulheres e dos homens na organização da vida familiar?

Qual é hoje a situação das mulheres e dos homens na participação no processo de decisão?

Capítulo I: Conhecer a situação

Introdução

A população residente em Portugal é constituída por 48,15% de homens e 51,85% de mulheres¹. Cerca de metade de cada sexo. Mas cada uma destas metades, por lei reconhecidas como iguais, vive, na prática, em situação desigual.

O presente capítulo evidencia as assimetrias nos domínios chave para a concretização da igualdade de género: o trabalho remunerado, a vida familiar e os processos de tomada de decisão.

Desocultar a realidade é o primeiro passo para a compreensão deste nosso mundo.

O trabalho remunerado é a principal fonte de recursos que permitem a independência e a segurança económicas das pessoas. É também fundamental ao desenvolvimento individual e à autoestima, tanto dos homens como das mulheres.

Em todo o mundo, a taxa de participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho é desigual, o que se traduz na marcante assimetria entre os rendimentos das mulheres e dos homens e no significativo maior número de mulheres em situação de pobreza. Este facto é tanto mais relevante, quanto é sabido que a baixos rendimentos corresponde habitualmente menor acesso a outros recursos, como a saúde, a educação ou a fruição de bens culturais ou tempos de lazer.

Desigual é também, e de modo ainda mais acentuado, ao menos no que a Portugal respeita, a participação dos homens e das mulheres nas tarefas inerentes à vida familiar, em que avultam os cuidados com os filhos e com o espaço doméstico.

O trabalho não pago socialmente útil é largamente assegurado pelas mulheres, o que também contribui para a situação de pobreza destas face aos homens.

A ausência dos homens na prestação de cuidados à família priva-os de uma dimensão fundamental para a sua realização pessoal e constitui um prejuízo sério no seu desenvolvimento.

Desigual é ainda a partilha do poder na esfera pública entre as mulheres e os homens. Este facto conduz, na prática, a que a vida das mulheres seja, em larga medida, condicionada pela aplicação da matriz masculina à organização da sociedade. E conduz também ao desperdício, na satisfação do interesse geral, de cerca de metade dos recursos disponíveis.

¹ INE, *Estimativas da População Residente, 1999 – Dados Provisórios*.

1.1 Qual é hoje a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho em Portugal e na União Europeia?

1.1.1 Actividade, emprego e desemprego

As mulheres portuguesas estão largamente inseridas no mercado de trabalho. A *taxa de actividade* feminina não tem cessado de crescer nas últimas décadas (passando de 31% em 1975 para 44,7% em 2000 - INE, Inquérito ao Emprego, 2º trimestre) atingindo actualmente valores que colocam Portugal entre as países da União Europeia (U.E.) com uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, quase ao nível de alguns países escandinavos.

As modalidades predominantes de inserção laboral das mulheres portuguesas apresentam, por outro lado, características distintivas, nomeadamente em contexto europeu, que apontam para:

- Trajectórias de actividade *contínuas* ao longo do ciclo de vida, isto é, que não reflectem (de modo evidente, como sucede em muitos outros países) a ocorrência do casamento ou o nascimento de filhos. Só quando o número de filhos atinge o limiar crítico de três, se verifica uma quebra da actividade profissional remunerada feminina em Portugal.
- Uma participação maioritariamente assente em prestação de trabalho *a tempo inteiro* e, em muitos casos, em horários de trabalho longos (dos mais longos da U.E.). Com efeito, o trabalho a tempo parcial, embora mais significativo entre as mulheres, atinge apenas uma pequena parte da mão-de-obra portuguesa – em 1998, 17,2% das mulheres e 6,3% dos homens trabalhavam a tempo parcial (INE, Inquérito ao Emprego, 2º trimestre).

A esta elevada participação feminina no mercado de trabalho tem correspondido um crescimento da *taxa de emprego* das mulheres. Deste modo, se em geral Portugal apresenta uma taxa de emprego superior à média da U.E., esse diferencial positivo é ainda mais significativo no que toca à população empregada do sexo feminino.

Taxas de emprego por sexo

	1985		1997	
	Europa 15	Portugal	Europa 15	Portugal
Homens	74,8	80,1	70,6	77,3
Mulheres	45,6	48,2	50,5	58,7

Fonte: EUROSTAT, Inquérito às Forças de Trabalho

Mas também em termos prospectivos, as projecções feitas (nomeadamente no âmbito do Plano Nacional de Desenvolvimento Económico e Social) apontam para um aumento da população activa em Portugal entre 1995 e 2010, em larga medida, a dever-se ao crescimento da taxa de actividade feminina (estimado em mais 4 pontos percentuais, face a um crescimento da taxa de actividade masculina estimado em 0,5 pontos percentuais).

Contudo, são também as mulheres as mais atingidas pelo *desemprego*. A análise das taxas de desemprego, embora com valores tendencialmente decrescentes e mais baixos do que na U.E., continua a evidenciar valores do desemprego muito superiores entre as mulheres (particularmente as mulheres mais jovens). No 2º trimestre de 2000 (INE, Estatísticas do Emprego), a taxa de desemprego dos homens era de 2,9% enquanto que a das mulheres atingia 4,8%, valor que entre as mulheres dos 15 aos 24 anos subia para 12%.

Por outro lado, as mulheres estão particularmente representadas no desemprego de longa duração – em 1999, as mulheres desempregadas de longa duração representavam 39% do desemprego feminino total e o valor equivalente para os homens era de 36% (INE, Inquérito ao Emprego).

O mercado de trabalho caracteriza-se, ainda, por uma elevada *segregação* horizontal e vertical, em termos da presença relativa de mulheres e de homens. Por um lado, persiste uma forte concentração da mão-de-obra feminina num conjunto restrito de actividades e profissões, frequentemente associadas a actividades que constituem uma extensão profissionalizada das tarefas tradicionalmente desempenhadas pelas mulheres no contexto do espaço doméstico. Veja-se, por exemplo, quais os ramos de actividade que apresentam maiores taxas de feminização: serviços pessoais e domésticos – 98,8%, saúde e acção social – 80,6% e educação – 75,6% (INE, Inquérito ao Emprego, 1998).

Por outro lado, analisando a estrutura dos níveis de qualificação (isto é, dos níveis de classificação profissional atribuídos pela empresa), imediatamente se constata que o peso relativo das mulheres decresce à medida que se considera níveis de qualificação mais elevados², pelo que as mulheres apresentam taxas de enquadramento e índices de qualificação sistematicamente inferiores aos dos homens:

Indicadores de qualificação

	Homens	Mulheres
Taxa de enquadramento restrita	8,09	5,09
Taxa de enquadramento lata	13,31	7,03
Índice de qualificação	2,29	1,12

Fonte: DETEFP, Quadros de Pessoal, 1997

As mulheres encontram-se, também, particularmente expostas a *formas precárias* de emprego. A título de exemplo, poder-se-á referir a incidência dos contratos de trabalho não permanentes que, embora cada vez mais frequentes no nosso mercado de trabalho, atingem mais mulheres do que homens – 22,6% e 18,3%, respectivamente (INE, Estatísticas do Emprego, 2º trimestre 2000).

1.1.2 Salário igual para trabalho de valor equivalente

O princípio de “salário igual para trabalho de valor equivalente”, embora nacional e internacionalmente proclamado e subscrito, está longe de corresponder à realidade do mercado de trabalho. Basta ter em conta

² Uma excepção, a este nível, refere-se ao peso maioritário das mulheres entre os chamados especialistas das profissões intelectuais e científicas (55,5% – INE, Estatísticas do Emprego, 2º trimestre 2000), o que certamente reflectirá o crescente nível educacional das mulheres, em particular das mulheres das gerações mais jovens.

que, em média, as mulheres ganham consideravelmente menos do que os homens, assistindo-se a um elevado '*gap*' *salarial* entre mulheres e homens. Se tal *gap* se constata ao nível das remunerações médias mensais de base – atingindo um valor na ordem dos 23%, ele torna-se particularmente evidente quando se considera os ganhos médios mensais, que incluem outras componentes do salário de natureza geralmente discricionária – ultrapassando 27% (DETEFP, Quadros de Pessoal, 1998).

Por outro lado, diversos estudos têm demonstrado que o principal factor explicativo do *gap* salarial entre mulheres e homens reside na classificação da mão-de-obra feminina e masculina em níveis de qualificação, determinada pelas políticas de pessoal das empresas e muito menos em variáveis que possam ser “manipuladas” pelas trabalhadoras e trabalhadores, tais como a idade, a antiguidade no posto de trabalho ou até a qualificação escolar. Verifica-se, mesmo, que o *gap* salarial entre mulheres e homens é superior nos níveis de qualificação mais elevados.

1.1.3 O papel da educação e da formação profissional

É conhecida a evolução registada nos últimos anos em termos do acesso crescente das mulheres ao sistema de *instrução formal* e, em particular, a níveis de ensino superiores.³ Por exemplo, no ano lectivo de 1996/97, a taxa de feminização das matrículas no ensino superior era de 57,1% e a dos diplomados de 63,8% (Estatísticas da Educação 1996/97).

Por outro lado, as raparigas e mulheres mais jovens têm vindo a entrar progressivamente em todas as áreas de ensino, embora a sua presença continue a registar-se, sobretudo, em áreas tradicionalmente feminizadas, tais como as letras (77,6%) e as ciências da educação e formação de professores (78,1%). Em contrapartida, a arquitectura e urbanismo (47,5%) e as ciências da engenharia (27,1%) estão entre as áreas de ensino nas quais as mulheres estão menos representadas.

Dados estatísticos disponíveis apontam para uma elevada taxa anual de rentabilidade da educação em Portugal, quando comparado com um conjunto de países da OCDE, mais elevada ainda para as mulheres do

³ *Convirá, no entanto, não esquecer que, ao nível da população portuguesa com 15 ou mais anos, a percentagem de mulheres sem qualquer grau de ensino quase duplica a dos homens, atingindo em 1998 valores na ordem de, respectivamente, 23,7% e 12,4%.*

que para os homens. Contudo, tem sido também frequentemente demonstrado um efeito de sobrequalificação feminina, isto é, de superioridade dos níveis educacionais femininos, quando mulheres e homens se encontram nos mesmos níveis de qualificação.

Ao nível da *formação profissional*, pelo seu lado, as mulheres estão em clara minoria entre os participantes em acções de formação, não ultrapassando 32% dos mesmos (dados relativos a 1996, do Inquérito à Execução de Acções de Formação Profissional). Analisando estes dados por modalidade de formação, constata-se que apenas na formação de reconversão e na chamada outra formação inicial se encontra um peso relativo de mulheres superior ao de homens. Em contrapartida, a participação diferencial de mulheres e de homens é particularmente evidente nas acções de formação de formadores, em que a participação masculina é superior ao dobro da feminina.

1.2 Qual é hoje a situação das mulheres e dos homens na organização da vida familiar?

Nas últimas décadas, o ritmo e a diversidade das transformações demográficas, ao nível das estruturas familiares, têm assumido uma dimensão sem precedentes na nossa história económica e social. O aumento da esperança de vida, a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, a diminuição do número médio de pessoas por família, o decréscimo acentuado da fecundidade, o aumento da instabilidade conjugal, o crescimento dos divórcios e a crescente importância das uniões livres são alguns dos factores que, nas últimas três décadas, e sobretudo nos países do Sul da Europa, cujo ritmo de mudança foi extremamente acelerado, alteraram profundamente o quadro da vida familiar, tal como o conhecíamos.

No entanto, se muito mudou, muito se manteve também inalterado. Se as mulheres participam de modo cada vez mais preponderante no mercado de trabalho e dividem com os homens os encargos económicos com a família, continuam a ter a maior parte da responsabilidade nas tarefas domésticas e dos cuidados das crianças. O tempo investido pelas mulheres e pelos homens na vida familiar é muito assimétrico e penaliza a participação das mulheres na esfera pública e a participação dos homens na esfera privada.

São as razões das mudanças profundas e das permanências que importa analisar. Que família(s) temos hoje em Portugal e na União Europeia? Que “papéis” desempenham hoje homens e mulheres na vida familiar?

É, com efeito, esta análise que nos permitirá avaliar até que ponto uma crença – os “papéis sociais específicos de género” - com origem na biologia, continua a impedir-nos de concretizar a igualdade e a limitar a participação equilibrada das mulheres e dos homens tanto na vida familiar, como na actividade profissional e nos processos de decisão, que são inerentes ao exercício pleno da democracia.

1.2.1 Família - Famílias

O que é a família? Parece que todos sabemos o que é, mas são diversos os olhares e os conceitos em função dos objectivos.

1.2.1.1 Discursos sobre a família

São conhecidos diversos discursos sobre a família, que acentuam a divisão sexual do trabalho socialmente útil, em que aos homens caberia a função produtiva e às mulheres a função reprodutiva. Dão-se alguns exemplos:

- histórias de fadas: a família idealizada num contexto romântico - o “felizes para sempre” significa casar e ter filhos; as visões estereotipadas dos papéis femininos e masculinos – a “bela adormecida” e o “príncipe encantado”
- religião: líderes religiosos sublinham o papel positivo da família; em geral predomina uma visão que atribui “papéis” aos seus membros
- política: há políticos que, nas últimas décadas, tendem a falar sobretudo da crise da família, da sua instabilidade e da sua perda de funções, as visões mais conservadoras associam as rupturas familiares ao aumento da criminalidade, nomeadamente juvenil
- *mass media*: seguem as linhas da discussão política e sublinham a instabilidade da família e a violência familiar
- publicidade: é frequente a visão estereotipada dos “papéis” masculinos e femininos na família.

Mas há também quem sublinhe a importância da família como local privilegiado dos afectos e como refúgio da agressividade do mundo moderno.

De qualquer modo, há que ter presente que o discurso da crise da família não é um novo. Ao longo do séc. XIX o discurso da crise é recorrente. Com a industrialização, o êxodo rural atirava para a cidade uma massa imensa de trabalhadores. O abandono de crianças, os nascimentos fora do casamento e a delinquência juvenil eram comuns. A instabilidade da família proletária preocupava a classe dominante que, simultaneamente, denunciava a crise da instituição familiar e via nela um agente de moralização.

A instituição familiar tem, no entanto, provado quer a sua capacidade de resistência, quer a sua adaptação à mudança.

1.2.1.2 Definições e tipologias de família

As dificuldades em definir “família” e construir tipologias de família com base num critério são cada vez maiores. O que é “família”? O casal com filhos? E o

casal sem filhos? E o pai da madrasta é família? E os avós, tios, primos, os parentes do marido/mulher são família? E o que dizer dos casais homossexuais? E da mulher lésbica que engravidou por inseminação artificial?

Não há respostas definitivas.

As variáveis para estabelecer definições são diversas (casamento, parentesco, residência comum, socialização das crianças) mas todas elas levantam questões. Assim:

- a) o casamento: mas cada vez mais a coabitação e as uniões livres são comuns, o crescente número de filhos fora do casamento em toda a Europa indica como estes modelos podem ser duradouros no tempo;
- b) a residência comum (esta é, em geral, uma das características mais referidas pelas pessoas quando se pede para definir família): mas a residência comum não faz (e não desfaz) uma família; há indivíduos que vivem em comum, que partilham despesas e afectos mas não são uma família (companheiros de quarto ou casa; colegas; colégios; pensões). Há também famílias que o são e não vivem juntas, por exemplo, por motivos profissionais (famílias de migrantes, professores deslocados, marinheiros, etc.);
- c) o parentesco: o parentesco comporta dois tipos de laços, de sangue e de aliança, e cada um deles funda relações diferentes. Mas a definição de parentesco muda de cultura para cultura, e existem pessoas que são “como da família” desempenhando um papel tão ou mais importante nas nossas vidas do que aquelas com quem existem laços de parentesco;
- d) a socialização das crianças: a noção de que os pais, no interior do quadro familiar, são os únicos responsáveis pela educação das crianças não é universal; e nas nossas sociedades existe uma cada vez maior partilha deste tipo de funções com outras instituições, nomeadamente com a escola.

1.2.2 “Papéis conjugais”, poder e decisão

Como unidade de produção da vida quotidiana, o grupo familiar tem suscitado uma abundante literatura sobre os “papéis” dos cônjuges nesta actividade. Na maior parte das vezes, a noção de papel é empregada no mesmo sentido que na sociologia geral: um conjunto estruturado de normas de comportamento, ligado a uma dada posição num sistema de interacções (Kellerhals *et al.*, 1989).

Nye (cit em Goodman, 1993) identificou 8 papéis principais na família americana:

- *provider* (provedor): assume a responsabilidade pelo suporte financeiro da família, a esta está normalmente associada a responsabilidade pela segurança;
- *housekeeper* (responsável pelo trabalho doméstico): obtém, prepara e cozinha os alimentos, mantém a casa habitável, assegura a limpeza e a conservação da roupa e do mobiliário;
- *child care* (cuidados das crianças): fornece as condições básicas, a nível físico e psicológico, para assegurar o desenvolvimento saudável das crianças;
- *child socialization* (socialização das crianças): inclui o papel básico de cuidar das crianças, mas vai mais longe - envolve os esforços para criar um indivíduo competente e socializado; este papel combina uma mistura de capacidades intelectuais, sociais e emocionais;
- *sexual* (sexual): funciona como parceiro sexual, numa relação sexual mutuamente satisfatória e, em geral, exclusiva;
- *recreational* (recreacional): é responsável pela organização de actividades recreativas para a família;
- *therapeutic* (terapêutico): assiste o parceiro na resolução de problemas psicológicos, dá suporte emocional e afectivo;
- *kinship* (parentesco): assume a obrigação de manter contacto e boas relações com as redes de parentesco.

Tradicionalmente, ao homem é atribuído como principal “papel” o de provedor, ficando os restantes para a mulher; a socialização das crianças e o papel recreacional são partilhados pelos dois. Esta divisão de papéis foi consagrada nas teses de Talcott Parsons que viram nesta divisão a “funcionalidade” da família moderna. Na perspectiva estrutural-funcionalista deste autor, existem dois tipos fundamentais de papéis. Um, de tipo expressivo (que assegura a coesão do grupo, gerindo as relações afectivas), e outro, de tipo instrumental (que assegura os contactos com o exterior). Para além de ser um produto provável da vida em grupo, a especialização de papéis por actores garante um melhor desempenho dos mesmos, assim como assegura uma fonte de satisfação para os membros do grupo (Parsons, 1971).

Kellerhals sistematiza algumas das críticas às teses parsonianas que nos permitem contestar a “funcionalidade” desta divisão de papéis: em primeiro lugar, numerosos estudos têm mostrado o carácter crucial da contribuição das mulheres para a subsistência familiar; em segundo

lugar, a incompatibilidade entre liderança instrumental e expressiva é questionável – inúmeros estudos demonstram a eficácia produzida quando os dois tipos de liderança são assumidos pela mesma pessoa; em terceiro lugar, é discutível que a estrita diferenciação esteja associada a uma maior satisfação conjugal – estudos mostram que os homens que assumem a função expressiva revelam uma elevada satisfação; e, finalmente, num sistema conjugal, onde o companheirismo seja a norma, a negociabilidade das tarefas e a partilha das responsabilidades revelam-se mais satisfatórias do que a diferenciação (Kellerhals *et al.*, 1989). A evolução das famílias contemporâneas neste sentido levou à discussão da funcionalidade do modelo parsoniano e abriu caminho para a contestação da sua universalidade e para a análise dos factores de diferenciação.

A diferenciação de papéis e a divisão de tarefas no quadro da vida familiar está intimamente ligada à questão do poder, ou melhor, dos poderes, no interior da família. O poder pode ser definido como a aptidão, potencial ou efectiva, de um actor orientar o comportamento de outro numa direcção desejada. A pertinência da noção de poder na análise das interacções familiares tem sido alvo de inúmeras discussões. Uns afirmam que a dinâmica familiar se define melhor pela identificação mútua e pelo igualitarismo do que pelo princípio da oposição, outros dão grande importância à noção de poder mas aplicam-na apenas às situações de conflito.

Safilios-Rothschild (cit. em Gelles, 1995) propõe oito tipos básicos de poderes que são exercidos nas relações conjugais:

- *authority or legitimate power* - autoridade ou poder legítimo, que é conferido a um dos membros do casal através das normas sociais e culturais vigentes
- *dominance power* - poder de domínio, baseado na força ou na ameaça da força e do castigo
- *resource power* - poder de recursos, que deriva do facto de um dos membros do casal ter recursos, como o dinheiro ou o prestígio, que são considerados desejáveis
- *expert power* - poder de perito, baseado num conhecimento ou aptidão especiais
- *influence power* - poder de influência, que resulta da aptidão de exercer pressão sobre o outro com sucesso
- *affective power* - poder afectivo, através do qual um dos parceiros manipula o outro através dos afectos e da sexualidade
- *tension management power* – poder de regulação de tensões, através do qual um dos membros do casal controla o outro regulando tensões e conflitos

- *moral power* – poder moral, no qual um dos parceiros exerce o poder e o controlo apelando a valores religiosos, morais ou legais.

Blood e Wolfe (cit. em Gelles, 1995 e Kellerhals *et al.*, 1989) realizaram trabalhos empíricos sobre a detenção do poder na família e o modo de repartição das tarefas. Sob o nome de “teoria dos recursos”, os autores desenvolveram a tese de que o poder de um actor é tanto maior quanto maiores (comparativamente) forem os seus recursos. Esta perspectiva mais pragmatista do poder opõe-se a uma visão mais culturalista, em que a detenção do poder proviria da atribuição normativa (Kellerhals *et al.*, 1989). Blood e Wolfe testam a sua teoria utilizando diversos domínios da tomada de decisão como indicadores de poder e considerando dados comparados dos cônjuges como o estatuto socioprofissional, o rendimento e o nível de escolaridade, enquanto indicadores de recursos. Os autores identificam quatro categorias de poder familiar: *wife dominant*, aquele em que a mulher detém maior autoridade na tomada de decisão; *syncratic*, caracterizado por um elevado grau de decisões partilhadas e autoridade relativa relativamente equivalente; *autonomic*, caracterizado por uma partilha escassa de autoridade e uma rudimentar partilha da divisão do trabalho; *husband dominant*, aquele onde o homem detém a maior autoridade no processo de decisão.

Os trabalhos de Blood e Wolfe mostram que as famílias onde predomina o poder masculino não correspondem aquelas em que os cônjuges receberam uma educação tradicional, mas sim às famílias onde os recursos comparados do homem são os mais elevados. Assim o exercício do poder não aparece como uma coerção bruta, mas sobretudo como uma autoridade baseada numa legitimação racional (Kellerhals *et al.*, 1989).

Embora a repartição de tarefas seja mais estereotipada (fracas variações de uma família para outra) e mais especializada (entre os sexos) do que o exercício da autoridade, os factores que a determinam são novamente de ordem pragmática. A participação do homem nas tarefas domésticas, segundo Blood e Wolfe, é menos regulada por uma socialização de tipo tradicionalista do que pelos recursos profissionais comparados dos cônjuges, pelo tempo de que dispõem e pelo grau de qualificação para o exercício de uma tarefa.

A teoria dos recursos foi alvo de inúmeros desenvolvimentos e críticas, mas como afirma Kellerhals, “o limite destas diversas perspectivas deve-se ao seu aspecto microssociológico. Ao explicar, muito parcialmente, como se negocia, na interacção, a repartição dos recursos, estas teorias não dão conta da maneira como sociedade e cultura atribuem a cada sexo identidades (e, dialecticamente, recursos) distintas, nem que factores macrossociológicos condicionam a evolução desta atribuição” (Kellerhals *et al.*, 1989: 53).

As perspectivas feministas (nomeadamente os trabalhos C. Delphy e S. Walby) têm sido fundamentais para sublinhar a importância das

relações de dominação que prevalecem nas sociedades contemporâneas e a importância do poder patriarcal na vida familiar e na exploração das mulheres. Apesar do aparecimento de novos modelos de família, que se distanciam cada vez mais do modelo parsoniano, a visão da mulher como principal responsável pelo “criar e cuidar” continua a ser um obstáculo à existência de modelos de repartição igualitária de tarefas.

1.2.3 Mulheres e homens na vida familiar em Portugal

Em Portugal, mais do que o conteúdo das transformações sociais e demográficas, o que é de sublinhar nas últimas três décadas é o ritmo das mudanças. Como se pode observar no Quadro 1, na página seguinte, em 30 anos o panorama social e demográfico alterou-se profundamente. O aumento massivo das mulheres no mercado de trabalho, o decréscimo da fecundidade e a conseqüente redução da dimensão da família, o aumento da esperança de vida, o envelhecimento da população são factores que alteraram profundamente o quadro da vida familiar no nosso país.

Como se pode observar no Quadro 2, também na página seguinte, o tipo de núcleo familiar predominante continua a ser o casal com filhos (60,86), contudo, novas formas familiares têm ganho expressão, nomeadamente o casal sem filhos e as famílias monoparentais, a expressão das famílias monoparentais é já significativa. De sublinhar, que neste tipo de família, o tipo de núcleo mais comum é a mãe com filhos (em 1991, 7.93 das famílias tinham esta característica), questão que tem vindo a ser apontada como uma das causas para a feminização da pobreza.

Quadro 1

Indicadores sociais 1960-1997

	1960	1970	1981	1991	1994	1997	1999
% População c/ + 65 anos	8.0	9.7	11.4	13.6	14.9	15.1	15.3
Esperança de vida (H)	60.7	64.2	69.1	70.2	71.2	71.4	71.8
Esperança de vida (M)			76,7				78,9
Taxa de mortalidade (‰)	10.7	10.8	9.7	10.4	10.0	10.5	10.8
Taxa de mort. infantil (‰)	77.5	55.5	24.3	11.0	7.9	6.4	5.6
Taxa de natalidade (‰)	24.1	20.9	16.1	11.8	11.0	11.4	11.4
Descendência média	3.2	3.0	2.2	1.5	1.4	1.4	1.5
Taxa de nupcialidade (‰)	7.8	9.4	7.4	7.3	6.7	6.6	6.9
Taxa de actividade feminina (%)	13.0	19.0	29.0	35.9	41.3	43.0	44,8
% População activa (sector primário)	44.4	32.1	19.8	10.1	*	*	*

* Dados não disponíveis. Fonte: INE - Instituto Nacional de Estatística.

Quadro 2

Núcleos familiares, em Portugal, em 1991

Tipo de núcleo	Nº	%
Casal sem filhos	797569	28.84
Casal com filhos	1683181	60.86
Pai com filhos	34999	1,27
Mãe com filhos	219269	7.93
Avós com netos	17848	0.65
Avô com netos	1261	0.05
Avó com netos	11643	0.42

Fonte: AAVV (1995)

Apesar de todas as mudanças, o que todas as pesquisas empíricas revelam é que, no interior da família, a divisão de tarefas continua bastante desigual e a sobrecarga continua a ser feminina. Independentemente de estarem inseridas no mercado de trabalho ou não, são as mulheres que asseguram o essencial das tarefas domésticas e dos cuidados com as crianças. Como se pode observar no Quadro 3, a participação dos homens apenas ultrapassa os 50% em questões administrativas, como o pagar contas e tratar dos impostos ou na reparação e manutenção do carro, para as mulheres, em todas as outras tarefas, os valores mais frequentes situam-se acima dos 75%. Como afirmam Torres e Silva (1998), “acresce o facto de as tarefas desempenhadas pelas mulheres, serem não só em maior número, como requererem mais tempo e maior disponibilidade diária – como preparar as refeições, alimentar e cuidar das crianças, tratar da casa, etc. A partilha das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos está pois longe de ser igualitária”.

Quadro 3

**Divisão das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos
(valores médios em percentagem)**

Tarefas	Homens com profissão	Mulheres com profissão	Domésticas
Preparar as refeições	21	68	89
Tratar da loiça	22	61	90
Cuidar da roupa (lavar, passar)	9	69	95
Limpar a casa	15	58	84
Fazer compras	36	67	66
Tratar de contas, seguros, taxas, impostos	69	53	50
Reparações, manutenção do carro, jardinagem, etc.	74	23	17
Brincar com as crianças	37	50	49
Alimentar as crianças	23	52	68
Acompanhar as crianças à escola (creche, infantário, ama, etc)	27	52	48
Levar as crianças ao médico	31	78	84
Ajudar os filhos a fazer os trabalhos	22	41	47
Cuidar de idosos ou doentes dentro de casa	7	11	11

Fonte: Torres e Silva (1998)

1.2.3.1 Os usos do tempo

Tanto os homens como as mulheres comportam as suas representações, elaboradas a partir dos modos de produção, das práticas quotidianas, dos estilos de vida, dos valores e tradições herdados do passado. O tempo, tradicionalmente vivido, é masculino e refere-se à alternância entre o trabalho e o lazer. No feminino, é a conjugação complexa entre tempos de produção e de reprodução.

Os estudos sobre os usos do tempo são muito recentes. Os primeiros, realizados em fins do século passado, parecem ter correspondido à necessidade de contabilizar as actividades agrícolas, com vista a valorizar a economia do país. Actualmente, porque o tempo é cada vez mais considerado um recurso escasso, têm-se multiplicado e diversificado. No entanto, em Portugal ainda são raros os que oferecem informações globais.

a) A utilização do tempo pelos homens e pelas mulheres

A nível individual, para os homens e para as mulheres, o tempo marca os horários, os ritmos, e exprime-se também no conflito para a conjugação das diferentes necessidades e interesses de cada um.

Pela primeira vez, em 1999, o Instituto Nacional de Estatística realizou um “Inquérito à Ocupação do Tempo”⁴.

Os inquéritos aos usos do tempo permitem uma análise que ultrapassa as questões relativas ao emprego feminino, comparado com o emprego masculino. Permitem “visualizar a dimensão do trabalho remunerado e não remunerado, nomeadamente do trabalho doméstico e voluntário, desempenhado por mulheres e homens, em situações familiares diversas⁵”.

Apesar de as estatísticas evidenciarem que os homens dedicam um maior número de horas ao trabalho remunerado do que as mulheres, revelam também que eles dispõem de mais tempo de lazer, que usam para ler o jornal, ver televisão, ir ao café ou ao futebol.

⁴ A análise dos resultados não está ainda disponível, pelo que serão consideradas unicamente os dados divulgados na “Informação à Comunicação Social” (19 de Junho de 2000).

⁵ Perista, Heloisa e outros (1999), Os usos do tempo e o valor do trabalho, uma questão de género, *Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Col. Estudos nº 15*.

Quadro 4

Duração média das actividades, para a população com seis ou mais anos, por condição perante o trabalho e sexo⁶

(Valores calculados em horas/dia)

	Empregado		Total incluindo desempregados, domésticos, reformados e outros
	Masculino	Feminino	
Cuidados pessoais	10.57	10.46	11.32
Sono	8.09	8.11	8.45
Refeições	1.56	1.43	1.54
Outros	0.50	0.50	0.53
Trabalho profis. e estudante	7.33	5.53	4.38
Trabalho profissional	6.42	5.10	3.14
Estudo e formação	0.08	0.07	1.02
Trajecto de e para o emprego	0.42	0.35	0.21
Trab. dom. e cuidados à família	0.54	3.57	2.42
Trabalhos domésticos	0.20	3.00	1.55
Compras	0.09	0.17	0.14
Cuidados às crianças e adultos	0.07	0.27	0.14
Construção, reparação, manutenção	0.04	0.01	0.03
Jardinagem, hortas, animais	0.10	0.10	0.15
Activ. cívicas e de voluntariado	0.09	0.13	0.17
Apoio informal a outras famílias	0.03	0.04	0.07
Convívio	0.46	0.30	0.47
Convívio	0.43	0.27	0.44
Festas	0.02	0.00	0.02
Conversas ao telefone	0.00	0.01	0.00

⁶ Os dados apresentados devem ser relativizados, entre outros, se tivermos em conta a região de residência, a dimensão da família, o tipo de actividade profissional.

	Empregado		Total incluindo desempregados, domésticos, reformados e outros
	Masculino	Feminino	
Lazer	2.30	1.42	2.52
Saídas	0.10	0.06	0.14
Leitura	0.10	0.07	0.09
Rádio/música	0.03	0.02	0.04
Televisão e vídeo	1.43	1.17	1.56
Desportos, passatempos e jogos	0.22	0.08	0.27
Trajectos que não os de e para o emprego	1.07	0.55	1.07
Actividades mal definidas	0.01	0.00	0.01

Fonte: *O Uso do Tempo* – INE – Informação à Comunicação Social – 2000.

b) O tempo de trabalho profissional

O quadro nº 4 indica que o tempo de trabalho profissional tem um valor médio na população empregada de 6 horas e 42 minutos no caso dos homens e de 5 horas e 10 minutos no que respeita as mulheres.

c) O tempo de trabalho doméstico

Os dados do INE tornam claro que, a maior assimetria na distribuição do tempo da população empregada, mulheres e homens, pelas várias actividades, se situa a nível dos cuidados à família e do trabalho doméstico. Com efeito, se as mulheres dedicam uma média de 3 horas por dia aos trabalhos domésticos, os homens só lhes consagram 20 minutos. As crianças e os adultos recebem muito pouco apoio dos homens empregados (7 minutos por dia) quando as mulheres lhes dedicam quase quatro vezes mais tempo (27 minutos).

É assim notória a sobrecarga das mulheres empregadas, face aos homens na mesma situação. É ainda de notar que, em estudos anteriores, se verificou que “os homens tendem a subvalorizar o trabalho doméstico do respectivo cônjuge (não reconhecendo o número

de horas que elas afirmam fazer), situação que se inverte para as mulheres que tendem a sobrevalorizar o trabalho doméstico realizado pelo seu cônjuge”⁷.

d) O tempo de lazer

Comparando os tempos de lazer dos homens e das mulheres empregados, constata-se que as mulheres empregadas dispõem de 2/3 do tempo de lazer dos homens. Este tempo é passado principalmente frente à televisão (homens: 67%; mulheres: 75%), seguindo-se o desporto (homens: 10% ; mulheres: 8%).

1.2.4 Aspectos da organização familiar na União Europeia

Segundo o Eurostat⁸, os agregados domésticos na União Europeia, estão a reduzir cada vez mais a sua dimensão. É referida a ocorrência dos seguintes fenómenos: menos casamentos, crescente aceitação da coabitação, mais divórcios, aumento da idade do primeiro casamento e do primeiro filho, queda da taxa de fecundidade, aumento dos nascimentos fora do casamento, aumento do número de mulheres que cria sozinha os seus filhos. Sublinha-se que as transformações económicas trazidas pela industrialização e a urbanização introduziram profundas alterações nas condições de habitação das famílias, ao mesmo tempo que outros traços das nossas sociedades apontam para a individualização e a independência.

É cada vez menos frequente três gerações viverem em comum devido, por um lado, às condições de habitação e, por outro lado, à independência da geração de reformados. No entanto, à medida que aumenta a esperança de vida cresce a importância dos avós na vida dos mais novos. A maioria dos idosos vive, contudo, sozinha, quer por escolha, quer porque os laços familiares se tornaram frágeis. Em ambos os casos, os custos de cuidar dos idosos dependentes recaem sobre as mulheres.

⁷ Perista, *Heloisa estudo citado*.

⁸ Eurostat (1995) *Women and Men in the European Union. A statistical portrait*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Union

As actuais sociedades europeias são, do ponto de vista demográfico, sociedades duplamente envelhecidas, e este é um dado fundamental para discutir a questão da repartição de tarefas na família contemporânea, dado que os cuidados com os dependentes estão tradicionalmente a cargo das mulheres.

1.3 Qual é hoje a situação das mulheres e dos homens na participação no processo de decisão?

Este é actualmente um dos domínios que se pode considerar mais crítico na situação portuguesa. Assim, e não obstante os progressos registados, passadas quase três décadas de democracia, pode afirmar-se que a participação das mulheres em termos igualitários está ainda longe de ser atingida.

A União Europeia, as Nações Unidas e o Conselho da Europa consideram a promoção da participação das mulheres na tomada de decisão política um dos campos de acção prioritários na última década do Século XX e uma condição quer para a concretização de uma efectiva Igualdade para as mulheres e os homens, quer para o progresso da democracia. Assim:

Através da Recomendação (96/694/EC), de 2 de Dezembro de 1996, o Conselho da União recomenda, designadamente, aos Estados-membros que adoptem uma estratégia integrada e global com vista a uma participação equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisão e que desenvolvam ou criem, com esse objectivo, as medidas apropriadas, sejam elas legislativas, regulamentares ou de estímulo. Tal estratégia deverá cobrir todas as vertentes da sociedade e ser implementada em parceria com todos os actores sociais envolvidos a nível europeu, nacional, regional e local.

A IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, realizada em Pequim em 1995, evidenciou que atingir a Igualdade não interessa apenas às mulheres, mas é antes uma condição fundamental para alcançar o desenvolvimento social que respeita à sociedade no seu conjunto. A Plataforma de Acção adoptada em Pequim reconhece a necessidade de potenciar a participação plena e não discriminatória das mulheres, de favorecer a sua autonomia e independência, de eliminar a segregação que existe no mundo do trabalho e de tornar possível o acesso das mulheres aos postos de tomada de decisão económica, encontrando as vias para que elas possam contribuir para o crescimento e o desenvolvimento social na esfera económica e para que esse contributo seja tornado mais visível.

A Plataforma recomenda aos Estados signatários que estabeleçam o equilíbrio entre mulheres e homens nos Governos e nas instituições, tanto como factor necessário ao desenvolvimento social, como meio para reforçar a legitimidade dessas instituições.

Para o Conselho da Europa, a Igualdade de Oportunidades para as mulheres e os homens é acima de tudo uma questão de Direitos Humanos fundamentais e de Democracia genuína. O conceito de Democracia Paritária surge no âmbito do tema da participação das Mulheres na vida pública e política. O estudo e reflexão que daí decorrem são parte integrante do programa do Conselho da Europa sobre Direitos Humanos e Democracia genuína, que procura clarificar, aprofundar e definir, de um modo mais conciso, os valores e os princípios da Democracia. Estes estudos surgem ligados ao facto da subrepresentação das mulheres na vida pública e política. O seu Comité para a Igualdade entre as Mulheres e os Homens encontra-se a preparar uma Recomendação aos Estados membros sobre a participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida pública e política.

As mulheres em Portugal possuem hoje uma das taxas mais elevadas de actividade a tempo completo da União Europeia, constituem a maioria dos diplomados do ensino superior, estão fortemente representadas na administração pública. Mas em matéria de tomada de decisão, continuam minoritárias.

Num estudo de 1998⁹ que procede à retrospectiva global da presença das mulheres no poder executivo e legislativo em Portugal desde o 25 de Abril de 1974, verificou-se até que ponto elas têm estado quase sempre afastadas dos cargos mais elevados da hierarquia política. Com efeito:

- O *Presidente da República* foi sempre homem. A única mulher candidata recolheu o menor número de votos.

- *Governo*

Desde 25 de Abril de 1974, o cargo de Primeiro Ministro foi ocupado por 10 homens e apenas uma vez, em 1979, por uma mulher, durante um curto período e por nomeação do Presidente da República.

Em 19 governos, provisórios e constitucionais, apenas 35 mulheres ocuparam cargos governativos, para mais de 1000 cargos ocupados por homens. Ministras foram 7, não chegando a representar 3% do total de ministros.

⁹ A Mulher e a Riqueza: O Poder de a Gerar e a Impossibilidade de a Gerir". *Estudo encomendado ao CESIS pelo Departamento Nacional das Mulheres do Partido Socialista. 1998.*

- *Assembleia da República*

Constata-se a lenta progressão da percentagem de mulheres eleitas à Assembleia da República de 1975 a 1995. Desde as eleições para a Assembleia Constituinte, em 1975, com 8,0% de mulheres eleitas – passando pelas eleições para a Assembleia da República, em 1976, com 4,9% de eleitas, oscilando depois nos vários actos eleitorais, até 1991, entre valores percentuais que não ultrapassam os 8,7%, verificando-se apenas em 1995 uma subida para os 12,5% - mantém-se a subrepresentação das mulheres no Parlamento. Segundo o mesmo estudo, “ao longo deste período foram eleitos 1618 homens e 166 mulheres, representando estas apenas 10,3% do total”, apontando-se o facto de a maioria das deputadas (62,4%) não serem reeleitas.

Como resultado das eleições realizadas a 10 de Outubro de 1999 para a Assembleia da República, dos 230 lugares de deputados 40 foram ocupados por mulheres, ou seja 17,4% do total. Em Janeiro de 2001, e por efeito das substituições operadas, o número de deputadas era de 49, representando 21,3% do total.

Taxa de feminização dos membros da Assembleia da República

	1991	1995	1999
Assembleia da República	8,7%	12,2%	17,4%

- *Tribunal Constitucional*

Em 2001, o Tribunal Constitucional é composto por 13 membros, dos quais 3 são mulheres (23,1%).

- *Governos Regionais*

Nenhuma mulher foi Presidente de um Governo Regional.

Em 2001, no Governo Regional da Madeira, em 9 cargos, um é ocupado por uma mulher: Secretária Regional dos Assuntos Sociais; no Governo Regional dos Açores, em 10 cargos, regista-se a mesma situação.

- *Assembleias Regionais*

No que se refere às Assembleias Regionais, e ainda segundo o estudo que vem sendo referido, verifica-se uma evolução distinta da

presença de mulheres entre as duas regiões a partir das eleições de 1980, momento em que a percentagem de mulheres nas Assembleias Regionais era quase idêntica na Madeira (6,8%) e nos Açores (7,0%).

Desde então a representação de mulheres na Assembleia da Madeira tem-se mantido superior à que se regista nos Açores, muito embora ambas se caracterizem por uma baixa presença feminina.

Nas Assembleias Regionais eleitas em 2000, a da Madeira conta com 16,3% de mulheres - 10 mulheres num total de 61 deputados - e a dos Açores com 7,7% - 4 mulheres em 52 deputados.

- *Parlamento Europeu*

Para o Parlamento Europeu foram eleitas, em Junho de 1999, cinco mulheres em 25 deputados portugueses (20%), verificando-se aumento da representação feminina face às anteriores eleições Europeias - duas mulheres eleitas em 25 deputados Europeus (8%) em 1995.

Taxa de feminização dos membros portugueses do Parlamento Europeu

	1989	1994	1999
Parlamento Europeu	12,5	8,0	20,0

- *Poder Local*

No que se refere ao poder local, a representação das mulheres tem-se mantido muito baixa. Por exemplo, as mulheres representavam 1.3% dos Presidentes de Câmara eleitos em 1979. Essa percentagem manteve-se inferior a 2% ao longo dos vários actos eleitorais - 82, 85 e 93, com excepção de 1989, ano em que atingiu os 2,3%.

Nas eleições Autárquicas de 14 de Dezembro de 1997, dos 305 Presidentes de Câmara eleitos, 12, equivalendo a 3,9%, são mulheres – o que correspondeu a um do aumento para mais do dobro entre 1993 e 1997 - de 5 em 1993 para 12 em 1997.

Em estudo realizado em 2001 pelo Instituto de Estudos para o Desenvolvimento junto de uma amostra representativa da população

portuguesa¹⁰, afirma-se a este respeito, “trata-se de uma evolução que, a manter-se a este ritmo permitirá atingir a paridade política – 50% para ambos os sexos – neste campo, aproximadamente no ano de 2185”. Verifica-se, no entanto, que “o sucesso das candidaturas de mulheres cabeças de lista é, no caso de todos os partidos à excepção do PP, superior ao respectivo sucesso global do partido, ou seja, que o sucesso das candidaturas femininas é maior do que o sucesso dos próprios partidos em cada acto eleitoral”.

A representação feminina permanece muito baixa em todos os órgãos autárquicos e nos vários cargos dentro destes órgãos. As mais altas percentagens atingidas verificam-se ao nível dos membros das Assembleias Municipais, com 12,6% de mulheres em 1997, o que representa um aumento pouco significativo quando comparados estes resultados com os obtidos aquando das eleições precedentes (11,3% em 1993 e 10,8% em 1989).

As mulheres encontram-se menos representadas nos cargos de maior protagonismo. Se nos reportarmos às eleições de 1997, embora se tenham verificado ligeiros aumentos percentuais relativamente às eleições anteriores realizadas em 1993, a representação das mulheres nos cargos de Presidente de Câmara Municipal (3,9%) (1,6% em 1993), de Assembleia Municipal (7,4%) (6,2% em 1993), de Junta de Freguesia (4%) (3,1% em 1993) e de Assembleia de Freguesia (9,6%) (6,5% em 1993), é sempre menor que nos cargos de Vereadores das mesmas câmaras (11,7%) (8,7% em 1993), de membro de Assembleia Municipal (12,6%) (11,3% em 1993), de Vogal de Junta de Freguesia (8,5%) (6,2% em 1993) ou de membro de Assembleia de Freguesia (11,3%) (8,1% em 1993).

As mulheres estão mais representadas nos órgãos deliberativos do que nos órgãos executivos - mais representadas nas Assembleias Municipais do que nas Câmaras Municipais, e mais representadas nas Assembleias de Freguesia do que nas Juntas de Freguesia.

Num inquérito realizado em 1996 junto de decisores políticos e dos media¹¹, a especificidade dos contributos femininos para a política e da presença das mulheres no poder reuniam um forte grau de concordância da população feminina. Mais de 60% das inquiridas afirmavam que a subrepresentação das mulheres na tomada de decisão é, não só nociva para a sociedade, como para as mulheres no seu conjunto. Já 73% dos homens inquiridos, defendiam a ideia de que as mulheres na política contribuem para torná-la mais próxima da realidade das pessoas.

¹⁰ Género e Comportamento Eleitoral. O Eleitorado Português e a Actividade Política das Mulheres *Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, Lisboa, 2001*

¹¹ *Estudo encomendado pelo Departamento Nacional das Mulheres do Partido Socialista. 1996.*

Factores de vária ordem concorrem para que esta subrepresentação aconteça: históricos, culturais, sócio-económicos, bem como a imagem das mulheres nos media, a utilização de linguagem sexista; mas também factores políticos, tais como os critérios e os processos de selecção dentro dos partidos políticos, que utilizam valores masculinos, e o próprio sistema eleitoral.

A divisão tradicional dos papéis entre os sexos constitui outro dos principais obstáculos, pois os modelos veiculados, não são somente interiorizados pelas pessoas, mas estão antes imbricados na própria organização da sociedade.

Segundo o mesmo inquérito, as responsabilidades familiares que recaem sobre as mulheres são encaradas por cerca de 70% das inquiridas e por 64% dos inquiridos como um dos factores que tendem a dificultar às mulheres o assumir de postos de decisão.

No estudo realizado pelo IED e acima mencionado, demonstra-se a “maior dificuldade de penetração das candidaturas femininas nos meios mais ruralizados, em particular no interior do país”. A esse respeito é referido que “as estruturas partidárias, os modos de funcionamento interno e os métodos de selecção, por parte dos partidos políticos, dos seus candidatos cabeças de lista às Câmaras Municipais, raramente se prendem com critérios objectivos de competência técnica estrita para o exercício deste tipo de mandato. A selecção deste tipo de candidatos, fazendo-se por cooptação dentro dos partidos, é permeável à influência daqueles que, tendo o poder de decisão ao nível das estruturas partidárias concelhias, se escolhem a si próprios ou àqueles que lhes são próximos – fiéis – para encabeçar tais listas. Tal modo de funcionamento interno dos partidos explica a raridade das candidaturas de mulheres como cabeças de listas às Câmaras Municipais, uma vez que a sua ausência neste campo, corresponde a uma ausência generalizada de poder e influência dentro das estruturas partidárias concelhias e nacionais. Este fenómeno é mais evidente em áreas menos urbanizadas e com um menor número de eleitores”.

No entanto, a construção da igualdade assume um carácter privilegiado à escala local e regional, dado que estes níveis estão ligados, por excelência, ao exercício da cidadania e que o género do decisor tem um papel determinante, não só enquanto modelo de identificação, mas também na orientação das suas decisões e na definição das suas prioridades.

Constitui ainda uma lacuna a inexistência de estudos sobre os modos de selecção e os modos de escrutínio utilizados pelos partidos no que se refere às eleições para os níveis do poder – central regional e local. Permanecem dificuldades de recolha atempada de dados estatísticos sobre o nível local.

- *Partidos Políticos*

Nenhuma mulher ocupa lugares de chefia máxima nos partidos políticos representados na Assembleia da República. A percentagem de mulheres no total de órgãos de direcção de cada partido, a nível central, era a seguinte, em 2000:

PS - 22,44%
PC - 19,03%
PPD/PSD - 9,09%
CDS/PP - 6,25%

Em 2001, a percentagem de mulheres entre os filiados nos partidos políticos, segundo informação fornecida pelos mesmos, era a seguinte:

PPD/PSD - 27,3%
CDS/PP - 25,0%
PC - 24,4%
PS - 21,4%

No estudo realizado pelo IED atrás referido, 81% dos inquiridos, quando interrogados sobre os aspectos positivos da presença das mulheres na actividade política, refere que *as mulheres são mais sensíveis aos problemas das pessoas* e aponta para que *a maior sensibilidade e humanidade na actuação das mulheres possa ser introduzida, com vantagens em todas as áreas de intervenção política, nomeadamente nos redutos tradicionais masculinos como seja a Defesa, a Economia, as Finanças, os Negócios Estrangeiros e a Administração Interna.* O eleitorado exprime assim, de um forma quase unânime, a ideia que a actividade política das mulheres cria expectativas de *'uma acrescida sensibilidade e humanização nas abordagens e comportamentos políticos'*. Acresce que a maioria dos inquiridos (71%), considera que *'a presença das mulheres na vida política portuguesa, nomeadamente em lugares de poder eleitos, é muito inferior ou inferior ao que seria justo e desejável'*.

Mau grado o crédito dado às mulheres enquanto actores políticos, não foram registados aumentos relevantes da participação das mulheres na actividade política nos países onde não foram adoptadas medidas para estabelecer o equilíbrio entre os sexos na tomada de decisão.

- *Organizações Sindicais e Patronais*

As duas centrais sindicais têm a seguinte percentagem de mulheres membros efectivos dos seus órgãos dirigentes nacionais: CGTP-IN - 26,7% e UGT - 20,5%.

Já no que se refere à percentagem de mulheres em órgãos dirigentes de associações patronais esta é de 0% na Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e de 10% na Confederação Nacional da Agricultura (CNA)¹².

- *Governos Cívicos*
Segundo a estudo do CESIS a que se tem feito referência¹³, “4 mulheres desempenharam, desde 1980, o cargo de Governadora Civil: uma no período de 1980-1983; outra em 1985-1990; outra em 1988-91; e ainda uma outra no período de 1991-1995”.

- *Administração Pública*

Na Administração Pública Central, a feminização dos lugares *Dirigentes* era a seguinte, em 1999¹⁴:

- de um total de 400 Directores Gerais, Gestores Públicos ou categorias similares, 88 eram mulheres (22,0%);
- dos 619 Subdirectores-gerais, vogais ou categorias similares 235 eram mulheres (38,0%);
- os Directores de Serviço, Directores de Departamento ou categorias similares totalizavam 1783, dos quais 651 mulheres (36,5%);
- dos Chefes de Divisão, Chefes de Serviço ou categorias similares as mulheres eram 1453, num total de 3147 (46,2%);
- em outras categorias de dirigentes não enquadradas, existiam 642 mulheres em 2413.

A taxa de feminização global na Administração Pública Central era, naquela data, de 59,3%. A da Administração Pública Local, era de 32,2%.

¹² A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) e a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) não responderam à solicitação de dados.

¹³ “A Mulher e a Riqueza: O Poder de a Gerar e a Impossibilidade de a Gerir”. *Estudo encomendado ao CESIS pelo Departamento Nacional das Mulheres do Partido Socialista*. 1998.

¹⁴ 2º Recenseamento Geral da Administração Pública, *Instituto para a Inovação na Administração do Estado*.

Reflectir sobre a realidade

Porquê esta realidade?

Que mecanismos reproduzem a desigualdade?

Introdução

Conhecendo a realidade das mulheres dos homens em aspectos fundamentais da vida, importa perceber as razões dessa realidade.

Se a lei é clara e já existe em Portugal há mais de 25 anos, porque é que os factos, apesar da evolução que se verificou, ainda evidenciam disparidades tão fortes?

Este capítulo procura dar elementos de natureza histórica, psicológica, sociológica e institucional, para a reflexão e para o questionamento, mostrando que afinal a igualdade de género corresponde a uma visão do mundo que é recente e que exige a abolição de todos os mecanismos que reproduzem as desigualdades. Ou seja, implica o reajustamento de toda a organização social.

2.1 Porquê esta realidade?

2.1.1 A história das mulheres e as mulheres na História

A abordagem histórica tradicional pouco se ocupa das mulheres. Uma tal ausência de protagonismo induz a ideia da limitada relevância que as mulheres teriam tido, face aos homens, no percurso da humanidade. Daí à conclusão de que o seu valor social seria inferior ao dos homens vai uma distância muito curta.

Há pois que fornecer elementos das novas perspectivas sobre o passado, que têm sido objecto de recentes investigações, e em que as mulheres surgem como sujeitos da história e agentes de mudança. Pretende-se que a evidência de um passado colectivo incentive as pessoas a questionar lugares comuns e estereótipos, no sentido de ajudar à construção de uma identidade feminina de grupo em que prevaleça:

- a auto-estima,
- autonomia,
- autoconfiança,
- capacidade de decisão que possibilite a construção de projectos de vida próprios, independentes e válidos.

Considerados estes objectivos e dado que esta área é um vasto domínio em permanente actualização, quer pelo contributo das/os investigadoras/es para a denúncia e o preenchimento das omissões e das lacunas históricas, quer pelo debate que em torno da doutrina se generaliza, se amplifica e se aprofunda todos os dias, foi decidido referir apenas momentos da História considerados fundamentais.

Com estas abordagens pretende-se:

- Mostrar alguns exemplos de mulheres poderosas e criativas;
- Desfazer mitos vulgarizados sobre as mulheres do passado, como forma de justificar um presente injusto e discriminatório.
- Contribuir para devolver às mulheres a sua história, dando a noção de que sempre houve mudanças, de que o papel e o estatuto das mulheres correspondem a construções culturais que se foram modificando em função de factores internos e externos às comunidades humanas.

Optou-se assim por desenvolver este tema em quatro domínios:

- a historicidade das mulheres;
- mitos sobre a feminilidade;
- movimentos reivindicativos: do século XVIII à primeira metade do século XX;
- movimentos reivindicativos na segunda metade do século XX.

Importará, enfim, acrescentar que, muito embora praticamente em todas as culturas o percurso histórico das mulheres registe avanços, recuos e contradições semelhantes, constituindo a privação de direitos e a ausência de poder político e económico um traço dominante nos últimos séculos, a história no centro do discurso pedagógico aqui construído diz sobretudo respeito à História da chamada Civilização Ocidental.

2.1.1.1 A historicidade das mulheres

Nos anos setenta, uma das primeiras manifestações do movimento de mulheres em França avançava com um estandarte onde se lia *“Nós, que não temos história...”*

Porquê esta importância dada ao ter ou não ter passado? Ter história é uma das condições do ser cultural. Ter história é ter sido agente de civilização das sociedades humanas, é ter sido sujeito, e não só objecto, de mudança e evolução. A existência de uma história, de uma raiz, é prova de identidade, susceptibilidade de mudança, é assumir a pertença a um grupo social.

É lugar comum associar a mulher à natureza e o homem à cultura. Esta associação da mulher à natureza explicaria a pretensa imutabilidade da sua posição e funções sociais, e a história, associada aos homens, que a teriam feito, seria algo culturalmente produzido, por isso susceptível de mudança e evolução.

Assim se explicaria a ideologia sobre as mulheres: mulheres-natureza, identificadas com a própria terra, fertilizada e modificada pelo homem, seriam seres de criatividade esgotada no acto de dar à luz, com uma racionalidade extremamente limitada, destinada só ao cumprimento da sua finalidade biológica. A sua submissão adviria da sua inferioridade natural, física e intelectual, e assim a ordem social, dando o poder aos homens, é uma ordem natural e de criação divina.

Foi-se tão longe nesta ideologia, que muitos homens se revoltaram contra o estado da situação:

“Pelo que toca à capacidade, é loucura persuadir-se que as mulheres tenham menos que os homens. Elas não são de outra espécie no que toca à alma” (Verney, O verdadeiro método de estudar, Sec. XVIII).

“Às mulheres ao nascer, a injustiça dos homens lhes rouba a liberdade” (Matias Ayres, Reflexões, Sec. XVIII).

De facto, a história que se fez até há bem pouco tempo é de tal forma a história dos homens que teve de se inventar a história das mulheres. Não porque a História não seja uma só, mas porque a história, tal como era feita no século XIX e no princípio do século XX, deixava todo um mundo de fora. Não só as mulheres, mas todos os não poderosos, todos os que mantiveram o tecido social vivo e em permanente evolução.

Desde sempre se utilizou o passado para justificar o presente, e a própria historicidade da História o comprova – as primeiras narrativas, as primeiras fontes escritas que nos aparecem são crónicas de batalhas e conquistas, elogios a reis, generais e poderosos. Cada época fez a sua história de acordo com a sua realidade, os seus valores e o poder dominante.

Com o advento de novas ideologias sobre as sociedades, tornou-se importante estudar outras faces da história – surgiu então, no início do século XX, a história económica, a que se sucederam vários outros campos da história.

Com o advento dos movimentos reivindicativos de mulheres, a questão começou-se a pôr-se cada vez com mais pertinência: seria possível uma história sem mulheres?

a) As mulheres na pré-história

O novo olhar sobre a história, permitiu novas e interessantes descobertas. De facto, começámos a entrever uma mulher na história, nem sempre submissa, nem sempre dependente.

O olhar que se deitou sobre o passado, informado sobretudo pelas ideologias do presente, levou à criação do mito da mulher dominada pela força desde o surgimento da humanidade. Daí todos aqueles desenhos e bandas desenhadas que nos mostram um homem barbudo, de cacete na mão, arrastando a “sua” mulher pelos cabelos.

De facto, os achados arqueológicos levam-nos a conceber um mundo inteiramente diferente: os primeiros artefactos humanos em que aparece a figura humana são figuras de mulheres, com sinais visíveis de maternidade exacerbada, como a Vénus de *Willendorf*. Pensa-se que esta seria uma figura de Deusa-Mãe.

A partir dos achados da arqueologia e por alguma similitude com povos que até há bem pouco tempo viviam de forma relativamente arcaica, é facto normalmente aceite na sociedade científica de hoje que as mulheres foram, nessa aurora da humanidade, seres tidos como de grande valiosidade, provavelmente endeusadas, devido ao seu poder de reproduzir seres humanos, de cujo número dependia a sobrevivência das comunidades.

Crê-se hoje, também, que as mulheres foram as inventoras da agricultura, o que permitiu às comunidades humanas a sedentarização e a ligação a uma determinada terra/espço. Muitos dos objectos fundamentais para a cultura humana desse período, por exemplo contentores como a tigela, que permitem o transporte e o cozinhar de alimentos, são também atribuídos à inventividade feminina. Sabe-se hoje que mais de 60% da alimentação dessas primeiras comunidades eram vegetais, frutos e pequenos animais, sendo as grandes peças de caça uma alimentação ocasional, dependendo da fortuna de quem caçava.

Nenhum destes consensos sobre o papel fundamental das mulheres nos primórdios da humanidade impediu, no entanto, os vários fazedores de história e escritores de divulgação de escrever, sempre no início de cada parágrafo: *"O homem inventou, o homem criou,..."*.

Esta é uma das fraudes que mais longamente tem perdurado – a ideia de que a utilização do termo "homem" inclui toda a humanidade. A leitura de textos sobre história mostra-nos que as referências ao "homem" se implicam realmente o homem e só ele, como padrão dos seres humanos, assim excluindo ou apagando as mulheres. É prova cabal disso a própria Declaração dos Direitos do Homem, criada na revolução francesa, e que excluía as mulheres.

b) Os tempos das deusas

As cosmogonias de todas as antigas civilizações, ou seja a sua forma de explicar a criação do Universo e da humanidade, têm sempre na sua origem uma mãe primordial, e os seus panteões têm uma infinidade de deusas poderosas, reflexo porventura de uma sociedade em que o estatuto das mulheres era bem diferente daquilo que depois foi propagado. De facto, os deuses e deusas eram criados à imagem de homens e mulheres.

São os sumérios, primeiro povo com escrita e modelo de onde surgem os fundamentos de todas as religiões posteriores, (o sumério foi a língua religiosa sagrada até à altura do predomínio semita), que nos contam de forma mitológica o surgimento das várias técnicas que permitem a evolução das cidades. Quase todas estas técnicas são criadas por

deusas: *Uttu* cria o vestuário, *Nintu* é a parteira da terra, *Ninmug*, tornou-se o ferreiro da terra, *Nidaba*, tem a régua graduada e é a escriba da terra, *Bau* é protectora das artes médicas, etc. Estes modos de fazer e de pensar, chamados “mes”, uma enorme lista que quase inventaria o que torna humano o ser humano, são oferecidos à humanidade por Inana, a deusa do amor e da guerra.

A Suméria, que nos deixou longos documentos sobre a história de grandes reis e guerreiros, deixou-nos também importantes documentos sobre o quotidiano, como o código de *Lipit-Ishtar*, mais tardio, que menciona mulheres proprietárias, herdeiras, sacerdotisas, mulheres com poder. Nestes textos, “o homem” não é o ser universal, mas as mulheres são mencionadas ao longo do texto enquanto tais “filhas e filhos de Nippur...”, nomeadas por direito próprio.

E a grande civilização egípcia? É *Diodoro Siculus*, no século II A.C. que nos conta “É por esta razões, de facto, que era ordenado que a rainha deveria ter maior poder e honra que o rei e que entre as pessoas privadas a mulher deveria ter autoridade sobre o marido...” (as razões referidas prendiam-se com o estatuto da deusa *Ísis*). *Antem*, que teria vivido um pouco antes de *Kéops*, foi: “Filha de escriba, depois escriba... foi governadora de província, em seguida “nomarca”... e morreu cumulada de honrarias como general e comandante das portas do Ocidente”.

Nota-se, ao longo da história, uma perda de poder por parte das mulheres, que se pode ler nos mitos e em vários documentos. Estes exemplos dizem-nos afinal algo muito simples: a diversidade existe, a história dos direitos e funções de homens e mulheres não foi sempre igual nem sofreu uma evolução linear. O seu estatuto foi sendo socialmente construído.

c) A Grécia e a democracia

Penélope, mulher de Ulisses, o conhecido herói da *Odisseia* de Homero, tem-nos sido sempre apresentada como a esposa fiel, recusando o casamento que lhe é proposto, quase constantemente, por vários pretendentes, acaba por se comprometer a escolher um esposo quando completar a tapeçaria que está fazendo. No entanto, todas as noites, desfaz a tapeçaria que fez durante o dia, de modo a nunca a terminar e ganhar tempo, o tempo que espera pelo seu marido, Ulisses.

Mas que nos conta esta história afinal? Que os pretendentes de Penélope pretendem casar-se com ela para assim se tornar reis. Que a escolha de um marido, é uma escolha política que Penélope quer evitar, talvez para manter mais tempo a sua independência e poder. Estamos perante uma sociedade matrilinear, de descendência e herança pelo lado feminino, de

poder da própria mulher, que escolhe um sucessor para a chefia da comunidade. Assim, o marido que Penélope aceitasse tornar-se-ia o chefe guerreiro e religioso da sua comunidade.

A democracia grega, como é do conhecimento comum, aparece mais tarde, em Atenas, e exclui à partida a participação das mulheres, dos escravos e dos estrangeiros. Esta exclusão parece carecer de explicação, a encontrar talvez no teatro grego, palco onde se jogam paixões e emoções humanas, e por isso expõe os jogos de poder e princípios sociais que regiam a *polis* na altura. Em várias peças se pode ler o confronto entre o princípio masculino e o princípio feminino, saindo o princípio masculino sempre vencedor – já se vive a democracia e a exclusão das mulheres do poder.

Na peça de Ésquilo, *Oresteia*, por exemplo, conta-se a luta de poder entre um rei, Agamemnon e sua mulher, Clitmnestra. Agamemnon parte para a guerra de Tróia, e para conseguir dos deuses ventos propícios à viagem oferece-lhe em sacrifício a vida de sua filha, Efigénia. Clitmnestra, indignada, quer vingança. Quando Agamemnon volta da guerra assassina-o. Orestes, filho de Clitmnestra, decide então matar a mãe para vingar a morte do pai.

Neste drama familiar, reflecte-se um conflito de valores – Orestes é perseguido pelas Erínias, antigas divindades femininas, pelo crime que estas julgam ser o mais terrível – o assassinio da própria mãe. Orestes foge, pedindo protecção de Apolo e depois, em Atenas, de Atena, a deusa que não nasceu de ventre de mulher mas do pensamento de Zeus, a deusa da racionalidade e que tem o “seu coração com os homens”.

Instituído um tribunal, Apolo, defensor de Orestes, relembra a morte da Agamemnon e afirma que o assassinato de um pai e esposo é mais grave que o da mãe, pois esta é somente depositária do germen do homem. Orestes parte livre, as Erínias indignam-se mas são convencidas por Atena a aceitar o veredicto e são conduzidas para um subterrâneo que será para sempre a sua morada.

Nesta peça é patente a discussão da maior importância da maternidade ou da paternidade, confronto que se passa entre as pessoas, mas também entre os deuses e deusas. Os argumentos a favor e contra a mudança, são argumentos entre uma antiga tradição de poder feminino e o novo poder masculino que se diz racional, democrático e que é personalizado numa deusa nascida da racionalidade, cujo coração pertence ao homem, embora revista a forma de uma mulher. As mulheres são assim destituídas do poder de procriar, são apenas as mediadoras entre os homens e a sua descendência. A matrilinearidade deixa de ter sentido.

Desenha-se também aqui a teoria grega do homúnculo: a mulher não é senão o invólucro onde se desenvolve o ser humano, tal como a terra que aceita a semente e a alimenta, mas não tem parte na sua criação e natureza. As mulheres são natureza, e como tal devem ser passivas e submissas, dominadas pelos homens, tal como a terra.

Séculos mais tarde, Paracelso, um dos pais da medicina moderna, diz nos seus escritos suspeitar que o papel das mulheres na procriação é bem mais importante do que aquele que se acreditava na altura. No entanto recomenda o silêncio, para que este sexo, que "*tanta vaidade já tem*", não se julgue mais importante e se torne ambicioso.

Em Roma, que de início tem uma democracia algo similar com a grega, as mulheres não têm senão o poder da sua flexibilidade e astúcia. O homem, o *pater familias*, detém o poder de vida e de morte sobre a família, que inclui mulheres, filhos e filhas e escravos. Não nos surpreende, se soubermos ler a história dos primórdios de Roma: Rómulo e Remo criados por uma loba; o poder romano instituído por um genocídio – o rapto das Sabinas – ou seja a violação colectiva das mulheres de um povo como forma de o dominar e controlar.

A democracia grega, com a exclusão das mulheres, e, mais tarde o direito romano e toda a sua construção racional, deixam-nos uma pesada herança de ginofobia. A esta, junta-se a tradição judaica/cristã, primeira religião sem deusa, que alimenta durante a idade média uma desconfiança, quase ódio, em relação às mulheres. Mas não sem contradições e revoltas, numa evolução não linear.

2.1.1.2 Mitos sobre a feminilidade

a) No trabalho

«As mulheres trabalharam, constantemente, continuamente, sempre e em toda a parte, em todos os tipos de sociedade em todas as partes do mundo desde o princípio da humanidade.» (Heather Gordon Cremonesi)

«(ao longo de toda a história) ... mulheres em toda a parte cuidaram das suas crianças, ordenharam o gado, cultivaram os campos, lavaram, cozinham, limpam e costuraram, trataram dos doentes, velaram os moribundos e prepararam os mortos ... A extraordinária continuidade do trabalho das mulheres, de país para país de época para época, é uma das razões da sua invisibilidade; a visão de uma mulher a amamentar um bebé, a mexer um cozinhado ou a limpar o chão é tão natural como o ar que respiramos, e, tal como o ar, não atraiu qualquer análise

científica antes do período moderno. Enquanto houvesse trabalho para ser feito, as mulheres faziam-no, e, por detrás das actividades visíveis de papas e reis, guerras e descobrimentos, tirania e derrota, as mulheres trabalhadoras teceram o tecido real do tipo de história que ainda espera o seu reconhecimento» (Miles, Rosalind).

A invisibilidade e a falta de reconhecimento do trabalho das mulheres aplicavam-se igualmente às suas vidas, combinando-se para assegurar que aquilo que as mulheres faziam ficasse quase totalmente ausente dos registos históricos. Nos documentos oficiais, por exemplo, podia-se registar cuidadosamente a produção anual de um lavrador, tais como carne, leite, ovos ou cereais, sem nunca questionar que parte era o resultado do labor da sua mulher. A quase totalidade da agricultura, o tratamento do leite e a preparação dos lacticínios, o cuidado dos animais domésticos, dos frutos colhidos, bem como o seu transporte e comercialização cabia à mulher – que depois entregava o dinheiro ao marido. Uma vez que a mulher pertencia ao marido, de acordo com a lei, o seu trabalho e seus frutos eram igualmente propriedade daquele.

Para lá das obrigações que decorriam da sua função de procriadoras, companheiras e donas de casa – com a sua pesada carga de trabalho doméstico, social, de saúde, na educação e de obrigações sexuais – as mulheres acumulavam frequentemente o trabalho nos campos, o trabalho artesanal de fabricação de vestimentas, os cuidados com a criação e a produção e preparação de alimentos, etc. O trabalho das mulheres era preciso, incessante, diverso e difícil.

O tratamento do linho é deste trabalho sem fim um bom exemplo. Este tem que ser semeado, mondado, colhido, lavado, secado, batido, separado, fiado, dobrado e tecido. Depois, há que confeccionar com ele peças diversas de vestuário e para uso doméstico. Todo este processo envolve o domínio das mais diversas técnicas e conhecimentos e é um trabalho preciso e duro. As mulheres faziam todo este trabalho como parte de tarefas domésticas, dado que o trabalho doméstico era também um trabalho produtivo.

Ao longo dos séculos, as mulheres exerceram os mais variados mesteres nas artes e ofícios, nas ciências, na cultura, na religião.

Com a mudança do mundo agrícola para o mundo industrial, a produção doméstica foi substituída pela produção na fábrica em troca de um salário. O trabalho das mulheres e das crianças nas fábricas e nas minas é ainda hoje referido como o exemplo de um trabalho quase escravo, a que correspondia um salário muito baixo e um estatuto social muito inferior. Surgem profissões “femininas” e “masculinas”. A mulher deixou de trabalhar ao lado do homem, a segregação no trabalho aparece.

Às mulheres da burguesia estava vedado o trabalho fora do espaço familiar e a autonomia económica. Às mulheres do povo estavam reservados os trabalhos que os homens não queriam, que não davam prestígio ou poder, ou, inversamente, não se dava prestígio nem qualquer poder ao trabalho considerado “feminino”.

Na nossa sociedade e até há bem pouco tempo, a mulher estava dependente da boa vontade do marido para o exercício da quase todas as profissões, o que a colocava na sua dependência material e muito contribuiu para manter o mito de que as mulheres não trabalham.

*“Oh Mãe o que é casar?
É fiar, parir e chorar”* (ditado popular)

b) Na educação

“Mulher que sabe latim e burro que faz nhim, a outro, que não para mim” (ditado popular)

A negação do direito à educação tem sido uma arma constante dos opressores sobre os oprimidos.

Assistiu-se, durante séculos, ao paradoxo de ser negado às mulheres o direito à educação e ao ensino e, simultaneamente, de serem acusadas de nada saberem nem terem capacidade para aprender. Dizia-se, sob a capa da ciência, que as mulheres, se estudassem ficariam estéreis. No entanto, a história é fértil em exemplos que desmentem este preconceito. Alguns exemplos são particularmente marcantes.

O mito das «bruxas» e o genocídio de mulheres na Europa e, mais tarde, na América, sob acusação de bruxaria, são exemplos claros do receio que existia do saber das mulheres, uma ameaça ao poder em vigor. A maior parte das verdadeiras «bruxas» eram mulheres detentoras de importantes conhecimentos de religião, química, alquimia, botânica, astrologia, ciências naturais e farmacologia. O seu conhecimento de plantas e venenos, provavelmente ultrapassava o dos médicos masculinos contemporâneos. Também aqui Paracelso se manifestou confessando que a maior parte dos seus conhecimentos teriam sido aprendidos com mulheres do povo.

A história conta-nos que Hispatia (Hypatia), matemática e filósofa grega, nascida no século IV, foi assassinada devido ao seu saber e ao seu sexo. Em Alexandria, onde ensinava filosofia, álgebra, geometria e astronomia, era considerada a intelectual mais importante do seu tempo. Percursora nos estudos de astronomia e álgebra, inventou o astrolábio e o planisfério, um aparelho para destilar a água, bem como

um hidrocópio e um aerómetro para medir a gravidade específica dos líquidos. Adorada pelos seus alunos, era olhada como um oráculo e conhecida como «a filósofa». Mas a sua filosofia científica e racionalista ia contra o dogma do cristianismo emergente, e o seu sexo e a autoridade que detinha era um escândalo. No ano de 415 o patriarca de Alexandria, incitou uma multidão, chefiada por monges, a assassiná-la, arrancando-a do seu carro, despindo-a e torturando-a até à morte, retalhando-lhe o corpo.

Mais tarde, os conventos femininos funcionaram como centros da cultura. Aí as mulheres aprendiam a ler e escrever e estudavam artes e teologia. Quase que se poderia arriscar dizer que a Marquesa de Alorna, com o seu estatuto de mulher das artes e das letras, nunca teria existido se o Marquês de Pombal não a tivesse presa num convento desde criança, convento onde teve a oportunidade de uma esmerada educação e cultura.

Também Hildegard de Bingen, nascida em 1098, foi encerrada na cela de um convento aos 7 anos. Veio a tornar-se abadessa, fundadora de outras casas religiosas e conselheira política de, entre outros, Frederico Barba Ruiva e do Papa. Mística e visionária, distinguiu-se na medicina, história natural, mineralogia, cosmologia e teologia. Sendo uma notável compositora, escreveu hinos e a primeira ópera europeia. O seu legado musical contém 74 obras, que hoje se voltaram a tocar e editar. Escreveu poemas, biografias e peças de teatro, estando ainda completamente activa quando morreu com mais de 80 anos.

Outros exemplos de mulheres da cultura existem, sendo um dos mais conhecidos o caso de Cristina de Pisan, que viveu no século XV, em Itália, foi uma pioneira das intelectuais feministas. Distinguiu-se nas áreas de história, filosofia, biografia e poesia. Fortemente atacada pelas suas convicções e por ser mulher, defendeu apaixonadamente o direito das mulheres à educação. O seu livro *Espelho de Cristina* foi o primeiro livro impresso em Portugal por ordem da Rainha D. Leonor.

Margarida de Navarra, outro exemplo de mulher da cultura, escreveu uma obra *Heptameron*, em que através de várias histórias discute o valor de cada um dos sexos, mulheres e homens, através de narrações que evidenciam fraquezas e pontos fortes. Esta mulher, parente de reis, foi chamada à corte de D. Francisco I para “civilizar e ensinar boas maneiras aos cavaleiros”.

As mulheres sempre se interessaram pelas artes, letras e ciências. Embora o ensino lhes fosse negado, algumas houve cuja ilustração apenas nos últimos anos vem sendo registada. As mulheres mais cultas, já nos fins do século XIX e princípio do século XX, eram muitas vezes chamadas de “literatas”, o que constituía um insulto.

c) Na lei e nas religiões

Grande parte das religiões de tradição judaico-cristã, de paradigma masculino, têm servido de instrumento na opressão e sujeição das mulheres. Diversos mitos religiosos servem para «sagrar» o papel do homem enquanto ser superior e a posição da mulher enquanto ser inferior. Vários mitos pré-cristãos exprimem e codificam a vontade dos homens.

- O mito da criação: homem criado à imagem e semelhança de Deus. Logo, a mulher, que é diferente, tem que ser necessariamente inferior;
- O mito de Adão e Eva: inversão da biologia do nascimento, ao pôr a mulher a surgir do corpo do homem; desafio à teoria da evolução ao afirmar que o homem surgiu antes da mulher; apresentação do prazer sexual como pecaminoso, sendo a mulher a indutora do pecado masculino, logo, sujeita a controle da sua sexualidade e do seu corpo.

Mais tarde a Igreja, assimilando o direito romano instituiu tradições como:

- Ritos do casamento: sacramento do dever de obediência e total sujeição da mulher ao homem
- Afastamento das mulheres da hierarquia religiosa, centro de grande poder e onde elas estiveram durante séculos.

Martinho Lutero, reformador da igreja cristã e reconhecido como grande inimigo da hipocrisia e corrupção da Igreja católica da sua época, dizia das mulheres: *«A mulher nunca é verdadeiramente dona de si própria. Deus concebeu o seu corpo para pertencer ao homem, para ter e criar filhos ... Que tenham filhos até morrerem disso. É para isso que servem...»*.

O costume hindu de assassinio da viúva, na pira crematória do seu marido defunto, (chamado «sati» ou «suttee»), esteve consagrado na lei desde tempos remotos, uma vez que a mulher já não tinha necessidade de viver tendo morrido o seu marido e dono a quem servira. Não sendo suficientes as ameaças, os espancamentos e as drogas, para a vítima aceitar pacificamente a sua morte, inventou-se uma «regra sagrada» que dizia que a viúva sati ganha para si e para o seu marido 35 milhões de anos de felicidade celestial.

As leis consagraram civil, política e socialmente o estatuto de inferioridade das mulheres. Retiram às mulheres os seus direitos humanos e de cidadania para depois as colocarem sob a tutela de um qualquer homem (pai, marido, irmão, tutor), para sua própria protecção, com

base na sua inferioridade física e mental, na sua incapacidade de sobreviverem sozinhas.

As mulheres, privadas, por lei, do seu direito à liberdade, ao trabalho, a possuir e administrar património, a circular na via pública, a eleger e serem eleitas, a estudar, a tomar decisões na sua vida pessoal e dos seus filhos, a decidirem sobre a sua sexualidade, perdem o seu estatuto de seres completos passando a ser vistas como incapazes, inferiores, meras servas dos interesses da sociedade patriarcal. As mulheres são condenadas, por lei, a servir os interesses masculinos, muitas vezes com o custo da própria vida, uma vez que essa mesma lei permite aos homens espancar e até matar as mulheres, sua propriedade.

As leis foram, e são ainda hoje em alguma regiões, inúmeras vezes instrumentos de controlo criados pelo poder. O seu cumprimento obrigatório, sob pena de castigo, torna socialmente aceitável o inaceitável quando o grupo mais forte beneficia com isso. Se perdurarem tempo suficiente acabam por ser vistas como uma verdade imutável, não passível de contestação, são vistas como se da própria natureza das coisas se tratasse.

c) Sobre o corpo das mulheres: constituição física, sexualidade e procriação

- *O mito da fragilidade física*

O mito da fragilidade física das mulheres é relativamente recente e serviu para as privar de diversos direitos – nomeadamente o direito à independência, à mobilidade, à livre escolha do trabalho, à educação. Porque eram consideradas fracas, eram igualmente consideradas incapazes. O que não impediu que sobre elas recaíssem os mais duros trabalhos, pior remunerados do que os dos homens pois, sendo fracas, o seu trabalho seria sempre menos produtivo.

A história, no entanto, registou algumas mulheres guerreiras, apresentadas como excepção à regra da fraqueza feminina, como será o caso de Boadicea, a rainha visigoda que combateu os invasores romanos.

Mas muitas vezes, quando o sistema de valores de uma dada sociedade não admitia um facto que fosse contra os preconceitos, a história era atropelada. Heródoto, considerado o pai da história, escreveu as suas crónicas sobre os povos e costumes da sua época, quase todas acreditadas como fontes fidedignas. No entanto, quando falou nas sociedades de mulheres guerreiras, as amazonas, esta sua narrativa foi rapidamente considerada no campo dos mitos.

Sabemos hoje que, na realidade, a natureza dotou as mulheres de grande resistência física, quanto mais não seja para poderem fazer face ao esforço da gravidez, parto, amamentação e criação dos filhos. A sua maior longevidade é apenas um dos aspectos que desmentem o mito da fragilidade.

No entanto o mito serviu para manter as mulheres afastadas das práticas desportivas e da cultura física, incluindo práticas de luta e autodefesa, tornando-as vulneráveis a ataques e agressões, sem grandes possibilidades de se defenderem, aos seus filhos e aos seus bens.

- *Os mitos conexos com a procriação e a sexualidade*

A capacidade reprodutora das mulheres tem sido uma fonte de grande violência contra elas. Para a controlarem, os homens, que detêm, tradicionalmente, o poder, têm criado todo o tipo de disposições – legais, religiosas, na área da saúde ou pseudo científicas – que retiram às mulheres o direito à sexualidade, que tentam controlar, colocando-a ao serviço dos seus interesses, quer individuais quer da sociedade: mulher esposa, mulher mãe ou mulher cortesã. A única forma de se apropriar do fruto do ventre da mulher é apropriar-se também do corpo da mulher.

A regra da castidade feminina é apenas uma forma deste controlo. Várias formas brutais e violentas têm sido utilizadas, desde os chamados cintos de castidade à mutilação genital feminina. O marido é dono e senhor do corpo da mulher, podendo inclusivamente matá-la por verificação ou mera suspeita de infidelidade.

Durante séculos, o desejo e a sexualidade feminina foram considerados como não existentes. Manifestações de desejo ou de sexualidade eram consideradas possessões demoníacas e levaram muitas mulheres à morte.

Segundo este mito, não existindo a sexualidade feminina, a relação sexual seria apenas um dever: comprazer e servir os homens e procriar. Exalta-se a maternidade, mas desprezam-se as mulheres que têm prazer no processo que as leva a serem mães. O culto da Virgem Mãe concilia o que, para todas as mulheres, é inconciliável – a castidade feminina e a maternidade.

As leis estabeleceram normas que punem drasticamente, inclusive com a morte, a liberdade sexual das mulheres, dentro e fora do casamento.

Em Portugal, a violação dentro do casamento só foi considerada crime a partir de 1982. A lei anterior considerava que a cópula entre pessoas casadas era sempre legítima, ainda que contra a vontade da mulher; logo, violar a esposa não era na verdade um crime, mas apenas o exercício de um legítimo direito conjugal.

Também o sangue, sempre presente no ciclo reprodutor das mulheres, mensalmente e no parto, foi considerado impuro. A mulher menstruada ou no pós parto deveria ser mantida afastada dos homens e da sociedade. Ironicamente, a maior parte dos rituais de afirmação e 'de passagem' masculinos, implicam o derramamento de sangue, cópia simbólica da menstruação feminina (que em quase todas as culturas significa a sua entrada na vida de adulta).

2.1.1.3 Movimentos reivindicativos: do século XVIII à primeira metade do século XX

Ao longo dos séculos as lutas pelos direitos das mulheres assumiram contornos e conteúdos consoante as circunstâncias históricas do ponto de vista cultural, social, económico ou político.

A avanços seguiram-se recuos, a estes novos avanços, e assim por diante ...

Um das vezes, a resistência passiva era a única expressão possível. A reclusão religiosa, contada geralmente como o castigo imposto por um desvio à norma – geralmente uma desobediência a uma autoridade familiar masculina, pai, tio, irmão ... – ou como recurso de sobrevivência face à ausência ou à escassez do dote, foi também uma expressão silenciosa de rebeldia e de recusa dum realidade que minorizava e constrangia as mulheres. Alguns locais de reclusão, como as "béguinages", mais não eram do que pequenas cidades autónomas dentro de outras cidades onde uma comunidade de mulheres se subtraía das obrigações que constituíam o pesado ónus de nascer mulher.

Outras vezes, a revolta assumia formas mais explícitas de que a história regista, na maior parte dos casos, apenas contornos anedóticos ridicularizados pela tradição oral ou pelos preconceitos do historiador, e ainda conteúdos distorcidos por interesses que se sobrepunham à deontologia do historiador. Como a formidável mistificação, que ainda hoje prevalece, sobre as chamadas bruxas, feiticeiras e afins e sobre as razões que levaram à sua sistemática perseguição e assassinato, que mais não foi do que uma questão de concorrência no domínio do conhecimento, acesso à informação e prestação de serviços resolvida pelo recurso ao extermínio.

Aqui e além perpassam solitárias figuras femininas cuja excepção se legitima na orfandade ou na viuvez – e aí o historiador presta-lhes a atenção devida ao senhor ausente ou lastima a sorte dum tão aziaga e débil sucessão.

Tal como as sultanas esquecidas do Yemen – as "*Sultanes Oubliées*" que Fatima Mernissi resgatou do esquecimento – também na Europa, e ainda no século que agora acabou, existem, soterradas nos preconceitos e na cegueira dos historiadores, as nossas avós esquecidas, também elas aguardando resgate que as revele como as magníficas suseranas medievais, as serenas mulheres de sabedoria ou as destemidas aviadoras da II Guerra Mundial.

Só já na última metade do século XX as investigações sobre o papel das mulheres ao longo da história passaram a ser mais sistemáticas e mais apoiadas. O início, por exemplo, da *re-escrita* da Idade Média é particularmente devedor de Georges Duby, que percebeu a importância da divulgação histórica neste domínio, e mais tarde coordenou com Michelle Perrot uma tentativa de "História das Mulheres" com os problemas que sempre resultam da agregação de subsídios dispersos.

Todavia, neste âmbito, e tendo em conta os constrangimentos sobretudo quanto ao tempo disponível, optou-se por um salto no tempo até à génese próxima dos movimentos feministas actuais.

Ficam assim para trás, apenas mencionados como fonte de alguns mitos, a Idade Média e o Renascimento, e referir-se-ão de passagem alguns acontecimentos históricos da Idade Moderna que constituíram oportunidades particularmente importantes para o nascimento e desenvolvimento daqueles movimentos.

Numa perspectiva eurocêntrica, o desenrolar do século XVIII viu sucessivamente consolidar-se a Revolução Industrial, a colonização do Novo Mundo e o início do render da aristocracia pela burguesia com a eclosão, em 1789, da Revolução Francesa.

Três fenómenos históricos que constituíram outras tantas oportunidades na história da luta pelos direitos das mulheres.

A Revolução Francesa – como quase todas as revoluções libertadoras – propiciou um momento único de abertura e suspensão de constrangimentos que permitiu um reconhecimento da existência de Outro mais despido dos atavismos socio-culturais. A "citoyenne" é também sujeito revolucionário e tira desse facto partido até a normalização – que também é uma normalização sexista – imposta por Napoleão Bonaparte.

A Revolução Industrial abre as portas à visibilidade da reivindicação do direito ao trabalho e também de direitos concomitantes como o direito à detenção de património e à educação.

A colonização do Novo Mundo não pode dispensar nenhum recurso à medida que avança para Oeste: as mulheres têm filhos – portanto

povoam – as mulheres trabalham – portanto produzem riqueza – as mulheres assumem as responsabilidades dos ausentes, inclusive no espaço de intervenção pública – portanto garantem a continuidade do poder.

A partir dos meados do século XIX, estão pois criadas as condições objectivas para a emergência de movimentos femininos organizados para a luta pelos direitos das mulheres.

a) As lutas pelo direito de voto

Desde sempre muitas mulheres se questionaram sobre o seu lugar na sociedade e na relação de poderes.

No século XVIII, começaram a constituir-se grupos de burguesas, que criaram espaços de debate e discussão. São dessa época mulheres como Olympe de Gouges, decapitada pela sua reivindicação dos direitos das mulheres no tempo da Revolução Francesa, e Mary Woolstonecraft escritora de uma obra que bem podemos considerar feminista: *Reivindication of the Rights of Women*.

Ao reflectirem sobre o carácter político do espaço público foram abrindo o caminho para os primeiros grupos feministas, ligados essencialmente aos espaços literários, onde se fomentava a discussão cultural e onde se fazia a reflexão, já na época, sobre a Condição Feminina e os lugares que lhe estavam associados na esfera pública e na esfera privada.

Recorde-se que 'cidadão' era sinónimo de homem burguês, proprietário e chefe de família, agora constituída pela mulher e os filhos. Para além dos espaços literários acessíveis às mulheres da classe burguesa, as mulheres não tinham qualquer visibilidade na esfera pública.

Só a partir de meados do séc. XIX é que uma minoria de mulheres pertencentes aos círculos literários da burguesia se envolve no debate sobre o lugar e o papel da mulher na sociedade e também sobre a sua forma de intervenção no espaço público.

Começando por questionar a ordem patriarcal e a discriminação sexual, depressa passaram a reclamar a sua emancipação económica e política.

A luta do movimento feminista contestava o poder assente na desigualdade sexual, que impunha princípios de exclusão, sujeição e submissão e que se reproduzia na ordem social. A pouco e pouco, esta luta vai promovendo um saber específico de oposição e resistência ao poder masculino instalado, que condicionava a identidade feminina.

A nível internacional, já havia surgido em 1888 o Conselho Internacional das Mulheres, criado por um grupo de 66 mulheres americanas e oito mulheres europeias, reunidas numa Assembleia em Washington. Este Conselho Internacional de Mulheres tinha como objectivo *“dar meios de comunicação e de acção às organizações feministas de todos os países e oferecer às mulheres de todas as partes do mundo, a oportunidade de se reunirem e de conferenciarem”*.

Acreditavam que tudo o que é humano não é estranho ao feminismo e a libertação das mulheres só poderia ser obra das mulheres. Dizia Ana de Castro Osório: *“Ser feminista é apenas ser humano e ser justo”*.

Na Segunda reunião do Conselho Internacional das Mulheres, realizada em Londres em 1899, esta agrupava já 5.000 mulheres representando 600.000 feministas de 11 Conselhos estatais.

Para uma maior compreensão do meio onde se moviam as feministas e também das semelhanças encontradas nas trajectórias das suas vidas, temos de ter presente que o surgimento do feminismo esteve desde sempre relacionado com as manifestações em torno de ideais humanistas e socialistas. A Revolução Francesa teve o seu papel, a propagandear os ideais de “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”, em que as mulheres se julgaram incluídas. Mais tarde, nos Estados Unidos da América, mulheres impedidas de falar no movimento anti-esclavagista, reuniram-se em Seneca Falls dando origem ao movimento feminista americano.

Entretanto, em 1914, é criado em Portugal o Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas por iniciativa e proposta de Adelaide Cabete.

A criação do Conselho português ocorreu num contexto favorável à discussão feminista. Nos finais do séc. XIX, as ideias feministas não só eram conhecidas em Portugal como também constituíam objecto de reflexão. O Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas declara lutar pela emancipação feminina, pela mudança da tradicional situação da mulher e pela igualdade concreta de direitos e deveres entre os dois sexos.

O Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas era constituído essencialmente por mulheres que pertenciam às camadas da alta e média burguesia urbana. Representava uma elite social e cultural com formação escolar elevada. Acompanhava os novos movimentos e as novas correntes de pensamento e propunha intervenção concreta no domínio público.

Muitas tinham estado anteriormente na criação, em 1909, da Liga Republicana das Mulheres Portuguesas, a primeira organização que em Portugal procurou conciliar a intervenção política com as reivindicações

femininas. Nascida do movimento republicano de oposição ao regime monárquico, muitas das mulheres que integravam o Conselho mantinham relações muito próximas com o movimento operário e com o movimento anarco-sindicalista.

O Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas assume-se desde logo como motor de transformação da ordem tradicional, para o qual concorrem o humanismo, o pacifismo e o socialismo.

“O Feminismo, o Pacifismo e o Socialismo são as três grandes esperanças do nosso tempo; as três forças que, mais hoje mais amanhã, hão-de deitar por terra as funestas instituições dos nossos antepassados, libertando-nos de tantos infortúnios.” (J. Novicow, Janeiro 1915).

“Ninguém pode ser humanista se não se aliar à ideia de feminismo” (Alzira Vieira, Dezembro 1919).

De entre as mulheres que criaram o Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas, destacaremos alguns nomes que são sem dúvida, referências na história contemporânea do nosso País: Virgínia Castro Almeida, Adelaide Cabete - médica, Ana de Castro Osório - escritora, Aurora Castro Gouveia - advogada, Albertina Gamboa – professora, Domingas Amaral – professora, entre muitas outras. Não fazendo no seu programa qualquer distinção social, procuravam estabelecer bases de defesa da situação de todas as mulheres e especialmente das mulheres operárias. O Conselho procurava reunir na sua direcção sobretudo mulheres da elite social e cultural, onde era mais fácil fazer chegar a mensagem feminista. Com a implantação da República em 1910 assistiu-se a uma alargada produção legislativa que veio alterar a situação jurídica da mulher portuguesa. A Constituição de 1911 estipulava no seu artigo 3º que: “A lei é igual para todos”, o que adquire um novo significado no contexto político e social em que se insere.

A implantação da República e a Constituição de 1911 vieram responder a grande parte das reivindicações do Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas. Igualdade cívica dos sexos, Lei do divórcio, Leis de família, e Leis laborais que dão acesso à mulher ao exercício de algumas funções públicas como Notária, Conservadora do Registo Civil e do Registo Predial, etc. Recorde-se que o exercício de advocacia por mulheres só veio a ser autorizado em 1918.

Contudo, as promessas de alargamento de participação eleitoral por via do sufrágio universal, – que tinham mobilizado as mulheres da burguesia urbana - não se concretizam na legislação.

O direito ao voto, principal reivindicação das mulheres não será considerado. As mulheres continuam a não ser sujeito universal de

direito, o que exprime a presença de situações discriminatórias sobre o feminismo. Em Março de 1920, Maria Clara Ferreira Alves escreve:

“Para que quererão as mulheres votar? ... ora a resposta é óbvia: exactamente pelos mesmos motivos que movem os homens a eleger os seus representantes no parlamento para a defesa das suas causas. Em face da Razão e do Direito Humano, não se pode admitir que quem trabalha e tem a compreensão nítida do seu valor, não possa, pela simples circunstância de ter nascido mulher, enviar ao parlamento um simples representante seu!”

E Aurora Castro de Gouveia escrevia em 1921:

“Em que se fundam os que se opõem à concessão do direito de voto à mulher? Nestas pobres considerações: que a mulher não tem consciência deste direito; e que se o marido e a mulher, tivessem opiniões diversas e pretendessem votar em sentido contrário, as dissensões no seio da família por causas políticas viriam perturbar a tranquilidade do lar e contribuiriam para a dissolução do agregado familiar ... – Que estreitas vistas em tão alta esfera de intelectualidade. Que pobreza de lógica e que falta de bom senso ... E poderão tão mesquinhos argumentos abafar este grito uníssono, harmónico e simultâneo das mulheres de todo o mundo?”

E nestas variâncias das posições tradicionais, consoante a prática a que dizem respeito, a participação das mulheres na política tem preconceitos mais arreigados do que a sua participação na esfera do trabalho. No campo laboral os homens iam concordando em que a mulher exercesse algumas profissões liberais e manuais, desde que não lhes fosse permitido manifestar opiniões.

Entretanto, desde a implantação da República, são feitas sucessivas alterações à legislação eleitoral, até que, em 5 de Abril de 1911, é aprovada uma lei que diz que são eleitores os portugueses maiores de vinte e um anos, compreendidos em duas categorias:

- que saibam ler e escrever
- que sejam chefes de família.

Baseando-se na omissão do sexo no texto da Lei, Carolina Beatriz Ângelo requer a inscrição nos cadernos eleitorais dado que, sendo médica e viúva, e portanto chefe de família, considera estar abrangida pelas disposições que definem a capacidade eleitoral. Sendo-lhe negada a inscrição, recorre a tribunal e a causa é favoravelmente julgada pelo juiz da 1^a. Vara Civil de Lisboa, pai de Ana Castro Osório. Nas eleições constituintes de 18 de Maio de 1911, acompanhada por Ana de Castro

Osório e Adelaide Cabete, Carolina Beatriz Ângelo será a primeira mulher portuguesa a votar.

No sentido de colmatar a imprecisão e o carácter indefinido da Lei a respeito da restrição do voto, a Presidência do Ministério decreta uma nova Lei eleitoral em 1913 que impede a repetição da participação eleitoral de qualquer outra mulher. *“São eleitores dos cargos políticos e administrativos todos os cidadãos portugueses do sexo masculino, maiores de 21 anos, que saibam ler e escrever e residam em território da República Portuguesa.”*

Estamos em 1924, e o voto feminino continua a ser negado. O Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas escreve:

“Porque não têm ainda as nossas ilustres e prestigiosas médicas, professoras, proprietárias, chefes de família que pagam as suas contribuições, direitos de cidadão, direito de voto, e o têm os seus serviços, os seus criados e empregados analfabetos, sem consciência do acto que praticam, capazes de, por um copo de vinho, venderem o seu voto ... Porque se espera ainda? Serão reaccionários os nossos Republicanos?”

Em 28 de Maio de 1926, é instaurada a ditadura militar que vai levar ao Estado Novo. Este golpe de Estado correspondeu a uma abrupta ruptura com o sistema político e social e, naturalmente, com a legalidade do regime republicano e a democracia liberal parlamentar. A construção da nova ordem e a sua institucionalização definitiva a partir de 1933, assentou na negação dos princípios democráticos e do pluralismo partidário.

A consolidação do regime salazarista autoritário implicou a aplicação dum programa político e ideológico que veio reorganizar a nação de alto a baixo com grandes implicações para a vida colectiva, desde a família aos corpos administrativos e às instituições, objecto de constantes actos de repressão por parte do Estado.

Em 1930, são publicadas na imprensa bases para a reforma administrativa, que definem a composição do eleitorado para as eleições das Juntas de Freguesia e das Câmaras Municipais e contemplam o princípio de intervenção das mulheres nos actos eleitorais desde que sejam ‘chefes de família’.

Em 5 de Maio de 1931, uma nova Lei é promulgada, com novas disposições eleitorais, onde, pela primeira vez na história política do País, as mulheres são consideradas entre os cidadãos eleitores. Podiam votar as mulheres ‘chefes de família’, casadas com os maridos ausentes nas Colónias, ou que tivessem curso secundário ou superior comprovado pelo respectivo diploma.

Este Diploma, que constitui um notável avanço para as portuguesas, não deixava, no entanto, de continuar a exercer uma discriminação, em relação às mulheres casadas que vivessem com o cônjuge, para as solteiras e para todas as mulheres que não tivessem curso secundário ou superior.

Nesta época, em quase todos os países ocidentais, o voto feminino tinha sido plenamente reconhecido.

Apesar da censura, o Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas vai procurando construir estratégias discursivas que contornem as restrições legais. Enquanto o Regime procurava restringir a participação e a intervenção públicas, o Conselho procurava chamar as mulheres a intervir nas mais diversas associações.

"É tempo da mulher portuguesa procurar os meios associativos. Basta de Medo. O levantamento da mulher tem que ser uma glória do século XX" (Alma Feminina, Fevereiro 1930).

A reivindicação do direito ao voto feminino no Estado Novo continua a ser feito pelo Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas.

Num regime autoritário e antidemocrático, que estrangulou o associativismo e procurou despolitizar o espaço público, a decisão de conservar a legitimidade através do sufrágio, tem que preservar constitucionalmente o princípio eleitoral. Procura-se assim manter a fachada de legitimidade democrática para consumo interno e externo.

É num contexto eleitoral estreitamente controlado, legal e administrativamente, que se sucedem as diversas alterações à lei eleitoral e aos vários actos eleitorais, assim como as constantes críticas do Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas e às restrições ao voto das mulheres.

Com a Segunda Grande Guerra, o Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas vive um período de quase estagnação, tal como as organizações femininas de todos os países. Em 1936, é criado, na Assembleia da Sociedade das Nações, em Genebra, um gabinete do Conselho Internacional das Mulheres, que representa já 31 países e onde se encontravam feministas de todo o mundo e se davam esclarecimentos sobre as organizações femininas internacionais.

Durante a guerra, as reivindicações do Conselho Nacional foram secundarizadas, as mulheres dos países envolvidos na guerra foram para as fábricas de materiais de guerra, para os hospitais, e para a gestão da casa. O movimento feminino reivindicativo internacional esbateu-se neste período, preocupadas que estavam as mulheres com outras prioridades: a guerra e a sobrevivência.

As fábricas de têxteis produziam fardamentos, e, um pouco por todo o lado, as mulheres ocuparam os lugares deixados vagos pelos que iam combater.

Com o final da guerra, a derrota das ditaduras alemã e italiana e a nova configuração política internacional, o governo português procurou uma certa abertura a nível interno e externo, na tentativa de ser integrado na ONU em 1946, o que não conseguiu, e, internamente, foi sujeito a manifestações do descontentamento generalizado nos centros urbanos, ressurgindo a contestação política e cultural.

Entretanto a oposição democrática e os grupos femininos reorganizam-se. O Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas, sob a presidência de Maria Lamas, e incorporando a corrente internacional de reivindicações das mulheres, cria comissões em todos os concelhos do país, começando a campanha das cinco sócias, que consistia em cada sócia procurar encontrar cinco novas sócias. O Conselho é de todas e para todas, sem distinção de classe, cultura, desde a operária à que tem curso superior até a simples dona de casa.

Em 1946, é alargado o voto feminino e passam a poder votar para a Assembleia Nacional e para o Presidente da República mulheres maiores ou emancipadas, com o curso geral dos liceus, magistério primário, conservatório de música, dos institutos comerciais e industriais e as 'chefes de família' que soubessem ler e escrever.

Mantinha-se a desigualdade jurídica de capacidade eleitoral entre homens e mulheres. O Conselho Nacional de Mulheres Portuguesas volta a contestar este decreto-lei junto do governo e informa que vai manter o protesto até ser aprovada nova lei onde não haja restrições baseadas no sexo.

O regime Salazarista, a 28 de Junho de 1947, suspende o Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas e a sua sede é encerrada.

Só vinte anos mais tarde, em 26 de Dezembro de 1968, será promulgada uma lei eleitoral considerando eleitores todos os cidadãos portugueses, maiores ou emancipados, que saibam ler e escrever português e não estejam abrangidos por qualquer incapacidade prevista na Lei.

A ditadura de Salazar, que erigiu o liberalismo individualista e o socialismo colectivista como seus principais inimigos político-ideológicos, encarou os homens e as mulheres, não como indivíduos, mas apenas como elementos integrantes da família, o núcleo primário do Estado Novo.

No início dos anos trinta, Salazar definiu o papel da mulher na sociedade, afirmando que ela era, quase sempre, «*o chefe moral da*

família» e assegurando que «a sua função de mãe e de educadora dos seus filhos, não era inferior à do homem». Considerava, porém, que cabia ao homem lutar pela vida «no exterior, na rua», enquanto a mulher devia «defender a vida no interior da casa». Nesta citação estão contidos muitos dos elementos da posição de Salazar sobre as mulheres: por um lado, a aparente igualdade de valor na diversidade de funções; por outro lado, a divisão de espaços – público/privado – entre homens e mulheres e a defesa da família tradicional da qual a mulher constituía o «esteio» e, em terceiro lugar, o propósito do retorno das mulheres ao lar, afastando-as do trabalho remunerado, através de uma aparente valorização da sua função social enquanto mãe e esposa.

A apregoada «superioridade» feminina derivava de uma pretensa função «natural», ou seja, da missão atribuída ao seu sexo, destino fundado na sua biologia, ou seja, capacidade reprodutora de onde derivavam as outras funções. Como a ideologia salazarista não se pautava pelos conceitos liberais de «igualdade», só aceitando o princípio da «diferença sem a igualdade», reservou às mulheres uma esfera própria de actuação, privada e pública, sem atribuir, contudo, ao espaço feminino um valor igual ao do masculino. Apesar da aparente valorização das tarefas femininas, as mulheres, no Estado Novo, foram discriminadas através de leis que as colocavam sob a autoridade masculina, lhes proibiam inúmeras profissões e lhes atribuíram, sem alternativas, espaços específicos de actuação dos quais não podiam sair.

As leis que, no regime salazarista, normatizaram os direitos políticos das mulheres e a sua situação na família, no trabalho e na sociedade basearam-se na Constituição de 1933 que, embora afirmando a igualdade de todos os cidadãos perante a lei e «negando o privilégio do sexo», especificava no seu artigo 5º: «salvo, quanto às mulheres, as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família». Um factor biológico – a «natureza» – e um factor ideológico – o «bem da família» – justificavam as excepções ao princípio de igualdade constitucional.

Durante o Estado Novo, continuou a vigorar um Código Civil que concedeu ao marido o estatuto de «chefe de família», com poderes decisórios relativamente a todos os actos da vida conjugal e à administração dos bens do casal, enquanto a mulher, obrigada a adoptar a residência do marido, era responsabilizada pelo governo doméstico mesmo se trabalhasse fora do lar. As mulheres deixaram também de poder exercer comércio, viajar para fora do país, celebrar contratos e administrar bens sem o consentimento do marido. Era também o «chefe de família» o único detentor do poder paternal, tomando decisões no que dizia respeito aos filhos.

Assim como a situação da mulher na família, submetida à supremacia da autoridade marital, foi esclarecedora da forma como a atribuição de esferas separadas de actuação consoante o sexo não implicava uma

valorização igual das tarefas diferentes, também as proibições do exercício de certas profissões, sob a capa de protecção à mulher, foram reveladoras de que se procurava reservar primeiro aos homens um lugar no mercado de trabalho.

Com a propaganda de retorno da mulher ao lar, o Estado Novo quis atingir fins tanto ideológicos como práticos: manter uma natalidade alta e reduzir a mortalidade infantil, por um lado, travar o desemprego masculino e eliminar a concorrência «desleal» exercida por uma parte do patronato utilizador da mão-de-obra feminina mais barata.

O Estado Novo proibiu às mulheres o exercício de profissões na administração pública, na diplomacia e na magistratura judicial e introduziu a incompatibilidade de outras profissões com o casamento. Era o caso das profissões consideradas «femininas», de que são exemplo telefonistas e enfermeiras, de modo a tornar as mulheres disponíveis para a «maternidade espiritual», assistencial e educativa.

Ao pretender manter as mulheres em tarefas especificamente “femininas”, o Estado Novo reafirmou a separação dos sexos e estabeleceu uma “educação feminina”, embora o primeiro objectivo nunca tenha sido inteiramente atingido, e o segundo só em parte o foi, através da Mocidade Portuguesa Feminina. Mas, no ensino, como no mercado de trabalho, também se assistiu a um antagonismo entre, por um lado, a vontade estatal de uma educação mínima para as raparigas e, por outro lado, a vontade privada que estas tinham de frequentar os vários graus de ensino. O professorado, sobretudo primário, maioritariamente feminino desde a I República, não deixou nunca de se feminizar na exacta medida da sua desprofissionalização e da desvalorização do seu estatuto sócio-profissional.

2.1.1.4 Movimentos reivindicativos na segunda metade do século XX

A segunda metade do século, que há pouco terminou, constituiu uma época histórica particularmente frutuosa para a luta pelos direitos das mulheres, sobretudo nos países ditos desenvolvidos (Estados Membros da União Europeia, EUA, Canadá, Japão, etc.).

Pese embora o facto de o distanciamento temporal não ser de molde a garantir um relato, uma análise e um julgamento supostamente imparciais, de acordo com os cânones que devem nortear a produção do/a historiador/a e alguns dos registos sejam ainda apologéticos, não há que negar a evidência de um caminho evolutivo que conduziu a uma maior justiça, igualdade e equidade nas condições de exercício da cidadania pelas mulheres.

Por exemplo, em Portugal, as mulheres constituíam apenas uma minoria entre os alunos do ensino superior. Com a instauração da Democracia, em 25 de Abril de 1974, é possível chegar ao fim do século sem restrições ao exercício dos direitos políticos – embora em cada cem deputados, mais de oitenta ainda sejam homens – e com uma realidade completamente diferente no ensino superior: mais de dois terços dos diplomados do ensino superior são mulheres e isto quando, inclusive, e no que respeita aos níveis de aproveitamento escolar, o acesso ao ensino superior foi significativamente dificultado.

O acesso, crescentemente generalizado, a métodos anticoncepcionais – ‘a revolução contraceptiva’, como lhe chama *Nadine Lefaucher* – e os progressos no domínio da genética vieram também contribuir para alterações significativas no estatuto da mulher e nas relações entre homens e mulheres ao longo destes cinquenta anos: *“Quando as mulheres utilizam estes métodos, os homens deixam de poder, pela primeira vez na história da humanidade, expô-las contra a sua vontade ao risco da gravidez, e o seu próprio desejo de paternidade torna-se tributário da vontade de maternidade das suas parceiras. Por outro lado, com os progressos da genética, torna-se menos fácil para os homens, não somente atribuir às suas parceiras a responsabilidade da esterilidade (ou da não-produção de rapazes) mas mesmo de continuar a negar as paternidades que eles não desejam assumir.”*

Percorreu-se, portanto, um caminho: em muitos países o acesso das cidadãs ao exercício de direitos políticos e do direito ao trabalho e à educação encontra-se garantido nas leis, todavia, em nenhum país do Mundo, mesmo nos que apresentam índices de desenvolvimento humano mais avançados, se logrou ainda a plena igualdade entre mulheres e homens.

Em alguns países do sudoeste asiático, há mulheres que continuam a ser mortas, mutiladas ou desfiguradas por questões relacionadas com o dote ou por comportamentos considerados desonrosos.

Em muitos países da África Ocidental – e em alguns países da Ásia – continuam a praticar-se mutilações genitais nas crianças de sexo feminino, que deixam sérias sequelas para toda a vida.

Nas teocracias muçulmanas, o acesso das mulheres ao exercício de direitos elementares de cidadania continua fortemente condicionado.

Em termos genéricos é ainda um facto que as mulheres continuam arredadas do poder, seja ele político ou económico, continuam a ser as principais responsáveis pelo trabalho não-remunerado e a auferirem por trabalho igual remunerações inferiores às dos homens – mesmo nos países classificados como desenvolvidos – e a violência de género contra as mulheres cruza todas as fronteiras, sejam elas religiosas, culturais ou regionais.

Todavia, estas e outras questões respeitantes aos direitos das mulheres estão na ordem do dia, graças sobretudo aos movimentos feministas e ao apoio das mulheres que finalmente lograram aceder a lugares de decisão, e aos poucos – com os naturais sobressaltos dos processos históricos – assistiu-se, na segunda metade do século XX, ao início de um processo de mudança que, sustentando-se no acesso ao exercício de facto de direitos de cidadania pelas mulheres, pode ser gerador de uma sociedade mais justa, mais coesa e mais harmoniosa, estruturada em torno do paradigma emergente dos conceitos definidos e defendidos pelas feministas e consagrados pelas suas lutas.

A simples menção da palavra feminismo ou a afirmação "eu sou feminista" suscitam ainda hoje, em Portugal como noutros lados, reacções emocionais que se exprimem não raramente pelo escárnio, cólera, negação ou por uma quase ostensiva indiferença. A palavra feminismo continua a inspirar controvérsia – de facto, até suscita medo numa parte significativa do público em geral.

"Todavia o Mundo move-se..." e muito embora, de quando em quando, a discussão ainda se reacenda, noutras paragens é cada vez mais consensual, hoje em dia, considerar-se o *Feminismo*, no conjunto das várias expressões feministas, uma ideologia social com um apelo e uma potencialidade de mudança idênticos ao de outras ideologias que emergiram no século XIX. De facto, das reivindicações iniciais – direito de voto, direito de acesso à educação, etc. – aos poucos, os movimentos feministas foram aprofundando uma análise crítica da organização da sociedade, que a questiona em todos os domínios com a convicção de que a relação entre os sexos não é um facto natural mas uma relação socialmente construída e incessantemente remodelada que é ao mesmo tempo motor e efeito da dinâmica social.

O *Feminismo*, como doutrina política e social, assumiu nos últimos cinquenta anos do século XX muitas expressões e trilhou muitos caminhos mas todos os *feminismos* prosseguiram um rumo que, com os naturais desfasamentos temporais decorrentes da diversidade das geografias culturais, económicas e religiosas, contribui decisivamente para a dignidade de milhões de pessoas.

Começando por contestar uma exclusão de carácter estrutural que percorre transversalmente toda a sociedade, as feministas exigiram progressivamente a igualdade para as mulheres, a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e, finalmente, nos dias de hoje, a paridade em todos os domínios.

Porém, neste percurso, e à medida que a identidade da cidadania feminina que as mulheres reivindicam foi tomando forma e autonomizando-se da referência inicial, a cidadania masculina, também foi sendo construído e defendido um outro paradigma de organização social

servido por uma outra arquitectura do sistema democrático. Isto é, da rejeição do modelo social que negava às mulheres uma dignidade humana e uma cidadania idêntica à do homem, as militantes feministas chegaram a uma proposta de um novo modelo social servido por novos conceitos, como o da paridade, e por novos direitos, como o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Neste sentido, o *Feminismo* – no conjunto das suas várias expressões feministas – constitui uma ideologia social de mudança suportada por um contínuo debate doutrinário que tem fornecido fundamento para muitas das mais significativas mudanças no domínio da doutrina sobre direitos humanos e da representação e participação democráticas na última metade do século XX.

É hoje, pois, impossível discorrer sobre a História do século que agora acabou sem destacar o importante e decisivo contributo dos movimentos feministas para o desenvolvimento humano.

Esta conclusão tem vindo a ser crescentemente validada pelos/as cientistas das áreas sociais e humanas que se debruçam sobre a era contemporânea e sobre o século passado e é mesmo reconhecida em obras de divulgação dirigidas a públicos não especialistas.

Todavia, continua a não ser fácil assumir publicamente a qualidade de "feminista" pela conotação depreciativa que se lhe atribui.

De facto, a mitificação, a calúnia e a ridicularização vêm perseguindo as militantes pelos direitos das mulheres:

Desde a primeira vaga de feministas organizadas, pejorativamente tratadas ou ridicularizadas pelos políticos e outros "indutores de opinião" nas publicações da época – mesmo quando eram agredidas, presas, torturadas e mortas – passando pela encenação, já na segunda metade do último século, de uma '*queima de soutiens*' que, tendo embora sido denunciada e infatigavelmente desmentida serviu de bandeira durante décadas aos detractores do movimento feminista, até, enfim, às falsas ideias feitas que, ainda hoje, continuam a ser propaladas sobre as/os feministas tudo tem sido feito para espalhar o receio de ser conotada/o com o feminismo, quando afinal o que está em causa são direitos humanos e a luta pelos direitos humanos é seguramente a forma mais nobre de intervenção cívica.

Como se viu, a privação de direitos elementares levou as feministas a ensaiarem um percurso reivindicativo que, naturalmente, começou pela exigência do acesso a esses direitos, tal como a privação de bens essenciais leva as pessoas a estabelecer prioridades que permitam a rápida supressão dessa carência.

O deflagrar da II Guerra Mundial (1939-1945), tal como se verificara aquando da I Grande Guerra (1914-18), introduziu um hiato na luta das mulheres pela consagração de direitos, mas, paradoxalmente, criou condições para avanços *de facto* no plano social que, nas décadas seguintes, ou se consolidaram nos costumes ou foram sendo progressivamente consagrados *de jure*.

Assim, com o fim do conflito, assistiu-se a algumas alterações positivas na dignidade do estatuto de cidadania das mulheres, designadamente no que respeita a direitos elementares de cidadania como o direito de voto e à consagração de disposições mais igualitárias no domínio do direito de família.

Passada, no entanto, a euforia dos vencedores e o desalento dos vencidos, a recomposição da pressão social tradicionalista, a urgência de garantir trabalho aos desmobilizados, a necessidade de colmatar os desequilíbrios demográficos resultantes das perdas em vidas humanas, a diminuição da natalidade e aumento da morbilidade infantil, conjugaram-se para empurrar as mulheres para um regresso ao lar apoiado por políticas natalistas e pela desvalorização do trabalho feminino que pouco antes, em tempo de guerra, fora incensado como patriótico.

Os anos cinquenta pareciam ir ficar marcados pelo retrocesso em todas as frentes da luta pelos direitos das mulheres.

Contudo a História nunca volta ao ponto de partida...

As mulheres tinham participado activamente no esforço de guerra em todos os campos de batalha – na frente como na retaguarda – e tinham experimentado a autonomia que sustenta o reconhecimento de si próprias como sujeitos políticos e sociais.

Assim, se os anos cinquenta registaram retrocessos, nem por isso foram isentos de contradições e as contradições sempre foram aliadas inestimáveis da mudança. A publicidade, por exemplo, ilustrou algumas das contradições alimentando o mito da '*fada do lar*', ao mesmo tempo que apontava as mulheres como público alvo, esperando, portanto, que estas gozassem de suficiente autonomia para serem elas próprias a decidirem sobre a aquisição dos produtos anunciados...

Os anos cinquenta foram também anos de progressivo desenho de tendências que explodiram nos anos sessenta e setenta e se transformaram em padrão no fim do século: assistiu-se a avanços significativos no acesso à educação, à invasão de algumas áreas do mercado formal de emprego, às primeiras manifestações generalizadas da assunção do corpo e da sexualidade feminina, etc. A década de

cinquenta foi a incubadora das mudanças registadas nas décadas seguintes.

É também neste panorama que começam a surgir os primeiros 'Estudos do género' que se expandiram nas duas décadas seguintes a partir sobretudo do Canadá, EUA e Reino Unido. A denúncia do erro de paralaxe sexista que enviesava as observações, os registos, as análises e as conclusões das ciências das humanidades com a re-leitura de algumas teorias até então incontestadas e a análise crítica dos paradigmas estruturantes da sociedade empreendidas pelos 'women's studies' vieram em boa parte contribuir para um discurso reivindicativo mais abrangente, de apelo a uma verdadeira mudança estrutural.

Portugal, poupado à intervenção no conflito pelos interesses conjugados das potências beligerantes, subjugado por uma ditadura onde mesmo os direitos reservados aos homens não podiam ser plenamente exercidos, atrasou-se neste incubar da mudança, que só começou verdadeiramente a ser engendrada a partir do início dos anos sessenta com a crise aberta pela guerra colonial (1961-1974).

A mobilização geral dos jovens entre os dezoito e os vinte e cinco anos abriu espaços às mulheres portuguesas no mercado de trabalho contribuindo, por exemplo, para uma alta taxa de feminização da administração pública muito embora a diplomacia e a magistratura (bem como as polícias e as forças armadas) lhes continuassem vedadas e o direito de voto só pudesse ser exercido sob determinadas condições.

Os anos sessenta foram a confirmação de muitos dos indícios de mudança detectados na década anterior, acelerada pela descoberta e introdução no mercado de métodos contraceptivos acessíveis e altamente fiáveis. O método contraceptivo designado 'pílula' veio finalmente conferir às mulheres, pela primeira vez na história conhecida, o direito a decidirem *de facto* sobre a sua fertilidade. Este é, sem dúvida, o acontecimento mais revolucionário da década.

Porém, e numa primeira fase, a introdução de métodos contraceptivos com significativa margem de fiabilidade veio introduzir novas dissonâncias – ou aprofundar e cambiar as existentes – nas relações entre os sexos e nas suas diferentes formas de perceberem a respectiva sexualidade, o que levaria os movimentos feministas a definir e a reivindicar um novo tipo de direitos.

Efectivamente, se os métodos contraceptivos constituem para as mulheres um meio para finalmente decidirem sobre a sua fecundidade, isto é, "quantos filhos", "de quem" e "quando", para os homens eles constituíram uma ameaça e um impulso. Assim, os anticoncepcionais foram pelos homens, simultanea e contraditoriamente, anatemizados e instrumentalizados. Anatemizados, por irem permitir às mulheres o

exercício sem constrangimentos da "*promiscuidade à qual por natureza, como é sabido, elas já são inclinadas*". Instrumentalizados, porque eliminavam – do seu exclusivo ponto de vista – o único eventual obstáculo à aceitação pela mulher do acto sexual, isto é, uma gravidez indesejada... ..

Como é óbvio, nem as mulheres são "*por natureza*" mais inclinadas à promiscuidade que os homens, nem o risco de uma gravidez constitui o único motivo pelo qual uma mulher pode recusar ter relações sexuais com um homem: as mulheres não passaram a ficar todas disponíveis para todos os homens só porque se tornou possível evitar uma gravidez indesejada!

O movimento *hippie* – e o seu slogan "*Make love not war*" – inicialmente sustentado pelos movimentos feministas de já longa tradição pacifista, revelou-se envenenado por este grosseiro equívoco e feneceu rapidamente com o abandono das feministas e com a sua denúncia da ideologia machista escondida no "*flower power*". Da experiência nasceu o debate que conduziu à definição de uma nova geração de direitos: os direitos sexuais e reprodutivos.

É ainda na década de sessenta que os "*women's studies*" firmam os seus créditos, sobretudo nas universidades americanas e canadianas, e contribuem, com a sua reflexão teórica, não apenas para uma maior diversificação do pensamento feminista – sobretudo no que toca às estratégias – como para o enunciado de princípios, a definição de conceitos e a exigência de direitos que abriram novas perspectivas à declinação contemporânea da Democracia requalificando-a e, desta forma, contribuindo para a sua salvaguarda.

Em meados da década de setenta, inicia-se uma nova reflexão e debate sobre as relações entre género e política, que se traduz em estudos que testam e questionam, numa perspectiva feminista, as doutrinas sobre a cidadania e o Estado e as teorizações sobre a relação público-privado. A constatação de que os direitos políticos de representação e participação democráticas não estão assegurados e de que a produção legislativa por si só não logra eliminar as desigualdades conduz a uma análise de conjunto e de pormenor cada vez mais profunda dos mecanismos de exclusão, que se traduz no reconhecimento de que novas questões em torno do exercício da cidadania feminina devem ser equacionadas.

Reacende-se também a querela entre "*igualitarismo*" e "*diferencialismo*", protagonizada sobretudo pelas correntes feministas designadas por liberais e radicais, querela de que os avanços na doutrina que sustenta os direitos humanos são também devedores.

Apesar de tudo, há mais mulheres em postos de decisão, e estas intervêm no debate procurando definir novos conceitos que sustentem

uma intervenção apostada em garantir a efectividade dos direitos. É assim que, da contradição aparente entre igualdade e diferença, emerge um novo conceito como uma síntese possível, o conceito de 'igualdade de oportunidades' que deve ser prosseguido com recurso a uma política correctiva voluntarista denominada 'acção positiva', a qual seria suposto contribuir para resolver o problema da garantia da efectividade dos avanços no domínio da legislação.

No início dos anos oitenta, a questão do poder está definitivamente instalada no debate e no discurso feminista. Porque tem que ser ocupado e instrumentalizado. Porque tem que ser desmantelado para ser construído a partir de alicerces e em moldes completamente diferentes. Ou porque não deve sequer constituir uma questão central da luta pelos direitos das mulheres.

Defende-se que basta prosseguir a realização dos princípios através de políticas voluntaristas. Defende-se que o sistema atingiu o limite de renovação e que há que acelerar a inevitável ruptura. Defende-se enfim, que, sendo as mulheres e os homens as duas faces do ser humano, há que estruturar a sociedade em torno de paradigmas que percepcionem com idêntica dignidade as mulheres e os homens traduzindo um verdadeiro contrato de género.

Em finais da década de oitenta, o feminismo institucional, em particular as "*fémocrates*" ligadas ao Conselho da Europa, contribuem para um avanço importante da doutrina que sustenta a luta pelos direitos das mulheres ao definirem um novo conceito, o conceito de '*paridade*' que ao longo da década irá ser progressivamente adoptado pelos movimentos feministas organizados.

2.1.2 O Direito como reforço da desigualdade

Continuando a interrogarmo-nos sobre as razões da desigualdade entre as mulheres e os homens, constatamos que o direito teve aí um papel muito significativo.

Pela mão da lei, os homens foram reconhecidos com tendo um estatuto jurídico superior ao das mulheres. Decorria da lei a hierarquia nas relações sociais entre uns e outras. A lei estabelecia direitos e deveres desiguais para homens e mulheres.

Nesta secção recordam-se algumas disposições legais que evidenciam o modo como o direito foi um factor de reforço da desigualdade em Portugal.

2.1.2.1 Dos primeiros textos constitucionais à Constituição de 1911

Datada de 23 de Setembro de 1822, a primeira Constituição Portuguesa teve origem na revolução de 1820 e apresenta-se como um diploma de notável avanço legislativo, reconhecendo os *"direitos e deveres individuais dos portugueses"*, nomeadamente introduzindo o estatuto de cidadão (art. 21º). São reconhecidos, ainda, a todos os portugueses, o direito à liberdade, à segurança e à propriedade (art. 1º), bem como o direito de manifestar a sua opinião (art. 7º).

De uma maneira geral, este texto constitucional, à parte alguma terminologia marcada pela prevalência do masculino (*"filho de pai português"*), prima pela imparcialidade formal, não permitindo a distinção entre portugueses *"que não seja a dos seus talentos e das suas virtudes"* (art. 12º). Todavia, e apesar de a norma garantir o direito à liberdade de todos os portugueses (art. 1º), delega na lei a possibilidade de a mesma a limitar, na medida em que este direito consiste em *"não ser obrigado a fazer o que a lei não manda ou a deixar de fazer o que ela não precise"* (art. 2º).

Posteriormente, a Carta Constitucional constituiu um retrocesso nos direitos dos portugueses, ao reforçar *"os poderes de propriedade de el-rei, sobre a Nação"*. Da mesma forma, e no seguimento da Constituição de 1822, a Carta delegava na lei o poder de limitar os direitos dos portugueses. A Constituição e a Carta eram documentos de regulação das relações entre o poder político e os *"portugueses"* e nada mais.

Seguindo a orientação dos anteriores diplomas, encontra-se a Constituição de 1838, que veio acrescentar que *“é livre a todo o cidadão resistir a qualquer ordem que manifestamente violar as garantias individuais, se não estiverem legalmente suspensas”* (art. 25º).

Uma questão se coloca: se as Constituições garantiam a igualdade formal dos Portugueses, onde se encontra o fundamento da discriminação?

Convirá, como resposta, reforçar o que anteriormente já foi referido: o texto constitucional não era entendido, na altura, com o valor que hoje atribuímos. Tratava-se de um documento no qual se estabeleciam os direitos políticos, reservando-se à lei toda a regulamentação dos direitos civis.

Será neste contexto que se justifica o facto de o primeiro Código Civil Português, datado de 1/7/1867, ter retirado todos os direitos individuais à mulher, sem que por causa disso, tenha sido considerado inconstitucional.

Indicam-se alguns preceitos isolados, sendo certo que a conjugação destes com outros pode constituir matéria legal discriminatória e desvalorizadora da posição das mulheres.

Apesar de o princípio geral ser o de que *“A lei civil é igual para todos, e não faz distinção de pessoas, nem de sexo, salvo nos casos que forem especialmente declarados”* (art. 7º), diversas normas específicas, como as que se transcrevem, derrogam o princípio geral:

- ◆ *“A mulher casada tem por domicílio o do marido, não se achando separada judicialmente de pessoas e bens, salva a disposição do § 2º do art. 53º”* (art. 49º);
- ◆ *“As mães participam do poder paternal e devem ser ouvidas em tudo o que diz respeito aos interesses dos filhos; mas é ao pae que especialmente compete durante o matrimónio, como chefe de família, dirigir, representar e defender seus filhos menores, tanto em juízo, como fóra delle”* (art. 138º);
- ◆ *“Podem afiançar todos os que podem contractar, excepto as mulheres, não sendo commerciantes”* (art. 819º);
- ◆ *“É válida porém, a fiança prestada por mulheres, ainda que não sejam commerciantes:*
 - 1º *No caso de fiança de dote para casamento;*
 - 2º *Se houverem procedido com dolo em prejuízo do credor;*
 - 3º *Se houverem recebido do devedor a coisa ou quantia sobre que recáe a fiança;*

4º Se se obrigarem por cousa que lhes pertença, ou em favor dos seus ascendentes ou descendentes” (art. 820º);

- ◆ *“A mulher não pode privar o marido, por convenção ante-nupcial da administração dos bens do casal; mas póde reservar para si o direito de receber, a titulo de alfinetes, uma parte dos rendimentos de seus bens, e dispor della livremente, com tanto que não exceda a terça parte dos dictos rendimentos liquidos” (art. 1104º);*
- ◆ *“A mulher não póde contrahir dividas sem auctorisação do marido, excepto estando elle ausente ou impedido, e se o fim para que a divida foi contrahida não permite que se espero pelo seu regresso, ou pela cessação do impedimento” (art. 1116º);*
- ◆ *“O domínio e posse dos bens comuns está em ambos os cônjuges, em quanto subsiste o matrimonio; a Administração, porém, dos bens do casal, em excepção dos proprios da mulher, pertence ao marido. § único: A mulher só póde administrar por consentimento do marido, ou no seu impedimento ou ausencia” (art. 1117º);*
- ◆ *“Ao marido incumbe, especialmente, a obrigação de proteger e defender a pessoa e os bens da mulher; e a esta a de prestar obediência ao marido” (art. 1185º);*
- ◆ *“A mulher tem obrigação de acompanhar o seu marido, excepto para paiz estrangeiro” (art. 1186);*
- ◆ *“A mulher auctora não póde publicar os seus escriptos sem o consentimento do marido; mas póde recorrer á auctoridade judicial em caso de injusta recusa delle” (art. 1187º);*
- ◆ *“A administração de todos os bens do casal pertence ao marido, e só pertence à mulher na falta ou impedimento delle” (art. 1189º);*
- ◆ *“A mulher não póde, sem auctorisação do marido, adquirir ou alienar bens, nem contrahir obrigações, excepto nos caos em que a lei especialmente o permte”. § único: Se o marido recusar indevidamente a auctorisação pedida pela mulher; poderá esta requerer supprimento ao juiz de direito respectivo, que, ouvindo o marido, a concederá ou negará, como parecer de justiça” (art. 1193º).*

Como se constata, as derrogações ao princípio geral, constituíam, no velho Código Civil Português, reforços do direito à desigualdade entre as mulheres e os homens.

Outro exemplo flagrante pode ser encontrado no Código de Processo Civil de 1876, notavelmente comentado por Teresa Pizarro Beleza, em “Mulheres. Direito Crime ou Perplexidade de Cassandra”:

“ ... o Código de Processo Civil (de 1876) previa o depósito da mulher casada (arts. 477º e seguintes) como acto preparatório ou como consequência da acção de separação:

Assim, a mulher casada que quisesse sair do lar conjugal só o poderia fazer mediante requerimento para ser depositada. (...)

O depósito seria feito em casa de família honesta que o juiz escolheria (...)

Não fora tudo isto e a saída do lar conjugal ou o não acompanhamento do marido davam (nota nossa: vd. art. 1186º do Código Civil) direito à entrega judicial (...)

As expressões “depósito” e “entrega” dão-nos, mais do que na dimensão da discriminação, a medida exacta da reificação da mulher na lei.

É como se estivéssemos perante um “fardo”, cujo depósito ou entrega o marido pudesse, a seu bel prazer, accionar. Aliás, é ainda curioso o processo especial, previsto no art. 666º do Código de Processo Civil de 1876, de recebimento da mulher.

O pressuposto dessa acção consistia no abandono da mulher por parte do marido. Mas era à mulher que cabia requerer, ou seja, pedir, ao marido que a recebesse em casa. De resto, é estranho: se ele a abandona como há-de depois estar em casa para a receber?

Mais: se ele a abandona não há-de ela ter abandonado. Não há-de ela, portanto, ter saído de casa. Porque haveria então de ser recebida?”

A Constituição de 1911, em nada veio alterar a corrente dos anteriores textos constitucionais, mantendo as mesmas garantias formais, mas permitindo que a lei concedesse um tratamento diferenciado aos homens e às mulheres.

Haverá, contudo, de realçar alguns aspectos, nomeadamente, quanto ao voto das mulheres. A lei civil atribuía o direito de voto aos ‘chefes de família’. Uma mulher viúva, ao ser chefe de família, naturalmente poderia votar. Todavia, o Decreto 3997, de 30 de Março do 1918, na sequência do episódio já referido que Carolina Beatriz Ângelo, médica, viúva e ‘chefe de família’, protagonizou ao concretizar o exercício do direito de voto, veio estreitar o alcance do texto constitucional, referindo que “*Serão eleitores dos cargos políticos e administrativos todos os cidadãos do sexo masculino...*” (art. 3º), e que “*São elegíveis todos os cidadãos com capacidade para serem eleitores.*” (art. 6º).

2.1.2.2 Da Constituição de 1933 à implantação da democracia

Como já se indicou, o Estado Novo agravou significativamente o estatuto das mulheres. O que se deve, em parte, ao novo ideário sócio-

-político, o corporativismo, que assentava na ideia do “bem, comum”, do “interesse geral” e do “Estado Pai”, tendo como ideal de base a família.

Neste contexto, a Constituição de 1933 estabelece a igualdade de direitos e deveres dos cônjuges, quanto à sustentação e educação dos filhos (art. 12º), mas logo a seguir atribui à lei a possibilidade de estatuir *“as normas relativas às pessoas e bens dos cônjuges, ao pátrio poder e seu suprimento, aos direitos de sucessão na linha recta ou colateral e ao direito de alimentos”*.

Às famílias a Constituição atribui competência para eleger as Juntas de Freguesia, cabendo este direito ao respectivo chefe (art. 17º).

Neste contexto se entende o alcance do art. 5º § único, a que já se fez referência, quando estabelece que *“a igualdade perante a lei envolve o direito de ser provido nos cargos públicos, conforme a capacidade ou serviços prestados, e a negação de qualquer privilégio de nascimento, nobreza, título nobiliárquico, sexo ou condição social, salvas, quanto às mulheres diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família e, quanto aos encargos ou vantagens dos cidadãos, as impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisa”*.

Na mesma linha dos outros textos constitucionais, este define as atribuições formais dos cônjuges, mas remete para a lei civil - o Código Civil de 1867 - os restantes direitos e deveres. A igualdade formal dos cidadãos perante a lei é apenas formal, já que se permite a discriminação em relação às mulheres por razões relacionadas *“com a sua natureza e com o bem da família”*, o que, aliás, já foi objecto de análise.

Com efeito, que tipo de natureza poderia justificar que a carreira das mulheres terminasse em escriturária-dactilógrafa de 1ª classe? Como poderia esta limitação de categoria contribuir para o bom desempenho das mulheres na família, quando o que se verifica é que quanto mais qualificadas e classificadas são as mulheres – tal como se verifica com os homens -, melhores condições podem proporcionar ao seu agregado familiar?

Em 1971, alterou-se o art. 5º da Constituição da República Portuguesa conservando a expressão *“salvas, quanto às mulheres, as diferenças resultantes da sua natureza”* e omitindo o *“bem da família”*.

Ao nível do trabalho, o Estatuto do Trabalhador Nacional – DL nº 23.048 de 23 de Setembro de 1933, no seu artigo 31º referia equivaler o trabalho das mulheres ao dos menores, estipulando que *“o trabalho das mulheres e dos menores, fora do domicílio, será regulado por disposições especiais conforme as exigências da moral, da defesa física, da maternidade, da vida doméstica, da educação e do bem social”*,

resultando daqui que aquele estatuto, ou seja a lei do trabalho, não era aplicável ao trabalho de mulheres e de menores.

Embora nunca tenha havido legislação especial sobre o trabalho das mulheres, importa registar, todavia, a intenção dos legisladores em salvaguardar as mulheres quanto à moral, defesa física, maternidade, vida doméstica, educação e bem social, reforçando as assimetrias em relação aos homens e os mitos da “fada do lar”, “mãe galinha”, etc.

Sublinha-se, uma vez mais, que todos os diplomas legislativos relativos às mais diversas áreas (Casas do Povo, Trabalho e Providência, Código Civil, contrato de trabalho, maternidade, encargos familiares, etc.) tinham a implícita a visão do ‘chefe de família’.

Como se referiu, as sucessivas Constituições foram reservando à lei, a possibilidade de restringir direitos, conforme mais adequado às circunstâncias da situação em causa. O Código Civil de 1867 restringia fortemente os direitos humanos, discriminando taxativamente a situação da mulher/cidadã em relação ao homem/cidadão. A título de exemplo, podemos referir que o tratamento do adultério era diferente conforme se tratava de mulher ou homem. Da mesma forma a penalização do mesmo acto, pelo Código Penal, era distinta. O adultério da mulher era sempre punido com uma pena severa de prisão maior de 2 a 8 anos e o do marido só era punido, com multa de 3 meses a 3 anos, quando este tivesse “manceba teúda e manteúda na casa conjugal”. Acresce que o adultério da mulher, além de sanção penal mais grave, dava direito ao marido requerer a separação de pessoas e bens, enquanto o adultério do marido só podia dar lugar a causa legítima de separação quando fosse cometido “*com escândalo público, ou completo desamparo da mulher, ou com concubina teúda e manteúda no domicilio conjugal*” (art. 204º nº 2 Código Civil 1867). Nem sempre a separação de pessoas, no caso de adultério da mulher, envolvia a separação de bens. Esta diferença de regime justificava-se pelo maior escândalo social provocado pela mulher e as suas repercussões na determinação da paternidade dos filhos. Com a República, a nova legislação proclama a igualdade no casamento. O crime de adultério passa a ter o mesmo tratamento, quer cometido por homens, quer por mulheres.

Também no Código Civil de 1867 se declarava que a mulher tinha obrigação de acompanhar o seu marido, excepto para país estrangeiro (art. 1186º). O Decreto nº1, de 25 de Dezembro de 1919, limitou a obrigação imposta à mulher, dispensando-a de seguir o marido, quando ele pretendesse mudar-se sem o seu acordo, para as colónias. Caberia, neste caso, ao juiz decidir.

Mais recentemente e no Código Civil de 1966, a residência do casal continuava a ser definida pela residência do marido, que era o chefe de

família (art. 1674º), sendo lícito à mulher exigir judicialmente que o marido a recebesse na sua residência, salvo alguns dos casos previstos na lei. Este primado da residência do marido poderia só ser excepcionado pela “justificada repugnância” pela vida em comum, por maus tratos, pelo exercício, pela mulher, de funções públicas ou se encontrar pendente acção de declaração de nulidade ou de anulação do casamento.

O Código Civil de 1966 consagrou expressamente que o marido era o *“chefe de família, competindo-lhe, nessa qualidade, representá-la e decidir em todos os actos da vida conjugal comum, sem prejuízo do disposto nos artigos subsequentes”*. Também o art. 1636º do mesmo Código Civil estipulava que *“a falta de virgindade da mulher ao tempo do casamento”*, constituía erro que viciava a vontade de modo relevante para efeitos de anulação do casamento.

O Código Civil atribuía o governo doméstico à mulher, enquanto durasse a vida em comum. Tratava-se da contraparte do poder marital, constituindo uma norma de interesse e ordem pública, não sendo lícito ao marido a privação desse direito.

Quanto ao exercício do comércio, o mesmo era vedado à mulher se não tivesse o consentimento do marido, salvo se fosse administradora de todo o patimónio do casal ou vigorasse o regime de separação de bens. Esta regra assentava na ideia que o exercício do comércio poderia acarretar a perturbação na vida do lar.

Ao contrário do que previa o Código Civil de 1867, que não permitia que a mulher autora publicasse os seus escritos sem o consentimento do marido, o Decreto nº 1, de 25 de Dezembro de 1910, havia já rompido com a proibição igualando a situação jurídica do marido e da mulher. O Dec. 13725, de Junho de 1927, manteve esta orientação, mas concedeu a qualquer um dos cônjuges a possibilidade de se opôr à publicação ou representação da obra do outro quando pudesse constituir escândalo público com reflexos na sua pessoa.

Em matéria laboral, dispõe o Decreto-Lei 47032, de 27 de Maio de 1966 que

- *“A entidade patronal tem o dever de patrocinar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando, de modo especial, pela preservação da sua saúde e moralidade”* (art. 113º);
- *“A mulher casada tem sempre capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho”* (art. 114º);
- *“1. São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:*
 - a) *Receber, em absoluta igualdade de condições e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;*

- b) *Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;*
- c) *Faltar até 60 dias consecutivos na altura do parto, sem redução do período de férias nem prejuízo de antiguidade e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de retomar imediatamente o trabalho, prolongá-lo nos termos do art. 72º;*
- d) *Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição, me redução do período de férias.*

2.A entidade patronal que não observar o disposto na alínea c) do nº anterior, além de incorrer na sanção prevista na alínea e) do art. 123º, ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período referido na mesma alínea c) do presente artigo, independentemente da indemnização prevista nos arts. 106º e 107º" (art. 115º);

- *"O acesso das mulheres a qualquer profissão, emprego ou trabalho só pode ser condicionado, limitado ou proibido por lei, despacho de regulamentação do trabalho ou convenção colectiva, para salvaguarda da sua saúde ou moralidade ou para defesa da família" (art. 116º).*

Este diploma foi revogado pelo actual DL 49.408, de 24 de Novembro de 1969, que se encontra em vigor, com alterações. Mantiveram-se algumas ideias que convirá salientar:

- *"1. A entidade laboral tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando, de modo especial, pela preservação da sua saúde e moralidade.*
2. É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens" (art. 116º);
- *"1. É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com a mulher casada.*
2. Poderá, porém, o marido não separado judicialmente ou de facto opor-se à sua celebração ou manutenção alegando razões ponderosas.
3. Deduzida a oposição, o contrato só pode ser celebrado ou subsistir se o tribunal de trabalho a julgar justificada" (art. 117º).

A título de protecção das mulheres há trabalho que lhes é proibido (Portaria 186/73, de 13/3):

"1. São proibidos às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequente e regular das seguintes substâncias tóxicas:

Mercúrio, seus amálgamas e compostos orgânicos e inorgânicos; esteress tiossulfúricos; sulfureto de carbono; benzeno e seus homólogos; derivados nitratos e cloronitratos dos hidrocarbonetos benzénicos; denitrofenol; benzina e seus homólogos; naftalinas e seus homólogos (...)

(...).

3. São também proibidos às mulheres os seguintes trabalhos:

- a) Os trabalhos em atmosfera de ar comprimido;*
- b) Os trabalhos subterrâneos em minas de qualquer categoria;*
- c) Os trabalhos que exijam transporte manual de cargas cujo peso exceda 27 kg;*
- d) Os trabalhos que exijam o transporte manual regular de cargas cujo peso exceda 15 kg;*
- e) Os trabalho que exponham a radiações ionizantes, nos termos da legislação em vigor".*

2.1.2.3 A democracia e os novos diplomas legislativos

A Revolução de 25 de Abril veio impor uma nova filosofia política, social e económica, que produziu alterações essenciais no tratamento jurídico das mulheres. O direito passou a tratá-las como seres humanos iguais em direitos aos homens, ficando sem efeito todas as disposições que as considerassem com uma capacidade diminuída ("capitis diminutio").

Mulheres e homens passaram a ter o mesmo estatuto jurídico, desaparecendo da lei a figura do 'chefe de família'.

Foi assegurada a igualdade de género no trabalho e no emprego (DL 392/79, de 20 de Setembro), criando-se para o efeito uma Comissão tripartida - a CITE - com poderes definidos e específicos neste âmbito.

O Direito e as normas jurídicas são, na maioria das vezes, o reflexo do sentir de uma sociedade, mas também são, noutras vezes, a vontade de alguns sobre o destino dos outros. Há que ter, por isso, muito cuidado quando se tem nas mãos o poder de legislar. Antes de mais, a lei deverá ser um instrumento de mudança para o bem estar e para a dignificação daqueles que, por razões várias, são marginalizados. Não nos podemos esquecer, todavia, que o Direito também reflecte uma vivência, um

modo de pensar e estar de uma sociedade, numa determinada época. Só assim poderemos entender a evolução legislativa, nomeadamente, em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

Por tudo isto, quando muitas vezes se diz que 'a igualdade não se faz por decreto', pretendendo-se com isso significar que não é a lei o mais importante, mas a atitude de cada pessoa querer viver em igualdade, há que ter presente que, acima de tudo, a igualdade não se faz sem decreto.

É preciso mais que a lei, mas não menos que do que ela. Um Estado de direito democrático como o nosso, rege-se pela lei e os comportamentos das pessoas são valorados positiva ou negativamente pela ordem jurídica, em função da sua conformidade com a lei.

Sem lei que reconheça a igualdade entre as mulheres e os homens, não poderá ser invocada discriminação perante os tribunais.

As normas que atrás se transcreveram e que correspondem a um longo passado de discriminação legal contra as mulheres, a que as pessoas se habituaram como se fosse 'natural' e por isso insusceptível de mudança, constituem uma das explicações mais claras para a construção e para a dificuldade da eliminação da desigualdade de facto entre as mulheres e os homens.

2.2 Que mecanismos reproduzem a desigualdade?

Para além da História e do Direito, muitas são as práticas sociais que mantêm no quotidiano as assimetrias entre as mulheres e os homens, impedindo a partilha igual de todos os direitos, de todos os poderes e de todas as responsabilidades.

Neste contexto se analisam as práticas organizacionais na actividade profissional, na vida familiar e nos processos de tomada de decisão.

Igualmente se aprecia o modo como a escola é ou não veículo para a igualdade de género, não só através das oportunidades que oferece, mas também nos modelos que propõe.

Evidencia-se também a importância da linguagem no reforço da ficção que constitui o masculino neutro e no reconhecimento do igual valor do género.

Por último, sublinha-se como a persistência da violência em função do sexo, sendo uma manifestação da assimetria de poder entre as mulheres e os homens, radica essencialmente na convicção de que há papéis sociais específicos para umas e outros, e assim, para além de atentar directamente contra os direitos humanos, é um fortíssimo meio de reprodução da desigualdade.

2.2.1 Práticas organizacionais no trabalho e no emprego: o paradigma masculino na organização do mundo laboral – as mulheres ‘ausentes’

Conforme referido no capítulo I, a inserção das mulheres no sistema de emprego atinge uma expressão numérica significativa, mas concretiza-se em condições de desigualdade, que se traduz em discriminação, embora se possam configurar casos pontuais de discriminação contra homens no mercado de trabalho.

Com efeito, o mercado de trabalho rege-se ainda por um padrão marcadamente masculino, pressupondo uma disponibilidade integral dos homens para a vida profissional, a que corresponderia a disponibilidade integral das mulheres para as tarefas inerentes aos cuidados da família e do espaço doméstico.

A organização do mercado de trabalho continua assim a reger-se pela ficção de que as mulheres estão “ausentes” dele, ou embora participem, espera-se que tenham um comportamento conforme ao paradigma masculino, ou seja, que tenham a disponibilidade total que é suposto os homens também terem.

Não sendo óbvia essa disponibilidade total, o mercado discrimina as mulheres, como categoria minoritária.

Nem sempre a discriminação é clara ou directa na produção de um tratamento desfavorável relativamente às mulheres, em função exclusivamente do sexo. Muitas vezes ela é indirecta, ou seja, gerada por normas ou práticas que, sob a aparência de uma neutralidade formal, provocam resultados muito mais gravosos num conjunto de mulheres do que de homens.

A lei portuguesa define discriminação directa em função do sexo no trabalho e no emprego¹, como *“toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho”*, e considera que existe discriminação indirecta pelos mesmos motivos, *“sempre que uma medida, um critério ou uma prática aparentemente neutra prejudiquem de modo desproporcionado os indivíduos de um dos sexos, nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar, não sendo justificados objectivamente por qualquer razão ou condição necessária não relacionada com o sexo”*².

Constituem exemplos de *discriminação directa*:

- A existência de categorias profissionais, cuja denominação exclui as pessoas de um ou de outro sexo e que recebem retribuições distintas em cada caso, menores quando a categoria é específica para mulheres;
- A existência de retribuições inferiores para as mulheres numa mesma categoria;
- A proibição expressa de realização de determinados trabalhos, salvo no caso de protecção da função genética, ou o impedimento de acesso a certas categorias profissionais;
- A existência de ofertas de emprego dirigidas especificamente a um dos sexos, salvo quando as características pessoais são consideradas requisitos fundamentais para o exercício da profissão, ou

¹ Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, artigo 2.º-a)

² Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro, artigo 2.º

seja, constituem uma qualificação objectivamente indispensável para o trabalho (atriz/actor; modelo masculino/modelo feminino, etc.);

- A existência de regras de funcionamento interno diferenciadas para mulheres e homens (normas quanto a vestuário, métodos de controlo anti-roubo).

Constituem exemplos de *discriminação indirecta*:

- A segregação profissional que leva à ocupação de postos de trabalho diferentes por homens e por mulheres, da qual resulta, em geral, um menor reconhecimento dada a qualificação exigida pelos postos ocupados pelas mulheres e impede à partida a igualdade de tratamento e de oportunidades;
- A inadequação das nomenclaturas de classificação profissional;
- O pagamento de salários e de prémios baseado em conceitos e critérios, como a antiguidade e o esforço físico, que beneficiam prioritariamente os trabalhadores do sexo masculino, não se reconhecendo valor à monotonia das tarefas repetitivas ou à exigência de minúcia, mais presentes nos postos de trabalho ocupados pelas mulheres;
- O não pagamento de prémio de assiduidade às mulheres que têm que faltar ao trabalho por assistência à família. devido à quase inexistência da partilha com os homens das tarefas inerentes às responsabilidades da vida familiar, e à escassez de equipamentos sociais de apoio à vida familiar;
- A programação de actividades de formação inicial e contínua em horários e em condições que não têm em conta que, na prática, são as mulheres que, para além das responsabilidades profissionais, asseguram as responsabilidades de apoio à vida familiar (em horários pós-laborais ou em locais distantes do posto de trabalho ou da residência);
- A definição de condições de acesso a benefícios sociais que, de igual modo, não atendem à situação concreta de homens e mulheres, no que diz respeito aos vínculos laborais, regimes de trabalho, interrupções de carreira.

a) Estereotipificação dos postos de trabalho

Na concepção dos postos de trabalho, é reproduzida a organização tradicional do trabalho, ou seja, define-se um certo posto de trabalho como feminino ou como masculino.

O modo de obter um emprego depende frequentemente de se corresponder a “uma certa idade, um determinado sexo e talvez também com alguma competência mais ou menos definida”.

Para além das razões pertinentes comuns aos homens e às mulheres, no caso destas, o critério da idade interessa, sobretudo, pela indicação que fornece quanto à fase do ciclo de vida em que se encontram, para, em função disso, se perspectivar as suas responsabilidades domésticas presentes e futuras, antecipando-se assim padrões de assiduidade, flexibilidade de horário, etc.

A segregação em função do sexo dos postos de trabalho pode verificar-se mais acentuadamente em relação a sectores específicos e revela-se em múltiplos aspectos:

i. Na estruturação das carreiras profissionais e nos perfis definidos.

Exemplos:

- no sector da cortiça, a escolha final das rolhas (função de controlo de qualidade) é realizada por mulheres com a categoria de escolhedoras, correspondente ao nível mais baixo da estrutura de carreiras;
- nas secções de talho dos supermercados trabalham habitualmente homens, com a categoria de encarregado de talho, enquanto nas secções de peixaria, onde trabalham quase só mulheres, todas têm a categoria de operadora, não existindo a categoria de encarregada.

ii. Na organização do tempo de trabalho

Os horários de trabalho são habitualmente estabelecidos na perspectiva quase exclusiva do aumento da produtividade do trabalho e sem a preocupação de atender a horários escolares, comerciais ou dos serviços públicos, dado que, num paradigma de trabalhador homem exclusivamente com funções de produção, seria a mulher que se ocuparia das tarefas inerentes à esfera privada. Quando o mercado de trabalho se abriu para as mulheres, foi-lhes simultaneamente exigido que compatibilizassem horários de trabalho e restantes responsabilidades. Daí a feminização do regime de trabalho a tempo parcial, e, de uma maneira geral, dos postos de trabalho com menos exigências de formação, etc., o que também implica retribuições mais reduzidas e condições mais difíceis de progressão profissional. É no momento em que as questões da desigualdade e da discriminação entre os sexos se colocam de uma maneira clara e as mulheres começam a reivindicar o acesso a outros postos de trabalho mais qualificados e melhor remunerados, que se impõe a evidência de que os horários de trabalho, perspectivados com base na divisão sexual do trabalho, são demasiado rígidos e incompatíveis com as necessidades extra-

laborais de qualquer pessoa. Este é um domínio em que é particularmente evidente que o actual modelo de organização do trabalho é masculino, já que pressupõe que os seus actores principais continuam a ser homens e que as mulheres, ausentes deste mundo, permanecem em casa a cuidar das necessidades de todos.

iii. Nas políticas salariais

Dado que hoje a igualdade retributiva está consagrada na lei segundo o princípio de salário igual para trabalho de igual valor, o processo de diferenciação de salários entre mulheres e homens resulta fundamentalmente da estruturação de carreiras e pelas nomenclaturas de classificação dos postos de trabalho. Um exemplo flagrante é a comparação entre os salários mais elevados praticados nos ramos da metalomecânica e metalúrgica, em que poucas mulheres trabalham, com os do ramo da indústria electrónica, altamente feminizado e com baixos salários.

iv. Nas instalações dos espaços de trabalho

O modo como as instalações se encontram previstas pressupõe a sua utilização, em geral e tradicionalmente, por mão-de-obra masculina. Daí as resistências que a feminização de certas funções profissionais tem encontrado (ex. sector metalúrgico, onde os balneários se destinam habitualmente aos homens, bem como profissões militares e paramilitares, bombeiros, etc.).

v. No processo de auto-selecção de trabalhadores/as

Por razões culturais e estereótipos interiorizados, também os trabalhadores se auto-limitam na candidatura a profissões tradicionalmente ocupadas por pessoas do sexo oposto. É o caso de mulheres que não concorrem a postos de carpinteiro ou serralheiro, e o dos homens que não concorrem a postos de costureira, educadores de infância, empregadas domésticas. Sublinha-se que, contrariamente à lei, muitas designações de posto de trabalho ainda se divulgam ou no masculino ou no feminino, correspondendo e aprofundando a segregação do mercado de trabalho. Importa também ter em conta que quem está integrado num posto de trabalho maioritaria e tradicionalmente ocupado pelo sexo oposto encontra inicialmente fortes resistências, em geral ultrapassadas com o passar do tempo e com uma cultura de empresa que propicie a sã convivência e o respeito mútuo.

vi. Na escolha das profissões

O paradigma masculino do mercado de trabalho reflecte-se também no frequente condicionamento das/os jovens para opções escolares pouco propícias a escolhas profissionais futuras susceptíveis de gerar alternativas que contrariem a actual segregação.

b) Recrutamento e selecção de pessoal

Tendo em conta a importância de um trabalho remunerado para a sobrevivência individual em condições de independência e liberdade, é fundamental que homens e mulheres disponham de iguais condições de acesso ao mercado de trabalho. Daí a importância de que o recrutamento e a selecção de recursos humanos se processem em condições adequadas.

A definição das exigências e qualificações para o posto de trabalho, assim como os procedimentos e critérios de selecção a utilizar, por parte da entidade recrutadora, é, muitas vezes, sexista. Estas situações, de que há notícia mas de que não há queixa formal dada a precariedade do posto de trabalho e o receio de não selecção futura, podem ser detectadas pelo estudo dos Balanços Sociais, designadamente através da distribuição com base no sexo pelas diversas carreiras/categorias, das habilitações e tipo de contratação utilizada.

A incidência verifica-se sobretudo sobre nos seguintes aspectos:

- Divulgação da vaga existente

Ausência de neutralidade na divulgação das ofertas de emprego, que, apesar da expressa proibição da lei, são dirigidas a um sexo específico: quer a nível formal, quando publicitadas na comunicação social, quer informalmente quando constam de anúncios em montras ou quando a circulação da informação é oral.

Por outro lado, muitas das vagas não são publicamente anunciadas: pede-se a pessoas que trabalham na empresa que arranjem alguém com determinado perfil, muito vagamente definido.

- Requisitos exigidos

É frequente a exigência de requisitos subjectivos, especialmente físicos, quando se pretende recrutar mulheres.

- Informações solicitadas nos formulários de candidatura ou nas entrevistas realizadas

Nos formulários a preencher pelas/os candidatas/os, para além das informações sobre habilitações escolares, experiência e conhecimentos profissionais, é usual a questão sobre a 'disponibilidade' da pessoa. Especialmente nos sectores femininizados, ainda surgem perguntas sobre a vida pessoal da candidata, se é casada, se pensa casar, se tem filhos ou se pensa ter. Mas, como legalmente são proibidas perguntas sobre a vida privada, é muitas vezes utilizada a entrevista para obter estas informações que poderão condicionar a selecção. Nestes processos também se registam situações de assédio sexual.

- Tipo de contratação

As mulheres são mais frequentemente contratadas a termo e durante mais tempo, o mesmo acontecendo com a oferta de trabalho a tempo parcial.

c) Estruturação das carreiras

Quer a segregação horizontal e a feminização das categorias segregadas quer a segregação vertical resultam dos dados estatísticos. No primeiro caso, chega a recorrer-se à denominação dessas categorias no feminino, enquanto às restantes se utiliza o género masculino. No segundo caso verifica-se que a maioria das mulheres estão integradas em categorias sem progressão, ou que o tempo necessário para chegarem ao topo é habitualmente superior ao dos seus colegas.

Tal resulta em grande parte da inexistência, quer em muitas empresas, quer em contratos colectivos, da obrigatoriedade de critérios objectivos para a progressão na carreira, que assim fica dependente do poder discricionário das chefias. Como os lugares de chefia são maioritariamente desempenhados por homens, considerando a cultura de paradigma masculino existente no mundo laboral, verifica-se que as análises subjectivas de merecimento acabam também por beneficiar homens.

Mas ainda quando há regras os problemas da discriminação, agora indirecta, em função do sexo podem persistir. Com efeito, sendo habitualmente significativo o peso da assiduidade nos critérios de promoção e/ou progressão, as faltas por assistência à família penalizam fortemente as mulheres.

Um outro critério tido como objectivo — a avaliação de desempenho — é susceptível de apresentar os mesmos condicionalismos por idênticas razões. Sendo as chefias que avaliam com base em valores masculinos como, a disponibilidade 'total', capacidades de liderança, etc., minimizam-se por vezes a qualidade do trabalho, a capacidade de organização de trabalho, e até as habilitações escolares.

Também no que respeita frequência de acções de formação profissional, as mulheres ficam em desvantagem, porque normalmente são excluídas ou se auto-excluem dada a realização das referidas acções em locais e/ou horários que lhes são inacessíveis dadas as exigências da esfera privada que quase em exclusivo continuam a recair sobre elas.

Aliás, as dificuldades de acesso das mulheres à formação profissional exigem análise mais detida. Podemos identificar como principais problemas os seguintes:

- Falta de divulgação das acções;

- Em horário laboral, a selecção é feita pelas chefias, em grande parte influenciadas pelo paradigma masculino do mercado de trabalho, como já referido;
- Em horário pós-laboral, as mulheres têm dificuldade de frequência devido à acumulação das tarefas profissionais e das tarefas inerentes ao cuidado da família e do espaço doméstico;
- As acções subsidiadas carecem de autorização das entidades patronais, e mesmo em horário pós-laboral, surgem de novo as dificuldades pessoais;
- As empresas, de um modo geral, não investem muito em formação, e a que realizam normalmente destina-se às carreiras superiores, onde as mulheres estão em minoria. Mesmo, nestes casos, verifica-se que as mulheres participam fundamentalmente nas acções internas promovidas pelas empresas, e encontrando-se nas acções externas taxas de participação maioritariamente masculinas. Situação idêntica se verifica na participação de acções de curta e longa duração — as mulheres frequentam predominantemente as acções de curta duração e os homens as de longa duração.

Neste contexto, as políticas e práticas organizacionais não garantem às mulheres igualdade de oportunidades na progressão e promoção nas carreiras e no acesso a cargos de chefia e de direcção, a valorização e formação contínua. Nem incentivam as mulheres a candidatarem-se a categorias tradicionalmente masculinas.

d) Diferenciação salarial

Como já se evidenciou, as mulheres enquadram-se maioritariamente nos níveis salariais mais baixos, quer se considere o nível nacional, o sectorial ou o dos grupos profissionais. Já foi também abordado que a diferenciação salarial é agravada devido às diversas componentes do salário 'real'.

Há no entanto que ter em conta que as comparações se realizam muitas vezes com base no salário da tabela. Ora as discriminações acentuam-se quando se analisa a parte variável do salário, já que as mulheres se vêem frequentemente excluídas ou prejudicadas - recebendo menos — no que se refere a esta parte da retribuição.

Com efeito, já foi referido que a atribuição de prémios se baseia em critérios — como a assiduidade ou a produtividade - a que as mulheres, pela divisão sexual do trabalho, não podem responder. Por vezes basta que a trabalhadora falte meio dia para ir com o filho ao médico para já não cumprir a meta pré-estabelecida. Muitos prémios, na prática, não são regulamentados, embora a lei exija que o sejam, e nestes casos a

discricionariedade ainda é maior. Ao argumento de que, tratando-se de liberalidades, a entidade patronal é livre de proceder como entenda, há que contrapor que a liberdade da entidade patronal tem sempre como limite a lei que impede a discriminação directa ou indirecta em função do sexo, e que é particularmente incisiva em caso de discriminação com fundamento na maternidade, já que é a própria Constituição que, no artigo 68º n.º 3, não permite a perda de 'retribuição ou de quaisquer regalias' a trabalhadoras grávidas ou após o parto.

A atribuição de certos subsídios não contempla as situações de penosidade e risco de muitas profissões maioritariamente femininas, como problemas de postura, de visão, de movimentos rotineiros e de esforço (tendinites), enquanto algumas situações de risco e esforço tradicionalmente masculinas são considerados para a atribuição de subsídios.

Os profissionais de áreas técnicas ou que tenham de desempenhar as suas funções no exterior da empresa têm muitas vezes direito a compensações específicas por esses fundamentos. Ora, como estes são lugares habitualmente ocupados por homens, tais compensações agravam as assimetrias salariais de género.

Também as horas extraordinárias, que constituem outro elemento de acréscimo de salário e que as mulheres muitas vezes não podem realizar atenta a 'sua' dupla tarefa, contribuem para a desigualdade salarial.

e) Organização do trabalho e cultura de empresa

Há empresas que, na sua cultura, têm normas e práticas internas que tornam as formas de organização do trabalho participadas e equitativas. Assim, permitem e incentivam um bom relacionamento entre os/as trabalhadores/as e entre estes/as e as hierarquias, ou seja, promovem um bom ambiente e relações de respeito mútuo.

Em contrapartida, noutras verificam-se relações de autoritarismo, atitudes discriminatórias e de desrespeito quer pela lei quer pela pessoa humana.

Para o bom funcionamento de uma organização de trabalho, com a complexidade que sempre envolve, é necessário gerir permanentemente interesses diferentes, a todos os níveis. As pessoas que fazem parte dessa organização devem ser consideradas como o investimento mais importante para atingir os objectivos a que a mesma se propõe, pelo que devem ser tidos em conta aspectos importantes, como:

- o funcionamento participado, com regras de disciplina claras e obrigatórias para todos, de forma a garantir o respeito mútuo a todos os níveis da organização.

- a existência de regulamentos negociados com o colectivo dos trabalhadores e com as suas organizações representativas, respeitadores das leis em vigor e que definam sem ambiguidades as regras de funcionamento interno da empresa, consagrando nomeadamente:
 - uma estrutura de carreiras e salários, em igualdade para ambos os sexos;
 - critérios objectivos de atribuição de prémios, subsídios, avaliação de desempenho;
 - horários de trabalho que permitam a compatibilização da vida laboral e extra-laboral, tanto a homens como a mulheres;
 - normas de disciplina que garantam relações de respeito mútuo, incluindo medidas dissuasoras de comportamentos discriminatórios e ofensivos da dignidade de outros, como é o caso de assédio sexual no trabalho, quer os autores sejam colegas ou superiores hierárquicos.

f) Dificuldades no cumprimento da legislação em vigor

Indicam-se seguidamente alguns das situações mais recorrentes que traduzem dificuldades no cumprimento da lei, nomeadamente, a da maternidade e da paternidade:

- tentativas de despedimentos de mulheres por gravidez ou por exercício do direito à aleitação;
- tentativas de marcação pelas chefias do horário de aleitação das crianças;
- pressões para o não exercício dos direitos inerentes à maternidade e à paternidade, com invocação, por exemplo, da impossibilidade de atribuir à mulher maiores responsabilidades ou alegando que outros/as colegas ficarão sobrecarregados/as;
- levantamento de obstáculos à concretização de idas a consultas pré-natais ou à preparação para o parto ou de ausências para assistência à família.

g) Não participação dos processos de decisão

As mulheres estão frequentemente ausentes dos processos de decisão tanto ao nível das empresas, como dos parceiros sociais, o mesmo se passando na sociedade ou na estrutura do Estado.

Nas empresas, praticamente não há mulheres nos conselhos de administração, no corpo de directores ou mesmo nas chefias inter-médias. Deste modo, dificilmente as suas perspectivas e os seus

interesses podem influenciar os processos de decisão, perpetuando-se o modo de olhar e de agir habituais do paradigma masculino.

Tem-se constatado que o aumento significativo de mulheres com formação superior nos quadros técnicos das empresas e da administração pública não se tem traduzido na sua entrada nos órgãos de decisão, de onde continuam arredadas.

Significativamente, as empresas que apresentam uma maior abertura à temática da igualdade e mais disponibilidade para a introdução de medidas positivas, integram mulheres que, pela sua formação técnica ou pela participação no capital da empresa, de algum modo têm possibilidade de participar ou influenciar as tomadas de decisão.

No que respeita ao diálogo social, a nível da regulamentação das condições de trabalho, as comissões negociadoras continuam a ser compostas essencialmente, quando não totalmente, por homens, tanto da parte patronal como da parte sindical. Esta situação verifica-se mesmo em sectores onde a esmagadora maioria dos trabalhadores são mulheres, como é o caso do sector têxtil.

h) A violência no trabalho

As várias modalidades de violência no trabalho, sendo tão velhas como o próprio trabalho, têm vindo a ser objecto de visibilidade crescente, em grande parte, porque a União Europeia e os seus Estados-membros tomaram algumas medidas preventivas e porque o sindicalismo, a medicina do trabalho, as seguradoras e os meios de comunicação social têm vindo a conceder maior atenção ao tema.

Algumas das modalidades de violência no trabalho, como o assédio moral, apenas recentemente começaram a ser mencionadas. Elas estão, de um modo geral, associadas aos processos de profunda reestruturação económica e tecnológica em curso nos países mais avançados desde o início da década de 1980. Na verdade, a principal razão para esta inusitada visibilidade reside no facto de este tipo de violência estar agora a atingir grupos socialmente melhor posicionados, como os administrativos e os técnicos.

Outras dessas modalidades, como o assédio sexual, são conhecidas e vividas desde o início da era industrial.

Nesta secção apenas estas duas formas de assédio serão abordadas, ficando excluídas as modalidades de violência que decorrem da organização do próprio processo produtivo e da imposição de certas formas de disciplina no trabalho, que desde sempre existiram mas que são menos marcadas por razões conexas com o sexo.

O assédio moral

A violência psicológica exercida sobre os trabalhadores no seu local de trabalho merece ser destacada. Na cultura anglo-saxónica, esta modalidade de violência recebeu em 1984 a designação de *mobbing* (do inglês *mob*, que significa coagir, maltratar), da qual é autor o psicólogo alemão Heinz Leymann. Também há quem lhe chame assédio moral no trabalho ou simplesmente terrorismo psicológico. É o caso da Associação *Mots pour Maux au Travail*. Nos estudos que têm vindo a ser realizados, os verbos usados para descrever o comportamento agressor são os seguintes: desqualificar, desacreditar, isolar e vexar (alguém). Quem agride é em geral um superior hierárquico com a intenção de provocar a demissão ou de impedir a progressão na carreira. A agressão corresponde a um conjunto de atitudes e de condutas sistemáticas.

O receio da perda do emprego e o crescente isolamento do indivíduo na actual organização do trabalho favorecem a emergência e a proliferação destas formas de violência psicológica e perversa nos locais de trabalho, que têm uma forte componente de abuso de poder e uma grande capacidade de destruição. As consequências sobre os alvos são terríveis, originando sérios distúrbios físicos e depressões, podendo levar ao suicídio.

Na imprensa portuguesa têm sido relatados casos de vários trabalhadores que passaram por esta situação, em especial nos sectores da banca, dos seguros e dos serviços prestados às empresas. De uma maneira geral, são os sectores mais atingidos pelas novas tecnologias de informação, aqueles em que os despedimentos colectivos mais se têm verificado³. Na banca, por exemplo, as fusões ou aquisições têm representado neste aspecto verdadeiras ameaças quer para pessoal desqualificado, quer até para pessoal técnico e de gestão.

Esta forma de violência é também exercida em muitos casos sobre as mulheres trabalhadoras que regressam ao seu local de trabalho, após o gozo da licença de maternidade. As entidades patronais não as despediram quando elas ficaram grávidas porque tal é expressamente proibido por lei, mas é frequente o recurso ao assédio moral que as leva ao auto-despedimento. Há registos de casos de trabalhadoras que preferem perder o emprego a continuar a suportar meses à fio sem que nenhuma tarefa lhes seja atribuída, ou então sujeitas à despromoção, à abolição de regalias, à transferência de local e/ou de posto de trabalho, à degradação das condições de trabalho, à diminuição de salário, à humilhação e descrédito perante colegas de trabalho, à negação de apoio técnico para a realização das tarefas e/ou à negação de acesso a formação e valorização profissional. Estes são alguns dos estratagemas a que se recorre para vencer pelo cansaço e conduzir ao auto-despedimento as mulheres que são mães.

³ *Veja-se a apresentação de alguns casos em Araújo e Soares (2000), Basílio (2000) e Larangeira e Ferreira (2000).*

Entre outras situações que podem dar origem a este tipo de violência, salienta-se também a dos/as trabalhadores/as estudantes, aos quais a lei confere o direito da redução de 6 horas ao seu horário semanal, e que pode ser cruzada, reforçando os prejuízos com a dos/as trabalhadores/as no exercício dos seus direitos familiares.

O assédio sexual

O assédio sexual no trabalho é uma conduta de natureza sexual indesejada, irrazoável e ofensiva para as pessoas objecto da mesma. As modalidades de assédio sexual passam pelos pedidos verbais, pelos comentários e pelas manifestações não verbais.

i) Modalidades

Os pedidos verbais podem traduzir-se em:

- suborno sexual ou "*qui pro quo*", que é a forma extrema seja implícita ou explícita. Trata-se da exigência de certos favores sexuais em troca do acesso da vítima à formação profissional ou ao emprego, ou quando estão em causa decisões sobre a continuação do vínculo contratual, as promoções, o salário ou quaisquer outras decisões relativas ao emprego;
- avanços sexuais, que não envolvem directamente o suborno; são directos ou recorrem a meios de comunicação (bilhetes, cartas, correio electrónico); os pessoais têm maior impacto; são grosseiros, humorísticos ou românticos; são repetidos; podem alargar-se a outras esferas (casa, locais públicos);
- avanços relacionais, que são "convites" para encontros sociais; repetitivos e incomodativos;
- pressões ou avanços subtis, sob a forma de duplos sentidos ou insinuações; oferta de presentes que provoca mal-estar (geralmente só assim interpretados *a posteriori*).

Na modalidade dos comentários, incluem-se:

- comentários pessoais, que são gracejos grosseiros ou explicitamente ultrajantes sobre a sexualidade ou a aparência; expressões piadéticas, fúteis, ou até de saudação e cortesia; ruídos de conotação grosseira (assobios, por exemplo);
- comentários categoriais, que se traduzem em difamação ou objectificação sexual da categoria social a que a pessoa pertence; criam ambiente hostil ou intimidatório;
- objectificações subjectivas, que negam o estatuto de pessoa e de profissional e incidem sobre uma pessoa ausente, tópico de conversas sexuais entre colegas ou superiores hierárquicos, ou

se traduzem em boatos e rumores sobre a sexualidade ou a aparência física; por outro lado, uma pessoa pode ouvir outras a falarem de si de modo marcadamente sexual.

De entre as manifestações não verbais destacam-se:

- as agressões sexuais, que implicam qualquer acção que envolva agressividade e coerção física de natureza sexual, à qual a pessoa opõe resistência;
- os toques sexuais, que são contactos físicos - ataques físicos, "carícias", ou apalpões - e toques sexuais que dependem da contextualização;
- as posturas sexuais, que são gestos e comportamentos sexuais, sem contacto físico, que se traduzem em olhares fixos incomodativos, perseguições, tentativas de contacto físico, invenção de pretextos para criar proximidade;
- a exposição de materiais sexuais, que implica a existência e/ou a exposição de objectos ou materiais de natureza sexual, como os calendários, *posters*, fotografias ou revistas pornográficas nos locais de trabalho, o que criam um ambiente hostil ou intimidatório.

Os desequilíbrios de poder nas organizações facilitam e potenciam o assédio. Muito embora, teoricamente, as mulheres possam e efectivamente, na prática, assediarem sexualmente homens ou outras mulheres, dada a fraca representatividade das mulheres nas posições de chefia ocupadas sobretudo por homens, as vítimas de assédio sexual são quase sempre mulheres.

Em muitas análises postula-se o assédio sexual como resultado de características individuais de homens e de mulheres que não se sabem comportar, eles por "avançarem" e elas por "não saberem dar-se ao respeito". Esquece-se, neste caso, que a questão do poder é fundamental para perceber o que está em causa num processo de assédio sexual e que, como demonstram estudos realizados, de facto, o assédio sexual afecta as mulheres como categoria e não como indivíduos (por exemplo, Amâncio & Lima, 1994). Na verdade, muitas as organizações de trabalho são altamente sexualizadas, povoadas que estão de linguagem e imaginários sexuais, de conversas sobre sexo e de exposição de pornografia nas paredes e armários, tudo num contexto em que as mulheres ocupam posições subordinadas (modalidade de assédio a que se convencionou designar "ambiente de trabalho hostil"). Por outro lado, é também no seio das relações de poder e da hierarquia organizacionais que surge a forma de assédio sexual mais comumente trazida a público — aquela em que um chefe exige favores sexuais de uma trabalhadora como condição para esta aceder ou manter um emprego ou, então, obter benefícios salariais,

de promoção ou outros (modalidade de assédio a que se convencionou designar suborno sexual ou "*qui pro quo*").

Há também que ter em conta a dimensão da vontade manifestada pela pessoa assediada. A situação de assédio só se configura depois de a pessoa alvo dos avanços sexuais ter mostrado o seu desagrado com a situação. Trata-se de algo que as interpretações que reconduzem estes comportamentos à sedução também tendem a negligenciar, porque não atendem ao desconforto, nem aos verdadeiros danos sofridos, nem à perturbação no desempenho das tarefas a que uma situação de assédio continuado pode conduzir, e que constituem o género de consequências que justificam que o assédio sexual seja considerado uma forma de discriminação sexual no trabalho.

Para que se não confunda com sedução sexual, é bom que se reafirme que é o ser ofensivo e coercivo para o seu alvo que confere a um comportamento o carácter de assédio sexual. Na verdade, a abordagem sexual só se transforma em assédio sexual se for persistente (embora um único incidente possa ser considerado assédio se for suficientemente grave, como é o caso do suborno sexual) e desde que a pessoa destinatária se tenha mostrado ofendida com essa conduta.

Porque o assédio sexual é um fenómeno em que estão claramente presentes as relações de poder, mesmo que tudo se passe entre colegas de trabalho, é muito raro encontrar homens na situação de vítima. As marcas da assimetria simbólica nas relações sociais, que confere claramente ao sexo masculino uma posição de primazia, conduzem frequentemente a reacções de auto-culpabilização (por parte das vítimas, especialmente em casos de mulheres com baixa auto-estima). Daí que, em geral, os comportamentos de assédio dêem origem a uma reacção passiva. A interiorização da culpa leva à descoberta de algo no comportamento da vítima que possa justificar o incidente, resultante do controlo social sobre o comportamento das mulheres.

ii) Reacções por parte das vítimas

Dependendo das características das pessoas e das situações, o estado de ansiedade pode levar a que a vítima:

- dissimule/ignore; espere que passe;
- faça humor; relate o incidente a colegas e ou pessoas amigas;
- dirija a quem assedia respostas verbais suaves;
- reaja peremptoriamente, emitindo respostas verbais mais ofensivas, dê uma resposta física e ameace fazer ou faça queixa a várias instâncias.

As reacções emocionais das pessoas objecto do assédio podem ser o embaraço, a raiva, a angústia, o sofrimento, a tristeza, a vergonha e o ódio. Em certos casos, estes comportamentos podem ter graves efeitos sobre a saúde física e mental das pessoas, nomeadamente, dores de cabeça, distúrbios no sono, desequilíbrios gastrointestinais, náuseas, perda ou aumento de peso e crises de choro; depressão e *stress*.

iii) Impacto nas organizações

Como é evidente, o assédio sexual não atinge apenas a sua vítima directa. Os seus efeitos no local de trabalho são múltiplos:

ao nível das vítimas origina: falta de concentração e desmotivação no trabalho; menor satisfação profissional; diminuição da confiança na administração; diminuição da participação na vida da organização, com redução ao mínimo dos contactos pessoais; aumento da probabilidade de saída; quebras no desempenho;

ao nível dos/as autores/as: quando não conseguem concretizar os seus intentos, em geral, têm uma reacção violenta de retaliação através de diversas formas semelhantes às do assédio moral, com o intuito de prejudicar a situação profissional da vítima: despromoção, abolição de regalias, transferência de local e/ou de posto de trabalho, degradação das condições de trabalho, diminuição de salário, humilhação e descrédito perante colegas de trabalho, negação de apoio técnico para a realização das tarefas, negação de acesso a formação e valorização profissional ou mesmo despedimento;

ao nível das organizações origina: degradação das relações informais entre as vítimas e colegas e/ou chefias; diminuição da satisfação profissional em todos os grupos da organização; degradação generalizada das interacções entre o conjunto de trabalhadores e respectivas chefias; quebras de produtividade; diminuição da competitividade.

Vários inquéritos já realizados mostram que este tipo de comportamentos é muito frequente e suspeita-se mesmo que a sua prevalência ultrapasse largamente os níveis revelados pelas respostas das mulheres a inquéritos. Para além do carácter sensível deste tipo de informação muito pessoal, que torna o fenómeno dificilmente captável através da técnica de inquérito, põe-se a questão de muitas mulheres nem sequer identificarem certos comportamentos e atitudes como assédio, mas antes tenderem a vê-los como algo "natural" que acontece entre mulheres e homens. No inquérito realizado no nosso país, uma em cada três das mulheres inquiridas no começo da década de 1990 declarou já ter sido vítima de assédio (Amâncio e Lima, 1994: 31).

2.2.2 Práticas familiares: o paradigma feminino na organização da vida familiar – os homens “ausentes”

2.2.2.1 Do homem provedor e da mulher doméstica ao casal onde ambos os cônjuges trabalham

As práticas familiares tradicionais traduzem-se na divisão de papéis e de tarefas, no que concerne à organização da vida doméstica e familiar, entre homens e mulheres, remetendo a mulher para as tarefas domésticas e de cuidado de crianças e idosos dependentes, e os homens para o trabalho profissional fora de casa, sendo visto como a principal (ou mesmo a única) fonte de recursos financeiros da família. Estas práticas originam, para as mulheres, sobretudo um ‘poder privado’, confinado ao espaço doméstico fechado, de gestão do orçamento doméstico, de organização da casa e de supervisão da educação dos filhos. E originam para os homens um acesso ao espaço público e a actividades ‘externas’ ao espaço e responsabilidades domésticas, devido ao facto de ter sido o homem, tradicionalmente, o detentor de uma actividade laboral/profissional, fora do lar, logo dos recursos financeiros, o que faz também com que lhe seja, tradicionalmente, atribuído o poder formal de tomada de decisões mesmo (paradoxalmente) na família. Os ganhos de autonomia financeira por parte das mulheres só lentamente se traduzem numa efectiva partilha de poder formal dentro da família.

Estas práticas foram determinadas por factores culturais e históricos, resultantes de uma cultura judaico-cristã, que confina a mulher ao espaço doméstico e lhe atribui como funções principais o de mãe e esposa, (donde resulta, em grande parte e como atrás referido, o mito veiculado cultural e socialmente da mulher como *fada do lar*, e da sua satisfação e realização pessoal apenas atingida com a maternidade). Em Portugal, até aos anos 70, este tipo de princípios definia como missão da mulher o bem estar da família e remetia-a para o lar e para as tarefas domésticas.

As alterações verificadas nas últimas décadas, nomeadamente em Portugal, após o 25 de Abril de 1974, sobretudo a melhoria da escolarização e das qualificações das mulheres, as modificações ao seu estatuto jurídico-legal e a entrada massiva no mercado de trabalho, conferiram às mulheres uma autonomia financeira, uma possibilidade de partilha de poderes, um acesso ao espaço público, e uma independência face ao espaço doméstico fechado, até aí inexistentes. No entanto, “as mulheres continuam a ser o principal garante do funcionamento da família, contribuindo também com metade ou mais, do sustento económico respectivo. Existindo também um número elevado de famílias com responsáveis únicas do sexo feminino (Vicente, 1998: 27)”.

Apesar de já não ser tão evidente como antes o paradigma de organização familiar e social que tem por base o homem provedor e a mulher doméstica, sendo a actual, principalmente, uma situação em que ambos os cônjuges trabalham fora do lar exercendo actividade profissional remunerada, as mulheres continuam a ter, tal como tradicionalmente lhes era atribuído e "naturalmente" encarado, as principais funções domésticas e de cuidado das crianças e idosos dependentes, realizadas no privado espaço doméstico. As actividades profissionais surgem em sistema de acumulação e não de substituição, mantendo assim, as mulheres o papel expressivo, na organização doméstica, para além de terem adquirido o papel instrumental.

Os homens, hoje, já não têm, tal como tradicionalmente lhes era atribuído e "naturalmente" encarado, o principal e único papel provedor, continuando a desempenhar actividades laborais/profissionais externas ao espaço doméstico, no domínio público, que é o espaço principal das suas actividades diárias, mas continuando a não assumir e partilhar, de forma significativa, as tarefas domésticas e de cuidados de crianças e de adultos dependentes.

Assim, gerou-se uma assimetria na partilha de tarefas domésticas, com as mulheres a saírem de casa e a ingressarem no espaço profissional, e a assumirem tarefas de âmbito laboral/profissional, mas não havendo, em contrapartida, e ao mesmo nível a assunção das tarefas domésticas e de cuidado por parte dos homens, que continuam "ausentes" do espaço, das responsabilidades e das tarefas domésticas. (Reskin & Padavic, 1994; Saraceno, 1992; Segalen, 1999; Torres & Silva, 1998; Vicente, 1998).

A assunção do trabalho laboral/profissional por parte das mulheres é hoje aceite como "natural", mas traduz-se em desequilíbrio de partilha de tarefas e responsabilidades entre homens e mulheres, o que continua, em grande parte, a ser transmitido às gerações mais jovens, quer através da sua socialização na família, quer em outras instâncias tais como a escola.

Pode-se, assim, afirmar que, sob vários domínios, a família continua a reproduzir uma desigualdade de género, que contribui para os défices estruturais de igualdade entre mulheres e homens, que actualmente ainda se verificam.

2.2.2.1 Realidades e representações: alterações comportamentais e manutenção de assimetrias

Têm-se verificado nas últimas décadas algumas alterações nos comportamentos masculino e feminino, nomeadamente em termos de valorização da carreira, da participação cívica e do lazer, do

reconhecimento da satisfação pessoal, de importância da qualificação e do saber, e da vontade e necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar.

Por um lado, a saída do espaço doméstico e a entrada no mercado de trabalho contribuiu para a criação de uma nova imagem das competências femininas fora do lar e a não valorização apenas do seu papel de mãe e doméstica.

Por outro lado, começou a valorizar-se mais o papel do pai no que respeita aos cuidados com as crianças e às responsabilidades que tem na sua manutenção e desenvolvimento, bem como o papel de marido e companheiro, que deve assumir as suas responsabilidades na partilha das tarefas domésticas.

No entanto, o que se tem verificado nestas alterações estruturais é que as mulheres têm vindo a entrar no tradicional espaço masculino (laboral), sem que tenha havido a conseqüente entrada dos homens no tradicional espaço feminino (cuidados familiares e trabalho doméstico), permitindo a manutenção dos modos básicos de organização de vida social e de divisão sexual do trabalho, o que tem tido conseqüências altamente penalizadoras para as mulheres, e é fonte de significativa discriminação das mesmas (Holt, 1999; Torres & Silva, 1998; Segalen, 1992; Saraceno, 1992).

Num estudo levado a cabo em Portugal, em 1998 (Torres & Silva), onde se tentou identificar qual a imagem sobre a divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado, 58% dos inquiridos afirmam que a "família ideal é a que tanto o homem como a mulher tenham uma actividade profissional e que ambos cuidem dos filhos e que partilhem das tarefas domésticas" (p: 31). As mulheres são quem mais defende esta posição, considerando os homens, na sua maioria, que as "mulheres devem ter uma actividade profissional menos absorvente", para melhor poderem assegurar o cuidado com os filhos e o essencial das tarefas domésticas (idem). Mas a distribuição das tarefas e o uso de tempos segundo o sexo comprova, com uma sobrecarga para as mulheres resultante da quase ausência de partilha efectiva entre homens e mulheres.

Os dados relativos a Portugal (idem:37) demonstram que as mulheres domésticas assumem a maior parte das tarefas com a casa e de cuidados familiares (preparar refeições, tratar da loiça, cuidar da roupa, limpar a casa, fazer compras, tratar de contas e seguros, alimentar a crianças, levar as crianças ao médico e cuidar de idosos). Nos casais em que ambos os cônjuges trabalham, a assimetria continua, sendo ainda

mais penalizadora para as mulheres, pois traduz-se numa sobrecarga efectiva⁴.

“Nas gerações actuais, por comparação com as anteriores, os homens tendem a participar um pouco mais no trabalho doméstico e de cuidados familiares. Mas, na verdade, tudo se passa mais ao nível do discurso e das boas intenções do que na prática.” (idem:38). Os dados aqui apresentados reflectem as tendências actuais da repartição do trabalho doméstico e familiar, bem como da repartição dos usos do tempo entre homens e mulheres, que são o corolário de práticas familiares, altamente penalizadoras para as mulheres, pela ausência de disponibilidade de tempo para o lazer, para a formação e o desenvolvimento pessoal, bem como para a participação cívica e política, o que inviabiliza, na prática a efectiva igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, em qualquer das dimensões que esta assuma.

Esta distribuição de tarefas e responsabilidades familiares e de cuidado não pode deixar de ser analisada em função do nível sócio-económico dos homens e das mulheres. Assim, “a maioria das domésticas tem apenas o ensino básico e localiza-se nos sectores de menores rendimentos. Embora elas sejam predominantes nos sectores de menor rendimento, de facto há mais domésticas nos sectores com rendimentos mais elevados do que nos intermédios. O facto de ter mais rendimentos, associado, no entanto, a menor formação escolar e à responsabilidade pela educação dos filhos, pode tornar menos motivante a participação numa actividade profissional que muito provavelmente não se traduziria numa carreira” (idem:30). Verifica-se também que quanto mais baixo é o nível de instrução das pessoas, maior é a aceitação como “natural” quer desta assimetria, quer de que o trabalho doméstico e de cuidados constitui um ‘dever’ das mulheres, devendo os homens apenas “ajudar” (não se equaciona a noção de partilha igualitária), e tornando-se o sentimento de injustiça mais evidente na opinião das mulheres do que na dos homens (idem).

Assiste-se, assim, a padrões de modernidade em termos de representações, aspirações e discurso que não se traduzem efectivamente nas práticas familiares.

2.2.2.3 Consequências

A simultaneidade de uma vida profissional/laboral e de uma vida familiar e doméstica, caracteriza a grande maioria das famílias, e tem implicações fundamentais para a organização e qualidade de vida das mulheres e dos homens, mas principalmente das mulheres. Em Portugal, esta realidade assume contornos específicos, pois trata-se de

⁴ Ver ponto 1.2.3.

um dos países da Europa com maior taxa de feminização, a tempo inteiro, encontrando-se as mulheres na fase do ciclo de vida em que se verifica normalmente a maternidade, e onde os sistemas de apoio social aos cuidados da infância e de adultos dependentes são mais deficitários (Esping-Andersen, 2000; Portugal, 2000).

Assim, por um lado, as mulheres entram no mercado de trabalho e aspiram a uma carreira profissional em igualdade de oportunidades com os homens, são, por vezes, mais qualificadas do que eles e equacionam a sua actividade profissional, já não só como uma fonte de rendimento familiar a juntar ao rendimento familiar proveniente do trabalho do homem, mas, embora dependendo dos níveis socio-económicos⁵, também como uma forma de satisfação pessoal (Ferreira, 1998; Saraceno, 1992; Segalen, 1999, Vicente, 1998, Reskin & Padavic, 1994).

Por outro lado, as mulheres não encontram uma partilha de tarefas domésticas e de cuidados familiares com os homens, que lhes permita conciliar a vida profissional com a vida laboral. Quando é possível, a alternativa é encontrada com o recurso à compra de serviços domésticos, o que só se verifica se for economicamente viável para a família. Mas porque pode ser oneroso, e não liberta as famílias, principalmente as mulheres, de tarefas domésticas tais como organização doméstica e compras, e de cuidados tais como a ida com as crianças ao médico, acompanhamento nos trabalhos escolares, etc., não é de forma alguma solução para a dificuldade em conciliar vida laboral com vida familiar.

Desta forma, assiste-se, hoje, a uma multiplicidade de tarefas e responsabilidades afectas às mulheres, que para além das laborais e profissionais, são também as relacionadas com a maternidade, cuidados com adultos e de organização e funcionamento doméstico, o que permite concluir que as mulheres continuam com um *múltiplo fardo*, que continua a subsistir apesar das ténues modificações a que temos vindo a assistir no comportamento masculino no sentido de uma efectiva partilha de tarefas familiares e domésticas.

Os conflitos (Holt, 1999) entre a vida familiar e laboral daqui resultantes, quer de horários quer de tensão, são potenciados por um conjunto de estereótipos classificativos do desempenho das mulheres na situação de trabalho, levando a que sejam conotadas com um maior absentismo, oriundo do facto de ainda recair maioritariamente sobre elas as responsabilidades dos cuidados familiares, logo de ausência do

⁵ A este respeito ver os dados apresentados no estudo de Anália Torres Cardoso e Francisco Silva (1998) já referido neste trabalho no ponto 2. Nele, os autores concluem que quanto maior é o nível de instrução das mulheres maior é a importância atribuída à realização profissional e à satisfação pessoal, no que concerne à vida laboral/profissional.

trabalho para prestar esses cuidados quando necessários, e um menor 'envolvimento' e motivação pelo trabalho. É de referir que é, normalmente, requerido aos homens uma maior dedicação e envolvimento temporal e de responsabilidades no trabalho, sendo o seu desempenho avaliado principalmente por estes factores.

As repercussões verificam-se também numa desvalorização das competências profissionais das mulheres e também dos homens mais "orientados para a família", numa valorização negativa das suas opções e responsabilidades familiares, o que se pode traduzir numa desigualdade de oportunidades em termos de desenvolvimento profissional e remuneratório, entre as pessoas mais orientadas para a família e as mais orientadas para o trabalho, sendo as primeiras não apenas, mas principalmente mulheres e as segundas não apenas, mas principalmente homens (Holt, 1999).

Por outro lado, porque tradicionalmente cabe às mulheres a responsabilidade pelo bom funcionamento da família e pela educação dos filhos, muitas vezes se pretende atribuir à sua ausência e à modificação do seu comportamento e situação uma parte das responsabilidades pelas disfunções familiares e pelos problemas juvenis tais como delinquência e toxicod dependência.

Assim, as consequências de práticas familiares assimétricas em termos de partilha de responsabilidades entre homens e mulheres traduzem-se em consequências aos mais diversos níveis e do mais diverso âmbito, desde limitações e conflitos de foro individual e pessoal das mulheres, até à assunção de práticas laborais marcadamente discriminatórias contra as mesmas, passando pela responsabilização por disfunções sociais que não lhes podem de forma alguma ser imputadas.

Desta forma, não se pode compreender a questão da igualdade entre homens e mulheres sem a compreensão de um dos factores estruturantes da mesma: a família. Assim, pensar as práticas familiares e as desigualdades de género originadas pelo seu paradigma dominante é fundamental para a promoção da igualdade entre homens e mulheres numa sociedade mais equilibrada, justa e democrática.

2.2.3 Sub-representação de participação das mulheres na tomada de decisão

Neste ponto procurou-se reunir indicadores que permitam uma análise dos factores que tendem a potenciar ou a inibir a participação das mulheres na vida pública e política.

A ordem segundo a qual aparecem referidos não se prende com qualquer hipótese quanto ao seu peso relativo.

2.2.3.1 Os factores individuais

Destacam-se, em primeiro lugar, os factores que têm a ver com as características individuais, "factores individuais", subdivididos em:

- factores ligados à socialização para a participação, os quais têm reflexos ao nível psicológico;
- factores ligados à formação/qualificação e que estão relacionados com a posição de um grupo na estrutura social, e
- factores ligados à situação individual.

a) Os factores ligados à socialização para a participação

A socialização não se circunscreve ao período da infância, é antes um processo que se desenrola ao longo da vida e através do qual são interiorizados modelos e valores, são acumuladas as experiências e as qualidades associadas à participação pública e política.

Os modelos e valores veiculados pelos vários agentes e meios de socialização - pela família, pela escola e pelos meios de comunicação - ou decorrentes do envolvimento no meio laboral, nos sindicatos ou em movimentos sociais de natureza diferente, podem constituir poderosos condicionantes da participação pública e política e são determinantes das experiências vividas e da percepção que cada indivíduo tem de si próprio enquanto agente de mudança, bem como da sua autoconfiança e da forma como encara a participação pública e política.

Existe, por exemplo, uma relação aparente entre o envolvimento das mulheres na política e a sua pertença a uma família politicamente activa, ou com hábitos de participação cívica e social.

As experiências de participação em actividades extracurriculares (associações de estudantes, grupos de teatro, elaboração de jornal da escola,

etc.) ou ainda de participação em sindicatos, associações de bairro, movimentos ecologistas, de defesa dos direitos humanos, associações de mulheres, etc. permitem o desenvolvimento de aprendizagens e de capacidades transferíveis para a esfera da participação política e a construção da autoconfiança necessária a essa mesma participação

b) Factores ligados à formação e à qualificação

De entre os factores ligados à formação e à qualificação, destacam-se o nível de instrução, o estatuto profissional e o nível de rendimento.

O nível de instrução é um dos factores que mais pode contribuir para produzir uma mudança na vida das mulheres, visto influenciar as suas possibilidades de acesso a um trabalho remunerado, a sua idade de casamento, a sua capacidade de controlar o número de filhos e o espaçamento dos nascimentos, o exercício dos seus direitos legais e políticos e a sua capacidade de alcançar o poder político.

Um alto nível de instrução aparece frequentemente associado ao envolvimento nas actividades políticas.

A participação política encontra-se também ligada ao acesso a um emprego e a um bom estatuto profissional, que dão, não só independência económica, mas proporcionam ainda experiências que conduzem à aquisição de competências profissionais e ligadas à participação e podem tornar a potencial candidata a um cargo político mais atraente para os dirigentes partidários encarregados da elaboração das listas de elementos elegíveis.

Não obstante, as mulheres orientam a sua educação e a sua carreira para profissões associadas aos cuidados com os outros, cujas experiências são, com frequência, socialmente menos valorizadas, com remunerações mais baixas e com menores perspectivas de progressão na carreira.

O nível de rendimento constitui um elemento que pode afectar a possibilidade de acesso a uma gama de serviços susceptíveis de aumentar a disponibilidade de participação na vida pública e política, por permitirem uma melhor harmonização das necessidades ligadas à vida familiar com aquelas que decorrem da vida profissional ou da participação.

c) Os factores ligados à situação individual

Ser casada e ter filhos ainda pequenos pode constituir uma desvantagem para as mulheres que pretendem envolver-se de uma forma

activa na vida pública e política. O pouco tempo despendido pela maioria dos homens com as actividades decorrentes das responsabilidades familiares e domésticas, associado a uma divisão tradicional das tarefas entre os sexos, à ausência de infra-estruturas adequadas de apoio à família e aos baixos níveis de rendimentos auferidos pela maioria das mulheres, os quais não permitem o acesso aos apoios necessários, podem condicionar, de uma forma negativa, a sua participação.

Mas a participação pública e política não pressupõe apenas que se disponha de um bom suporte logístico, implica igualmente a existência de um bom clima de apoio psicológico por parte da família, que permita à mulher gerir com maior facilidade o seu tempo e não ser objecto dos sentimentos de culpa que se encontram por vezes associados à impossibilidade de dedicar à família o tempo desejado ou que a sociedade convencionou dever ser dedicado.

2.2.3.2 Os factores de carácter cultural e ideológico

As representações dos 'papéis femininos e masculinos' veiculadas por uma sociedade condicionam os modelos de ideias, de práticas e de experiências culturais a que cada um/a tem acesso, dando lugar a uma ideologia de género que é, não só, interiorizada por cada indivíduo, mas que constitui também a base das expectativas sociais face às suas capacidades. Essa ideologia de género tem remetido tradicionalmente para os homens a participação na vida pública e na gestão da cidade e, para as mulheres, os cuidados com a família.

Assim, se, na sociedade em que vivemos, as qualidades julgadas necessárias à participação pública e política, os modelos de participação e os valores associados à política são comumente masculinos e vistos como masculinos, tanto pela sociedade geral quanto pela própria classe política, o envolvimento das mulheres nessas esferas poderá ser encarado como anti-natural ou como "não legítimo", tanto pelos meios políticos quanto pelas próprias mulheres, frequentemente acusadas de não possuírem apetência, aptidão, interesse, disponibilidade para a participação em geral e para a vida política em particular.

A existência de um debate social sobre as questões da igualdade e da participação, o incremento do acesso das mulheres a experiências de participação em estruturas organizadas de acção social e comunitária e, de um modo geral, tudo aquilo que possa contribuir para questionar a divisão tradicional dos papéis femininos e masculinos terá impacto sobre o desenvolvimento individual das mulheres e contribuirá para uma maior valorização das experiências e dos saberes por elas adquiridos através dessas formas distintas de participação.

2.2.3.3 Os factores ligados à organização da vida social

Nem sempre a sociedade se encontra organizada por forma a permitir às mulheres o efectivo exercício do seu direito à participação na vida pública e política.

A divisão social do trabalho entre os sexos pode deixar pouca margem à participação das mulheres.

Os condicionalismos decorrentes da forma como se encontra organizado e como funciona o mercado de trabalho podem tender a reforçar os papéis tradicionais das mulheres acantonando-as num leque limitado de profissões, oferecendo-lhes poucas perspectivas de formação e de carreira, proporcionando baixas remunerações e baixo estatuto profissional, não lhes permitindo o acesso a esquemas flexíveis de organização do tempo de trabalho e de carreira, necessários à participação pública e política.

A insuficiência de apoio às famílias ou o seu desajustamento aos ritmos e exigências da participação, as formas de organização do quotidiano, são outros tantos elementos que podem contribuir para dificultar a conciliação das diferentes esferas da vida (pessoal, pública, profissional e familiar), inviabilizando a participação pública e política.

2.2.3.4 Os factores ligados à concepção e organização da vida política

É notória a baixa participação das mulheres na vida política quando comparada com o que se presume ser o seu envolvimento noutras formas organizadas de participação. Mais deficitária é ainda a sua presença nos postos de tomada de decisão política.

Para além dos factores susceptíveis de condicionar a participação das mulheres na vida pública e política, convém dedicar uma particular atenção aos factores que se encontram ligados à própria concepção e organização da vida política.

Investigação realizada noutros países revela a existência de uma relação entre o *sistema eleitoral* existente e o número de mulheres eleitas, afigurando-se que os sistemas de representação proporcional, onde cada partido apresenta uma lista de candidatos daria mais oportunidades às mulheres de serem seleccionadas do que os sistemas de maiorias, com listas uninominais.

As probabilidades da *selecção* ou da *nomeação* de mulheres encontram-se fortemente determinadas por alguns factores tais como: quem faz a selecção ou procede às nomeações, quais os critérios utilizados nesses

processos e a existência de medidas de acção positiva destinadas a promover a participação feminina ou a garantir a sua presença nas diferentes esferas da tomada de decisão.

Mais uma vez, investigações já realizadas noutros países revelam que sempre que a selecção dos elementos que deverão integrar as listas de candidatos/as é feita pelo próprio partido, os processos de selecção mais descentralizados tendem a ser menos vantajosos para a selecção de mulheres, ao invés do que se passa quando a selecção ou as nomeações são feitas pelas chefias máximas de um partido, estando os “leaders” partidários nacionais mais preocupados em atingir um equilíbrio entre mulheres e homens do que os “leaders” locais ou regionais. Por outro lado, os “leaders” locais e regionais teriam mais tendência a escolher os seus pares.

De entre os possíveis *critérios* que estão na base da selecção ou da nomeação de candidatos/as, alguns são frequentemente apontados como critérios preferenciais, tais como a posse de um elevado nível de instrução e de um elevado estatuto profissional, ou ainda ser conhecido/a no partido e ter experiência política.

Tais critérios nem sempre se encontram identificados de uma forma explícita, pelo que importa aprofundá-los.

De qualquer modo, os critérios acima enunciados podem ser prejudiciais às mulheres, visto estas nem sempre possuem estes requisitos e porque a sua participação nos partidos se circunscreve frequentemente a áreas de menor visibilidade.

A *adopção de medidas de acção positiva*, tendentes a aumentar a participação de mulheres ou a garantir a sua presença nos postos de tomada de decisão - tais como a formação de mulheres para a participação política, a adopção de normas ou de legislação impondo regras de paridade nas instâncias de tomada de decisão política, a realização de campanhas de sensibilização para uma maior participação das mulheres na política, o apoio à investigação sobre os obstáculos que contribuem para a subrepresentação das mulheres na tomada de decisão, a adopção de quotas ou de metas quantitativas, etc. - afiguram-se não só necessárias mas também úteis para o incremento da participação feminina na vida pública e política e para alcançar a sua maior representação nos órgãos ou postos de tomada de decisão.

A existência de *departamentos de mulheres* no seio dos partidos pode revelar-se muito útil para a sua integração no processo político. Aí as recém chegadas ao mundo da política podem encontrar formação para a participação, recolher conselhos e apoio e adquirir experiência de participação. Os departamentos de mulheres podem ainda funcionar como fontes de recrutamento partidário. Por tudo isto se afigura impor-

tante aprofundar a relação entre a existência e o papel desempenhado pelos departamentos de mulheres e o seu grau de participação e de representação nos postos de tomada de decisão.

Os *ritmos* e *ritos* associados à vida política são frequentemente apontados como factores de desmotivação e de exclusão das mulheres em relação à participação política e ao seu envolvimento preferencial noutras formas de participação organizada, mais compatíveis, não só, com os seus reais interesses e aspirações, mas também com as dificuldades de conciliação dessa participação com responsabilidades familiares e domésticas que sobre elas continuam a recair quase exclusivamente.

Investigação já realizada em Portugal revela, por exemplo, que às deputadas na Assembleia da República é reservado um papel de menor visibilidade, desenvolvendo-se a sua actividade principal nos bastidores da cena política. Assim, as mulheres assumiriam em menor grau que os homens os confrontos verbais e o protagonismo, circunscrevendo mais a sua acção ao estudo e à fundamentação de propostas de lei tendentes a modificar o quotidiano dos cidadãos. Por outro lado, as mulheres tendem a assumir dentro dos partidos as funções mais burocráticas.

Essa invisibilidade da acção das mulheres políticas poderá eventualmente torná-las menos atraentes para aqueles que detêm o poder de selecção e de nomeação para postos de representação ou de poder partidário.

Verifica-se ainda que as mulheres apresentam com frequência um percurso político irregular e descontínuo e que a sua presença em postos de decisão não constitui garantia de recondução em mandatos ulteriores. Importa assim proceder ao estudo dos mecanismos velados que podem conduzir à sua exclusão.

2.2.4 O ensino misto: fecundidade e contradições

A abordagem da educação como um dos mecanismos de reprodução de desigualdades, designadamente de género, deverá ser contextualizada em termos da própria concepção e edificação socio-histórica do sistema educativo, como sub-sistema social, ao nível dos seus princípios constitutivos e das contradições a eles inerentes. É, pois, necessário analisar criticamente os efeitos da entrada maciça das mulheres na educação ao longo do século XX, de modo a desconstruir a ilusão de uma igualdade de oportunidades decorrente do aumento progressivo dos efectivos femininos e respectivo sucesso escolar nos ensinos secundário e superior, incluindo em áreas tradicionalmente consideradas masculinas. Os mecanismos de segregação no sistema de educação e formação evoluíram para formas mais subtis e sofisticadas e, conseqüentemente, a persistência da desigualdade tornou-se cada vez menos visível. Deste modo, como afirma Rose-Marie Lagrave, o século XX “continua assim a escrever, através de variações mas também de invariantes, a história da vulgar segregação” (LAGRAVE, 1995, p.507).

2.2.4.1 Ensino misto: a afirmação de uma falsa neutralidade

Em países onde historicamente predomina uma tradição de estatização da orientação do ensino, ou seja, em que o Estado assume a centralização e controlo do sistema escolar⁶ – tenha-se este laicizado e secularizado, ou não –, a instrução pública assume um papel estratégico fundamental relativamente ao progresso global do país. Assim, com a consolidação da sociedade liberal, ao longo do século XIX, o desenvolvimento educacional escolar foi promovido enquanto instrumento de uniformidade cultural, entendendo-se esta como condição essencial da ideia de nação. Todavia, apesar do discurso programático liberal defender a generalização e obrigatoriedade do ensino, não eliminou a característica discriminadora herdada das estruturas sociais estratificadas do Antigo Regime, no qual se constituiu o sistema educativo. É assim que o princípio fundador do sistema escolar foi o de uma *escola excludente* e a exclusão constitui uma herança de carácter estrutural que subsiste apesar e a par da sucessiva incorporação no ensino de grupos que dele têm sido marginalizados historicamente (cf. FERNANDES, 1998).

No fundo, é ainda com o princípio da exclusão que nos confrontamos quando debatemos a relação das mulheres com o ensino. Apesar de o

⁶ Em Portugal, desde meados do século XVIII, com a legislação do Marquês de Pombal.

ensino ser um sector fortemente feminizado, as mulheres foram e continuam a ser excluídas da conceptualização da educação, pois estão praticamente ausentes nos lugares de decisão e são excluídas, como denuncia Dale Spender, da própria construção do conhecimento, quer como sujeitos, quer como objectos de investigação (cf. SPENDER, 1989). Os dados da realidade portuguesa relativos à liderança e tomada de decisão no âmbito da educação confirmam, aliás, esta enunciação (cf. NUNES, 1997; TRIGO-SANTOS, 1997; ROCHA, 1997).

Também o acesso das mulheres ao ensino se processou historicamente sob o princípio da *escola excludente*. A integração das raparigas no sistema escolar, ao longo do século XIX, foi conformada por uma concepção de educação diferenciada para as mulheres, a qual decorria do peso cultural da convicção da existência de uma natureza feminina. A escola assumia, pois, uma função da preparação das raparigas para o seu futuro papel de educadoras dos filhos, ou seja, dos futuros cidadãos. Deste modo, a educação das mulheres surgiu associada a necessidades sociais, designadamente, a manutenção da ordem social, através da modelação de cada indivíduo ao seu lugar, numa hierarquia definida pela classe social e pelo sexo. A noção de direito como pessoa ou, por outras palavras, de direito humano, esteve completamente ausente deste processo que proporcionou o acesso das raparigas aos diversos graus da instrução pública. Nesta conformidade, o ensino feminino diferenciava-se do masculino a dois níveis, o curricular, pois a preparação das raparigas privilegiava as componentes moral e de trabalhos domésticos, e o dos padrões de preparação, porquanto os que eram aplicados às raparigas eram claramente inferiores, impedindo-lhes o acesso a níveis mais elevados de instrução.

Desde o século XIX, todavia, constrangimentos de ordem económica foram determinando a adopção do ensino misto, quer no ensino primário e sobretudo nos meios rurais, quer no ensino industrial, perante a impossibilidade prática de manutenção de escolas ou mesmo de classes distintas para cada um dos sexos.

Foi em 1919, durante a 1ª República, que se adoptou expressamente o regime misto, também designado de coeducativo, para as escolas do ensino primário. Todavia, poucos anos volvidos, com a instauração da Ditadura, em 1926, o ensino separado por sexos vai sendo progressivamente imposto e em finais da década de sessenta tinha atingido todos os graus de ensino (cf. PINTOa, 1999).

O restabelecimento, em Portugal, do actual regime coeducativo data de 1972⁷, mas o modelo efectivamente implementado foi o de ensino misto. Na realidade, embora a própria lei que o introduziu traduzisse a cons-ciência de que coeducação não era o mesmo que ensino misto,

⁷ Decreto-Lei nº 482/72, de 28 de Novembro.

referindo expressamente que a coeducação não se podia limitar à mera justa-posição física dos sexos, mas devia corresponder a uma ambiência, o que se verificou foi a incorporação das raparigas no ensino masculino e, simultaneamente, a exclusão curricular dos conteúdos programáticos até então específicos da instrução feminina. Com a instauração do ensino misto aqueles saberes foram banidos do universo escolar, perdendo, assim, um determinado tipo de legitimidade social. Importa, pois, salientar que o ensino misto se instituiu sob o princípio da *assimilação* e que este continua a conter o princípio da exclusão. De facto, o modelo de ensino masculino subordinou, a coberto da pretensão de igualdade, o modelo feminino, encarado como específico, e converteu-se em para-digma universal, supostamente neutro, escamoteando, determinante-mente, as questões discriminadoras de género. Como afirma Nicole Mosconi, o ensino misto apenas estabeleceu uma situação de com-promisso entre o «modelo patriarcal» e o «modelo igualitário» que se traduziu na constituição de uma figura de neutralidade de *aluno* e de *professor*, a qual assenta na afirmação do paradigma masculino como representação do que é a humanidade (cf. MOSCONI, 1989).

O modelo de ensino misto, no entanto, ao proporcionar a coexistência, no mesmo espaço, de raparigas e rapazes que passam a ser abrangidos por um currículo comum, apresenta um conjunto de vantagens, como sendo o aumento da escolarização das mulheres e o seu acesso a todos os ramos educativos. A escola mista favoreceu o reconhecimento público das capacidades femininas, situação que o sucesso escolar das raparigas foi reforçando, garantindo-lhes o acesso a novas áreas de intervenção e participação social, designadamente a nível profissional. O elevado desempenho escolar das raparigas e a excelência que alcançaram em determinados domínios possibilitaram-lhes vivências de progressiva igualdade de oportunidades com os seus colegas do sexo masculino, reforçando-lhes a auto-estima e a construção de uma identidade pessoal mais criativa e autónoma.

Em suma: a análise da realidade tem-nos mostrado que o ensino misto, embora tenha contribuído para um acréscimo de igualdade, limitou-se à mera coexistência dos dois sexos na escola não se tendo substanciado numa política e numa prática educativas conducentes à transformação das relações sociais de género no processo de socialização e de construção da identidade dos dois sexos. O ensino misto, de facto, assentou no princípio da assimilação, ou seja, da subordinação, a pretexto da igualdade, do modelo de ensino feminino ao modelo masculino, eliminando, nomeadamente, os conteúdos e competências associadas às esferas privada, do cuidado e pessoal. Deste modo, pela negação das diferenças e da diversidade, o modelo masculino foi transfigurado em norma universal, pretensamente neutra. Neste contexto, poder-se-á afirmar que o ensino misto favorece a aprendizagem, por raparigas e rapazes, das suas posições sociais desiguais, reflectindo as contradições

inerentes à dinâmica dos processos de democratização da própria sociedade (cf. MOSCONI, 1989; PINTO, 1999a).

2.2.4.2 A veiculação de representações assimétricas de feminino e de masculino

Se o princípio da escola excludente enforma, ainda hoje, o nosso sistema educativo, o princípio da assimilação, ao afirmar um paradigma de universal neutro sofisticou o princípio da exclusão, tornando-o mais subtil e mais difícil de identificar e de denunciar. Os efeitos deste princípio da assimilação ultrapassam as opções curriculares e programáticas e reflectem-se nos próprios processos educativos, encontrando-se subjacentes à concepção das aprendizagens formais e reproduzindo-se a nível das aprendizagens não formais, nomeadamente através de estereótipos sexistas.

Os currículos escolares contribuem para a invisibilidade das mulheres através da exclusão sistemática do seu contributo e participação na construção do conhecimento e da realidade social. Esta área da aquisição dos saberes, porém, corresponde a uma ínfima parte dos processos de aprendizagem e de socialização vividos por crianças e jovens numa escola e numa sala de aula. A interiorização de valores, atitudes e comportamentos processa-se sobretudo ao nível da esfera relacional, ou seja, das interações que se realizam no espaço escolar. É, pois, através de modos de ser e de estar, do denominado currículo oculto, que os estereótipos associados ao feminino e ao masculino perpassam no quotidiano escolar, transmitindo subliminarmente um quadro de representações sociais em que é a assimetria e a desigualdade entre homens e mulheres que se constitui como norma de referência e senso comum, ou seja, em que homens e mulheres são conceptualizados socialmente como protagonizando, de maneira diferente, o conceito de pessoa.

Os aspectos da desigualdade de género na escola são bem conhecidos e podem enunciar-se, a título de exemplo: a organização do espaço escolar e os papéis exercidos por professores e professoras nos diversos níveis de ensino; os efeitos de uma comunicação linguística pretensamente neutra sobre a formação das identidades feminina e masculina; as atitudes e interações diferenciadas dos docentes para com raparigas e rapazes, bem como algumas estratégias utilizadas no processo de ensino-aprendizagem, como sendo a formação dos grupos de trabalho; a estereotipia dos papéis sexuais transmitida pelos materiais pedagógicos utilizados na escola, e os seus efeitos na construção das identidades dos jovens, raparigas e rapazes; as escolhas escolares e a dicotomia raparigas/rapazes no ensino secundário – as raparigas predominam nas humanidades (70,9%) e nos cursos de acesso ao ensino superior (56,8%) e os rapazes nos cursos tecnológicos (56,4%);

as escolhas das mulheres que conduzem a profissões menos remuneradas, mais precárias e mais frágeis do ponto de vista do protagonismo social (cf. ARAÚJO, 1998; HENRIQUES 1994a; HENRIQUES, 1994b, NETO, et al., 1999; CIDM, 2000).

Sublinhe-se, neste contexto, que grande parte do corpo docente mantém uma profunda crença na neutralidade das suas práticas e, conseqüentemente, uma atitude de insensibilidade face à problemática das desigualdades entre raparigas e rapazes em contexto escolar. Em prol da igualdade de oportunidades, os e as docentes não têm em conta o sexo dos alunos e pensam tratá-los de igual forma, segundo princípios de justiça e de correcção, escamoteando, inconscientemente, uma dimensão crucial da diversidade humana. Daqui resulta uma discriminação involuntária, pois no contexto escolar os e as docentes atribuem características diferenciadas a rapazes e a raparigas. Eles são percebidos com uma personalidade activa e forte, traduzida numa maior capacidade criativa, argumentativa, crítica, de iniciativa e de integração dos saberes na vida, enquanto que para elas se sublinha uma personalidade dócil e passiva, assente numa maior persistência, maturidade, aplicação no trabalho e capacidade de cumprir regras (cf. HENRIQUES e PINTO, 1996). Estas diferentes representações de rapazes e raparigas repercutem-se nas interacções pedagógicas, designadamente, na maneira diversa como os e as docentes encaram as interrupções ou intervenções de raparigas e de rapazes na aula e o insucesso escolar, que, no caso dos rapazes, é predominantemente associado à falta de esforço e no caso das raparigas a uma falta de capacidade. Esta diferenciação, produzida inconscientemente, tem conseqüências na construção da identidade das raparigas, enfraquecendo as suas aspirações e a sua motivação para o êxito, condicionando, assim, as suas escolhas de curso e de futuro pessoal e profissional. (cf. ALARIO TRIGUEROS et al., 1999).

O exemplo da Matemática é paradigmático desta realidade: considerada um domínio predominantemente masculino, aquela disciplina condiciona determinadamente as opções escolares e profissionais dos e das jovens, tendo-se tornado um elemento chave de sucesso e, por essa via, de selecção social. Constata-se, na maior parte dos países europeus, que as escolhas escolares e profissionais das raparigas se orientam maioritariamente para áreas que não exigem a frequência daquela disciplina. Em contrapartida, os resultados das investigações mostram claramente uma igualdade de capacidades e de desenvolvimento de competências entre raparigas e rapazes naquele domínio (cf. ACIOLY-REGNIER, 1999). Analisando o peso dos mecanismos sociais de reprodução cultural na aprendizagem individual, os estudos demonstram como os estereótipos "geram expectativas diferentes nos professores de matemática (homens ou mulheres, aliás) em relação a rapazes e raparigas, o que tende a reforçar as desigualdades devido a um efeito perverso conhecido por efeito Pigmaleão." (*Ibidem*: 17). O caso da Mate-

mática, ilustrando os efeitos da convergência entre as representações desta disciplina no meio escolar e no contexto social e as de feminidade e de masculinidade, remete-nos para a questão da importância conferida, pelos/as docentes, à transmissão exclusiva ou quase exclusiva de conteúdos programáticos em detrimento das dimensões afectivas e sociais da aprendizagem.

Importa, ainda, sublinhar que os diversos materiais pedagógicos utilizados no processo de ensino-aprendizagem contribuem determinante-mente para a reprodução de discursos e imagens estereotipadas relativamente aos papéis sociais atribuídos às mulheres e aos homens. Sendo ainda escassos, em Portugal, os estudos sobre manuais escolares e literatura infanto-juvenil na perspectiva de género, os resultados de que dispomos, todavia, sugerem algumas reflexões.

A Reforma Curricular obrigou à elaboração de novos manuais escolares, colocados no mercado ao longo dos anos 90. Um estudo, sobre representações femininas em manuais do 1º ciclo do ensino básico revela a existência de uma clara assimetria, quanto à diversidade de actividades exercidas, entre as personagens femininas e masculinas: 28 para 78 respectivamente (cf. FONSECA, 1994). O autor constata, ainda, que as personagens masculinas surgem associadas a funções ligadas ao saber e ao conhecimento, enquanto as femininas desempenham actividades que não requerem uma formação decorrente do ensino formal. A imagem das mulheres aparece também associada, predominantemente, à reprodução e ao papel de mãe, sendo representada, fundamentalmente, no contexto familiar e no espaço privado e associada às dimensões afectiva e física.

Estas conclusões são reafirmadas por uma pesquisa mais recente que incidiu sobre os manuais de uma editora escolar largamente utilizados para os primeiros 4 anos de escolaridade (cf. MARTELO, 1999). Procedendo a uma análise quantitativa e qualitativa, de acordo com grelhas de análise previamente definidas, este trabalho tomou como unidades de análise o *feminino* e o *masculino* nos seres humanos e nos animais, incidindo sobre as ilustrações e os textos. O estudo revelou que os manuais continuam a transmitir representações sociais tradicionais de homem e de mulher, pois a imagem veiculada do modo de ser homem e de ser mulher é, sinteticamente, a seguinte:

- A mulher, associada ao espaço privado como mãe e dona-de-casa, é quem se preocupa com a manutenção da vida e com a boa ordem da família; quando surge no espaço público, sente-se perdida sem saber o que há-de fazer.
- O homem, associado ao espaço público, é detentor de um conhecimento que lhe permite dirigir e orientar os outros segundo os seus ideais; quando representado no espaço privado, mantém-se afastado, lendo o jornal.

Um estudo sobre a literatura infanto-juvenil portuguesa, de cariz histórico ou semi-histórico, utilizada como material pedagógico, pelos e pelas docentes, incidiu sobre algumas obras de Alice Vieira e sobre a colecção «Viagens no Tempo», da autoria de Ana Maria Magalhães e Isabel Alçada (cf. BLOCKEEL, 1995). Tendo analisado a forma como as personagens femininas neles são apresentadas, Francesca Blockeel conclui que nas obras da primeira autora, Alice Vieira, existe um equilíbrio efectivo entre rapaz e rapariga do século XX, mas o mesmo não acontece na colecção «Viagens no Tempo» das outras duas autoras analisadas. De facto, apesar dos comportamentos quase ideais das figuras femininas e masculinas do passado, os jovens de hoje, representados pelos dois heróis da história, uma rapariga, Ana, e um rapaz, João, não se encontram em pé de igualdade: *“Ana é o ideal duma rapariga dócil e submissa, sem muita originalidade, e João, embora teimoso e resmungão, é um pequeno herói impulsivo, que age sempre como se tivesse a obrigação de representar a masculinidade inteira.”* (Ibidem:680).

Nestes materiais perpetua-se a associação das mulheres à família, às tarefas domésticas, ao papel de mãe e a uma atitude passiva, enquanto os homens continuam a ser representados predominantemente em actividades exteriores, de carácter técnico e ligadas ao sucesso e a atitudes de iniciativa e de autonomia. Recorde-se que os estereótipos veiculados pelos manuais escolares e pela literatura infanto-juvenil são confirmados por outras vias como a publicidade, os filmes infantis e os jogos em suporte informático, para citar apenas alguns exemplos, sendo as crianças fortemente marcadas por concepções estereotipadas e tradicionais da realidade, as quais, para elas, vão funcionar como modelos reais. Deste modo, os estereótipos, pela rigidez e quase imutabilidade com que reproduzem uma imagem mental padronizada e redutora da realidade, continuam a perpetuar uma representação cada vez mais desfasada da realidade social contemporânea. Esta, em permanente desenvolvimento, apresenta-se mais diversificada e os papéis desempenhados por mulheres e homens na sociedade evoluíram, não fazendo já sentido estabelecer uma dicotomia entre a esfera privada, no âmbito da qual se esgotariam os papéis socialmente convencionados como femininos, e a esfera pública, associada ao domínio masculino.

2.2.4.3 O sucesso escolar das raparigas: uma falsa questão

No contexto europeu e ocidental em que nos inserimos, o sucesso escolar tornou-se um eixo central dos sistemas educativos e a constatação do facto de as raparigas obterem maior sucesso escolar que os rapazes não só tem reforçado a convicção que a escola proporciona uma inegável igualdade de oportunidades, como em alguns países

Europeus tem mesmo deslocado a problemática da desigualdade para os rapazes. Exemplo desta inversão das preocupações é o Reino Unido, onde 97% dos projectos desenvolvidos nos últimos anos têm como objectivo melhorar os resultados escolares dos rapazes (cf. CONSELHO DA EUROPA, 1999). Não podemos esquecer-nos, todavia, que embora as raparigas alcancem um êxito escolar superior ao dos rapazes e sejam mais numerosas do que eles na Universidade, a relação entre os diplomas obtidos e o mercado de trabalho permanece frágil. As estatísticas mostram, também, que as mulheres estão subrepresentadas na tomada de decisão política e económica e que são globalmente menos remuneradas que os homens, mesmo quando escolhem cursos superiores tradicionalmente masculinos. A este respeito refira-se que em Portugal a taxa de feminização nas matrículas e conclusões no ensino superior nos cursos de Ciências Naturais, Matemática e Informática é superior a 50% (cf. CIDM, 2000). Pode-se, pois, concluir que o sucesso escolar e a diversificação das orientações escolares são claramente insuficientes para assegurar o sucesso social das mulheres. Focalizar estritamente a atenção nos resultados escolares cria a ilusão de que o problema da igualdade de oportunidades já não é um problema das raparigas, mas sim dos rapazes. Na realidade, pode dizer-se que "a escola democrática entre nós está fundamentalmente agarrada às questões do sucesso/insucesso, não tendo tematizado suficientemente a ligação – que tem de ser triangular – entre o sucesso, a realização pessoal e o desenvolvimento de uma cidadania plena". (ARAÚJO e HENRIQUES, 2000:144). Enquanto esta dupla questão do *sucesso/insucesso* escolar permanecer no centro das preocupações do sistema educativo, este permanecerá debruçado sobre ele mesmo, favorecendo, por inércia, o aumento do fosso entre sucesso escolar e sucesso social. A questão da igualdade de género, todavia, atravessa todos os domínios da vida social e o sistema educativo tem um papel preciso a desempenhar no processo de desconstrução do paradigma masculino hegemónico, pretensamente neutro, que discrimina tanto as mulheres como os homens.

O debate em torno da importância social do sucesso e da excelência escolares numa perspectiva de integração da igualdade de género na análise do processo educativo implica uma problematização do próprio conceito de *sucesso* (cf. PINTO e HENRIQUES, 1999). Neste contexto, afigura-se fundamental distinguir três dimensões inerentes àquele conceito:

- o sucesso escolar, traduzido pela escolarização e pela obtenção do respectivo diploma;
- o sucesso educativo, resultante do processo de socialização escolar, remete para o processo de transmissão de atitudes, de comportamentos e de valores e para as interacções no contexto escolar; este processo é fortemente determinado pelo currículo oculto;

- o sucesso social, relativo à correspondência entre a formação adquirida e certificada pela escola e a integração e capacidade de intervenção na sociedade. (cf. BOUCHARD e SAINT-AMANT, 1993).

Esta tripla dimensão do conceito de *sucesso* afigura-se fundamental na abordagem da integração da igualdade de género no sistema educativo, pois obriga a repensar o sucesso escolar em função de uma concepção de sucesso educativo que lhe confira sentido no contexto mais vasto da realidade social. Torna-se, assim, necessário desconstruir a noção de neutralidade subjacente ao actual conceito de sucesso escolar, basicamente identificado com a obtenção de um diploma, de modo a evidenciar o carácter ilusório da convicção de que os melhores resultados obtidos pelas raparigas em todos os graus de ensino lhes asseguram uma situação de igualdade ou mesmo de superioridade em relação aos rapazes. Por esta via, o sistema educativo poderá reconverter a sua relação com a problemática social global, assumindo um papel dinâmico fundamental na construção da mudança social.

Uma outra dimensão desta problemática, que carece ser aprofundada, consiste nas disparidades das escolhas escolares e profissionais de raparigas e rapazes. Alguns estudos sobre esta matéria concluem que as razões que orientam as escolhas profissionais das raparigas, distintamente do constatado para os rapazes, dão prioridade a critérios de interesse e utilidade social (cf. PINTO, 1987), bem como da vida familiar e da maternidade (cf. HENRIQUES, 1994b).

Uma das consequências a médio prazo da socialização desigual que a escola exerce sobre raparigas e rapazes é a assimetria de género presente nas diversas esferas da realidade social contemporânea, traduzida, nomeadamente, na persistência da exclusão das mulheres do pleno usufruto da cidadania social e humana.

2.2.5 A linguagem

A linguagem, como qualquer outra construção e prática social, chega-nos marcada pela história e pelas estruturas de poder.

Na linguagem corrente, é comum o uso exclusivo do masculino para designar o conjunto do género masculino e do género feminino, ainda que morfologicamente exista feminino.

Por outro lado, a larga maioria dos formulários indispensáveis à vida administrativa e de utilização generalizada utilizam o masculino para designar tanto um homem como uma mulher.

As profissões e cargos de prestígio ou poder são, pelo menos na sua versão oficial, designados no masculino, havendo mesmo mulheres que, exercendo essas profissões ou cargos, recusam a feminização para garantir que não seja negativamente afectada a valorização social que comportam diminuindo assim o seu próprio valor enquanto pessoas que os atingiram, ultrapassando para além das gerais, as barreiras de género.

A designação no masculino ou no feminino de algumas profissões traduz a segregação do mercado de trabalho.

Os plurais são sempre construídos no masculino desde que se inclua um homem e independentemente do número de mulheres.

Admite-se sem dificuldade que o masculino 'engloba' o feminino.

É o caso da utilização da expressão 'o Homem' – com maiúscula - como 'sinónimo' de 'a Humanidade'. A identificação dos homens com a universalidade dos seres humanos. A parte com valor de todo. A ficção linguística de que o masculino é, para além de si próprio, também neutro.

A opção pelo género masculino não só provoca a ocultação e a invisibilidade do género feminino, como desrespeita a identidade das mulheres que se reconhecem tanto a ser tratadas como homens, como estes se reconheceriam se fossem tratados como mulheres.

Por outro lado e em contraste flagrante, a utilização da expressão 'a Mulher' – com maiúscula – reconduz à maternidade unificadora e constitui um sinal redutor da diversidade das mulheres, que é tão vasta quanto a diversidade dos homens.

O modo como a linguagem incorporou as expressões 'o Homem' e 'a Mulher' é um exemplo claro de como ela própria se pode constituir como factor de reprodução da desigualdade de género.

2.2.6 A violência em função do sexo – violência contra as mulheres

2.2.6.1 Conceitos

A violência contra as mulheres é uma manifestação do desequilíbrio histórico das relações de poder entre mulheres e homens, que foi consagrado na lei, nas práticas religiosas, nos preceitos de sociedade e entrou nos costumes como se fosse uma lei natural. Fenómeno social, universal e secular, atinge, indiscriminadamente, mulheres de todas as idades, meio económico e social, urbano ou rural e constitui um verdadeiro flagelo.

A violência faz parte de um processo, não é natural nem resulta de um determinismo biológico: a violência aprende-se. A guerra, que nos chega todos os dias a casa como se de um espectáculo televisivo se tratasse, a violência no desporto, nos filmes, nos livros e espectáculos, os brinquedos de guerra, tudo contribui para que a violência seja culturalmente aceite, minando por vezes a capacidade de censura ou desaprovação.

«A expressão “violência contra as mulheres” significa qualquer acto de violência baseado no género, de que resulte ou possa resultar sofrimento ou lesão física, sexual ou psicológica para as mulheres, incluindo a ameaça da prática de tais actos, a coacção ou privação arbitrária da liberdade, quer ocorram na esfera pública ou privada»⁸.

Quase todas as mulheres já foram, de uma forma ou de outra, vítimas de violência apenas por pertencerem ao sexo feminino.

Com efeito, a maioria dos crimes cometidos contra as mulheres são os chamados crimes de género (gender crimes), determinados pelo facto de as vítimas serem mulheres, sendo perpetrados maioritariamente por homens. Pode tratar-se: de violência económica, de discriminação sócio-cultural, de assédio sexual no trabalho, de assédio sexual na rua ou em outro contexto, de crimes sexuais, de violência conjugal.

O que significa cada um destes actos?

A *violência económica* é aquela que é exercida privando as mulheres do acesso ao dinheiro ou aos meios de obter independência económica.

Verifica-se na família, quando o marido ou companheiro priva a mulher de meios de sobrevivência, quer negando partilhar com ela a economia e

⁸ *Plataforma de Acção de Pequim, parágrafo 113*

finanças do casal e não contribuindo para as despesas da vida em família, quer extorquindo-lhe os seus próprios rendimentos.

Verifica-se no trabalho e no emprego, quando a mulher não é devidamente compensada pelo seu trabalho, auferindo ordenados inferiores aos dos homens para o mesmo trabalho ou trabalho de valor equivalente. É facto comprovado que, em muitos países do mundo, os salários médios das mulheres são inferiores aos dos homens cerca de 30%.

As mulheres continuam a ser penalizadas no trabalho e no emprego, no acesso à profissão e no progresso na carreira, pelo facto de serem ou poderem vir a ser mães, como atrás se referiu.

A *discriminação sócio-cultural* é um fenómeno muito extenso e que acontece com frequência na vida das mulheres. Embora cada vez menos isso se verifique, ainda há raparigas que ficam a trabalhar em casa em funções domésticas e maternais. Também conversas, ditos, piadas e outras manifestações de misoginia e/ou ignorância apresentam as mulheres como seres inferiores, incapazes ou limitados, sendo frequentes os comportamentos discriminatórios violando direitos garantidos pela Constituição relativos à igualdade e à não discriminação.

«A violência contra as mulheres ao longo do ciclo da vida resulta essencialmente de padrões culturais, em particular dos efeitos negativos de certas práticas tradicionais ... que perpetuam o baixo estatuto que é atribuído às mulheres na família, no local de trabalho, na comunidade e na sociedade»⁹.

O *assédio sexual no trabalho*, a que atrás se aludiu, consiste num comportamento de conotação sexual, não desejado pela destinatária, e que ofende a sua dignidade, a sua integridade física e moral e o seu desempenho e progresso profissionais, violando o seu direito, constitucionalmente garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias; os colegas de trabalho, os patrões e os clientes são os agressores habituais. *«A experiência do assédio sexual constitui uma afronta à dignidade das trabalhadoras e impede as mulheres de agirem na medida das suas capacidades»¹⁰.*

O *assédio sexual na rua* é sofrido por quase todas as mulheres, desde a mais tenra idade, sujeitando-as a situações que ofendem a sua integridade física e moral, que limitam a sua liberdade e que as colocam, muitas vezes, em situações de perigo. Muitas vezes as mulheres recusam determinados empregos porque, devido aos horários ou trajectos a percorrer, receiam ficar expostas a situações perigosas.

⁹ *Plataforma de Acção de Pequim, parágrafo 118.*

¹⁰ *Plataforma de Acção de Pequim, parágrafo 161.*

A *violência sexual* integra elementos de violência física e não física. Para lá de constituir uma violação da integridade física da vítima, constitui igualmente uma violação da sua integridade moral. A violência sexual, incluindo a violação, existe também dentro do casamento, na união de facto e entre namorados.

A violência sexual pode consistir também na exploração sexual da mulher, obrigada a prostituir-se pelo marido, companheiro ou outra pessoa, mediante ameaças ou actos de violência física.

«As imagens de violência contra as mulheres nos meios de comunicação social, em particular as que mostram violação ou escravidão sexual, bem como o uso de mulheres e raparigas como objectos sexuais, incluindo a pornografia, são factores que contribuem para a manutenção de tais formas de violência, influenciando negativamente a comunidade em geral, particularmente crianças e jovens.»¹¹

As dificuldades de prova, são acrescidas quando a violência sexual se verifica na família, por parte do pai, outro familiar, marido ou companheiro, o que faz que este crime fique largamente impune.

As consequências negativas para a saúde física e mental das vítimas são frequentes.

Os *maus tratos conjugais*, conhecidos habitualmente pela expressão *violência doméstica*, e que visam principalmente as mulheres, constituem actualmente crime público.

A *violência física* pode incluir ofensas corporais voluntárias, que vão desde bofetadas, a socos, pontapés (com frequência no abdómen de mulheres grávidas), estrangulamento, espancamentos brutais, que podem causar aborto e outras lesões graves e permanentes, tais como perda de visão e audição, fracturas ósseas no rosto, no crânio, nos braços, pernas, costelas, – até ao homicídio.

A violência *não física* ou *violência psíquica*, muitas vezes conjugal, pode ter, pelo menos, três objectivos: assustar, isolar e ofender.

Na primeira forma (*assustar*) o agressor socorre-se de: *ameaças* (por exemplo de morte, com armas de fogo e armas brancas, de futuras sevícias, de desaparecer com os filhos) ou assume comportamentos violentos, que podem envolver destruição da propriedade doméstica (móveis, portas, louças, alimentos confeccionados) e de bens próprios da mulher (roupa, documentos, recordações, livros);

¹¹ *Plataforma de Acção de Pequim, parágrafo 118 (parte final).*

Na segunda forma (*isolar*) o agressor actua de forma a dificultar ou impedir a mulher de conviver com amiga-o-s ou familiares, de ter vida social, dentro e fora de casa, de ter emprego, estudar, sair de casa ou, até, de falar ao telefone.

Em alguns casos o agressor encerra a mulher em casa durante períodos mais ou menos longos, não lhe permitindo sair ou comunicar com o exterior, sob pena de exercer represálias

Na terceira forma (*ofender*), o agressor utiliza insultos e expressões obscenas e ofensivas dirigindo-se à mulher, imputa-lhe comportamentos que a ofendem, compara-a, de forma negativa, com outras mulheres (a aparência física, a competência profissional ou como dona de casa, a sexualidade, o trato em sociedade, a cultura geral).

Estes comportamentos violentos são limitativos da liberdade das vítimas e têm consequências negativas a nível da sua auto-estima, da sua capacidade de tomar decisões e fazer escolhas, do bom desempenho das suas funções e da confiança nas suas capacidades pessoais e profissionais.

2.2.6.2 A violência como reprodução da desigualdade de género

Esta forma de violência em função do sexo mereceu em língua inglesa a designação de «gender crimes» ou crimes de género, já mencionados. Com efeito, se atentarmos na natureza destes actos criminosos (crimes sexuais, assédio sexual no trabalho e na rua, violência doméstica nas suas diversas formas) constatamos que o sexo do autor (homem) e o da vítima (mulher) são determinantes.

Existem várias causas que levam à manutenção e perpetuação deste tipo de violência.

Numa sociedade patriarcal, em que os homens detinham o poder económico, político, espiritual e militar, a lei impôs um estatuto de subalternidade e serviço às mulheres. Por vezes foram-lhes retirados quase todos os poderes, inclusive sobre a sua pessoa. Quase não lhes sendo reconhecidos direitos, foram colocadas pela lei, por ordenamentos sociais e religiosos e, se necessário, pela força, na dependência de um homem (pai, marido, irmão, tutor), para poderem sobreviver.

O facto de, em Portugal, até à entrada em vigor da Constituição de 1976 e subsequentes alterações na lei civil, o marido, perante a lei, ser considerado o chefe da família e ter poder decisório sobre quase todos os actos da vida da mulher (liberdade de trabalhar, de viajar, de administrar os seus bens, de participar na vida pública, de manter correspondência

com garantia de privacidade) permitia, a coberto da lei e com total aceitação da sociedade, a prática de numerosos actos de violência não física que limitavam ou impediam o gozo dos direitos humanos das mulheres casadas.

Não admira portanto que, durante tantos séculos, a violência masculina e marital fosse aceite socialmente como parte dos direitos e poderes «inatos» do homem. Esta aceitação levava as mulheres a não se queixar ou até revelar o que se passava dentro de casa. A sociedade, quase sempre, imputava às mulheres a culpa dos maus tratos conjugais, físicos ou não físicos, que sofriam, atribuindo-lhes comportamentos que «justificavam» as agressões.

No local de trabalho a violência de que as mulheres eram alvo era tida como uma consequência «natural» da sua entrada num mundo considerado masculino e quase sempre era ocultada pelas próprias vítimas.

A discriminação sócio-cultural é ainda visível nos ditos misóginos (quanto mais me bates mais gosto de ti), nas anedotas sexistas (por exemplo as «anedotas de loiras»), nos lugares comuns de apreciação negativa das mulheres (mulher condutora, sogra), nos anúncios usando imagens negativas, estereotipadas das mulheres. São tão comuns, repetidos e generalizados, entraram de tal maneira nas práticas do quotidiano, que as próprias mulheres não reagem nem denunciam estes atentados à sua dignidade, contribuindo involuntariamente com o seu silêncio para manter o conceito da mulher como ser inferior, secundário e pouco importante na sociedade.

2.2.6.3 Erradicação da violência

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 25º, o direito à integridade pessoal. Com efeito, diz-se no nº 1 deste artigo: «A integridade moral e física das pessoas é inviolável» e no nº 2: «Ninguém pode ser submetido a ... tratos ... cruéis, desumanos e degradantes».

A lei penal portuguesa prevê e pune os crimes de coacção sexual e violação com abuso de autoridade resultante de uma relação de *dependência* hierárquica, económica ou de trabalho, o que não abrange grande parte dos assediadores como sejam os colegas e clientes. O assédio na rua, por si, não constitui um crime: poderá consistir – ou não – num comportamento criminoso previsto no código penal. A maior parte dos comportamentos assediadores de que as mulheres são alvo na via pública não se subsumem a nenhum modelo penal.

Os crimes sexuais estão previstos e punidos na lei penal, mas as dificuldades levantadas pelo sistema de prova, bem como os preconceitos ainda vigentes tornam muito difícil a obtenção de justiça.

A lei penal prevê e pune o crime de maus tratos físicos e psíquicos a cônjuge, quem viva em situação análoga à de cônjuge e quem seja progenitor de descendente comum. Dada a natureza pública deste crime, não é necessária a apresentação de queixa, bastando que o Ministério Público tenha conhecimento da ocorrência de violência para que se inicie o processo, independentemente da vontade da vítima e ainda que ela se oponha.

A lei oferece a possibilidade de afastamento do agressor da casa onde residem os familiares ofendidos, bem como a suspensão do processo a pedido e por vontade da vítima. Uma vez que estas medidas só podem ser aplicadas depois de iniciado o processo crime, o que *ainda não* acontece com frequência, a sua eficácia ainda está por determinar.

«A violência contra as mulheres é acentuada por pressões sociais, nomeadamente a vergonha de denunciar certos actos cometidos contra as mulheres; a falta de acesso das mulheres à informação, apoio e protecção jurídicos; a inexistência de leis que efectivamente proibam a violência contra as mulheres; a incapacidade de reformar as leis existentes; o facto de as autoridades públicas não se esforçarem adequadamente em divulgar e forçar o cumprimento das leis existentes; e a ausência de meios educativos e outros para enfrentar as causas e as consequências da violência...»¹².

O Estado é responsável, no sentido não só de sensibilizar para a não violência, como de prevenir a sua efectivação, proteger as vítimas e punir os infractores. É igualmente um instrumento na mudança de práticas legais, administrativas e judiciais que dão possibilidade às mulheres de reivindicar os seus direitos. Se o Estado não agir pode ser a causa de aumento de violência contra as mulheres. Se a sua intervenção for activa pode ser o catalisador na reforma das relações de poder na sociedade.

Nos últimos anos a produção legislativa na área da protecção das mulheres vítimas de violência, especialmente conjugal, sofreu algum incremento. Como se explica então que tão poucos casos cheguem a tribunal?

Alguns dos problemas mais sentidos poderão ser:

- falta de divulgação de informação, o que não permite que as destinatárias tenham conhecimento claro das normas que as protegem e da forma de fazer valer os seus direitos
- falta de meios humanos e materiais que permitam levar a cabo as medidas de prevenção, protecção e justiça penal e social contidas nos diversos diplomas;

¹² *Plataforma de Acção de Pequim, parágrafo 118.*

- necessidade de reavaliar a actualidade e capacidade da resposta aplicável;
- desconhecimento das leis existentes ou sua deficiente aplicação por motivos de diversa ordem, nomeadamente desadequação da forma processual ou morosidade do sistema judicial;
- resistência e lentidão na mudança de mentalidades, que levanta numerosos obstáculos à aplicação e ao cumprimento da lei.

Será, portanto, necessário, urgente e indispensável que se divulgue informação jurídica acessível, inteligível e clara, que se disponibilizem verbas para a obtenção de meios de intervenção, que se apurem as normas jurídicas no sentido de uma maior facilidade de execução e eficácia nos resultados, que se estimule o sistema judicial e de aplicação das leis, que se proceda a cuidadas acções de formação e sensibilização dos diversos intervenientes, e a campanhas de sensibilização da população em geral para as questões da violência e da igualdade de oportunidades e para a mudança de mentalidades.

«A violência contra as mulheres é um obstáculo à concretização dos objectivos da igualdade, desenvolvimento e paz. A violência contra as mulheres viola, dificulta ou anula o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais das mulheres»¹³.

A violência contra as mulheres tem que ser vista na perspectiva dos direitos humanos, da igualdade para mulheres e homens e da democracia. Nenhum Estado se poderá considerar verdadeiramente democrático enquanto permitir, por acções ou omissões, que a violência, actual ou potencial, seja uma constante na vida das mulheres.

¹³ *Plataforma de Acção de Pequim, parágrafo 112.*

Intervir para a mudança

Como promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional? A economia como motor da igualdade

Como promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida familiar? A família como motor da igualdade

Como promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens no processo de decisão? A democracia paritária como motor da igualdade

Que legitimação do Estado de Direito? O Direito como motor da igualdade

Que cidadania? As pessoas como motor da igualdade

Que globalização? As organizações internacionais como motor da igualdade

Introdução

Considera-se ter deixado claro que a manutenção da desigualdade de facto entre mulheres e homens é hoje incompatível com o reconhecimento pela lei dos direitos fundamentais e da igualdade de mulheres e homens ao gozo e ao exercício desses direitos fundamentais - em que avultam o direito ao trabalho e o direito à família - e prejudica quer os homens e as mulheres, impedindo a expressão plena da sua liberdade, quer a sociedade, impedindo a expressão plena do seu desenvolvimento.

Com efeito, a desigualdade entre mulheres e homens prejudica os homens, designadamente:

- quando se lhes recusa uma dimensão humana global que permitiria fossem reconhecidos como mais do que trabalhadores ou agentes da actividade económica;
- quando se lhes atribui, legal e socialmente, como responsabilidade exclusiva ou principal, o sustento da família, limitando-lhes as opções profissionais, a autonomia e o desenvolvimento pessoal e relacional;
- quando se exerce sobre eles uma pressão desproporcionada face ao 'muito dinheiro' que 'teriam' que ganhar;
- quando se condicionam para que não sigam carreiras em que as mulheres são maioritárias;
- quando se entende como 'normal' que as mulheres possam 'escolher' não ter um trabalho remunerado e a eles não se oferece essa faculdade, sendo socialmente mal vistos se não integrarem o grupo dos designados 'activos';
- quando não se reconhece à paternidade o mesmo valor social do que à maternidade, designadamente em matéria de direitos e da respectiva protecção, 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 nesta âmbito e até o rejeitariam;
- quando se aceita e até se valoriza que tenham perdas irreparáveis no aprofundamento dos afectos e no acompanhamento dos filhos e das filhas por falta de tempo para este investimento e por privação e

absentismo auto-infligidos de participação na vida familiar, não se criando condições que os libertem da pressão social, da pressão da organização das actividades profissionais, da pressão do consumo, da pressão do prestígio ou da afirmação de poder pessoal;

- quando não se lhes criam condições de autonomia individual que os tornem independentes dos cuidados prestados pelas mulheres num quadro familiar ou fora dele;
- 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 considera, expressa ou implicitamente, que o seu contributo para o exercício do poder no espaço privado é dispensável na busca de respostas que promovam a qualidade de vida das pessoas e das suas famílias bem como o bem estar social;
- quando se aceita que não participem activamente na vida familiar e, conseqüentemente sofram frustrações motivadas por quebra de auto-estima, por amargura, por solidão e falta de objectivos na vida em situação de desemprego prolongado, de reforma ou de idade avançada;
- quando se lhes inculca medo e insegurança face ao poder de procriação das mulheres e se lhes induz a necessidade de o combater e neutralizar para garantir a posição dominante;
- quando não se criam condições para os libertar da 'culpa histórica' pela subalternização das mulheres na vida social;
- 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 facto, 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 desencoraja o seu acesso à educação sexual, ao planeamento familiar e ao controlo da sua reprodução;
- quando se lhes limita a capacidade de escuta e o aprofundamento da sensibilidade;
- quando se lhes limita a liberdade de expressão e de acção por se esperar que tenham sistematicamente atitudes suficientes, definitivas, autoritárias e agressivas e que não se deixem 'influenciar' por sentimentos.

A desigualdade entre mulheres e homens prejudica as mulheres, designadamente:

- quando a maternidade, concreta ou meramente potencial, lhes veda o emprego, lhes retira oportunidades de formação, lhes reduz os ganhos, é propícia à busca de razões para despedimento, mas lhes é simultaneamente 'exigida' como factor primeiro para a 'justificação' da sua existência e para a sua realização como pessoas;
- quando se lhes nega o direito à liberdade e mesmo o direito à vida, ao negar-se-lhes a possibilidade de independência económica pelo trabalho remunerado;
- quando se lhes atribui, legal ou socialmente, como responsabilidade exclusiva ou 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 protecção social, na participação cívica e política, no uso do tempo, no lazer;
- quando se insinua que a 'culpa' pelo insucesso escolar, pela delinquência ou pelo consumo de droga das gerações mais jovens é das mulheres que 'saíram de casa' para integrar o mercado de trabalho;
- quando se lhes exige, explicita ou implicitamente, uma demonstração permanente de capacidade e competência no exercício profissional;
- quando a sua progressão profissional é sistematicamente mais lenta do que a dos homens;
- quando se aceita que o trabalho não pago recaia principalmente sobre elas, com um desgaste físico e psicológico desproporcionado;
- quando se desvaloriza o trabalho habitualmente tido como 'próprio' das mulheres, considerando-o 'impróprio' dos homens, porque indigno da sua 'superioridade' na escala social;
- quando não ocorre que poderão desempenhar lugares que impliquem exercício de poder económico, social ou político, presumindo-se ou exaltando-se o seu desinteresse em nome de uma suposta 'superioridade moral' que deteriam;
- 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 ou qualquer espécie de ambição por afirmação no espaço público;
- quando se valoriza desproporcionadamente a sua 'abnegação' em benefício de outros membros da família, na expectativa de que tal

seja suficiente para as 'recompensar' e para que continuem a desempenhar quase sozinhas, e de preferência alegremente e sem queixas, as tarefas inerentes ao suporte da vida familiar;

- 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 actividade remunerada;
- quando se aceita que tenham um estatuto social inferior ao dos homens no trabalho, no exercício de qualquer actividade, na família, na participação cívica e política;
- quando se aceita que não exerçam actividade profissional e, conseqüentemente sofram frustrações motivadas por quebra de auto-estima, por amargura, por abandono, por solidão e por falta de objectivos na vida quando os cuidados a familiares deixam de ser necessários;
- quando se lhes atribui a função de objecto e não de sujeito nas relações sociais de género, quando os homens 'se servem delas' visando assegurar descendência ou prazer, dentro ou fora do casamento;
- quando se entende que os homens são inteiramente livres de terem para com elas no espaço público ou no quadro de relações de trabalho comportamentos de natureza sexual invasivos da sua privacidade, com total indiferença pela sua vontade, no pressuposto da sua disponibilidade permanente ou pelo menos da sua 'obrigação' de tolerarem tais comportamentos supostamente 'próprios' de homens, indispensáveis ao 'processo de sedução' e até reveladores da sua 'admiração' pelas mulheres e do seu 'interesse' por elas;
- quando se entende que são 'destinatárias naturais' da violência dos homens com quem vivem, pelo que é seu dever aceitá-la e de preferência caladas porque 'a roupa suja se lava em casa' e a 'privacidade' da família não pode ser 'exposta';
- quando a imagem que delas é projectada reflecte quase exclusivamente os pretensos 'papéis sociais' que lhes estariam 'atribuídos' - 'dona de casa', 'mãe de família', 'objecto de desejo' - ou as 'características' que lhes seriam 'inerentes' - 'provocadoras', 'volúveis', 'irresponsáveis', 'intelectualmente limitadas', 'emocionais', 'complicadas', 'faladoras', 'irreflectidas', 'cansativas';

- quando se verifica a invisibilidade, a ocultação ou a menorização 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';
- quando não se criam condições para as libertar da 'culpa histórica' pela subalternização e infantilização dos homens na vida familiar.

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

- porque viola os direitos humanos;
- porque impede a concretização do Estado de direito democrático;
- porque a hierarquização das pessoas em função do sexo é indutora de práticas de dominação por parte do género reconhecido como superior, de perversão nas relações entre as mulheres e os homens, de perturbação social e de violência, nomeadamente no quadro familiar;
- 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 provoca quebra na natalidade;
- porque reduz a competitividade das empresas, que desperdiçam ganhos de produtividade por enfraquecimento de motivação e limitação de aproveitamento integral dos recursos humanos disponíveis, que acumulam factores que perturbam ou quebram a paz social, que têm que prever custos por incumprimento da lei, que adiam sucessivamente a modernização da organização do trabalho;
- porque cria factores de concorrência desleal entre sectores, 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, também com reflexos na despesa pública, que lhes estão associados;

- porque provoca acidentes de ordem vária dos quais muitos mortais (cardíacos, vasculares cerebrais, de viação) motivados por comportamentos de excesso valorizados positivamente como 'próprios de homem', com perda prematura de homens;
- porque limita as receitas públicas no orçamento do Estado e no da Segurança Social e contribui para a generalização de agravamentos fiscais e do sistema de protecção social;
- porque induz despesas sociais sem contrapartida em contribuições;
- porque evidencia, reproduz e reforça situações de assimetria entre as duas metades da população;
- porque impede a sustentabilidade social e o desenvolvimento.

Em teoria, a igualdade entre mulheres e homens num Estado de direito democrático não é sequer opção. É uma condição do regime. No mundo do trabalho, é para além disso, uma condição para o exercício da actividade económica num quadro legal de competitividade sã, como acontece com o pagamento de impostos, das contribuições para a segurança social, da preservação do ambiente.

A reflexão que é proposta sobre os motivos pelos quais a igualdade de género ainda não faz parte do quotidiano de forma generalizada e coerente, permite pôr em causa a repetição acrítica de modelos que, correspondendo embora a uma organização social do passado - que não reconhecia os direitos humanos como direitos dos homens e das mulheres, a exercer por uns e por outras em igualdade - continua a marcar o presente.

Trata-se de uma incorência que se vai tolerando sem aparente revolta, por ser comum a ideia de que a diferença dos sexos, que é inerente à natureza, implica a desigualdade dos géneros, que foi socialmente construída, como se procurou evidenciar.

Ficando claro que a desigualdade não é determinada pela natureza humana, mas sabendo que esta constatação é recente e pouco divulgada, verificando-se até que ponto a desigualdade prejudica, é possível concluir, sem equívocos, sem quebra de auto-estima, sem egoísmos, sem medo de perda de respeitabilidade social ou de harmonia nas relações familiares ou sociais, que ela é injusta e perturbadora da qualidade de vida e que tem que ser banida da organização social, individual e colectivamente.

O presente capítulo visa fornecer instrumentos que permitam operacionalizar a mudança inerente à visão do contrato social de género em termos de compatibilidade com os direitos humanos e com a democracia.

Como agir, nos vários domínios – na economia, na família, nas esferas de poder, no direito, junto das pessoas e das organizações - para promover a igualdade de género, que só pode fazer cada homem e cada mulher mais feliz e cada sociedade mais próspera e mais próxima de atingir o desenvolvimento humano em toda a sua plenitude.

3.1 Como promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional? A economia como motor da igualdade

3.1.1 As componentes de um ambiente amigável para ambos os sexos numa organização de trabalho

3.1.1.1 O papel do Estado e dos parceiros sociais

Na maioria dos países, a intervenção do Estado contra a discriminação das mulheres percorreu sucessivamente três fases: primeiro, a discriminação baseada no sexo foi eliminada da lei, depois, foi introduzida legislação diferenciada para erradicar a discriminação das mulheres no emprego e, finalmente, dada a modestia dos resultados e o aprofundamento da investigação e do debate, foram promovidas políticas de igualdade de oportunidades, através das acções positivas¹.

Por acções positivas ou afirmativas designam-se todos os programas de intervenção que de forma voluntária ou sob imposição legal pretendem aumentar, manter ou re-arranjar o número ou o estatuto dos membros de certos grupos, comumente definidos pela etnia ou pelo sexo, no seio de um grupo mais amplo (Veja-se Ferreira, 2000: 13-17). Estas acções visam eliminar práticas que perpetuam as desigualdades (como o recrutamento, a formação, a classificação profissional, a promoção, a organização de trabalho, os benefícios sociais, os regimes de reforma, as formas complementares de remuneração e as relações e o clima de trabalho)². Com as acções afirmativas pretende-se compensar discriminações praticadas no passado e prevenir que tenham lugar no futuro. As medidas tomadas vão desde campanhas de sensibilização junto da opinião pública até à imposição de sistemas de quotas. Os governos recorrem quer à atribuição de subsídios às empresas e organizações que respondam favoravelmente, quer à aplicação de sanções às que não correspondam ao exigido.

¹ Em Portugal, a legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego data de 1979 (Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro)

² Nos Estados Unidos da América, onde as acções positivas alcançaram uma expressão inusitada em qualquer país europeu, o governo impôs sanções duras, como por exemplo a interdição da qualidade de fornecedoras do Estado a todas as empresas que não cumprissem a legislação em vigor em questões de igualdade de oportunidades das mulheres e das minorias étnicas.

Inicialmente, aquando do aparecimento das leis anti-discriminatórias, supunha-se que as regras da sociedade eram boas e que a discriminação era uma aberração. A intervenção era contida em limites mínimos e sujeita ao aparecimento da queixa individual. O limite da intervenção era ainda definido pela invocação implícita de noções de público e privado.

As acções positivas no mercado de trabalho têm que ser entendidas como uma resposta aos limites de uma legislação anti-discriminatória a que subjaz o masculino como 'modelo' e o feminino como 'diferença', assentando em queixas individuais ou denúncias de casos de discriminação. As acções positivas são antes uma intervenção pro-activa e procuram prevenir a discriminação, particularmente a indirecta, através da construção de um ambiente em que a igualdade prevaleça.

A noção de discriminação indirecta foi um dos mais importantes resultados da experiência proporcionada pela legislação contra a discriminação directa. Segundo aquela noção, uma norma ou um procedimento neutro pode vir a ser considerado discriminatório, se se verificar que a sua aplicação tem efeitos muito desproporcionados, num grupo bem identificado de pessoas. Em princípio, estes efeitos adversos são passíveis de serem detectados através da sua expressão estatística.

A mudança de paradigma introduzida pela noção de discriminação indirecta traduz-se no reconhecimento de que a discriminação ocorre, independentemente dos comportamentos ou acções individuais. Ou seja, que as decisões discriminatórias são frequentemente baseadas em políticas que estruturam cada organização em particular ou cada sociedade no seu todo. A discriminação indirecta é estrutural ou sistémica e abre as portas ao questionamento a um vasto leque de práticas laborais e institucionais.

Para que esta questão seja melhor entendida, há que recorrer a um esquema interpretativo mais abrangente que torne inteligível o conjunto de práticas e representações em jogo no mundo laboral, o qual não constitui excepção ao caldo cultural tradicional, todo ele imbuído de regras, normas e representações profundamente marcadas pelo sexismo.

O esquema analítico da socióloga Joan Acker (1989)³ pode ser extremamente útil para compreendermos como, a partir de vários processos, ao nível simbólico, ao nível das normas, das práticas organizacionais e ao nível da interacção quotidiana, as relações sociais de sexo produzem uma série de divisões segundo o sexo no mundo laboral. Em primeiro lugar, uma das mais evidentes dessas divisões são

³ Joan Acker, *Doing Comparable Worth: Gender, Class and Pay Equity*. Philadelphia, P.A.: Temple University Press, 1989.

as diferentes modalidades de segregação, cujo *modus operandi* e características principais já foram referidas. Estas divisões resultam também, em princípio, em melhores salários e melhores perspectivas de emprego e de carreira para os homens.

Em segundo lugar, as relações sociais de sexo impregnam os símbolos, imagens e formas de consciência que expressam, justificam e, mais raramente, contrariam essas divisões entre mulheres e homens nas organizações. Estas práticas podem ser documentadas nas descrições escritas de funções, nos textos de acordos colectivos e de classificações de qualificações ou podem ainda materializar-se no prestígio de certas tarefas, como, por exemplo, o das que implicam o recurso a tecnologias.

Em terceiro lugar, as relações sociais de sexo são também produzidas nas interacções entre mulheres e homens, nas quais se expressam a dominação e a submissão. Por exemplo, os estudos de análise da conversação têm mostrado que frequentemente a interacção entre uma mulher e um homem tende a traduzir-se numa relação entre uma pessoa que dá apoio emocional e um agente racional. Tal pode envolver a criação de alianças e exclusões que legitimem a ordem hierárquica nas organizações.

Finalmente, em quarto lugar, Joan Acker refere-se ao trabalho mental interno que as próprias trabalhadoras e trabalhadores fazem, no sentido de entenderem qual é o comportamento 'adequado' para uma mulher ou para um homem em cada organização. Tais preocupações levam à escolha do trabalho, do vestuário e da linguagem compatíveis com a categoria sexual a que se pertence. Assim, uma mulher gestora pode impor a si própria a obrigação de resolver eventuais conflitos que surjam entre trabalhadores e, pela mesma lógica, os outros podem esperar que ela o faça, enquanto a um homem gestor se exige que seja claro quanto às instruções a dar ao pessoal mas não que seja conciliador.

É assim que as divisões entre os sexos se vão reproduzindo, e mesmo reforçando, no mundo do trabalho, quer ao nível dos símbolos culturais, quer ao nível dos conceitos normativos, estruturas institucionais e identidades pessoais (auto-imagens) que, através de um processo de construção social, definem os papéis masculinos e femininos e os articulam numa teia de relações de poder.

O papel do Estado

Uma boa forma de perceber o alcance das transformações necessárias a uma plena igualdade de tratamento e de oportunidades

entre os homens e as mulheres no sistema económico é a análise dos seis objectivos estratégicos definidos pela Plataforma de Acção de Pequim no que diz respeito a esta área de intervenção governamental (*Plataforma de Acção de Pequim*, pp. 111-134), a saber:

1. Promover a independência e os direitos económicos das mulheres, incluindo o acesso ao emprego, a condições de trabalho adequadas e ao controlo dos recursos económicos;
2. Facilitar o acesso das mulheres, em condições de igualdade, aos recursos, ao emprego, aos mercados e ao comércio;
3. Proporcionar serviços comerciais, formação e acesso aos mercados, informação e tecnologia, particularmente às mulheres com baixos rendimentos;
4. Reforçar a capacidade económica e as redes comerciais das mulheres;
5. Eliminar a segregação profissional e todas as formas de discriminação no emprego;
6. Fomentar a harmonização das responsabilidades das mulheres e dos homens no que respeita ao trabalho e à família.

De entre as dezenas de iniciativas recomendadas aos governos na prossecução destes seis objectivos estratégicos, são de destacar aquelas que dizem respeito à eliminação das práticas discriminatórias dos empregadores, à definição de medidas apropriadas, tendo em vista a protecção da maternidade, tais como a recusa de emprego e o despedimento devido a gravidez ou aleitação, ou a exigência da prova de uso de contraceptivos, e que garantam que as mulheres grávidas, em licença de maternidade ou que reingressam no mercado laboral depois de terem filhos, não sejam discriminadas. Em paralelo, cabe também ao Estado assegurar, através de legislação, incentivos e/ou estímulos, que tanto as mulheres como os homens possam gozar de licenças parentais com garantia da conservação dos direitos laborais e que possam usufruir dos benefícios inerentes à maternidade e à paternidade.

O papel do Estado é, no momento actual, o de conceber mecanismos, o de definir estruturas e o de promover acções positivas que permitam às mulheres e aos homens acederem plenamente, e em condições de igualdade, à participação na decisão política, na vida profissional e familiar, o que implicam a concretização de direitos iguais em relação aos recursos económicos, incluindo o acesso ao crédito, aos recursos naturais, a novas tecnologias apropriadas e à partilha das responsabilidades familiares e do trabalho pago e não-pago.

Cabe também ao Estado dar o exemplo de bom empregador, cumprindo a legislação da igualdade. Uma coerência que nem sempre se verifica, quer na administração directa, quer na administração indirecta.

A título de exemplo de acções positivas que alguns Estados têm vindo a tomar, no sentido de alterar as suas práticas enquanto empregador, cite-se a legislação anti-discriminatória do estado regional alemão de Berlim (1991)⁴ No conjunto de medidas preconizadas contam-se as seguintes:

- Aprovação de um plano de 6 anos para aumentar a presença de mulheres nos escalões hierárquicos superiores;
- Aplicação de uma política de divulgação das vagas existentes tanto interna como externamente;
- Insistência na divulgação das vagas, através da repetição dos anúncios externos, no caso de se verificar que nenhuma mulher concorre;
- Preocupação com a existência do mesmo número de mulheres e de homens com qualificações em todos os concursos;
- Constituição de júris paritários de selecção;
- Atribuição a mulheres de 50% das vagas para praticantes nas posições em que estas estejam subrepresentadas;
- Atribuição de prioridade às mulheres na ocupação de postos, desde que possuam formação profissional adequada ao desempenho de profissões com uma participação de mulheres inferior a 20%;
- Atribuição de preferência ao recrutamento de mulheres com qualificações adequadas até que elas representem pelo menos 50% na profissão ou no escalão salarial;
- Promoção de acções de formação em igualdade de oportunidades para gestores;
- Instituição da obrigatoriedade de apresentação de relatórios dando conta dos avanços conseguidos em termos de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Para além de iniciativas desta natureza e direccionadas para o sector público, em muitos países o Estado tem imposto ao sector privado a adopção de medidas semelhantes. Isto verifica-se, por exemplo, na Austrália, no Canadá, na Bélgica, na Holanda, na França, em Itália e na Noruega. Por exemplo, na Austrália, desde 1986, que as empresas com mais de 100 pessoas ao serviço são obrigadas a apresentar relatórios anuais ao governo acerca do seu programa de acção positiva. As organizações que não cumpram são listadas num relatório enviado ao Parlamento e são declaradas como inelegíveis para a celebração de contratos

⁴ *In International Labour Organization, Breaking through the glass ceiling: Women in management, Geneva, International Labour Office, 1997.*

com o Estado ou para a atribuição de qualquer tipo de prémios. Para ajudar as empresas a cumprir a legislação, a Comissão para as Acções Positivas fornece-lhes um modelo de planeamento estratégico, minutas de relatórios e uma escala de avaliação em 5 escalões. Além disso, o Estado instituiu também um prémio para a melhor acção positiva das entidades empregadoras.

Em Portugal, são de assinalar algumas medidas para premiar as boas práticas do sector privado no campo da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento. São de mencionar: o Prémio “Igualdade é Qualidade” que desde o ano 2000 vem sendo atribuído às empresas concorrentes que se destaquem pelas suas boas práticas no âmbito das múltiplas dimensões da problemática da igualdade entre os sexos; a concessão de majorações em incentivos à contratação de mulheres ou de homens em sectores e profissões em que, respectivamente, se encontrem sub-representados; e em programas vários de apoio à criação do próprio emprego, até como forma de combater o desemprego feminino, que tem registado sempre níveis superiores ao masculino.

O papel dos parceiros sociais

Tanto as entidades empregadoras como as estruturas de representação dos trabalhadores devem promover activamente a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens.

Em Portugal, os parceiros sociais integram a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE – cujo objectivo é o de criar e desenvolver condições para o cumprimento da legislação da igualdade de mulheres e homens no domínio laboral.

Há entidades empregadoras que, através dos seus órgãos representativos, têm vindo a tomar iniciativas neste campo em alguns países como a Argentina ou os Estados Unidos da América. Também ao nível das estruturas associativas europeias há a registar algumas iniciativas. Verificam-se igualmente práticas de entidades empregadoras que reconhecem a importância de recrutar e reter a mão de obra feminina, pelo que têm implementado políticas de promoção da igualdade entre os sexos.

É de sublinhar, no entanto, que, apesar do atraso com que o começaram a fazer, têm sido sobretudo os sindicatos que mais dinâmicos se têm mostrado neste campo.

O papel dos sindicatos na promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades tem-se desdobrado em várias frentes:

a) Na luta contra a discriminação, através

- da exigência do cumprimento da lei no domínio dos direitos de igualdade de oportunidades e tratamento;
- da proposta de alterações que a tornem a legislação mais favorável;
- do exercício do direito de defesa e representação das/os trabalhadoras/es vítimas de discriminação;
- da denúncia de situações discriminatórias e da fiscalização do acesso das mulheres ao emprego e à formação profissional em qualquer situação.

b) Na promoção activa da igualdade, através

- da negociação colectiva, propondo a supressão de categorias específicas e de outras normas discriminatórias e a criação de regras que garantam relações de trabalho em bom ambiente;
- do estudo da realidade das empresas e da proposta de medidas/protocolos que permitam promover acções positivas sobre a igualdade, ao nível do local de trabalho;
- da divulgação de boas práticas já existentes em algumas empresas, por forma a que sirvam de exemplo.

c) Na sensibilização/formação para a igualdade, através

- da promoção do debate para a internalização das políticas de igualdade, com possível criação de grupos de trabalho específicas para estas áreas;
- da formação dos quadros sindicais sobre esta temática;
- do encorajamento à aceitação por parte das mulheres a aceitarem ser delegadas sindicais nos locais de trabalho ou a ocuparem outros lugares de representação dos trabalhadores;
- do reforço da representatividade das mulheres nos órgãos dirigentes, nomeadamente nos executivos e nas comissões negociadoras da contratação colectiva;
- da intervenção na sociedade em geral em conjunto com outras organizações, também interessadas na mudança de mentalidades e comportamentos, para a promoção do direito à efectiva igualdade de oportunidades.

3.1.1.2 Legitimação da problemática da igualdade nas organizações

O comprometimento com a igualdade entre mulheres e homens deve impregnar todos os aspectos importantes para a vida da organização: objectivos, políticas, estratégias, actividades, cultura organizacional, contexto exterior, estruturas internas e sistemas de administração, de implementação, de decisão e de comunicação/informação.

Todas as práticas organizacionais devem ser escrutinadas à luz do seu contributo para a igualdade entre os sexos em termos de recompensas, acessibilidade a recursos e oportunidades, participação no processo de decisão, valores sociais promovidos e controlo de recursos e benefícios (Macdonald, Sprenger e Dubel, 1997: 136).

Ou seja, todas as práticas organizacionais podem ser analisadas a partir do seu impacto sobre mulheres e homens em termos de:

- bem-estar material, carga de trabalho suportada, divisão de tarefas e responsabilidades;
- acesso a recursos, informação e formação;
- participação na tomada de decisão relativa às suas tarefas produtivas, reprodutivas e colectivas/políticas;
- imagens e valores de masculinidade e de feminilidade veiculados, respeito pela dignidade individual e pelo estatuto legal;
- controlo sobre os recursos, informação e benefícios.

O diálogo sobre as questões da igualdade entre homens e mulheres na organização é essencial. O comprometimento com uma política de equidade deve conduzir a um aprofundamento da consciência dos problemas existentes, ouvindo todos os protagonistas e analisando o seu papel na organização, a uma legitimação das políticas de igualdade, através de acções de formação a todo o pessoal e de uma política de comunicação promotora dos valores da equidade.

Para a aplicação dos princípios da não-discriminação e das acções positivas, é necessário desenvolver políticas concretas de igualdade: no acesso às oportunidades de formação e progressão na carreira; no desenvolvimento de medidas que facilitem o cumprimento das responsabilidades familiares por parte quer das mulheres quer dos homens ao serviço; no desenvolvimento de mecanismos específicos que conduzam à obtenção dos objectivos de igualdade.

Para que o diálogo e as políticas iniciadas sejam efectivas, é indispensável:

- a formulação clara das políticas;
- a responsabilização de pessoas chave pela prossecução das políticas enunciadas;
- o envolvimento de estruturas sindicais e outras de representação dos/as trabalhadores/as, especialmente de uma comissão forte e coesa de mulheres;
- o estabelecimento de metas e dos respectivos prazos para as alcançar;
- a revisão sistemática e rigorosa de todas as práticas e rotinas de gestão de recursos humanos à luz dos objectivos de política enunciados.

3.1.1.3 Requisitos para que a selecção respeite a igualdade de género

O processo de selecção para recrutamento e/ou promoção é particularmente sensível às desigualdades de género e todas as organizações deveriam verificar rigorosamente os seus procedimentos neste aspecto, com vista a um eventual reajustamento.

Referem-se algumas boas práticas para as várias fases do recrutamento e do processo de selecção⁵, as quais implicam que todas as pessoas envolvidas tenham formação em igualdade de oportunidades e de tratamento:

a) A descrição do posto de trabalho

- Descrever o mais rigorosamente possível as funções, distinguindo entre os requisitos necessários e os apenas desejáveis;
- evitar linguagem sexista que indique preferência por um dos sexos; ter especial cuidado quando se estabelecem requisitos de idade, mobilidade ou experiência.

b) As especificações do posto de trabalho

- Evitar exigências exageradas face ao posto de trabalho de que em concreto se trate (habilitações escolares, força física, padrões de mobilidade);
- Excluir especificações relacionadas com circunstâncias pessoais (estado civil, filhos);

⁵ Listagem adaptada de documentação da *Equal Opportunities Commission (1991)*, o mecanismo do Reino Unido para a igualdade entre homens e mulheres

- Definir *a priori* e sistematicamente os requisitos do posto de trabalho, seguindo sete aspectos essenciais:
 - requisitos físicos (saúde, aparência, expressão oral)
 - qualificações (escolaridade, treino, experiência e realizações)
 - inteligência geral
 - aptidões especiais (mecânicas, destreza, matemáticas)
 - interesses (intelectuais, práticos, sociais, actividades)
 - disposições (adaptação, influência, auto-confiança, empenhamento)
 - circunstâncias (mobilidade geográfica).

c) A divulgação da vaga

- Publicitar o mais possível a vaga existente, interna e externamente;
- Evitar ilustrações ou formulações que indiquem inconscientemente uma preferência por um dos sexos, bem como a difusão de anúncios através de publicações orientadas para um dos sexos. Estas advertências não são contudo incompatíveis com uma acção positiva que assumidamente encoraje pessoas do sexo minoritário a concorrerem para a vaga existente.

d) O formulário de candidatura

- Evitar perguntas como as que se seguem, eventualmente ilegais por risco de discriminação directa ou indirecta em função do sexo ou da situação familiar⁶, sobretudo se não forem dirigidas a ambos os sexos:
 - estado civil
 - número e idades de filhos/as
 - emprego do cônjuge
 - composição do agregado familiar
 - ocupação dos pais
 - casamento dos pais
 - namoros
 - intenções de casar
 - mal-estar e capacidades de trabalho durante os períodos menstruais

⁶ Decreto-Lei n.º 392/79, de 22 de Setembro, artigo 3.º n.º 1

- regularidade dos períodos menstruais
 - baixas devido a “problemas ginecológicos”
 - estado de gravidez
 - planeamento de gravidez
 - métodos anticoncepcionais
- Colocar, em alternativa, questões neutras do tipo:
 - “Sofre de alguma condição médica que afecte o seu desempenho neste posto de trabalho?”
 - “Quantos dias esteve de baixa nos últimos 12 meses?”
 - “Em caso de necessidade, ser-lhe há possível ficar a trabalhar até mais tarde ainda que só seja avisado/a à última hora?”

e) A listagem ordenada dos/as concorrentes

- Evitar rejeitar candidaturas com base em estereótipos discriminatórios acerca das capacidades dos homens e das mulheres, do tipo:
 - “este trabalho não é adequado para mulheres”
 - “estas tarefas são muito pesadas para elas”
 - “uma mulher não aguenta a pressão deste posto de trabalho”
 - “precisamos de alguém paciente, portanto tem que ser uma mulher”
 - “precisamos de alguém com bastante liberdade de movimentos, portanto tem que ser um homem”

f) Os procedimentos da selecção

i) *Entrevista*

- É muito falível, levando a decisões baseadas em impressões vagas, não fundamentadas, a generalizações excessivas e à negligência da evidência curricular;
- A indefinição dos seus procedimentos é uma porta aberta e um convite ao enviesamento das escolhas;
- Alguns aspectos a ter em conta:
 - não confiar em ‘impressões’ sobre a personalidade da pessoa recolhidas na entrevista;
 - atender preferencialmente aos desempenhos anteriores do/a candidato/a que são, em princípio, melhores indicadores do que as respostas na entrevista;

- atender a que as preferências e as rejeições de quem entrevista não são necessariamente partilhadas pelas pessoas da organização;
- não decidir sobre o preenchimento do posto de trabalho com base em 'sensações' vagas do tipo: "sinto que esta pessoa se vai integrar melhor";
- dar primazia aos dados curriculares e evitar as especulações, para evitar enviesamentos sexistas;
- formalizar todos os passos da entrevista e classificar cada item imediatamente a seguir a cada entrevista;
- constituir um painel de entrevistadores/as.

ii) Os testes

Nunca usar testes concebidos por pessoas não especializadas e analisá-los sempre cuidadosamente para detectar alguma distorção sexista quer na sua concepção quer na sua interpretação.

Uma alternativa a estes testes é submeter todas os/as candidatos/as a um teste prático, que consiste em instruir todas de igual modo sobre uma tarefa e verificar como é que cada uma delas a realiza em seguida.

g) A decisão final

- Deixar que todos os membros do júri de avaliação se expressem quanto à pessoa a contratar;
- Utilizar escalas de classificação na hierarquização;
- Analisar anonimamente a informação, identificando os concorrentes apenas com números;
- Analisar prós e contras relativamente a cada concorrente, dado que raramente se encontra alguém que reúna a totalidade dos requisitos desejáveis;
- Verificar e analisar a decisão tomada e indagar acerca de uma possível discriminação;

De notar que:

- É legítimo contratar só homens ou mulheres, designadamente quando há uma qualificação genuína associada ao sexo;
- É da responsabilidade da administração:
 - Implementar e publicitar políticas de igualdade oportunidades e de tratamento

- Dar formação e estabelecer normas para todas as instâncias envolvidas na gestão de Recursos Humanos
- Controlar o modo como aquelas são aplicadas

3.1.1.4 Condições para uma interacção respeitadora da dignidade individual

Deve ser dada atenção a vários indicadores que, para além dos aspectos convencionalmente cobertos pela gestão de recursos humanos, podem tornar o ambiente de uma organização amigável para ambos os sexos. É o caso de:

- materiais gráficos expostos nas instalações (como fotografias, posters, anúncios de actividades, reuniões, etc.) respeitadores da dignidade de homens e de mulheres;
- instalações sanitárias adequadas;
- serviços de acolhimento de crianças ou apoios para o efeito;
- serviços de transporte;
- procedimentos institucionalizados para lidar com situações de assédio sexual;
- linguagem respeitadora da dignidade dos homens e das mulheres;
- utilização igualitária do espaço e dos recursos postos ao dispor de trabalhadores e trabalhadoras
- agilização das condições de trabalho que se traduza em menos *stress*, e, conseqüentemente, em maior produtividade, menor absentismo, maior fidelidade, etc.

3.1.2 O que são e para que servem as metodologias de diagnóstico de igualdade profissional

O diagnóstico da igualdade profissional é "o exame de informação social que compara as situações profissionais dos homens e das mulheres de uma empresa ou de um estabelecimento, com vista a formular sobre esta informação uma opinião responsável e independente, por referência a um critério de qualidade."⁷

⁷ Definição de Fabienne Grizeau, *L' Egalité professionnelle*, Paris, Economica, 1994, p. 18.

Este diagnóstico permite determinar os pontos fortes/aspectos positivos bem como os problemas/riscos actuais ou previsíveis do ponto de vista da gestão dos recursos humanos da empresa, em termos da igualdade de oportunidades e de tratamento de mulheres e de homens.

O diagnóstico da igualdade profissional deverá também permitir, para além da identificação da origem e das causas desses problemas/riscos, a formulação de propostas e recomendações com vista à sua resolução.

3.1.2.1 Os instrumentos de diagnóstico

As metodologias de diagnóstico da igualdade profissional podem assentar na utilização de um conjunto de instrumentos, complementares entre si, tendo em conta que as condições concretas de cada empresa poderão sugerir a utilização preferencial de alguns, em detrimento de outros:

- *Informações e documentos escritos*, de que são exemplo, o balanço social, os mapas de quadro de pessoal ou as folhas de processamento de salários.
- *Inquéritos e sondagens aos homens e mulheres trabalhadores/as*, no sentido de conhecer a sua percepção sobre a respectiva situação de trabalho, os problemas com que se defrontam, as suas expectativas profissionais, etc.
- *Grupos de reflexão, criados no interior da empresa*, com o objectivo de aprofundar em termos qualitativos determinadas questões relativas à igualdade profissional. A reflexão desenvolvida por estes grupos ajudará a complementar/contextualizar a informação estatística recolhida, por exemplo, através do balanço social.
- *Entrevistas com representante(s) dos/as trabalhadores/as e*, quando exista, de preferência, o/a delegado/a sindical), para recolha da opinião dos homens e das mulheres que trabalham na empresa sobre questões relevantes do ponto de vista da igualdade profissional, sobretudo a sua visão sobre as práticas de gestão neste domínio.
- *Entrevistas com os/as principais responsáveis da empresa* (presidente/director/a geral, gerente, director/a financeiro/a, director/a de pessoal/de recursos humanos, responsável pela formação, ...), para permitir obter um conjunto de indicadores quantitativos e qualitativos sobre as práticas de gestão da empresa em vários domínios relevantes do ponto de vista da igualdade profissional, bem como sobre a forma como a igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens é, de facto, integrada de forma transversal nas políticas/na cultura da empresa.

3.1.2.2 Os indicadores chave

Accionados os (ou alguns) instrumentos acima descritos, dever-se-á recolher informação sobre um conjunto de indicadores chave da igualdade profissional entre mulheres e homens na empresa, a saber:

- Pessoal ao serviço por idade, antiguidade, nível de instrução;
- Recrutamento e selecção;
- Promoção/progressão profissional (incluindo eventuais sistemas de avaliação de desempenho);
- Categorias profissionais / níveis de qualificação;
- Acesso a postos/orgãos de consulta ou de decisão;
- Salários (incluindo remuneração de base, horas extraordinárias, subsídios, diuturnidades, outros benefícios e regalias);
- Duração e organização do trabalho;
- Condições de trabalho (por exemplo, tarefas repetitivas, trabalho em cadeia, ...);
- Acesso à formação e/ou a outras medidas qualificantes;
- Compatibilização dos tempos de trabalho e de não trabalho (em termos de flexibilidade de horários, transportes, apoio ao acolhimento de crianças, garantias aos homens de disponibilidade para partilhar as responsabilidades familiares ...);
- Medidas promotoras da re-integração profissional após interrupção por motivos familiares;
- Utilização de linguagem não discriminatória nos documentos da empresa (anúncios de emprego, comunicados internos, relatórios de actividades,...);
- Medidas dissuasoras de comportamentos violadores da dignidade, do respeito e da igualdade entre mulheres e homens;
- Medidas dissuasoras de comportamentos discriminatórios;
- Medidas de acção positiva para recuperação progressiva de situações de desigualdade entre mulheres e homens.

3.1.3 O que são e para que servem os planos para a igualdade

Um plano para a igualdade estabelece a estratégia, os objectivos de longo prazo e as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e define os recursos mobilizáveis e as pessoas responsáveis pela sua prossecução, bem como os respectivos cargos.

O estabelecimento de um plano para a igualdade numa organização pressupõe a existência de um consenso em torno da necessidade de introduzir mudanças, a realização de um diagnóstico e a identificação dos obstáculos e dos factores facilitadores da promoção da igualdade de resultados.

Um plano para a igualdade deverá conter:

- Os princípios que orientam a gestão da organização;
- As finalidades e os objectivos a atingir relativamente à capacitação tanto das mulheres como dos homens, à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão;
- A estratégia e respectiva calendarização para a revisão das práticas existentes e dos procedimentos em vigor, de molde a que a implementação do plano possa ocorrer de forma participada em todos os níveis;
- A definição das principais linhas orientadoras para cada sector/ departamento que reflecta claramente as prioridades do plano e estabeleça o modo de as pôr em prática;
- A definição da mobilização dos recursos — humanos, técnicos e financeiros — necessários para dar cumprimento ao plano.
- A metodologia de monitorização e de avaliação da aplicação do plano.

3.2 Como promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida familiar? A família como motor da igualdade

3.2.1 Por um novo contrato social – boas práticas de conciliação entre actividade profissional e vida pessoal e familiar

A problemática da conciliação entre actividade profissional e vida pessoal e familiar tem assumido importância crescente nos vários países da União Europeia, resultado de mudanças de várias ordens ocorridas nas sociedades modernas.

A nível do mercado de trabalho, e após se ter assistido, desde o período da revolução industrial, a um processo de separação entre o espaço de trabalho produtivo (a fábrica) e o espaço de consumo reprodutivo (a família), com a inerente divisão entre papéis masculinos e femininos, verifica-se que desde meados deste século as mulheres têm uma forte presença no conjunto da população activa.

As estruturas e relações familiares também sofreram alterações. As figuras da mulher dona de casa e do homem chefe de família responsável pelo sustento económico do respectivo agregado familiar foram tendencialmente substituídas pelo modelo da família de duplo emprego com ambos os cônjuges a contribuírem para o orçamento doméstico, sendo igualmente de referir as situações de monoparentalidade em que a mulher é chefe de família e única provedora de recursos.

Mas apesar de ter havido esta mudança de práticas e de atitudes, que reconhece às mulheres novos papéis sociais, as formas de organização da vida em sociedade assentam ainda no pressuposto de que as mulheres continuam, a nível da família, a assumir mais integralmente do que os homens um leque de responsabilidades com o cuidado dos filhos e de outros familiares, ficando impossibilitadas de, no plano profissional, desenvolverem carreira e ocuparem determinados postos de trabalho, em pé de igualdade com o sexo masculino.

As mulheres preenchem maioritariamente lugares de base nas estruturas organizacionais que as empregam e tendem a estar adstritas a tarefas que correspondem ao prolongamento das suas actividades na esfera doméstica. Trabalho em tempo parcial ou percursos profissionais

interrompidos – enquanto têm filhos pequenos ou precisam de cuidar de familiares idosos – são, muitas vezes, a resultante possível para quem tem de acumular trabalho profissional com trabalho familiar. Processos de segregação vertical cruzam-se, deste modo, com formas de segregação horizontal e constituem obstáculo no acesso a uma cidadania plena por parte de um conjunto grande da população feminina.

Os homens, por seu lado, têm estado limitados nas suas possibilidades de participação na vida familiar, nomeadamente quando os filhos nascem ou precisam de cuidados especiais. São raras as circunstâncias em que o pai tem condições profissionais para acompanhar o bebé nos primeiros tempos de vida ou ficar em casa com os filhos quando estes estão doentes.

Várias são, no entanto, as medidas preconizadas e, em muitos casos já postas em prática, para obstem a estas situações e proporcionarem a conciliação entre vida familiar e vida profissional. Tais medidas podem desenvolver-se a diferentes níveis, abrangendo uma pluralidade de espaços sociais:

A nível macro-social, refira-se todo o conjunto de políticas e acções positivas definidas pelo *Estado*, de modo a favorecer maior equilíbrio, para ambos os sexos, entre profissão e vida familiar. A regulamentação de novas formas de organização do trabalho e a redefinição das licenças parentais para proporcionar também aos homens - desde 1999 com um direito individual a licença por paternidade autonomizada - a possibilidade de acompanharem e cuidarem dos filhos são passos importantes nesse sentido. De igual modo o são o investimento em infraestruturas sociais, como serviços de guarda e cuidado de crianças, idosos e doentes, e ainda os incentivos à criação de serviços de proximidade que correspondam às actuais necessidades das populações.

Por último, num nível intermédio ou meso-social, refira-se o papel das *empresas* e das *entidades empregadoras* em geral, no sentido de criarem culturas organizacionais valorizadoras de novos papéis masculinos e femininos, no plano profissional e no plano familiar. É importante que a entidade empregadora e os colegas de profissão reconheçam caberem também aos homens responsabilidades familiares. Deste reconhecimento irão emergir práticas que contribuem para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso a carreiras profissionais e no domínio das relações familiares.

É também a este nível que se situa o contributo do *poder local* – mais próximo das populações e melhor conhecedor das suas necessidades – para localmente implementar as políticas estatais ou suscitar a criação de *parcerias* entre as várias instituições locais, públicas e privadas, donde resultem formas de desenvolvimento social local assentes em

modelos de organização comunitária consentânea com os modos de vida, pessoal, familiar e profissional, de mulheres e homens.

A nível micro-social, e reportando-nos à *família*, importa sublinhar a necessária mudança de atitudes e práticas, de modo a haver uma efectiva partilha de responsabilidades e tarefas entre os membros do casal.

3.2.1.1 O papel do Estado

Compete em primeiro lugar ao Estado, enquanto instituição reguladora, reconhecer a importância das diferentes esferas em que se move a vida dos cidadãos e definir políticas que contribuam para lhes assegurar o necessário equilíbrio e bom funcionamento. O quadro A sintetiza algumas das principais medidas em que a entidade actuante, em primeira instância, é o Estado.

Quadro A – Medidas estatais

Entidades actuantes	Medidas
Estado	<ul style="list-style-type: none">⇒ Regulamentação das formas e tempos de trabalho e prevenção de discriminações⇒ Licenças de maternidade⇒ Licenças de paternidade⇒ Licenças parentais⇒ Licenças para apoio a familiares dependentes⇒ Benefícios para apoio a dependentes no domicílio e fora dele⇒ Generalização do ensino pré-escolar⇒ Introdução no sistema de ensino de módulos formativos em saberes domésticos e em cuidados pessoais, para ambos os sexos⇒ Incentivos à criação de serviços de proximidade

3.2.1.2 O papel do Estado em parceria com outros agentes sociais

Isoladamente, mas de preferência em parceria com outras entidades com implantação local, conhecedoras das necessidades das populações, designadamente autarquias e associações comunitárias, o Estado pode também desenvolver outro tipo de medidas, tais como as constantes do quadro B.

Quadro B – Medidas do Estado em parceria

Entidades actuanes	Medidas
<p>Estado</p> <p>+</p> <p>Poder Local</p> <p>+</p> <p>Associações Comunitárias</p>	<p>⇒ Estruturas de cuidados de crianças dos 0-5 anos de idade</p> <p>⇒ Estruturas integradas de ensino e de actividades formativas complementares</p> <p>⇒ Centros de ocupação de tempos livres de crianças e jovens em idade escolar</p> <p>⇒ Sistemas seguros de transporte para deslocação de crianças e jovens entre a escola, os espaços de realização de actividades complementares e a residência, durante o período de trabalho dos pais</p> <p>⇒ Serviços de apoio a idosos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoio domiciliário de qualidade - Lares e residências com serviços de saúde integrados - Centros de dia - Transportes adequados <p>⇒ Serviços de proximidade</p> <p>⇒ Serviços de saúde de qualidade</p> <p>⇒ Transportes públicos</p> <p>⇒ Serviços públicos em geral</p> <p>Nota: Todas estas medidas devem ter em conta a necessidade de alargar os horários de funcionamento, em função das necessidades da população residente</p>

3.2.1.3 O papel das entidades empregadoras, das associações empresariais e sindicais

Na esfera do trabalho, as entidades intervenientes terão por sua vez um papel a desempenhar através de acções concertadas no sentido de mudar atitudes, valores e práticas com vista à implementação de modalidades de organização do trabalho equilibradoras da relação vida profissional-vida familiar-vida pessoal e propiciadoras da cidadania. O quadro C aponta algumas das actuações possíveis de levar por diante, muitas delas já testadas em empresas de diferentes países e diferentes sectores de actividade.

Quadro C – Parcerias na esfera laboral

Entidades actuanes	Medidas
<p>Empresas + Associações empresariais + Associações sindicais</p>	<p>⇒ Culturas organizacionais e profissionais promotoras da responsabilização e autonomia dos trabalhadores</p> <p>⇒ Culturas empresariais de cidadania empresarial</p> <p>⇒ Culturas organizacionais e profissionais favoráveis à assunção de responsabilidades familiares por parte dos homens</p> <p>⇒ Flexibilização dos espaços e dos tempos de trabalho</p> <p>⇒ Formas de organização do trabalho promotoras de polivalências qualificantes, de responsabilização e de autonomia profissional</p> <p>⇒ Criação de empresas de serviços inovadores ajustados às novas necessidades das pessoas e das famílias</p> <p>⇒ Serviços de apoio à vida familiar proporcionados pelas entidades empregadoras</p>

3.2.1.4 O papel das famílias

Um outro factor de primordial importância tem a ver com a mudança de práticas e de atitudes a nível da vida familiar, por parte de mulheres e de homens. Dos homens espera-se uma maior responsabilidade e partilha na realização das tarefas domésticas e na prestação de cuidados pessoais aos filhos e aos restantes membros do agregado familiar. Mas esta mudança depende também da atitude das mulheres e da sua disponibilidade para deixar partilhar um espaço que em grande parte tem constituído domínio de poder feminino. É, pois, fundamental que as mulheres abram mão de algum desse poder. Há, no entanto, que ter presente que não é exigível às mulheres que partilhem com os homens o único poder de que dispõem, sem que os homens partilhem com elas o poder do espaço público e político. A participação equilibrada dos homens e das mulheres em todas as esferas da vida tem, assim, que ser recíproca e simultânea.

Às mães e aos pais, por outro lado, impõe-se um modelo de socialização das crianças menos diferenciador e segregador dos papéis de género, apostado na transmissão de saberes e práticas de autonomia pessoal em contexto familiar tanto a raparigas como a rapazes.

Quadro D – O papel dos elementos da família

Entidades actuantes	Medidas
Famílias + Indivíduos	<p>⇒ Partilha de responsabilidades familiares entre mulheres e homens</p> <p>⇒ Socialização de rapazes e raparigas menos segregadora dos papéis de género</p> <p>⇒ Práticas educativas transmissoras de saberes para a autonomia pessoal em contexto doméstico tanto de raparigas como de rapazes</p>

3.2.2 Sentido dos direitos, das dificuldades e das necessidades

Independentemente das dificuldades de conciliação trabalho-vida pessoal e familiar atrás enunciadas, que tendem a caracterizar a vida da maior parte dos/as trabalhadores/as, nem sempre estes se sentem com direito a usufruir de benefícios neste domínio. Assim, como diz Susan Lewis (1998), “um sentido subjectivo limitado do direito a poder trabalhar em condições compatíveis com as exigências familiares pode provocar baixas expectativas de apoio relativamente à entidade empregadora”. Por outro lado, o sentido das necessidades também não se apresenta consentâneo com as reais dificuldades experimentadas tanto no campo profissional como na vida pessoal. Algumas vezes, provavelmente, por falta de exemplos de referência, outras por perspectivarem essas necessidades apenas a título individual, parece haver tendência para uma débil manifestação de expectativas e de exaltação de direitos a nível de medidas de conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar.

3.2.3 Novas formas de organização do trabalho

São diversos os entendimentos acerca do termo *flexibilidade* quando aplicado ao contexto laboral. Em muitas situações, o mesmo tem significado precariedade e insegurança no emprego, em moldes que fazem reacear trabalhadores/as e associações sindicais. Não serão tais situações, porém, aquelas que introduzem equilíbrio na relação trabalho-família e, portanto, não é delas que este texto trata. As modalidades aqui referidas decorrem do acordo entre entidades empregadoras e trabalhadores/as (*flexibilidade voluntária*) e reportam a *formas flexíveis de organização dos tempos e dos espaços de trabalho*.

3.2.3.1 A gestão dos tempos de trabalho

Em muitas actividades profissionais é possível à entidade patronal propiciar modalidades flexíveis de tempos de trabalho, não sendo necessário o cumprimento de horários rígidos para o bom funcionamento da organização.

3.2.3.2 Horários fixos e comuns reduzidos

Em alguns casos, dentro de um horário amplo, por exemplo das 7h30m às 20h30m, define-se um período mínimo comum a todos os/as trabalhadores/as e em que estes/as devem estar presentes no seu posto de trabalho, sendo o restante tempo de trabalho diário gerido pelo/a próprio/a trabalhador/a, em função dos horários pessoais e também dos acessos e transportes disponíveis no percurso entre a residência e o emprego.

As vantagens desta modalidade residem, por exemplo, na eliminação dos problemas de falta de pontualidade, e facilitam a organização da vida familiar a quem, tendo de cumprir horários rígidos, para evitar congestionamentos de tráfego, chega de manhã à porta do emprego com uma ou duas horas de antecedência.

3.2.3.3 Saldo de horas

A acumulação de várias horas ou dias de trabalho no quadro da modalidade acima descrita 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.

3.2.3.4 Semana de trabalho comprimida

O trabalho diário além do horário normalmente estabelecido pode vir a proporcionar uma semana de trabalho mais curta, de quatro dias ou quatro dias e meio. Certas entidades empregadoras permitem que os trabalhadores se organizem rotativamente no final ou no princípio da semana para beneficiarem de um período de descanso mais prolongado, tendo livre parte ou a totalidade de um dia "útil", o que dá a possibilidade de tratar de assuntos familiares ou pessoais impossíveis de resolver durante os fins de semana. Outra alternativa é o encerramento à sexta-feira à tarde, em actividades que abrandam o seu movimento neste dia da semana.

3.2.3.5 Trabalho a tempo parcial e trabalho em tempo reduzido

Trata-se de modalidades muito divulgadas. Sobretudo o trabalho a tempo parcial é muito em vários países por mulheres, que, alegadamente, deste modo têm a possibilidade de combinar o exercício

de uma actividade remunerada com as responsabilidades domésticas e familiares.

Em Portugal, precisamente por este motivo, tal medida não tem tido muita aceitação, já que em muitos casos contribui para a segregação das mulheres do mercado de trabalho e não promove a igualdade social de homens e mulheres no emprego e na família. Por outro lado, sendo baixos os valores dos salários em Portugal, a redução inerente ao tempo parcial não encoraja o recurso a esta modalidade.

Note-se ainda que muitos estudos referem ser preferência da maioria das/os empregadas/os a tempo parcial trabalharem a tempo inteiro, não o fazendo por falta de oportunidade para tal.

Em certas fases do percurso profissional ou do ciclo de vida familiar, porém, alguns/mas trabalhadores/as podem preferir reduzir determinada percentagem do seu tempo de trabalho. Quando estão próximos da idade de reforma, por exemplo, podem querer ver reduzida a intensidade de trabalho sem no entanto se desligarem integralmente da vida profissional e continuando a contribuir para a actualização do valor da pensão de reforma.

3.2.3.6 Teletrabalho e outras formas de trabalho no domicílio

O *trabalho remunerado em casa*, com ou sem recurso a meios informáticos, em regime permanente ou durante alguns dias na semana, é uma das formas de trabalho que tem registado grande desenvolvimento, pelo menos em situações profissionais relacionadas com elevados níveis de qualificação, sendo reconhecido que aumenta a produtividade do trabalhador.

Alguns estudos têm revelado efeitos nocivos na modalidade de *tele-trabalho*, principalmente quando constitui local de trabalho único, já que tende a isolar o/a trabalhador/a e a impedir a sua sociabilidade com os colegas. No entanto, quando o trabalho no domicílio é restringido a alguns dias na semana ou no mês, é apontado como contribuindo para aliviar o cansaço causado pelos transportes e congestionamentos de tráfego, bem como o 'stress' gerado em alguns locais de trabalho, além de proporcionar maior autonomia a quem o pratica.

3.2.4 Modalidades de conciliação da actividade profissional e da vida pessoal e familiar

Em termos gerais, são reconhecidas como facilitadoras da conciliação entre trabalho e família e promotoras da igualdade de oportunidades, 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/as trabalhadores/as bem como do *espaço e demais condições de trabalho*, as quais podem ser mais constrangedoras ou mais adaptáveis às respectivas necessidades pessoais e familiares. Aliás, muitas das incompatibilidades entre trabalho e vida familiar decorrem precisamente da conflitualidade dos horários e dos espaços inerentes a estas duas esferas sociais. Outras enraízam nas *culturas organizacionais* e em certas *culturas profissionais*, pouco abertas a reconhecer aos/às trabalhadores/as, primordialmente aos do sexo masculino, o direito a assumir responsabilidades familiares, por um lado, 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. Por outro lado evidencia-se todo o conjunto de *infra-estruturas* de que os/as trabalhadores/as 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, cada vez mais a ganhar importância, os *serviços de apoio a idosos*. Além destes dois grandes requisitos, destacam-se ainda 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 factor de primordial importância para a conciliação entre vida profissional e vida privada.

São contudo diversas, como atrás se referiu, as entidades com competências para intervir nestes domínios, situando-se a sua intervenção a níveis distintos. Será da actuação concertada e integrada de todas ou de muitas delas que podem resultar as melhores soluções para o conflito, mais ou menos sempre presente, mas assumindo contornos muito variáveis, entre imperativos profissionais e responsabilidades familiares, pessoais e cívicas.

3.3 Como promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens no processo de decisão? A democracia paritária como motor da igualdade

3.3.1 Argumentos justificativos para uma participação equilibrada de mulheres e de homens nos processos de decisão

Verificada a situação de desigualdade de mulheres e homens nos processos de decisão a todos os níveis – político, económico, social – podemos e devemos interrogar-nos.

Será normal que assim seja? Que o mundo seja dividido e compartimentado, com uns que decidem por toda comunidade e outros – neste caso outras – que, sendo parte interessada e igualmente atingida, positiva e negativamente, pelas decisões tomadas, sobre elas não se pronuncie e sobre elas não possa fazer escolhas ou estabelecer prioridades.

Será que esta exclusão é um facto natural, não problemático, fruto apenas de circunstâncias sociais e culturais e sem consequências decisivas para a evolução social?

Ou será antes que a exclusão ou forte marginalização de metade da humanidade nega, não só os princípios da justiça e da equidade, mas também o fundamento mesmo sobre o qual se constrói a sociedade democrática?

Por outro lado, para além da justiça e da equidade, será que a ausência das mulheres dos postos de decisão acarreta alguma perda para a própria sociedade? E que a sua presença actuante pode trazer alguma mais valia à qualidade da gestão da coisa pública e da vida de todos nós?

Estas e outras questões têm sido objecto de reflexão mais ou menos aprofundada nos últimos anos.

Tema forte e permanente do Conselho da Europa desde a década de oitenta – veja-se as Actas do Seminário internacional realizado em Estrasburgo em 1989 sobre “Democracia Paritária – quarenta anos de actividade do Conselho da Europa – esta temática foi particularmente desenvolvida pelo “Grupo de Especialistas sobre Igualdade e Democracia” que funcionou em 1993-1994 e cujo relatório final foi publicado em 1996, constituindo um documento de referência nesta matéria.

Também no âmbito da Comunidade Europeia, posteriormente União Europeia, o tema foi aprofundado, particularmente através dos trabalhos da Rede Europeia de peritos/as Sobre “Mulheres e processo de decisão”, desenvolvidos entre 1992 e 1996, e que se encontram publicados. Os argumentos justificativos de uma participação igualitária de homens e mulheres no processo de decisão foram longamente abordados e discutidos, bem como as estratégias necessárias para conseguir essa igualdade de participação.

Vamos inspirar-nos num texto de referência que, de forma sucinta e incisiva expõe esses argumentos. É a “Declaração de Atenas” que, em Novembro de 1992, foi subscrita por Ministras e altas responsáveis políticas dos vários Estados membros da então Comunidade Europeia, por ocasião da Primeira Cimeira Europeia “Mulheres e Poder”.

A este propósito recordamos que, de Portugal, subscreveu a Declaração a Deputada Leonor Belezza, então Vice-Presidente da Assembleia da República; recordamos ainda que a mesma Declaração foi posteriormente aprovada por unanimidade na Assembleia da República em Março do ano seguinte.

São cinco os argumentos avançados:

- “1. A igualdade formal e informal entre Mulheres e Homens é uma direito fundamental da pessoa Humana
2. As mulheres representam mais de metade da população e a igualdade pressupõe a paridade na representação e administração das Nações
3. As mulheres representam mais de metade dos recursos potenciais da humanidade e a sua subrepresentação no processo da tomada de decisão constitui uma perda para o conjunto da sociedade
4. A subrepresentação das mulheres no processo da tomada de decisão impede que sejam plenamente tidos em consideração os interesses e as necessidades do conjunto da população.
5. Uma participação equilibrada de mulheres e homens no processo de tomada de decisão poderia fazer surgir diferentes ideias, valores e estilos de comportamento, tendo em vista um mundo mais justo e equilibrado para todos, mulheres e homens.”

Se a democracia é o “governo do povo, pelo povo e para o povo” não podemos esquecer que esse “povo” não é neutro, nem abstracto, nem assexuado, mas composto de seres reais e sexuados, que são homens ou mulheres. Assim, a representação democrática é necessariamente dual e exige a presença, em paridade, das duas componentes da Humanidade tal como ela é.

Sendo as mulheres metade da humanidade, são também portadoras de metade dos talentos e capacidades, e não podem ser excluídas sob pena

de perda, de não aproveitamento de todos os talentos e recursos humanos, o que é negativo para todos em sociedade.

Por outro lado, a sua ausência ou marginalização da decisão significa que os seus pontos de vista, interesses e necessidades específicos, muitas vezes ditados pela evolução histórica, social e cultural, não são devidamente acautelados e considerados por quem gere e quem decide. De novo, com resultados negativos para todos.

Finalmente, a possibilidade de uma participação equilibrada de mulheres pode trazer para a decisão, política, económica ou social, novos valores, ideias, e estilos de comportamento. Não porque as mulheres sejam melhores ou mais competentes ou mais hábeis que os homens, mas porque a sua experiência histórica é diversa em função dos 'papéis sociais' também diversos que ao longo dos tempos lhes têm sido atribuídos.

3.3.2 Medidas e estratégias para promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão

- a) Reconhecimento explícito do direito à igualdade de mulheres e homens, enquanto princípio autónomo e direito fundamental

Uma vez que a promoção da igualdade entre as mulheres e homens não se compadece com a mera inclusão do sexo nas cláusulas gerais de não discriminação, uma vez que as mulheres não são uma minoria face aos homens que supostamente constituiriam o paradigma, há que reconhecer a homens e a mulheres um direito individual à igualdade.

Tal reconhecimento implicaria designadamente a legitimidade de aplicação de acções positivas relativamente ao género sub-representado, qualquer que fosse a área em que tal se verificasse.

- b) Recolha sistemática de dados estatísticos em função do sexo, a todos os níveis, e sua difusão

A tomada de consciência da subrepresentação das mulheres nas diferentes esferas e níveis de decisão é essencial se se pretende agir para a mudança por forma a atingir uma representação equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisão. Por isso, a compilação, tratamento e publicação regular de dados estatísticos sobre a presença das mulheres nos postos de decisão, permitindo controlar e analisar a

posição das mulheres, são instrumentos necessários, não só para chamar a atenção da opinião pública para o déficit de democracia que esta situação representa, como para definir políticas em matéria de igualdade de oportunidades para as mulheres e os homens.

Deverá ainda, sempre que possível, ser orientada por indicadores comparáveis no plano internacional e, mais particularmente, europeu. A Base de Dados Europeia sobre as Mulheres na Tomada de Decisão, contendo informação comparável sobre a situação das mulheres em diversos domínios da tomada de decisão, designadamente na esfera política, no que se refere a todos os Estados membros da União Europeia e ainda à Noruega, Islândia e Liechtenstein, é disso um bom exemplo. Pode ser consultada na Internet em www.db-decision.de.

A publicação desses dados com intervalos regulares constitui uma preciosa fonte de informação para os/as políticos/as, ONG de mulheres, investigadores/as, parceiros sociais, 'media' e para todos/as quantos reconheçam a necessidade do aumento da presença das mulheres na tomada de decisão.

Indicam-se domínios em que é importante a recolha de dados sobre a participação das mulheres e dos homens no processo de decisão em Portugal e na União Europeia, com vista ao estabelecimento de indicadores.

Em Portugal:

- Presidência da República
- Assembleia da República
 - Deputados/as - global e por partidos
 - Nas Comissões Parlamentares :
Na presidência das Comissões parlamentares
Existência de uma Comissão especializada para a igualdade
- Parlamentos Regionais
 - Deputados - global e por partidos
 - Nas Comissões Parlamentares:
 - na presidência das Comissões parlamentares
 - na existência de uma Comissão especializada para a igualdade
- Órgãos autárquicos
 - Presidentes de Câmara
 - Vereadores/as
 - Assembleia Municipal
 - Juntas de Freguesia

- Assembleias de Freguesia
- Representação Nacional no Parlamento Europeu
 - Global
 - Por partidos
 - Em Comissões Parlamentares
- Governo Central
 - Primeiro/a Ministro/a
 - Ministros/as
 - Secretários de Estado
 - áreas de governação
- Governos regionais
 - presidente
 - membros do governo
 - áreas de governação
- Partidos políticos
 - membros/filiados
 - chefia máxima
 - órgãos de direcção (total e por órgão)
 - existência de secções femininas (autónomas/não autónomas)
- Administração Pública
 - funcionários/as
 - directores/as-gerais ou equiparados/as
 - chefias
 - com formação universitária / técnicos/as superiores
- Conselhos Consultivos Nacionais e equiparados total e por categorias, quando for caso disso
Ex.: Conselho de Estado
 Conselho Económico e Social
 - governo
 - parceiros sociais
 - outros
 - total

 outros de vários ministérios e áreas : Educação, Saúde, Ética, etc.
- Em Conselhos Consultivos, Comitês, grupos de trabalho (na União Europeia, Conselho da Europa, nas Nações Unidas)
 - presidência
 - participação

- Parceiros sociais
Organizações sindicais. Confederações: UGT e CGTP-IN
 - número de membros
 - número nos órgãos de direcçãoOrganizações patronais: CIP, CAP, CCP
 - número de membros
 - número nos órgãos de direcção (total e por cada órgão)
- Na vida económica (participação na definição das estruturas e políticas económicas e no processo de produção)
 - na direcção das grandes empresas (públicas/privadas)
 - presidentes e membros dos conselhos de administração no sector financeiro (Banca, Seguros, Empresas de auditoria, etc.)
- Nas novas carreiras
 - Magistratura
 - Diplomacia
- Participação nos 'media' (rádios, jornais, revistas)
 - conselho de administração
 - responsáveis de programas (áreas)
 - responsáveis de informação ou chefes de redacção
 - jornalistas (por áreas)

Na União Europeia:

- Parlamento Europeu
- Comissão Europeia
- Conselho Europeu
- Comité Económico e Social
- Comité das Regiões

Dados globais dos países da EU relativos a:

- Parlamentos Nacionais
- Parlamentos Regionais
- Governos
- Conselhos Locais

c) Investigação sistemática sobre os factores condicionantes de uma participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão e avaliação sistemática de progressos alcançados

Os elementos de natureza quantitativa não esgotam a informação de que se deve dispor para obter um conhecimento da participação das mulheres e dos homens nos processos de decisão e para avaliar de uma forma sistemática os progressos alcançados neste domínio.

Assim sendo, a realização de inquéritos à participação pública e política das mulheres pode contribuir para preencher as lacunas de informação quantitativa nas áreas sobre as quais não existe uma recolha regular de dados, bem como para aprofundar os conhecimentos sobre as práticas da participação pública e política das mulheres.

Permitiria também coligir elementos explicativos e condicionantes da participação das mulheres que se encontrem ou se encontraram envolvidas em alguma forma de participação pública e política, bem como proceder à sua caracterização.

Existe um número razoável de estudos já realizados no tocante aos factores individuais, bem como aos factores de ordem cultural e ideológica e muita informação indispensável poderá resultar de investigação adicional.

e) Acções de sensibilização e formação a vários grupos alvo e público em geral

A presença equilibrada das mulheres e dos homens nos postos de decisão só poderá ser atingida quando o público em geral, os/as dirigentes e membros de cada instituição e cada cidadão/ã compreenderem importância do equilíbrio dessa participação, a entenderem como um direito e um dever de cada pessoa, mulher ou homem, e como um benefício para a sociedade.

A publicação de informação, de estudos e brochuras sobre a participação política e pública das mulheres, os seus direitos, igualdade, cidadania, paridade e democracia; a difusão de cartazes em lugares públicos, a distribuição de desdobráveis, a criação e passagem de 'spots' televisivos, a realização de debates e a organização de seminários e conferências sobre estas temáticas; a promoção de campanhas com vista a incentivar as mulheres para um maior envolvimento na vida pública e política, no associativismo, bem como para assumir funções de liderança e decisão nos diferentes domínios da sua intervenção; a promoção de políticas para a igualdade e para o equilíbrio da representação feminina e masculina aos vários níveis da decisão política e pública, são indispensáveis para se atingir este objectivo.

A cidadania aprende-se. É essencial para um sistema democrático estável que as pessoas entendam os princípios democráticos da tomada de decisão, que os apoiem e que participem no sistema. Por isso, a aquisição de conhecimentos sobre a democracia, as instituições que a alicerçam, as regras de funcionamento do sistema político e o papel que cada um desempenha nesse sistema, a história contemporânea, constituem a base de uma educação cívica e para a cidadania.

Mas, embora essencial, essa aprendizagem não basta para formar um/a cidadão/ã. A educação para a cidadania na perspectiva do desenvolvimento de saberes e de competências para a intervenção, para fazer face às mudanças e para a parceria deveria ser também assegurada pela escola enquanto condição para o pleno exercício da cidadania num contexto democrático.

A educação cívica e para a cidadania deveriam estar integradas no processo escolar e compreender de uma forma explícita as questões da igualdade por forma a suscitar o interesse na participação, a familiarizar os/as jovens com a tomada de decisão política e a promover uma cidadania democrática em termos de parceria de género.

Este tipo de educação apela a um conjunto de mudanças no processo educativo, dos currículos e da cultura da escola. A igualdade, bem como outras questões centrais para a democracia, tais como a educação para a paz, para as responsabilidades que incumbem a cada cidadão/ã nos planos privado e público, para a diversidade para as relações interculturais não deveriam ser encaradas como acessórias, mas constituir objectivo dos sistemas educativos e ser integradas nos conteúdos da formação dos docentes, não podendo estar dissociadas dos diferentes temas e práticas pedagógicas na escola.

O debate regular nas salas de aula de temas políticos actuais ligados ao quotidiano e aos interesses das crianças, e isto, desde os primeiros níveis de ensino, contribui não só para as sensibilizar para esses temas de actualidade, como para aumentar a sua capacidade de expressão, de formar a sua opinião e para desenvolver o sentido de participação cívica. A participação na tomada de decisão sobre os problemas que se colocam diariamente aos/às alunos/as nas escolas, a eleição de delegados/as dos/as alunos/as, potenciam uma aprendizagem das regras de tomada de decisão, experiência de argumentação política e de participação.

Dado que nem todos os/as jovens tiveram a oportunidade ou a motivação para se envolverem nestas actividades e organizações, existe a necessidade de integrar a educação política e o desenvolvimento pessoal em programas de formação profissional ou no domínio da formação superior.

Saber falar em público com segurança e por forma a fazer valer os nossos argumentos, saber comunicar, resolver conflitos e problemas, conduzir ou participar de forma activa em reuniões e debates, negociar, construir redes de contactos, lidar com os meios de comunicação, saber gerir os seus tempos, etc. são competências que podem ser aprendidas e desenvolvidas mediante formação adequada.

As experiências de participação em actividades extracurriculares (associações de estudantes, grupos de teatro, feitura de jornal da escola, etc.) ou ainda em sindicatos, associações de bairro, de defesa dos direitos humanos, associações de mulheres, em associações de moradores, de pais, ligadas à defesa do ambiente, ao desenvolvimento, etc.), podem proporcionar a experiência e o desenvolvimento de aprendizagens e de capacidades transferíveis para a esfera da participação institucional e nomeadamente política, bem como a construção da autoconfiança necessária a essa mesma participação.

A formação de mulheres para a aquisição das competências e conhecimentos necessários à candidatura a eleições locais ou à competição para cargos de liderança na vida cultural, em sindicatos e noutras organizações sociais pode ser promovida por várias entidades – partidos políticos, autarquias, sindicatos, universidades etc. e pelos governos.

Em vários Estados membros da União Europeia a maioria dos grandes partidos políticos formam os seus filiados para a aquisição destas competências bem como para se candidatarem aos vários actos eleitorais.

Alguns partidos estabeleceram quotas para garantir uma percentagem de mulheres nessas formações.

Outros oferecem estágios políticos a jovem mulheres que desejam entrar na política, por forma a que possam adquirir experiência através do contacto próximo com políticas mais experientes.

A política local constitui ainda um importante espaço de formação para as mulheres que desejam no futuro ascender ao poder central ou aos parlamentos.

A cultura dos partidos políticos e da política em geral encontra-se ainda hoje marcada por numerosos preconceitos, modelos de funcionamento, interesses e tradições que deixam pouco espaço para ideias novas e não convencionais. Os processos de recrutamento e selecção que lhes estão subjacentes favorecem necessariamente a não renovação de quem ocupa os cargos de poder, os quais são, predominantemente, homens. O acesso das mulheres a esses postos de decisão torna-se então quase uma “missão impossível”.

Para contrariar a subrepresentação das mulheres e institucionalizar o seu acesso à tomada de decisão política de modo a que o equilíbrio da representação das mulheres e dos homens nos postos de decisão não esteja dependente da vontade política de um governo específico ou de uma determinada liderança partidária, torna-se necessário examinar os processos e critérios que presidem à selecção para postos de decisão, bem como aqueles que presidem à selecção dos candidatos para actos eleitorais e nomeações públicas, procurando as discriminações em função do sexo e adoptar, quando necessário, políticas de acção positiva.

Esses resultados poderão ser atingidos mediante a utilização de várias estratégias ou medidas, tais como: a definição de novos critérios de elegibilidade e a sua clarificação; a adopção de quotas ou de listas eleitorais alternando mulheres e homens, o estabelecimento de períodos máximos para se deter um mandato, a não acumulação de mandatos, etc. ou a adopção de medidas jurídicas com vista a garantir um equilíbrio entre mulheres e homens na tomada de decisão política.

O sistema de quotas ou de percentagens mínimas estabelecido por legislação nacional ou tentativas nesse sentido, tende a ser adoptado por países onde se têm registado progressos muito lentos no acesso das mulheres aos postos de decisão política, com menores percentagens de eleitas, em países com tradições de Estado interventor e onde os partidos políticos de implantação nacional não estejam fortemente mobilizados para esse objectivo.

Em França, a legislação adoptada está associada ao conceito e ao objectivo de democracia paritária.

**Legislação de Estados-membros da União Europeia
que estabelece percentagens mínimas por sexo
nas listas de candidaturas**

Países	Data	Percentagens mínimas	Resultados
Bélgica	Lei de 24 de Maio de 1994	Percentagens mínimas por sexo nas listas eleitorais 1994 – 25% 1999 – 33% (Para todas as eleições políticas, cada lista eleitoral só pode conter um máximo de 2/3 de candidatos do mesmo sexo)	Aumento da % de eleitas sem ter atingido os valores indicados devido à ausência de normas sobre a ordenação dos elementos dos dois sexos nas listas de candidaturas.
França	Senado – 25 de Abril de 2000 Assembleia Nacional – 3 de Maio de 2000 Conselho Constitucional – 7 de Junho de 2000	“Lei Nº 2000-493 destinada a favorecer o igual acesso das mulheres e dos homens aos mandatos eleitorais e às funções electivas”. Alter-nância de mulheres e homens nas listas de candidatura. Sujeita a multas os partidos que não cumprirem a Lei.	Aplicada pela 1ª vez em Março de 2001 aquando das eleições autárquicas

Na Finlândia – Segundo a Lei de 1995 relativa às quotas, as autoridades têm o dever de promover a igualdade de uma forma activa e sistemática, nomeadamente melhorando as circunstâncias que impedem a sua concretização.

Na Itália – Foi introduzido, por lei ordinária, um sistema de quotas para as eleições autárquicas e provinciais, em 1993 e em 1995. O Tribunal Constitucional da Itália anulou essa lei em 1995 por a considerar contrária ao princípio da igualdade.

Na Holanda – O governo encontrou uma forma de contornar a política da “não interferência” oferecendo apoio financeiro a cada partido político representado no Parlamento, com a condição de que fosse utilizado em actividades destinadas a aumentar o número de mulheres nos órgãos eleitorais.

Relativamente aos *parceiros sociais*, na maioria dos Estados-membros da União Europeia, as questões da igualdade entre as mulheres e os homens foi introduzida com mais lentidão nos sindicatos e nas estruturas nacionais de negociação colectiva. Factores de ordem histórica e cultural contribuíram para que as mulheres estivessem menos representadas que os homens nos sindicatos, designadamente em alguns sectores de actividade. A crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho tem, porém, conduzido a um acréscimo do número de mulheres sindicalizadas, sem que esse acréscimo tenha tido uma correspondência ao nível da sua presença nas instâncias de tomada de decisão.

A cultura sindical permanece essencialmente masculina, o que se reflecte na manutenção de redes informais de relações dominadas pelos homens.

A Confederação Europeia de Sindicatos afirma no seu "Plano para promover a igualdade na Confederação Europeia de Sindicatos e nas organizações filiadas que *"mais mulheres deveriam estar presentes a todos os níveis da tomada de decisão e nos processos de negociação colectiva de modo a representar plenamente as necessidades das mulheres nos diferentes domínios de política"*.

Torna-se assim necessário proceder regularmente à recolha e tratamento de dados desagregados por sexos sobre o número sindicalizados/as e sobre a representação de mulheres e homens nos órgãos de tomada de decisão nos sindicatos e nas confederações sindicais quer ao nível nacional, quer europeu. O mesmo se aplica à representação de mulheres e de homens nos processos de negociação colectiva.

Muitas das estratégias utilizadas pelos sindicatos para promover uma representação equilibrada de mulheres e de homens na tomada de decisão dentro dos sindicatos assemelham-se às que são adoptadas no domínio da tomada de decisão política, acima referidas.

Com vista, designadamente, a aumentar a participação das mulheres na negociação colectiva, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego desenvolveu, no quadro do Programa europeu Leonardo da Vinci um projecto designado "Integrar a igualdade no diálogo social", em que foram parceiros, entre outros, a CCP, a CGTP-IN, a CIP e a UGT, e de que resultaram diversos produtos para a formação de formadores neste âmbito.

3.4 Que legitimação do Estado de Direito? O Direito como motor da igualdade

Como atrás se referiu, do direito como factor de manutenção e de reprodução de desigualdade entre homens e mulheres podemos, citando Teresa Pizarro Beza, concluir que a limitação da capacidade das mulheres “era coisa imposta com diligência e severidade por parte do legislador, como uma questão de ordem pública. Não se tratava ‘apenas’ de avaliar uma sociedade de desiguais, mas, positivamente, de a construir”.

Importa agora perspectivar o Direito como motor da igualdade, ou seja, como o impulsionador de uma sociedade mais igualitária.

Apresentam-se em seguida algumas das principais mutações legislativas, quer a nível nacional, quer internacional, que têm vindo a contribuir para a mudança na mentalidade e na prática social.

Abordam-se depois algumas as situações em que, com maior frequência, se encontram atitudes discriminatórias, referindo-se os meios e instituições de tutela dos direitos.

Conclui-se esta temática com referência às tendências da jurisprudência comunitária, ilustrando com decisões do Tribunal de Justiça da Comunidade.

3.4.1 As actuais tendências legislativas. Uma visão geral das disposições legais

Evidenciando a importância do direito como motor da igualdade entre homens e mulheres, sublinha-se a importância da legislação promulgada logo após a proclamação da República.

Novas leis sobre o casamento e a filiação baseiam o casamento na igualdade. O crime de adultério passa a ter o mesmo tratamento quando cometido por mulheres ou homens. O Decreto de 3 de Novembro de 1910, conhecido por Lei do Divórcio, admitiu o divórcio pela primeira vez em Portugal e reconheceu a igualdade de tratamento tanto nas causas do divórcio como nos direitos sobre os filhos.

Com a Constituição de 1911 reconheceu-se o direito das mulheres a trabalhar na função pública.

Pelo Decreto nº 4876, de 17 de Julho de 1918, foi autorizado às mulheres o exercício da advocacia.

Em 1920, as raparigas são autorizadas a frequentar liceus masculinos.

O Estado Novo reconheceu novos direitos às mulheres, mas quase sempre numa situação de desfavor em relação aos homens.

Com efeito, o Decreto n.º 19 694, de 5 de Maio de 1931, reconheceu o direito de voto às mulheres diplomadas com cursos secundários ou superiores, embora aos homens se continuasse a exigir apenas que soubessem ler e escrever.

Também a Lei nº 2 137, de 26 de Dezembro de 1968, proclama a igualdade de direitos políticos do homem e da mulher, seja qual for o seu estado civil, mas em relação às eleições locais, apenas 'os chefes de família' são eleitores das Juntas de Freguesia.

Do mesmo modo, a alteração, em 1971, da Constituição de 33 relativamente ao princípio da igualdade, conservou a expressão "salvas, quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza", mas omitindo "o bem da família".

De notar, que apenas em 1969, a mulher casada pode transpor a fronteira sem autorização do marido.

Com a instauração da democracia, em 25 de Abril de 1974, a igualdade de género progrediu significativamente pela mão do direito.

Ainda nesse ano, foi aberto às mulheres o acesso a todos os cargos da carreira administrativa a nível local⁸, da carreira diplomática⁹ e da magistratura¹⁰, sendo igualmente abolidas todas as restrições baseadas no sexo quanto à capacidade eleitoral dos cidadãos¹¹.

Em 25 de Abril de 1976, entrou em vigor a nova Constituição, que estabelece a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios, e, em 1978¹², a revisão do Código Civil, nos termos da qual:

- a mulher casada deixa de ter estatuto de dependência do marido;

8 D.L. nº 251/77, de 12 de Junho

9 D.L. nº 308/74, de 6 de Julho

10 D.L. nº 492/74, de 27 de Setembro

11 D.L. nº 621/A/74, de 15 de Novembro

12 D. L. nº 496/77, de 25 de Novembro

- deixa de haver poder marital: ambos dirigem a vida comum e cada um a sua;
- desaparece a figura de 'chefe de família';
- o governo doméstico deixa de pertencer, por direito próprio, à mulher;
- os cônjuges decidem em comum qual é a residência do casal;
- tanto o marido como a mulher podem, aquando do casamento, acrescentar ao seu nome até dois apelidos do outro;
- a mulher deixa de precisar de autorização do marido para ser comerciante;
- cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou actividade sem o consentimento do outro.

Em 1979, entrou em vigor o Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro, que visa garantir a igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego.

Em 1980¹³, Portugal ratifica a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

Em 1984, entram em vigor as leis sobre Educação sexual e planeamento familiar¹⁴, Protecção da maternidade¹⁵ e Exclusão de ilicitude em alguns casos de interrupção voluntária da gravidez¹⁶.

A Lei nº 95/88, de 17 de Agosto, garante os direitos das associações de mulheres.

Em 1994, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros nº 32/94, de 17 de Maio, sobre a promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres.

Em 1997, entrou em vigor o I Plano Global para a Igualdade¹⁷.

No mesmo ano, a Lei Constitucional nº 1/97, de 20 de Setembro, procedeu à 4ª revisão da Constituição, passando o art. 9º a incluir nas tarefas

¹³ Lei nº 23/80, de 26 de Julho

¹⁴ Lei nº 3/84, de 24 de Março

¹⁵ Lei nº 4/84, de 5 de Abril

¹⁶ Lei nº 6/84, de 11 de Maio

¹⁷ Resolução do Conselho de Ministros nº 49/97, de 24 de Março

fundamentais do Estado¹⁸ a promoção da igualdade entre homens e mulheres e estabelecendo o art. 109º que a lei deve “promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos”.

São, hoje, reconhecidos constitucionalmente:

- a proibição de qualquer privilégio ou prejuízo, privação de direitos ou isenção de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou religiosas, situação económica ou condição social (art. 13º);
- a protecção legal contra quaisquer formas de discriminação (art. 26º nº1);
- a igualdade de direitos e deveres dos cônjuges quanto à capacidade civil e política e à manutenção e educação dos filhos (art. 36º);
- a liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública (art. 47º), bem como de tomar parte na vida política e na divisão dos assuntos públicos do país;
- o direito ao trabalho, cabendo ao Estado assegurar a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou o género de trabalho (art. 58º)
- o direito à conciliação da actividade profissional e da vida familiar, sem discriminação em função do sexo [art. 59º nº 1b)];
- a protecção da maternidade e paternidade (art. 68º).

A Lei 135/99, de 28 de Agosto, regulou a situação jurídica das pessoas de sexo diferente que vivem em união de facto há mais de dois anos. Neste diploma são enumeradas as condições de aplicação deste regime, bem como os direitos concedidos aos membros da união de facto.

Verificaram-se avanços legislativos também em matéria penal. Assim, em 1982, entra em vigor o novo Código Penal¹⁹, que introduz alterações significativas no que respeita a maus tratos entre cônjuges (art. 153º) e a abandono do cônjuge (art. 199º). É penalizada a inseminação artificial em mulher quando praticada sem o seu consentimento (art. 214º). Este código foi revisto em 1995²⁰, agravando-se as penas dos crimes de maus tratos ou sobrecarga de menores, de incapazes ou do cônjuge (art.152º), violação (art. 164º) e lenocínio (art. 170º). A revisão do

18 Artigo 9º alínea h)

19 Lei nº 400/82, de 23 de Setembro

20 D.L. 48/95, de 15 de Março

Código Penal, em 1998²¹, autonomizou os crimes de coacção sexual e de violação através de abuso de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, e alterou a matéria do crime de maus tratos de cônjuge, permitindo-se ao Ministério Público dar início ao procedimento criminal se o interesse da vítima o impusesse e não houvesse oposição do ofendido antes de deduzida a acusação. Sobre esta matéria continuava a ser polémica a decisão entre considerar o crime de maus tratos (e sexuais, em geral) como crime público ou particular. Dito de outro modo, questionava-se se o crime devia revestir carácter público (processo oficioso, desde que a denúncia chegasse ao Ministério Público) ou particular (necessitando da participação do ofendido). Problemas psicológicos, afectivos, familiares, de natureza privada e íntima podem levar a vítima a não quer ver a sua vida devassada, prolongando por mais tempo a sua dor. Relembra-se que a jurisprudência portuguesa dos anos 50 ainda aceitava o poder correctivo do marido (refira-se que em sede de homicídio entre cônjuges a lei chegou a prever a responsabilidade deste crime atenuando, se o mesmo fosse praticado pelo marido em flagrante adultério da mulher). Com a Lei nº 7/2000, de 27 de Maio, o crime passou a ser de natureza pública.²²

²¹ *Lei 65/98, de 2 de Setembro*

²² *Elementos retirados da publicação periódica da CIDM, Portugal – Situação das Mulheres, 2001*

3.4.2 A legislação sobre igualdade no trabalho e no emprego

3.4.2.1 As principais normas internas

A inserção das mulheres no mercado de trabalho num quadro de igualdade de género, vai determinar a intervenção do legislador, de modo a contrariar o velho padrão de exclusividade ou predominância masculina no mundo laboral.

Destacam-se, assim, as principais normas de direito interno, que regem esta matéria.

O Decreto-Lei 392/79, de 20 de Setembro – garante a igualdade entre homens e mulheres em oportunidades e tratamento, no trabalho e no emprego. Cria a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE – para combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, tanto no sector público, como no sector privado. É tutelada pelo(s) membro(s) do Governo responsável (eis) pela igualdade de género e pelo trabalho, e composta por representantes governamentais e de parceiros sociais (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – CCP, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional – CGTP – IN, Confederação da Indústria Portuguesa – CIP e União Geral dos Trabalhadores – UGT).

São os seguintes os direitos reconhecidos por este diploma:

- Direito à ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar, não sendo consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo, imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto, bem como as medidas que visam proteger a maternidade enquanto valor social - art. 3.º n.ºs 1 e 2;
- Direito à igualdade no acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho - art. 4.º n.º 1;
- Direito à igualdade no que se refere à formação profissional em todos os níveis e modalidades – art. 6.º;
- Direito a que os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não contenham, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo - art. 7.º n.º 1;

- Direito a que o recrutamento para qualquer posto de trabalho se faça exclusivamente com base em critérios objectivos, não sendo permitida a formulação de exigências físicas que não tenham relação com a profissão ou com as condições do seu exercício – art. 7.º n.º 2;
- Direito à igualdade de remuneração por um trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade patronal – art. 9.º n.º 1;
- Direito à igualdade no desenvolvimento de uma carreira profissional que permita atingir o mais elevado nível hierárquico da profissão, bem como ao preenchimento dos lugares de chefia e à mudança de carreira profissional – art. 10.º n.ºs 1 e 2;
- É vedado à entidade patronal despedir, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar trabalhadoras ou trabalhadores por motivo de terem reclamado alegando discriminação, presumindo-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção, até um ano após a data da reclamação fundada em discriminação – art. 11.º n.º 1;
- São nulas e de nenhum efeito as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva - art. 12.º:
 - n.º 1 - na parte em que estabeleçam profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a pessoal feminino ou a pessoal masculino, as quais se entenderão como substituídas por disposições abrangendo ambos os sexos;
 - n.ºs 2 e 3 - na parte em que estabeleçam para as mesmas categorias profissionais ou para categorias profissionais equivalentes (o que se verifica quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou de valor igual) remunerações inferiores para as mulheres, as quais são substituídas, de pleno direito, pelas remunerações atribuídas aos homens;
- Na parte em que estabeleçam remunerações diferentes para os aprendizes do sexo feminino relativamente ao mesmo grau de aprendizagem medida em função do decurso do tempo, passando a remuneração correspondente para os aprendizes masculinos a substituir de pleno direito a que era estabelecida pela disposição ferida de nulidade – art. 13º n.ºs 1 e 2;
- Este diploma revogou todas as disposições legais, regulamentares e administrativas contrárias ao livre acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho, incluindo as que se referem a critérios de selecção, qualquer que seja o sector ou ramo de actividade, a todos os níveis da hierarquia profissional - art. 23.º n.º 1.

O Decreto-Lei 426/88, de 18 de Novembro – disciplina o regime da igualdade de tratamento no trabalho, entre homens e mulheres, no âmbito da administração pública.

São os seguintes os direitos previstos neste diploma:

- Direito à ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar, não sendo consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam, uma preferência em razão do sexo, imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto, bem como as medidas que visam proteger a maternidade enquanto valor social – art. 4º, n.ºs 1 e 2;
- Direito à igualdade no que se refere às condições de trabalho, orientação e formação profissional – art. 4º, n.º 3;
- Direito à igualdade no acesso ao exercício de quaisquer funções ou cargos públicos – art. 5º;
- Direito à igualdade de remuneração por um trabalho igual ou de valor igual – art. 6º, n.º 1;
- Direito à igualdade no desenvolvimento de uma carreira profissional que permita atingir o mais elevado nível hierárquico da profissão, bem como ao preenchimento dos lugares de chefia e à mudança de carreira profissional – art. 7º, n.ºs 1 e 2;
- Direito a que os avisos dos concursos de ingresso e de acesso e os anúncio de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligada à pré-selecção e ao recrutamento não contenham, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo – art. 9º, n.º 1;
- Direito a que o recrutamento se faça exclusivamente com base em critérios objectivos, não sendo permitida a formulação de exigências físicas que não tenham relação com a profissão ou com as condições do seu exercício – art. 9º, n.º 2;
- Proibição a qualquer entidade proceder disciplinarmente, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar trabalhadoras ou trabalhadores por motivo de terem reclamado, recorrido ou intentado acção alegando discriminação, sendo sujeitos a procedimento disciplinar os dirigentes e trabalhadores cuja acção tiver sido julgada discriminatória – art. 12, n.ºs 1 e 2.

Lei 105/97, de 13 de Setembro – veio reforçar as garantias no domínio da igualdade no trabalho e no emprego e colmatar insuficiências que a prática tinha demonstrado verificarem-se, designadamente definindo o conceito de discriminação indirecta, exemplificando sobre indiciação de

discriminação, conferindo direito de acção às associações sindicais, independentemente do respectivo exercício pelo trabalhador ou candidato a emprego, alargando a inversão do ónus da prova, obrigando a conservação de registo de todos os recrutamentos, agravando as sanções em caso de incumprimento da legislação substantiva, conferindo novas atribuições à CITE.

Leis n. ^{os} 116/99 e 118/99, respectivamente de 4 e de 11 de Agosto – aprovam o regime geral das contra-ordenações laborais, estipulando coimas mais pesadas para o incumprimento em matéria de igualdade de género. Assim,

- Constitui contra-ordenação grave - com coimas que, em função da – dimensão da empresa e do respectivo grau de culpabilidade, podem ir de 80 a 1450 contos - qualquer prática discriminatória, directa ou indirecta em função do sexo. Também contra-ordenação grave é a violação de diversas normas previstas na Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade;
- Constitui contra-ordenação leve - com coimas que, em função da dimensão da empresa e do respectivo grau de culpabilidade, podem ir de 20 a 230 contos - é a violação do dever de manter registos dos recrutamentos efectuados;
- Constitui contra-ordenação muito grave, com coimas que, em função da dimensão da empresa e do respectivo grau de culpabilidade, podem ir de 300 a 9000 contos:
 - o impedimento do acesso de uma mulher a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho;
 - a violação por parte da entidade empregadora do dever de assegurar igualdade de oportunidades e de tratamento às trabalhadoras e aos trabalhadores no que se refere à formação profissional em todos os níveis e modalidades;
 - o anúncio de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento que contenham, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo;
 - o recrutamento para qualquer posto de trabalho que não se faça exclusivamente com base em critérios objectivos, não sendo permitida a formulação de exigências físicas que não tenham relação com a profissão ou com as condições do seu exercício;
 - a violação por parte da entidade empregadora do dever de assegurar igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade empregadora;

- a violação por parte da entidade empregadora do dever de assegurar, nas mesmas condições a trabalhadores e trabalhadoras, o desenvolvimento de uma carreira profissional que lhes permita atingir o mais elevado nível hierárquico da sua profissão, o que se estende ao preenchimento de lugares de chefia e à mudança de carreira profissional;
- o despedimento, a aplicação de sanções ou a prática geradora de prejuízos para trabalhadores ou trabalhadoras por motivo de terem reclamado alegando discriminação;
- a violação do direito à licença de maternidade;
- a violação das regras de protecção da segurança e saúde das trabalhadoras grávidas puerperas e lactantes.

Os montantes indicados referem-se, na generalidade das situações, a cada trabalhador ou trabalhadora relativamente a quem haja sido cometida a infracção.

O Decreto-Lei 70/2000, de 4 de Maio – altera a Lei n.º 4/84 de 5 de Abril, sobre protecção da maternidade e paternidade e procede à sua republicação rectificadora. Com este diploma reforça-se, no art. 3.º, o princípio da igualdade dos pais, sustentando tratar-se da igualdade entre pai e mãe.

São os seguintes os *principais direitos dos trabalhadores pais e das trabalhadoras mães*:

- Direito a Licença por Maternidade e Licença por Paternidade;
- Direito a dispensa para aleitação do/a filho/a até este/a perfazer um ano
- Direito a Licença por Adopção de menor de 15 anos;
- Direito a Licença Parental e Licença Especial para assistência a menor de 6 anos que seja filho/a ou equiparado/a;
- Direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível;
- Direito a faltar para assistência na doença a filhos/as ou equiparados/as, menores de 10 anos, com deficiência, independentemente da idade;
- Direito a faltar para assistência na doença a outros/as filhos/as;
- Licença Especial para assistência a filhos/as ou equiparados/as com deficiência e a doentes crónicos;
- Direito a faltar para apoio especial a filhos/as adolescentes.

Principais direitos relacionados com o ciclo biológico da maternidade das trabalhadoras grávidas e mães:

- Direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto;
- Direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho;
- Direito a dispensa de trabalho nocturno;
- Direito a um período mínimo de licença por maternidade;
- Direito a dispensa do trabalho para amamentação;
- Direito das trabalhadoras grávidas ou que se encontrem nos 98 dias imediatamente posteriores ao parto ou que amamentem os filhos, à protecção no despedimento, o qual depende sempre do parecer prévio da CITE e se presume sem justa causa. Sendo o parecer desfavorável ao despedimento, este não pode ser efectuado senão após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. É nulo o despedimento relativamente ao qual não tenha sido solicitado o citado parecer, cabendo à entidade patronal o ónus da prova.

Principais direitos dos pais:

- Direito a Licença por Paternidade;
- Direito ao subsídio ou à remuneração dos primeiros 15 dias de licença parental.

A *Lei 9/2001*, de 1 de Maio - veio reforçar a fiscalização e punição em matéria de práticas laborais discriminatórias, alargando a competência da Inspeção Geral de Trabalho, para a prevenção, fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias, incluindo as indirectas, em função do sexo, bem como valorizar os pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego relativos à discriminação laboral. Neste sentido, o art. 3º do diploma estipula que no âmbito das competências da IGT, os procedimentos a adoptar relativamente às práticas laborais discriminatórias em razão do sexo incluirão os seguintes:

- a todo o tempo, por sua iniciativa ou quando solicitada a intervenção por entidade idónea, deve a IGT proceder à verificação concreta da prática discriminatória, ao prazo máximo de 30 dias após a notícia;
- acção inspectiva, baseada em pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que indicie a existência de prática discriminatória, poderá ser acompanhada por técnicos desta

Comissão, nos restantes casos, a IGT deverá informar aquela Comissão, no prazo de 60 dias, do respectivo resultado.

Há, ainda, que referir que os pareceres da Comissão para a Igualdade do Trabalho e no Emprego, que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória são comunicados imediatamente à IGT.

A Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio - institui um relatório anual sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

3.4.2.2 A igualdade de oportunidades no Direito Comunitário

O Tratado que institui a Comunidade Europeia consagra a promoção da igualdade entre as mulheres e os homens como uma das missões da Comunidade (artigo 2º), constituindo um objectivo transversal (artigo 3º). O artigo 13º 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 os artigos 137º e 141º (que sucedeu ao art. 119º do Tratado de Roma) a base legal para as medidas comunitárias a favor da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre mulheres e homens em matéria de emprego, o que pode incluir acções positivas.

A Carta dos Direitos Fundamentais consagra a igualdade de mulheres e homens (artigo 23º) e reconhece a necessidade de conciliação da vida familiar e profissional (artigo 33º nº 2).

A Directiva 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, concretizou o 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, reconhecendo, no seu art. 6º, a necessidade de os Estados membros implementarem medidas que permitissem a qualquer pessoa lesada pela não aplicação do princípio da igualdade de tratamento, recorrer à via judicial para valer os seus direitos.

Também a Directiva 79/7/CEE, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à execução progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de *segurança social* e a Directiva 86/378/CEE, de 24 de Julho de 1986, relativa à execução do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos *regimes profissionais de segurança social* deram um passo significativo nesta matéria.

A Directiva 92/85/CEE, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da

segurança e da saúde das *trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes* no trabalho – que constitui o fundamento para a exigência de parecer prévio favorável da CITE ao despedimento de trabalhadoras em qualquer das situações indicadas, foi determinante para limitar os prejuízos no mercado de trabalho que a maternidade sempre acarreta para as mulheres.

Importa ainda ter presente:

- a Directiva 86/613/CEE, de 11 de Dezembro de 1986 refere-se à execução do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma *actividade independente*, incluindo a actividade agrícola, bem como a protecção da maternidade;
- a Directiva 96/97/CE, de 20 de Dezembro de 1996 – 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*;
- a Directiva 96/34/CE, de 3 de Junho de 1996 – relativa ao Acordo-quadro sobre a *licença parental* celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES;
- a Directiva 97/80/CE, de 15 de Dezembro de 1997 – relativa ao *ónus da prova* nos casos de discriminação baseada no sexo.

3.4.2.3 Casos de discriminação directa e indirecta, no trabalho

A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres²³, a que atrás se fez referência, define «discriminação contra as mulheres» no art. 1º como «qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objectivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio».

São, todavia, os casos de discriminação indirecta (conforme a teoria do impacto ou efeito adverso) aqueles que maior dificuldade têm colocado, na medida em que se traduzem no impacto desfavorável ou efeito adverso que uma medida formalmente neutra produz sobre um determinado grupo social, neste caso as mulheres. Reserva-se o conceito de discriminação directa para a desigualdade de tratamento (conforme a

²³ Aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de Julho

teoria da desigualdade de tratamento). Veja-se, sobre a matéria, designadamente a seguinte jurisprudência comunitária, adiante desenvolvida²⁴:

- Acórdão Defrenne (ac.de 8/4/76, caso 43/75, Defrenne);
- Acórdão Jenkins (ac. de 31/3/81, caso 96/80, Jenkins);
- Acórdão Bilka (ac. de 13/5/86, caso 170/84, Bilka-Kaufhaus).

Estabelecem-se alguns elementos definidores da discriminação indirecta:

- Trata-se de uma medida, prática ou critério formalmente neutro, aplicável tanto a homens como a mulheres (por exemplo, uma medida para trabalhadores/as a tempo total e parcial), que é discriminatória em virtude do seu efeito sobre as mulheres, se o empregador não conseguir provar que é necessária para a empresa ou para o posto de trabalho (carácter injustificado da medida) e idónea para os objectivos que se pretendem atingir. Acentua-se, nesta teoria, o efeito da medida, sendo irrelevante a intencionalidade;
- Efeito desproporcionalmente mais desfavorável sobre os trabalhadores de um dos sexos. A doutrina comunitária tem exigido, somente, o prejuízo;
- Tem em atenção o efeito supraindividual da prática discriminatória. Ao abrigo da teoria da discriminação indirecta, a comparação não se verifica entre pessoas singulares de um ou outro sexo mas entre grupos.

3.4.2.4 Os casos mais frequentes de discriminação

a) Discriminação no acesso ao emprego

A Directiva 76/207/CEE proíbe a discriminação no acesso ao emprego, estabelecendo-se, aqui, mais uma vez, um limite à liberdade empresarial, na sua vertente de liberdade de contratação. Daqui decorre que, à entidade empregadora,;

- É vedada a possibilidade de utilizar como critério de selecção, o facto de se ser homem ou de se ser mulher, salvo o disposto no art. 2º nº 2 da citada directiva;

²⁴ *Os acordãos mencionados estão publicados em Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: trabalho, emprego e formação profissional – Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Colecção “Jurisprudência e Pareceres”, Lisboa, 1998.*

- Não é permitida a utilização de distintos critérios, requisitos ou condições de selecção para homens ou mulheres, salvo se se tratar de uma diferença essencial exigida pelo posto de trabalho, ou relevante no aspecto físico da pessoa. Com efeito, há situações em que a aparência física determina um tratamento distinto, originando requisitos objectivos e subjectivos distintos para homens e mulheres e que são essenciais para o preenchimento do posto de trabalho de que se trate;
- Não é admitida a utilização de procedimentos de selecção que conduzam a uma exclusão, total ou parcial das mulheres. A entidade empregadora deverá informar sobre os critérios e procedimentos utilizados na selecção;
- É vedado o anúncio de ofertas de emprego apenas destinados a um dos sexos, ou contendo restrições, especificações ou preferência discriminatória em função do sexo²⁵.

É sabido que se colocam questões à entidade empregadora no momento da contratação como consequência do efeito «boomerang» de algumas disposições normativas. De qualquer modo a discriminação por causa da maternidade é interdita também pelo direito comunitário. Com efeito, à questão sobre se seria legítima a recusa de um empresário em contratar uma mulher grávida pelo facto de não ser reembolsado das quantias despendidas em virtude da gravidez, o Tribunal de Justiça das Comunidades veio entender (ac. 8/11/88, caso 117/88, Dekker) que a candidata, apesar de ter sido considerada apta para a actividade em causa, foi rejeitada em virtude de ser mulher. Porquanto os argumentos da empresa, justificativos da não contratação, revestissem carácter económico, não foram suficientes na medida em que a verdadeira razão da não contratação foi motivada pelo facto de ser mulher.

b) A força física como factor de discriminação

A força física tem constituído um dos mais fortes argumentos para a diferenciação de tratamento entre homens e mulheres. Não admira, por isso, que sejam colocadas algumas questões.

Assim, à questão de saber se seria legítima a adopção de critérios de esforço físico, fadiga muscular e penosidade das tarefas, para a classificação profissional, o Tribunal de Justiça das Comunidades, no caso Rummler (ac de 1/7/86, caso 237/85, Rummler), veio considerar que o princípio da igualdade de remuneração exige, essencialmente, a consideração objectiva da natureza do trabalho a realizar. Assim, o

²⁵ *Veja-se o parecer da CITE nº 10/CITE/91, de 15 de Outubro de 1991.*

Tribunal entendeu não contrariar as exigências do art. 1º da Directiva 75/117/CEE, a adopção de critérios adaptados às tarefas quando elas exijam, pela sua natureza, um esforço físico especial ou sejam fisicamente penosas. Podemos concluir, com base neste acórdão duas ideias importantes:

- Constitui discriminação em razão do sexo estabelecer um critério para determinar se um trabalho exige força muscular e esforço, utilizando valores correspondentes aos resultados médios dos trabalhadores de um único sexo;
- Um sistema de classificação profissional deve conter, se possível, outros critérios que tenham em atenção aptidões especiais dos trabalhadores do outro sexo e que no seu conjunto não sejam discriminatórios.

No que se refere à questão de saber qual a solução quando a mulher desconhece o carácter penoso das tarefas para que foi contratada, existe, para a entidade empregadora o *dever de informar as/os trabalhadoras/es sobre as características do posto de trabalho e as suas exigências*, a fim de serem evitados os resultados discriminatórios. Como se viu, quando a determinada categoria ou posto de trabalho estão associadas tarefas que exigem força física superior à média das mulheres, este facto não é em si discriminatório sempre que tal resulte da própria natureza do trabalho, mas tal deverá ser do conhecimento da trabalhadora/candidata, sob pena de se estar perante uma causa de vício do contrato e uma violação do princípio da boa fé que deverá presidir às relações contratuais.

c) Discriminação na retribuição

Dever-se-á entender que a equiparação entre homem e mulher, em matéria salarial, reveste carácter absoluto, pelo que não será de admitir qualquer excepção. Como já se referiu, o art. 141º do Tratado que institui a Comunidade Europeia e as directivas sobre esta matéria são de eficácia directa e imediata, incumbindo aos Estados o dever de implementar legislação que torne efectiva a igualdade salarial entre homens e mulheres e suprima as disposições contrárias.

O princípio da igualdade deverá constituir uma garantia jurídica e uma certeza, sendo de eliminar todas as possibilidades de discricionariedade. Daí a necessidade de mecanismos que assegurem a efectividade do princípio com a aplicação de sanções civis, administrativas ou até penais.

A proibição da discriminação salarial não só obriga os Estados a criar condições e legislação para garantir o respeito pela igualdade, mas

também os obriga a intervirem noutras áreas, mesmo na negociação colectiva, sempre que tal se torne necessário para a efectividade do princípio.

A igualdade retributiva não pressupõe, sem mais, o tratamento igual para homens e mulheres, mas antes exige a verificação do valor igual do trabalho prestado, e bem assim que, quando o tratamento seja diferente, esteja objectivamente justificado pela natureza do posto de trabalho.

d) A valoração dos postos de trabalho

A Convenção nº 100 da OIT afere a igualdade de remuneração ao trabalho de igual valor, mas não apresenta qualquer definição. Na realidade, não se conhece algum procedimento pré estabelecido nem critérios definidos de actuação. Para tal, facilitar, muito, que o sistema de avaliação de postos de trabalho seja descritivo e as características das funções a avaliar estejam claramente definidas. No intuito de contribuir para a definição, pode dizer-se que se consideram trabalhos de igual valor aqueles a que corresponde um conjunto equivalente de requisitos relativos a capacidades (conhecimentos, aptidões, iniciativa), esforço (físico, mental ou emocional), responsabilidades (de mando, supervisão de pessoas, de segurança e informação) e condições de trabalho. Daqui decorre ser importante que as legislações contenham a referência à necessidade de serem utilizados critérios neutros para a valoração dos postos de trabalho, de forma a que seja garantida a aplicação do princípio da igualdade. Assim:

- Deveria ser adoptado um sistema analítico onde estivessem definidos, de forma clara e precisa, os factores de avaliação, e bem assim, que os resultados da avaliação do posto fossem independentes da pessoa que o avaliasse;
- O sistema de avaliação deveria ser claro e prestar boa informação, descrevendo os postos de trabalho de forma completa, sem omitir aspectos que poderão torna-se relevantes;
- Os critérios de classificação deveriam assegurar a mesma retribuição para o trabalho objectivamente considerado, independentemente de quem o desenvolve ser homem ou mulher. Significa isto que a metodologia empregue deverá revelar-se consistente, ou seja, a avaliação de uma função por diferentes especialistas ou em momentos distintos deverá levar às mesmas conclusões. Deverá ser adoptado um sistema de valoração de postos analítico, com factores de pontuação claramente definidos;
- Os critérios de valoração deveriam ser conhecidos, o processo deveria ser bem definido e os resultados identificáveis e justificáveis;

- Quando se torna necessário avaliar determinados parâmetros como o esforço físico, a fadiga, o cansaço, etc., não se poderá fazer essa avaliação aferindo-a a valores correspondentes apenas a um dos sexos;
- Os aplicadores do sistema deveriam ser pessoas esclarecidas nestas matérias, de forma a evitar subjectividade;
- Seria necessária uma maior intervenção de mulheres nos processos de avaliação;
- Atendendo, no entanto, às características específicas de cada tarefa, não se considera discriminatório ter em atenção as aptidões de homens ou mulheres, em concreto;
- A circulação da informação também é determinante nesta matéria: as tabelas salariais, o registo de práticas discriminatórias e os elementos de análise que contribuam para aferir da existência ou não de igualdade retributiva deverão ser levados ao conhecimento da comunidade empresarial em que o trabalhador se insere, sem prejuízo, em alguns casos, do direito à privacidade. A legislação francesa foi considerada como uma boa prática normativa em matéria de informação, ao prever que em todos os centros de trabalho em que exista pessoal feminino, o empregador devesse publicar os textos normativos relativos ao princípio da igualdade retributiva entre homens e mulheres, em *placards* no local de trabalho, assim como nos locais onde se efectua a contratação. Deverá, também, ser colocada, periodicamente, à disposição dos representantes dos trabalhadores informação que permita uma comparação entre a situação dos homens e das mulheres, em matéria de remuneração.

e) Algumas questões práticas

Relativamente à questão de saber qual é a solução quando o empresário alega que o eliminar da prática discriminatória lhe acarretaria custos elevados, o critério a aplicar deverá ser o da *razoabilidade*. Entende-se que a gestão de uma empresa se faz com muitas decisões, não sendo uma particular medida discriminatória essencial para a viabilidade e subsistência da empresa. Por outro lado, há que recusar que os motivos económicos possam justificar a violação de direitos reconhecidos às mulheres trabalhadoras.

Importa também saber como avaliar a existência de discriminação se, para a decisão do empregador concorrerem não apenas factores ligados ao sexo mas também outras causas. Poderá entender-se que, se a causa discriminatória convive com outras é necessário, para que o acto seja considerado discriminatório, que ela tenha sido determinante para a

decisão da entidade empregadora. Assim, quando numa decisão concorrem várias causas e o sexo aparece como uma delas, tal, por si só, não determina o carácter discriminatório. O empresário terá de fazer prova que a decisão seria a mesma à margem de qualquer causa fundada no sexo.

3.4.2.5 Excepções à aplicação do princípio da igualdade de tratamento

A aplicação do princípio da não discriminação terá de ser realizada com algum cuidado, nomeadamente nas profissões onde se reconhece que o sexo constitui uma "genuína qualificação para o trabalho", rentabilizando-se as especificidades de cada sexo. Cabe aos Estados membros procederem periodicamente a um exame das actividades profissionais (e comunicar à Comissão o resultado do mesmo), no sentido de averiguar se se justifica manter essa exclusão, tendo em conta a evolução social. Essas actividades referem-se, essencialmente a profissões relacionadas com a moda, a arte, o espectáculo. Só deverão ser permitidas as exclusões se existir uma «conexão entre o sexo e o cumprimento do trabalho, que há-de ser uma relação ou conexão de necessidade e não de mera conveniência para o desempenho das funções próprias da mesma». Não têm sido admitidas, pelo Tribunal de Justiça das Comunidades, para justificar a excepção ao princípio, a alegada necessidade de adopção de medidas de protecção à mulher com a intenção de a proteger de agressões. Podem, todavia constituir uma excepção ao princípio da igualdade de tratamento as actividades onde seja patente a necessidade de uma maior força física do homem.

São admitidas, ainda, excepções para situações onde é exigida a presença de trabalhadores do mesmo sexo (limpezas de casas de banho ou vestiários, etc). Será de rejeitar toda a atitude diferenciadora ofensiva que acarrete danos à dignidade do/a trabalhador/a.

Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo, imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto, bem como as medidas que visam proteger a maternidade enquanto valor social (art. 3º nº 2, Decreto-Lei 392/79, de 20 de Setembro).

São proibidos os trabalhos que, por diploma legal, sejam considerados como riscos efectivos ou potenciais para a função genética. Estas disposições devem ser revistas periodicamente (art. 8º Decreto-Lei 392/79, de 20 de Setembro).

3.4.2.6 Tutela do direito à igualdade de oportunidades

a) Legitimidade activa

Têm legitimidade activa para intentar procedimentos de tutela antidiscriminatória as/os trabalhadoras/es vítimas, ou os sindicatos. O art. 16º do Decreto-Lei 392/79, de 20 de Setembro, estabelece a possibilidade de serem intentadas as acções judiciais para aplicação das normas sobre não discriminação (nº 1), podendo o direito de acção ser exercido pelo trabalhador ou pela associação sindical que o represente (nº 2).

O art. 4º do Decreto-Lei 105/97, de 13 de Setembro, já referida, veio reforçar a legitimidade das associações sindicais possibilitando que as mesmas proponham acções tendentes a provar práticas discriminatórias, independentemente do exercício do direito de acção do trabalhador (nº 1).

b) O Ónus da prova

Regime geral:

- Em matéria de discriminação remuneratória por causa distinta do sexo, tem sido orientação da jurisprudência exigir que o/a trabalhador/a faça prova, alegando que a tarefa que desenvolve é materialmente igual em quantidade, natureza e qualidade à do/a outro/a trabalhador/a que auferir remuneração mais elevada. Normalmente, cabe a quem alega um direito, provar os factos da demanda.

Regime excepcional:

- A Directiva 97/80/CE, no seu art. 4º, veio dispor que, no caso de uma pessoa apresentar perante um tribunal factos constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, «incumbe à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento» (nº 1). Defende-se a implementação do mecanismo da inversão cabendo à vítima alegar a situação de discriminação relativamente ao/à outro/a trabalhador/a, remetendo-se à entidade empregadora o dever de provar que a diferença remuneratória se deve a razão diferente do sexo. Constata-se uma inversão do ónus da prova na medida em que ao trabalhador cabe apenas alegar a situação discriminatória e à entidade empregadora provar que a discriminação não se deve ao sexo. Esta disposição não prejudica a possibilidade de os Estados membros implementarem um regime probatório mais favorável para a parte demandante.
- No caso de discriminação directa, a entidade empregadora deverá provar a existência de uma razão convincente que afaste a

discriminação e que justifique a sua atitude. No caso de discriminação indirecta, a tarefa da entidade empregadora será provar que o critério ou prática utilizado está objectivamente justificado. Por exemplo: no caso de discriminação por gravidez (discriminação directa) é de esperar que a entidade empregadora não alegue directamente esta causa para fundamentar a sua decisão. No caso Danfoss e face à dificuldade de prova, o Tribunal considerou que, no caso de falta de transparência do sistema de remuneração, cabe ao empregador o ónus da prova de que a sua prática salarial não é discriminatória. Se assim não fosse, as trabalhadoras estariam privadas de reunir as provas para fazer valer o princípio da igualdade de retribuição.

3.4.2.7 Breve referência a algumas decisões e orientações jurisprudenciais

Em Portugal não há uma grande actividade jurisprudencial em matéria de igualdade de oportunidades. Tem-se como certo que os conflitos existem, só que vários factores podem determinar a sua não exteriorização.

A importância das decisões dos tribunais é, não só a de resolverem um conflito em concreto, mas também a de inspirarem soluções interpretativas do direito aplicável em casos semelhantes. Tal é particularmente importante na jurisprudência do Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia porque vincula todos os Estados membros da União Europeia.

Indica-se, por isso e a título de exemplo, alguma jurisprudência nacional e comunitária.

a) Jurisprudência nacional

A nível nacional, pode referir-se, a título de exemplo, o Ac. STJ de 11.11.98, relativamente a assédio sexual, em que se considerou que as atitudes de um trabalhador superior hierárquico, relativamente a trabalhadoras subalternas foram desconformes a uma conduta de normalidade, pautada pela consideração e respeito devido a outros trabalhadores e pela defesa do bom nome e interesses das entidade patronal, tanto mais que desempenhava relevantes funções de chefia. Incontestada a sua competência técnica, já no aspecto humano, relacionado com as trabalhadoras, a sua conduta foi merecedora de elevada censura. Não se pode aceitar que um titular de um cargo de chefia, no exercício e mercê do seu cargo, dirigisse convites a trabalhadoras suas subordinadas para "sair", deixando claramente perceber que procurava a prática de relações íntimas, convites que perturbavam e incomodavam as visadas. O trabalhador num caso cessou

uma relação de trabalho e noutro prometeu a celebração de um contrato sem termo, assim interferindo e propondo-se interferir em relações laborais à margem dos interesses da entidade patronal, que eram os que devia prosseguir e acautelar e determinando-se antes por razões que se prendiam com interesses pessoais, ligados à satisfação de apetites sexuais.

b) Jurisprudência comunitária

Dada a aplicação em todos os Estados membros da União Europeia da interpretação do direito comunitário resultante dos acordãos do Tribunal de Justiça, esta jurisprudência pode ser invocada em Portugal, designadamente junto do tribunais. Daí a importância de ser conhecida tanto pelos magistrados e pelos advogados, como pelos trabalhadores e trabalhadoras.

Referem-se alguns acordãos, considerados significativos:

Acórdão Bilka (1986) – sistema de reforma indirectamente discriminatório:

Factos: Um grande armazém alemão (Bilka) instituiu um regime complementar de pensão para os seus empregados. Os trabalhadores a tempo parcial só eram admitidos se tivessem trabalhado a tempo completo durante, pelo menos, 15 anos num período total de 20 anos. A questão que se colocava era se se poderia considerar tal sistema de reforma de empresa discriminatório, tendo em conta que os trabalhadores a tempo parcial eram maioritariamente mulheres.

Doutrina do acórdão: Em primeiro lugar, o sistema de reforma foi considerado como retribuição/remuneração, já que as prestações facultadas aos trabalhadores constituem uma vantagem paga pelo empregador determinada pela relação de emprego. Se uma empresa exclui os trabalhadores a tempo parcial do seu regime de reforma, existe discriminação se essa medida atinge um número muito mais elevado de mulheres que de homens, a menos que a empresa comprove que a referida medida se explica por factores objectivamente justificados e estranhos a qualquer discriminação fundada no sexo. De facto, a empresa tinha sustentado que razões económicas e de gestão estavam na base de tal sistema, de forma a tornar o trabalho a tempo completo mais atractivo. Pode ser justificado o comportamento da empresa, se ficar provado que esta visa empregar o menor número possível de trabalhadores a tempo parcial e que os meios escolhidos para atingir estes objectivos para além de responderem a uma verdadeira necessidade da empresa, são aptos a atingir o objectivo em questão e são necessários para esse efeito.

Acórdão Rummler (1986) – igualdade de remuneração entre homens e mulheres:

Factos: Uma operária de uma tipografia contestava o seu enquadramento profissional, decorrente da contratação colectiva, tendo em conta as tarefas que efectuava e, nomeadamente, a carga física que assumia.

Doutrina do acórdão: A directiva comunitária de 10.02.1975, relativa à igualdade de remuneração entre homens e mulheres, não se opõe a um sistema de classificação profissional que utilize, para determinar o nível de remuneração, o critério do esforço ou da fadiga muscular ou o grau de penosidade física do trabalho, desde que, tendo em conta a natureza das tarefas, o trabalho a desempenhar exija efectivamente um certo desenvolvimento de força física e desde que, por serem tomados em consideração outros critérios, o sistema exclua, no seu conjunto, qualquer discriminação fundada no sexo.

Da mencionada directiva decorre que:

- Os critérios que condicionam o enquadramento nos diferentes níveis de remuneração têm que assegurar a mesma remuneração para um mesmo trabalho, seja ele desempenhado por um homem ou por uma mulher;
- O facto de a base da análise incidir sobre valores correspondentes aos desempenhos médios dos trabalhadores de um só sexo, no sentido de determinar em que medida um trabalho exige esforço, ocasiona uma fadiga ou é fisicamente penoso, constitui uma forma de discriminação fundada no sexo e interdita pela directiva.

Acórdão Danfoss (1989) – igualdade de remuneração entre homens e mulheres:

Factos: A empresa Danfoss atribuía a mesma remuneração de base aos trabalhadores com o mesmo nível salarial, mas concedia, nos termos da convenção colectiva de trabalho aplicável, majorações de salário individuais, calculadas nomeadamente em função da flexibilidade, formação profissional e antiguidade dos trabalhadores, do que decorria que a remuneração média dos trabalhadores era superior em 6,85% à das trabalhadoras.

Doutrina do acórdão:

- Se uma empresa aplica um sistema de remuneração caracterizado por uma ausência total de transparência, o empregador tem o ónus de provar que a sua prática salarial não é discriminatória, desde que a trabalhadora queixosa evidencie que, em relação a um número

relativamente importante de trabalhadores, a remuneração média das trabalhadoras é inferior à daqueles trabalhadores;

- Se se demonstrar que a aplicação de critérios de majoração, como a flexibilidade, a formação profissional ou a antiguidade do trabalhador desfavorece sistematicamente as trabalhadoras:
 - o empregador pode justificar o recurso ao critério da flexibilidade, se este for entendido como visando a adaptabilidade dos horários e locais de trabalho variáveis, demonstrando que essa adaptabilidade se reveste de importância para a execução de tarefas específicas que estejam confiadas ao trabalhador, mas já não poderá justificar, se esse critério for entendido como inerente à qualidade do trabalho desempenhado por um trabalhador concreto;
 - o empregador pode justificar o recurso ao critério da formação profissional, demonstrando que esta formação se reveste de importância para a execução de tarefas específicas que estejam confiadas ao trabalhador;
 - o empregador não deve recorrer ao critério da antiguidade.

Acórdão Enderby (1993) - igualdade de remuneração entre homens e mulheres:

Factos: Uma trabalhadora ao serviço nacional de saúde britânico revelou diferenças salariais importantes entre os ortofonistas e os farmacêuticos, profissões cobertas por duas convenções colectivas diferentes, com grelhas salariais distintas. A profissão dos ortofonistas era essencialmente desempenhada por mulheres enquanto a dos farmacêuticos o era por homens.

Doutrina do acórdão: Se a remuneração entre as duas categorias é sensivelmente diferente, e uma dela é quase exclusivamente ocupada por mulheres e a outra principalmente por homens, uma tal situação revela indícios de discriminação fundada no sexo, desde que, pelo menos, as duas funções em causa tenham um valor igual e que os dados estatísticos que caracterizem esta situação sejam válidos, ou seja, que não correspondam à expressão de fenómenos puramente fortuitos ou conjunturais e, de uma maneira geral, sejam significativos.

Numa situação de indícios de discriminação, a entidade empregadora tem de provar que existem razões objectivas para a diferença de remuneração constatada.

Não é suficiente para a justificação objectiva da diferença salarial entre duas funções de valor igual, em que uma é quase exclusivamente exercida por mulheres e a outra principalmente por homens, a

invocação da circunstância de que as remunerações respectivas são determinadas por processos de negociação colectiva autónomos, pelo que, em si e separadamente, não têm efeito discriminatório.

Cabe apurar, aplicando, se necessário, o princípio da proporcionalidade, se, e em que medida, a penúria de candidatos a uma função e a necessidade os atrair por salários mais elevados constituem uma razão económica objectivamente justificada para a diferença salarial entre as funções em causa.

Acórdão Brown (1998) – despedimento de trabalhadora grávida:

Factos: A trabalhadora foi despedida durante a gravidez. Era motorista na empresa Rentokil, consistindo a sua actividade principal em transportar e substituir unidades “Sanitact” em lojas e outros centros, trabalho pesado, segundo a própria. A partir de Agosto de 1990, e em virtude de perturbações relacionadas com a gravidez, atestadas por médico, não voltou a trabalhar. Nos contratos de trabalho da empresa constava uma cláusula que estipulava que as faltas por doença de mais de 26 semanas consecutivas determinariam despedimento do/a trabalhador/a. A empresa comunicou à trabalhadora que o seu contrato de trabalho cessaria em 8 de Fevereiro, se entretanto não voltasse ao trabalho, o que veio a suceder. Na altura em que foi despedida, a lei dispunha que uma trabalhadora que faltasse ao trabalho total ou parcialmente devido a gravidez ou parto tinha, sob certas condições - ter estado empregada até ao momento imediatamente anterior ao início da 11.^a semana que antecederia a semana em que se previa o parto e ter estado empregada, no início dessa 11.^a semana sem interrupção há, pelo menos, 2 anos – o direito a voltar ao trabalho.

Questões de Direito: É contrário à directiva relativa à igualdade de tratamento o despedimento de uma trabalhadora em qualquer momento da gravidez, devido a faltas por doença resultante na gravidez? São relevantes, por um lado, as cláusulas dos contratos individuais de trabalho ou, por outro lado, os requisitos da lei nacional, no que se refere ao direito de regresso ao trabalho?

Doutrina do acórdão: Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia, o despedimento de uma trabalhadora por motivo de gravidez ou motivo baseado essencialmente nesse estado só pode dizer respeito às mulheres e constitui, portanto, uma discriminação em razão do sexo. O *acórdão Webb* refere que a directiva da igualdade de tratamento, ao reservar aos Estados Membros o direito de manter ou adoptar disposições relativas à protecção da mulher no que respeita à gravidez e maternidade, reconhece a legitimidade da protecção da condição biológica da mulher durante a gravidez e na sua sequência, bem como a protecção de especiais relações entre a mulher e o seu filho no período pós-parto. O risco que um eventual

despedimento implica para a situação física e psicológica das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, incluindo o risco particularmente grave de se incitar a trabalhadora grávida a interromper voluntariamente a sua gravidez, esteve na base das preocupações do legislador comunitário na adopção da Directiva relativa à melhoria da protecção da saúde e segurança das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

No caso vertente, o despedimento de uma mulher grávida não pode basear-se em fundamentos relacionados com a incapacidade, originada pelo seu estado, para fornecer a prestação de trabalho, senão a protecção do Direito Comunitário seria apenas reservada às trabalhadoras grávidas que estão em condições de trabalhar. Embora a gravidez não seja equiparável a um estado patológico, podem ocorrer neste período perturbações e complicações susceptíveis de obrigar a mulher a uma vigilância médica rigorosa e, eventualmente, a repouso absoluto, durante toda a gravidez ou parte dela, decorrendo a incapacidade para o trabalho da especificidade desse estado. Tal despedimento deve ser considerado como baseando-se essencialmente na gravidez, constituindo assim, uma discriminação directa em razão do sexo.

Em relação à cláusula dos contratos individuais de trabalho ela é discriminatória, pois se aplica da mesma maneira a situações diferentes.

Acórdão Acórdão Kruger (1999) – igualdade em matéria de subsídios:

Factos: A Sra. Kruger foi contratada a tempo inteiro como enfermeira, âmbito da convenção colectiva.

Questão em Outubro de 1990, aplicando-se à relação de trabalho a convenção colectiva de trabalho dos agentes da função pública em regime contratual (BAT). Após o nascimento do filho, em Abril de 1995, gozou, de Junho de 1995 a Abril de 1998, um período de licença de educação bem como um subsídio de educação. Desde Setembro de 1995, ocupava um posto de trabalho a tempo parcial, previsto na lei para estas situações, com um horário normal inferior a 15 horas por semana e uma remuneração normal que não ultrapassava uma fracção da base mensal de referência, emprego isento de contribuições para a segurança social

A trabalhadora requereu à sua entidade patronal o pagamento do subsídio especial anual referente a 1995 – subsídio de Natal – previsto na convenção colectiva de trabalho aplicável, pedido indeferido pela entidade patronal, já que o exercício de uma actividade não sujeita obrigatoriamente a contribuição para a segurança social, durante a licença para a educação dos filhos, estava excluído do de direito: as

normas comunitárias relativas ao princípio da igualdade de tratamento remuneratório devem ser interpretadas no sentido de que a exclusão, por uma convenção colectiva, das pessoas que exerçam actividades por conta de outrem com um horário inferior a 15 horas semanais e uma remuneração normal que determina a não obrigatoriedade de inscrição na segurança social, constituir discriminação indirecta em prejuízo das mulheres, na hipótese de tal exclusão abranger uma percentagem consideravelmente mais elevada de trabalhadores de um dos sexos?

Doutrina do acórdão: Corresponde a discriminação indirecta, a não ser que tal disposição se justifique por razões objectivas e estranhas a qualquer discriminação fundada no sexo, a exclusão das pessoas com empregos "menores" da segurança social, salvo se se destinar a responder a uma procura social desses empregos que o governo alemão considerou necessário satisfazer no quadro da sua política social e de emprego.

A convenção colectiva de trabalho exclui do seu âmbito as pessoas com um emprego "menor", não beneficiando, portanto, do mencionado subsídio de Natal, mas esta exclusão não pode alterar o princípio da igualdade de remunerações, que constitui um princípio fundamental do direito comunitário, que não pode ser esvaziado por nenhuma norma de direito nacional. Para além de que tal exclusão constitui um tratamento diferente em relação aos trabalhadores a tempo inteiro.

Se o tribunal concluir que tal exclusão atinge, na realidade, uma percentagem consideravelmente mais elevada de mulheres que de homens, a convenção colectiva é discriminatória, não se aplicando aqui o argumento de que a política social e de emprego é da competência dos Estados Membros, já que se trata de uma convenção colectiva de trabalho.

Acórdão Acórdão Sirdar (1999)

A Sra. Sirdar esteve no Exército Britânico desde 1983 e prestou serviços como chefia, desde 1990, num regimento de comando da Royal Artillery, quando foi informada, em Fevereiro de 1994, de que seria dispensada, devido a razões económicas, a partir de Fevereiro de 1995. Este despedimento, resultado de um estudo, afectou um total de mais de 500 chefias. Em Julho de 1994, a Sra. Sirdar recebeu uma proposta de transferência para a Royal Marines, que tinha falta de chefias, através de carta que especificava que a transferência implicaria a aprovação em teste de admissão inicial e, posteriormente em curso de formação de comandos. No entanto, quando as autoridades responsáveis na Royal Marines constataram que se tratava de uma mulher e que a oferta lhe tinha sido dirigida por erro, informaram-na de que era inelegível atendendo à política de exclusão de mulheres naquele regimento.

Questão de direito: As decisões políticas que um Estado Membro adopta durante o tempo de paz ou na sua preparação para a guerra, no que respeita ao acesso ao emprego, formação profissional, condições de trabalho ou cessação de vínculos nas suas forças armadas, e para fins de eficácia no combate, estão excluídas do âmbito de aplicação do Tratado e do direito comunitário derivado?

Doutrina do acórdão: Como o Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia já sustentou, as únicas disposições em que o Tratado prevê derrogações aplicáveis em situações em que a segurança pública pode ser afectada são os arts. 30º, 39º, 46º e 296º e 224º. Não é possível interpretar esses artigos, no sentido de permitirem uma excepção geral que cubra todas as medidas justificadas por razões de segurança pública, o que, aliás, contraria a natureza obrigatória do Direito Comunitário e a sua aplicação uniforme.

O conceito de Segurança Pública cobre tanto as situações de segurança interna de um Estado, como as da sua segurança externa. Além disso, algumas das derrogações previstas encontram-se no âmbito da livre circulação de mercadorias, pessoas e serviços e não no âmbito das disposições sociais, em que se inclui o princípio da igualdade de tratamento em razão do sexo. De acordo com a jurisprudência assente, este princípio é de aplicação genérica e a respectiva Directiva aplica-se ao emprego público.

Verifica-se porém, que o art. 2º, nº 2, da Directiva relativa à igualdade de tratamento prevê que os Estados Membros tenham a possibilidade de excluir do seu âmbito de aplicação determinadas actividades ocupacionais em que, por motivos ligados à sua natureza ou ao contexto do respectivo desenvolvimento, o sexo constitui um motivo determinante. Esta disposição deve, no entanto, ser interpretada restritivamente. A jurisprudência comunitária considerou que esta disposição se aplicará às seguintes categorias: guardas prisionais ou directores de guardas prisionais e certas actividades em que é provável a existência de distúrbios internos sérios, como as policiais. Regista-se, ainda, uma obrigação de reavaliação periódica por parte do Estado visando apurar, em face dos desenvolvimentos sociais, se as derrogações se deverão manter.

As derrogações devem ter também presente o princípio da proporcionalidade, um dos princípios gerais do Direito Comunitário, pelo qual as derrogações devem permanecer nos limites do que é apropriado e necessário para atingir o objectivo em vista. O princípio da igualdade de tratamento tem de ser articulado, na medida do possível, com os limites de segurança pública que envolvem o contexto de tais actividades. O *acórdão Leifer* reconhece, no entanto, e dependendo das circunstâncias, um determinado grau de descricionariedade por parte das autoridades nacionais.

A razão invocada pela Royal Marines na recusa da oferta de emprego é a total exclusão de mulheres daquela unidade devido à regra de interoperabilidade estabelecida para assegurar a eficácia no combate.

A organização da Royal Marines diverge substancialmente das outras unidades das forças armadas britânicas, de que constituem a “ponta da flecha”. São uma pequena força e constituem a primeira linha do ataque. Ficou provado, ser exigido que as chefias desta unidade fossem também comandos “da linha da frente”, que todos os seus membros fossem obrigados e treinados para tal objectivo e que não havia excepções a esta regra aquando do recrutamento.

Nestas circunstâncias, tendo em conta as específicas condições das unidades de assalto que compõem a Royal Marines e, em particular, a regra de interoperacionalidade, as autoridades competentes têm direito, no exercício do seu poder discricionário, a manter tal exclusão, à luz dos desenvolvimentos sociais e sem abusar do princípio da proporcionalidade.

3.5 Que cidadania? As pessoas como motor da igualdade

O sentido da “democracia” mudou e, logo, o sentido da “cidadania”. Desde o fim do século XX, passou-se, quase sem se dar por isso, de uma democracia de *representação* a uma democracia de *controlo*. Para a cidadã ou o cidadão de hoje, não basta eleger representantes de quatro em quatro ou de cinco em cinco anos; há também que controlar como se garantem e promovem os programas, incluindo a igualdade, bem como intervir e sancionar — directa ou indirectamente.

A cidadania é assim, antes de mais, *um sentido* para redescobrir e compreender a luz dos seus últimos desenvolvimentos. A cidadania implica também *instrumentos*, para garantir de direitos, mas sobretudo para promover e controlar a eficácia do direito. Finalmente, a cidadania é exigência de *acesso aos órgãos do poder, às instituições e à informação* — outro rosto do poder. Isto é, importa uma cidadania real e não apenas formal.

3.5.1 O sentido da cidadania

O sentido da “cidadania” é plurifacetado: cidadania política, civil, económica, social. Liga estas várias dimensões a ideia de que à “cidadania” subjaz uma *relação de direitos e de deveres entre o indivíduo e a comunidade política na qual se insere*.

Ao associar igualdade e cidadania, pretende-se aprofundar as várias dimensões da cidadania — política, social, económica e cultural — dentro de um novo “contrato de género” e, bem assim, evidenciar que cada pessoa é responsável pela promoção da igualdade.

3.5.1.1 A cidadania é uma noção complexa

Parte da dificuldade em entender o conceito de cidadania provém de que este conceito tem evoluído.

Na Grécia antiga, a cidadania, conceito importante, é reservado a uma minoria da população. No Império romano, a cidadania romana é um meio de distinção entre os Romanos e os habitantes dos territórios

incorporados no Império. Esta distinção acaba por desaparecer com a extensão da cidadania a todos os habitantes do Império²⁶. Na Idade Média, o termo cidadania é principalmente utilizado em algumas Cidades-Estado. Mais tarde, é utilizado pelos membros de uma burguesia nascente com o intuito de contrariar o poder dos senhores feudais. Ilustra assim, em paralelo com o desenvolvimento do comércio entre grandes cidades, a transição política do feudalismo para o Estado-Nação.

O sentido moderno da cidadania impõe-se no século XVIII com as revoluções americana e francesa. Essas marcam, para a maioria da população, a passagem de um estatuto de sujeito (do monarca) ao de cidadão. A cidadania manifesta assim, até hoje, a emergência de um conjunto de direitos que preservam a igualdade de estatuto social de cada pessoa.

Na maioria dos Estados, como é o caso em Portugal, os termos “nacionalidade” e “cidadania” significam virtualmente a mesma coisa. Mas esta equivalência é pouco rigorosa, pois a cidadania refere-se hoje a mais do que direitos e deveres políticos. Com efeito, a cidadania abrange direitos e deveres sociais, económicos e culturais. Além do gozo de direitos, direitos civis primeiro (*dimensão civil* que data do século XVIII), direitos políticos ou cívicos depois (*dimensão política* que data do século XIX), o conceito de cidadania abrange desde o século XX uma *dimensão social*: o direito a um nível de vida, e a uma partilha das riquezas da sociedade (herança da sociedade) (Marshall, 1950). A cidadania implicaria também hoje uma *dimensão cultural*, no sentido de um direito à cultura (Touraine, 1992: 376).

A “instituição” da cidadania assenta nas relações entre três esferas: a esfera privada — ou *oikos*; a esfera pública/societal — ou sociedade civil; a esfera pública/política. Esta combinação implica pelo menos seis propriedades, para seguir a tipologia enunciada por Jean Vogel: uma autodefinição arbitrária do corpo político; o carácter público da esfera pública/política; a existência de uma forma específica de relações inter-subjectivas; a formação de um tipo particular de identidade dos sujeitos; a existência de uma forma específica de prática social: a actividade política ou cívica; finalmente, uma valoração da esfera pública.

Mas a cidadania moderna vai além da combinação destas propriedades, para abranger também as mudanças estruturais em curso.

²⁶ Edicto do Imperador Caracalla de 212 d.C

3.5.1.2 A cidadania moderna e mudanças estruturais

A cidadania acompanha as mudanças estruturais, que afectam mulheres e homens (OCDE, 1994). Estas mudanças estruturais dizem respeito a dois aspectos da vida quotidiana que condicionam a cidadania:

- primeiro, os valores laborais tradicionais entraram num processo de radical mudança;
- segundo, e simultaneamente, os tempos das nossas vidas foram consideravelmente alterados — em parte como resultado da alteração dos valores laborais.

Quanto à mudança estrutural dos valores laborais, e sem seguir o lado, a nosso ver, excessivo, enveredado por Dominique Méda na tese do “fim do trabalho”, convém reconhecer a perda de referência do mundo do trabalho em relação a outros sub-sistemas sociais — como a família, o consumo, o lazer. Thanh-Huyen Balmer-Cao salienta três traços desta mudança.

Primeiro, o declínio dos valores transcendentais e/ou abstractos: a disciplina, a assiduidade, a perseverança, etc. têm menos influência do que os valores concretos, como “a boa vida”. De um modo geral, os valores com recompensa imediata tendem a prevalecer sobre os valores com recompensa adiada ou difícil de alcançar. Simultaneamente, os valores fundados no desenvolvimento da personalidade conhecem uma forte expansão, porque, apesar do seu carácter não material, vão enfatizar a relação entre a vida das pessoas, como a saúde, e os valores.

Segundo, o declínio da racionalidade económica do trabalho. A motivação ao trabalho, bem como as competências que exige, já não dependem apenas de motivações económicas, num contexto em que o Estado-Providência satisfaz boa parte das necessidades básicas do indivíduo. Nota-se, contudo, que esta observação de Balmer-Cao valerá com certeza mais para os Estados onde o Estado-Providência é mais desenvolvido do que em Portugal. No entanto, mesmo em Portugal, a integração europeia tem como efeito possibilitar a escolha do melhor “contexto de protecção social”, e acaba por ter, para os jovens que entram no mercado do trabalho com habilitações académicas, este efeito de desvalorização da racionalidade económica.

Terceiro, a concretização dos valores sofreu duas mudanças:

- a colectivização dos sucessos ou fracassos: não é o indivíduo mas “a sociedade” que é responsável do seu sucesso ou fracasso;
- o lugar central do “presente” na vida das pessoas: a realização de si próprio orientação em função do “aqui e agora”, o que leva as pessoas a serem mais exigentes e mais perseverantes nos seus pedidos.

Quanto às mudanças estruturais dos tempos das nossas vidas, é verdade que o “tempo para si próprio” (*tempo per se stesso*) segundo a expressão de Letizia Gianformaggio, é hoje mais uma reivindicação de todas ou quase todas as mulheres, enquanto, no início do século, as diferenças de classes e categorias profissionais eram muito mais marcadas entre as mulheres que entre os homens quanto ao uso do tempo. Contudo, os constrangimentos temporais continuam a afectar mais as mulheres que os homens.

Estes constrangimentos são de dois tipos:

- primeiro, constrangimentos internos, derivados dos “papéis sociais de género” impostos à mulher, que a tornam de facto um sujeito não autónomo;
- segundo, constrangimentos externos, resultados do “ambiente” sócio-económico.

Quanto aos constrangimentos internos, nota-se que as mulheres dedicam ainda maior quantidade de tempo a “papéis sociais” não desempenhados por homens: papel de esposa, mãe, dona de casa. Aliás, nas anteriores constituições portuguesas, as mulheres vinham claramente referidas com papéis sem equivalência na “carta de direitos” dos homens. As qualidades de mulher casada e de mãe implicavam direitos e deveres constitucionais e legais. A mulher aparecia assim como um sujeito com um peso “virtual” duplo em relação ao do “homem”. Do ponto de vista jurídico, os momentos de autonomia da mulher resultavam precisamente do seu estatuto não autónomo ou, por outras palavras, de *direitos derivados* do homem, enquanto seu marido e/ou pai. Por exemplo, em 1911, a médica Carolina Beatriz Ângelo, *viúva e mãe*, vota nas eleições para a Assembleia Constituinte, invocando a sua qualidade de “chefe de família”, em substituição. A lei foi depois alterada para reservar aos homens a qualidade de “chefe” de família. Neste sentido, poder-se-á dizer que, para o “homem”, o facto de ser “chefe” de família, reflecte uma verdadeira ética sexual caracterizada pela relação “mestre-escravo” do género masculino. O “homem”, com menos direitos e deveres que a mulher — mas com mais tempo livre — só pode aniquilar juridicamente a figura do materno-feminino de que receia a superioridade, como nota Luce Irigaray na sua *Ética da diferença sexual*. Outra interpretação é a de que o tempo aparece como instrumento do poder do homem, ou seja, o seu poder virtual como cidadão superior. As possibilidades das mulheres exercerem uma cidadania plena são assim reduzidas. Posto de outra forma, as mulheres têm menos tempo para entrar em cena para “representar” o seu “papel” como cidadãs. Este papel cabe, por uma razão de tempo, mais aos “actores” sociais masculinos.

Quanto aos constrangimentos externos, são os que resultam do “ambiente” sócio-económico: são as horas de abertura e encerramento

das lojas, dos escritórios, dos estabelecimentos escolares etc. Esta questão dos constrangimentos ambientais está directamente ligada com a questão da cidadania. Assim o reconheceram, no início dos anos 90, as iniciativas chamadas “Os tempos das cidades” implementadas em várias cidades italianas — com especial destaque, pela sua importância numérica, no norte da península. Esta experiência teve início na segunda metade dos anos 80, e ainda não tinha caracterização legal. Tratou-se de programas de abertura dos serviços públicos em horários mais flexíveis para responder às necessidades dos funcionários e dos utentes, nas cidades de Modena e Milão. Nos anos 90, devido à lei da autonomia comunal²⁷ e sobretudo à lei sobre as acções positivas de 1991²⁸, os municípios divulgaram as normas de tempo de trabalho com o objectivo de harmonizar os tempos das pessoas e os tempos dos serviços públicos, quer dos funcionários, quer dos utentes. Por exemplo, a norma — ou lei regional — da Região Emilia-Romagna²⁹, especifica que planos de Regulação dos Horários (*Piani de Regolazione degli Orari*) devem, para favorecer o exercício da cidadania pelos homens e as mulheres: “favorecer a compatibilidade entre os serviços públicos e privados”³⁰ — o que acaba por alinhar os horários dos serviços públicos com predominância sobre os serviços privados, custe o que custar; bem como “favorecer uma melhor repartição entre as responsabilidades familiares e profissionais dos homens e das mulheres”³¹.

Importa, no entanto, proceder a uma leitura não ingénua destas iniciativas. É claro que a flexibilização dos tempos dos serviços públicos — ou privados — exerce uma forte atracção sobre as populações femininas, como nota o relatório da OCDE sobre a mudança estrutural em 1994, ou estudos mais recentes de Catherine Hakim, no Reino Unido. Porém, a questão que se perfila é a de saber se a flexibilização dos tempos não acaba por combinar “novos modelos com velhas desigualdades de género”, para seguir a palavra de Gabriella Paolucci. A flexibilização dos tempos de trabalho pode significar uma flexibilização dos tempos de produção doméstica e de reprodução, com a permanência da completa desigualdade entre homens e mulheres na esfera privada. Como salienta Paolucci:

Na reestruturação em curso do conceito de cidadania, coloca-se, em consequência, a questão de saber: primeiro se há modelos — ou pelo menos exemplos — positivos para a igualdade de oportunidades e depois, quais podem ser seguidos.

²⁷ Lei 142/90, especialmente o art.º 36

²⁸ Lei 125/91

²⁹ Lei n.º 21, de 16 de Maio de 1994

³⁰ art.º 1/b

³¹ art.º 1/d

3.5.1.3 Existem “modelos” de cidadania?

Destacamos uma tipologia segundo três tipos de modelos de cidadania, que correspondem a três modelos de “contrato social entre os sexos”, do *Welfare State*, para retomar a expressão de Béatrice Majnoni d’Intignano: Um modelo conservador, que não incentiva a participação na vida profissional das mulheres; um modelo social-democrata, em que as prestações sociais são consideradas como um direito do cidadão; um modelo liberal (no sentido anglosaxónico da palavra), em que prevalece a assistência e as políticas de ajustamento ou de engenharia social, com o objectivo de remediar pontualmente as desigualdades sociais.

O primeiro modelo, designado de cidadania-assimilação ou modelo conservador – assenta numa ideia e “prática republicana” da nação, de inspiração voluntarista (cf. Ernest Renan), ou seja na crença de que um Estado constitui-se a partir dos contributos de vários povos unidos, além das suas diferenças, por uma concepção participativa da democracia e da convivência social. Este modelo rejeita drasticamente qualquer persistência ou afirmação dentro do Estado de diferenciações, pelo menos na esfera pública. O exemplo paradigmático deste modelo é o caso francês.

O segundo modelo, designado de cidadania comunitarista ou modelo social-democrata – assenta, contrariamente ao modelo precedente, no respeito pela diferença etno-cultural ou sexual. A admissão de que num mesmo território vivem comunidades de populações por definição diferenciadas faz com que a procura da integração passe por instrumentos legais, preventivos e repressivos, de luta contra a discriminação, como expressão de uma conotação negativa da diferença e, assim, base de potenciais desigualdades. O exemplo paradigmático deste modelo é o caso inglês, em que, além do reconhecimento do termo jurídico de “raça” ou “género”, existe um conjunto sofisticado e diferenciado, segundo a respectiva relevância, de instrumentos jurídicos de combate à discriminação, racial, sexual e religiosa.

O terceiro modelo, designado de cidadania “afirmativa” ou modelo liberal – nasce das lacunas dos dois outros. Por exemplo, os Estados Unidos apresentam-se teoricamente como prosseguindo um modelo de integração pela assimilação. Na prática, o carácter irrealista da *assimilação (melting pot)* fez com que os EUA se tornassem progressivamente mais sensíveis às desigualdades entre grupos. Esta sensibilidade aos grupos explica-se por factores sociais (o movimento dos direitos civis — ou *Civil Rights*). Mas estes factores sociais são fortemente condicionados por factores jurídicos. Com efeito, repare-se que a Constituição dos Estados Unidos da América deixa uma margem de interpretação bastante larga aos juízes, interpretação que pode ir num sentido restritivo das liberdades e até segregacionista³², que afirma

32 Cf. o caso *Plessy c. Ferguson* em 1896.

a doutrina “Separates but Equals” em relação às minorias raciais, ou mais desegregacionista³³. Além disso, o próprio sistema judicial admite, como modalidade processual, uma acção colectiva genérica, designada “class action”, o que não existe sequer no sistema jurídico inglês de “Common Law” que serve de raiz ao direitos dos Estados Unidos, e, muito menos, nos sistemas jurídicos romano-germânicos, designados como “Civil Law”. Finalmente, e em conformidade com o modelo liberal ou afirmativo, foram implementadas nos Estados Unidos medidas cujo objectivo era o de ir mais longe nos instrumentos jurídicos de luta contra as desigualdades, de que são exemplo as chamadas “acções positivas” (conhecidas nos EUA como “affirmative action”).

São precisamente estes instrumentos que integram o núcleo duro dos instrumentos para a igualdade entre homens e mulheres.

3.5.2 Cidadania e instrumentos para a igualdade entre homens e mulheres

Destacam-se três tipos de instrumentos para a concretização da igualdade entre mulheres e homens: as acções positivas, a estratégia de *mainstreaming* e a auditoria de género.

3.5.2.1 As acções positivas

Instrumento de justiça, as acções positivas são medidas de tratamento preferencial a favor das populações desfavorecidas em função do sexo, da raça, do etnia. Mais recentemente, foram também implementadas medidas de acção positiva em função da classe social (*class-based affirmative action*). O objectivo da acção positiva é duplo: compensar discriminações passadas e/ou prevenir a reprodução de discriminações sistémicas.

A implementação de medidas de acção positiva na Europa permanece limitada à questão da desigualdade de género³⁴.

A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres de 1979³⁵ prevê que não são consideradas

³³ Cf. por exemplo os casos *Brown c. Board of Education*, em 1954 e 1955.

³⁴ Sobre a matéria, cf. a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias: *Caso Kalanke*, em 1995; *Caso Marschall*, em 1997; *Casos Badeck e Abrahams-son* em 2000.

discriminações as “medidas temporárias especiais visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres” a favor das mulheres. Se a Convenção não esclarece quais são estas medidas, é contudo nítido o carácter processual das mesmas. Trata-se aqui de implementar “acções positivas”. A Convenção tem o cuidado de distinguir entre as medidas preferenciais “impostas pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto” e as medidas de protecção da maternidade. No Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro de 1979, sobre a proibição da discriminação em função do sexo, encontra-se uma referência às acções positivas, no art.º 3.º n.º 2 que estabelece que “Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto, bem como as medidas que visam proteger a maternidade enquanto valor social.”

3.5.2.2 O “mainstreaming”

O “*mainstreaming*” – objecto de particular desenvolvimento na secção seguinte - é um princípio estratégico que visa integrar o princípio da igualdade entre homens e mulheres, a todos os níveis das políticas económicas, sociais e culturais. Esta estratégia recebeu forte impulso na Plataforma de Pequim, em 1995, e tem sido desenvolvido pela Comissão Europeia.

A razão de ser deste princípio estratégico é a constatação de que o resultado das políticas sobre as desigualdades tem muito a ver com a maneira como os interesses dos/as interessado/as foram tomados em conta nos processos de decisão, e não apenas depois de serem adoptadas as decisões. Os próprios processos de decisão podem, de facto, reproduzir as desigualdades. A contribuição do “Direito das Mulheres” (*Feminist Jurisprudence*) demonstra de que modo as políticas e as medidas jurídicas respondem a um paradigma masculino. Com efeitos, em muitos Estados-membros da União Europeia, a legislação anti-discriminatória já existe há mais de vinte e cinco anos, mas as mulheres ainda ganham menos que os homens e trabalham em áreas secundárias da economia.

No contexto português o “*mainstreaming*” foi adoptado no Plano Global para Igualdade de Oportunidades (1997), primeiro programa de um governo português que refere extensivamente a promoção da igualdade de oportunidades entre os géneros nos vários sectores das políticas públicas. O Plano refere que o mercado de trabalho se caracteriza por uma segregação sectorial e vertical do emprego feminino, que se

³⁵ Convenção adoptada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas pela Resolução n.º 34/180, de 18 de Dezembro de 1979. Entrou em vigor a 3 de Setembro de 1981.

concentra nos sectores da saúde e da educação, em que as mulheres ocupam os cargos inferiores ou são chefias a nível médio. O Plano também salienta a necessidade de eliminar as desigualdades que afectam grupos específicos de mulheres que são extremamente vulneráveis à pobreza e que correm o risco acrescido de exclusão social - mães adolescentes, mulheres idosas, mães solteiras.

3.5.2.3 A auditoria de género

Este instrumento aparece como um complemento do "*mainstreaming*", de modo a garantir que os órgãos decisores sejam realmente sensíveis aos efeitos desiguais das medidas políticas ou jurídicas, e que o processo de tomada de decisão será devidamente fundamentado com elementos estatísticos, sociológicos ou jurídicos, susceptíveis de prever os efeitos das medidas relativamente aos homens e às mulheres. Trata-se, assim, de um instrumento *processual*, cujo objectivo é a *previsão do impacto das políticas* para os grupos mais vulneráveis da sociedade. Este instrumento permite medir e controlar os seguintes aspectos:

- existência de órgãos governamentais e/ou locais com responsabilidade nos vários domínios da igualdade entre mulheres e homens e papel desempenhado por cada um deles;
- existência de procedimento sistemático de análise das medidas propostas relativamente ao respectivo impacto de género ou na sociedade em geral;
- existência de algum órgão ou procedimento parlamentar e/ou autárquico através do qual os interesses da igualdade de género possam ter voz;
- eventuais restrições constitucionais ao desenvolvimento de políticas, procedimentos e/ou leis relacionadas especificamente com as mulheres ou com os homens;
- outras restrições sistemáticas ao desenvolvimento de normas e políticas a favor da igualdade entre mulheres e homens e da ausência de discriminação, como — por exemplo — a inexistência de recolha e/ou publicação de dados relevantes.

Os procedimentos de Auditoria de Género já foram desenvolvidos nos Países Baixos, existindo na administração pública desde o final dos anos 70, embora só nos anos 90 tenha sido activado. (Verloo, 2000). O objectivo é o de informar os actores nacionais das políticas e medidas, tanto ao nível nacional como local, do impacto positivo ou negativo das propostas de políticas, bem como dos factores de diminuição do impacto negativo — ou de reforço do impacto positivo — das medidas relativamente a determinada população. Estes factores podem ser medidos através, por exemplo, dos seguintes critérios:

- Consulta
- Informação
- Competição
- Envolvimento político
- Recursos
- Sensibilização às questões de igualdade
- Abertura de procedimentos
- Participação dos interessados nos procedimentos
- Responsabilização
- Âmbito das medidas
- Códigos de Boas Práticas em matéria de avaliação do impacto

Apesar do interesse destas experiências legais, ainda incipientes, há um problema ainda não abordado pelos instrumentos de igualdade entre homens e mulheres: coloca-se efectivamente a questão de saber se estes instrumentos põem verdadeiramente em causa o modelo dominante de relação social, o modelo masculino. Esta questão não é menor porque até os próprios diplomas legais que têm por objectivo a igualdade de e a cidadania plena, ou os instrumentos como as acções positivas, podem reproduzir um modelo conservador, em particular considerando a mulher como sujeito não-autónomo — por exemplo, reproduzindo os preconceitos relativamente aos cuidados das crianças ou aos direitos ligados à maternidade. É o caso das leis que reservam benefícios às mães só até uma certa idade da mãe, presumindo o período de fertilidade ou de reprodução das mulheres.

Em suma, as próprias leis podem ter por efeito restringir o exercício da cidadania, não constituindo o desejável motor da igualdade de género. Como identificar estas leis? Como avaliar os obstáculos à cidadania real? Antes de mais, pelo estudo do contexto legislativo e social. O que vale nos Estados Unidos ou na Austrália não se aplicará aos países da Europa continental, por exemplo. Quando Sylvia Walby fala da evolução do patriarcado no Reino Unido entre o século XIX e o século XX - passagem de um patriarcado predominantemente privado a um patriarcado predominantemente público - esta questão não se pode aplicar ainda ao caso Portugal, onde o patriarcado privado ainda é muito forte, reproduzindo uma economia política muito baseada na segregação doméstica das mulheres³⁶, e que faz com que muitas mulheres portuguesas tenham dificuldade em se sentir plenamente “à vontade” nas relações sociais de natureza predominantemente masculina, isto é, as que operam na esfera pública³⁷, designadamente na política.

³⁶ Sobre este tema, Nancy Folbre

³⁷ Os trabalhos de Alisa Del Re mostram bem este processo de “exteriorização/participação”

Em grande parte, a resposta a este problema decorre dos processos de representação das mulheres. Não apenas na esfera pública, mas na esfera pública/societal – a acção na sociedade civil. Neste sentido, é decisiva a questão do acesso às instituições e à informação — e a própria participação na definição dos mesmos processos por parte de mulheres e de homens todas as categorias sociais.

Antes porém de abordar este tema, importa, dada a sua relevância e dificuldade de concretização, aprofundar a estratégia do “mainstreaming”.

3.5.3 Por que motivo é necessário adoptar uma nova estratégia para atingir a igualdade de género – *mainstreaming*

Como tem sido referido, a construção da igualdade atravessou várias etapas. A primeira consistiu na obtenção dos direitos formais de acesso à igualdade, designadamente a conquista do direito de voto e a revisão da legislação. Seguiu-se-lhe a implementação de políticas específicas, acompanhadas de acções positivas destinadas a eliminar os desequilíbrios resultantes de muitos anos de uma prática discriminatória. Essas primeiras fases foram protagonizadas quase só por mulheres.

A fase actual é a da participação das mulheres e dos homens a todos os níveis e em todas as esferas da sociedade. Até há pouco, as questões da igualdade de género tinham sido encaradas como “questões de mulheres” e assumidas quase exclusivamente por estas, pelo que têm sido frequentemente tratadas como questões marginais aos interesses centrais da sociedade. As políticas desenvolvidas incidiam somente sobre as mulheres e daí decorreu o seu insucesso parcial. Só que, como atrás se referiu, a igualdade importa às mulheres e aos homens, em função da área de que se trate. E importa sobretudo à organização social, já que a forma como cada sociedade vê e trata as mulheres e os homens, marca também o funcionamento das instituições.

Assim sendo, se não for tida em conta a realidade concreta das mulheres e dos homens, as políticas e as medidas implementadas pelos governos podem apresentar todas as características de aparente neutralidade, mas produzirão efeitos diferentes quando aplicadas a mulheres e a homens que ainda vivem realidades socio-económicas e culturais distintas. Com efeito, se os efeitos indesejáveis dessas medidas não forem identificados e rectificadas, os desvios que se encontram na origem das desigualdades de condições de vida das mulheres e dos

homens manter-se-ão e poderão mesmo agravar-se. O género deverá assim constituir uma variável crucial no momento de definir políticas e acções, de afectar meios e recursos.

Torna-se assim necessário adoptar a estratégia de *"mainstreaming"*, que implica o envolvimento de um vasto número de actores na integração sistemática de uma perspectiva de género em todos os processos de elaboração, de implementação, de avaliação e de redefinição das políticas e acções. Esta é uma questão transversal, que toca todas as áreas das políticas públicas e tem sido recomendada pela União Europeia, pelas Nações Unidas e pelo Conselho da Europa.

Não basta, pois, criar programas específicos para as mulheres, ou para as mulheres e para os homens em função das matérias – as acções positivas - torna-se indispensável que a perspectiva de género e a dimensão da igualdade entre as mulheres e os homens sejam integradas a todos os níveis da acção governativa. Trata-se de uma visão da sociedade baseada na parceria e na igual partilha dos direitos e das responsabilidades entre homens e mulheres.

É pois necessário que se proceda a profundas mudanças estruturais, substituindo, para tal, o "contrato" ou modelo social existente - que provou ser incapaz de dar uma resposta às necessidades das pessoas e da sociedade, e se revelou um 'contrato de adesão' dado que as partes não detinham igual estatuto - e se estabeleça um novo e efectivo contrato social entre mulheres e homens, que crie uma "sociedade partilhada" susceptível de contribuir para que se substitua o princípio da exclusão pelo da participação e da co-responsabilidade entre as mulheres e os homens. Um contrato social que precise dos contributos de ambos os sexos e reflecta as necessidades e as aspirações dos homens e das mulheres, conferindo a uns e outras plenos direitos de cidadania.

Este modelo tem em vista a construção de uma sociedade em que mulheres e homens participem de uma forma mais equilibrada em todas as esferas da vida e em todas as formas de poder: na tomada de decisão, nas responsabilidades familiares, no trabalho remunerado. Em suma, um novo modelo, capaz de satisfazer as actuais necessidades das mulheres, dos homens e da própria sociedade.

Para aprofundar a democracia de uma forma estrutural, deverão ser abandonados os esquemas dominantes que tendem a confinar as mulheres – e também os homens - a papéis estereotipados na sociedade e integrar uma perspectiva de género em todas as fases do processo de decisão política e nas acções implementadas a todos os níveis da sociedade - da concepção e planeamento, à avaliação, quer seja na área do emprego, dos assuntos sociais, da saúde, da educação, do ambiente, da defesa, das finanças ou outros.

Tal significa ter em conta as consequências que as políticas e acções desenvolvidas em qualquer domínio poderão ter para as mulheres e para os homens. Essa análise prospectiva do impacto das políticas nos homens e nas mulheres, essa avaliação do seu impacto efectivo, deverá ser particularmente adoptada em áreas habitualmente consideradas “neutras” na perspectiva de género, no âmbito das quais a igualdade nunca tenha sido considerada.

A dimensão da Igualdade deverá, assim, ser tratada a um nível mais estrutural e mais vasto. Requer por isso uma modificação cultural, quer da administração pública, quer do sector privado, aos seus diferentes níveis. A adopção de perspectiva de género assenta no envolvimento das mulheres e dos homens, utiliza de forma mais plena os recursos humanos e contribui para uma maior qualidade de vida, no trabalho e na vida privada.

Só assim será possível que as pessoas estejam no cerne das decisões, que as políticas sejam definidas e avaliadas em função das pessoas concretas, tendo em conta a diversidade existente entre as mulheres e os homens e os vários grupos de mulheres e de homens.

3.5.3.1 Historial do “mainstreaming”

O Governo português assumiu, até hoje, vários compromissos internacionais no que se refere à adopção do “mainstreaming”, enquanto estratégia para atingir a Igualdade e isto nas Nações Unidas, na União Europeia e no Conselho da Europa.

A Declaração de Pequim e a sua Plataforma de Acção, adoptadas por unanimidade, em Setembro de 1995, pelos representantes de 189 países participantes na 4ª Conferência Mundial das *Nações Unidas* sobre as Mulheres, reflectem um novo compromisso internacional com os objectivos da igualdade, desenvolvimento e paz. Os Estados aí representados também se comprometem com a eliminação das discriminações contra as mulheres e dos obstáculos à igualdade, assumindo de forma explícita a estratégia de “mainstreaming” como meio para a alcançar.

Nessa matéria, os Estados-membros acordaram que

“os Governos e outros agentes devem promover uma política activa e visível de integração da perspectiva de género em todas as políticas e programas, de modo a que, antes de as decisões serem tomadas, seja analisado o efeito que possam produzir nas mulheres e nos homens, respectivamente”.

Acordaram também que os Governos deverão, designadamente,

“Incentivar e promover o envolvimento activo do leque mais alargado e diversificado de agentes institucionais do sector público, privado e

voluntário, para que trabalhem em prol da igualdade entre mulheres e homens”, “mandatar todos os Ministérios para reverem as suas políticas e programas segundo uma perspectiva de género à luz da Plataforma de Acção e atribuir, ao mais alto nível, a responsabilidade de execução deste mandato; estabelecer e/ou reforçar uma estrutura de coordenação interministerial para levar a cabo este mandato, para avaliar os progressos alcançados e para estabelecer a articulação com os organismos pertinentes” e “Promover a formação de pessoal em matéria de concepção e análise de dados sob uma perspectiva de género”.

A Plataforma de Acção preconiza, designadamente, que os mecanismos nacionais para a igualdade desenvolvam formação e consultoria a organismos governamentais, de modo a que estes integrem a perspectiva de género nas suas políticas e programas.

A Conferência de Pequim evidenciou que atingir a igualdade de Oportunidades não interessa apenas às mulheres, mas é antes uma condição fundamental para alcançar o desenvolvimento social que interessa à sociedade no seu conjunto. Assim sendo, os direitos fundamentais das mulheres não devem ser tratados separadamente, e apenas nos fóruns que se ocupam das questões das mulheres, mas antes integrados na corrente do debate geral.

Na *União Europeia*, a integração da perspectiva de género aparece pela primeira vez como estratégia no Terceiro Programa Comunitário a Médio Prazo sobre a Igualdade de Oportunidades entre as Mulheres e os Homens (1991-95). Tornou-se um tema central do Quarto Programa Comunitário a Médio Prazo sobre a Igualdade de Oportunidades entre as Mulheres e os Homens (1996-2000).

Em Fevereiro de 1996, a Comissão Europeia adopta uma Comunicação sobre este tema – “Integrar a igualdade de oportunidades no conjunto das políticas e acções comunitárias”:

“Trata-se de não circunscrever os esforços de promoção da igualdade à execução de medidas específicas a favor das mulheres, mas antes de mobilizar explicitamente com vista à igualdade o conjunto das acções e das políticas globais, introduzindo na respectiva definição, de forma activa e visível, a consideração dos seus efeitos possíveis nas situações respectivas dos homens e das mulheres (“gender perspective”). Uma perspectiva desta natureza pressupõe uma avaliação sistemática das acções e das políticas e uma tomada em consideração dos possíveis efeitos na definição e na implementação das mesmas”.

Como consequência dessa Comunicação, cada Director/a-geral da Comissão Europeia é tornado/a responsável pela integração da perspectiva de género na sua respectiva área de política.

Em Dezembro de 1996, o Conselho Europeu adopta uma Resolução relativa à integração do princípio da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no quadro dos Fundos Estruturais Europeus³⁸. Produz ainda em Fevereiro de 1997 um “Documento estratégico de acompanhamento, aprovado pelo Grupo Interserviços “Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres” no qual refere a avaliação do impacto em função do género nos serviços da Comissão como uma das medidas fundamentais a adoptar.

A 2 de Outubro de 1997, o Tratado de Amsterdão, que alterou o Tratado que institui a Comunidade Europeia, contribuiu para dar às questões da igualdade de género um lugar de maior importância no quadro da cooperação comunitária, consagrando-a como uma das missões da União Europeia.

O Tratado de Amsterdão formaliza o compromisso de integração da dimensão da igualdade de género a nível europeu, na medida em que menciona entre os objectivos e as tarefas da Comunidade “a missão de promover a igualdade”³⁹ e de o fazer “em todas as acções previstas no Tratado”⁴⁰. O “mainstreaming”, enquanto estratégia - a saber, que a perspectiva da igualdade de género deve permear todas as políticas e acções comunitárias – foi, assim, consagrado no Tratado.

O Tratado torna também claro que são permitidas acções positivas com vista a contribuir para que o sexo sub-representado possa alcançar na prática a igualdade trabalho e no no emprego. Isto significa que os Estados-membros que desejem promover acções positivas podem fazê-lo.

A 20 de Dezembro de 2000, o Conselho Europeu adopta uma Decisão que estabelece um programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária para a “Igualdade entre Homens e Mulheres para o período compreendido entre 1 de Janeiro de 2001 e 31 de Dezembro de 2005”, o qual “congrega todas as políticas e acções comunitárias orientadas para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, incluindo as políticas de integração da dimensão de género e as acções específicas dirigidas às mulheres”.

Na Comunicação da Comissão Europeia sobre o mesmo tema “Rumo a uma Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2001-2005)”, o “mainstreaming” é, de novo, referido como a estratégia devendo ser adoptada por forma a ultrapassar as desigualdades estruturais que ainda subsistem entre as mulheres e os homens, não deixando de lado a execução de acções positivas, específicas, sendo caso disso, em prol das mulheres.

³⁸ JO C 386 de 20.12.96

³⁹ artigo 2º

⁴⁰ artigo 3º

“Foram já registados progressos consideráveis relativamente à situação das mulheres nos Estados-membros, mas a igualdade entre as mulheres e os homens na vida quotidiana é ainda prejudicada pelo facto de homens e mulheres não usufruírem na prática de direitos iguais. Nomeadamente a persistente sub-representação das mulheres e a violência de que são alvo demonstram que ainda existem desigualdades estruturais entre mulheres e homens.

A solução eficaz para esta situação poderá estar na integração do objectivo da igualdade entre mulheres e homens nas políticas que têm repercussões directas e indirectas nas vidas de homens e de mulheres. Aquando da concepção e execução das políticas, as preocupações, necessidades e aspirações das mulheres deverão ser tidas em consideração e revestir a mesma importância do que as sentidas pelos homens. Esta é a abordagem de “gender mainstreaming”, adoptada em 1996, e que a Comissão pretende tornar operacional e consolidar através da presente proposta.

Paralelamente à integração da perspectiva de género, as persistentes desigualdades continuam a exigir a execução de acções específicas em prol da igualdade. A estratégia-quadro assenta nesta abordagem dual.”

O Conselho da Europa constituiu, em 1995, um grupo de especialistas com vista a desenvolver a estratégia de “mainstreaming”, o qual produziu em Março de 1998 um importante relatório sobre esta matéria.

Em 1997 promoveu em Atenas uma Conferência sobre a matéria, tendo-se debruçado sobre a interrelação entre o “mainstreaming” e as políticas específicas na área da igualdade, sobre as metodologias e os requisitos para a sua implementação e analisado de que modo o mainstreaming é realizado em várias áreas de política. A Conferência deu lugar a todo um conjunto de recomendações.

Em Outubro de 1998, o Comité de Ministros do Conselho da Europa adopta uma recomendação, através da qual convida os seus Estados membros a estimular e apoiar a utilização do “mainstreaming” enquanto instrumento para a promoção da igualdade. No mesmo ano dirige, com o mesmo objectivo, uma mensagem a todos os Comités Directores do Conselho da Europa e, em 2001, dá início à implementação de Seminários de sensibilização e formação dirigidos a vários Comités Directores, criando ainda um grupo informal de peritos sobre o “mainstreaming”.

O Governo português assumiu igualmente compromissos nacionais nesse sentido. Assim e como já referido, em Março de 1997, o Governo adoptou um primeiro Plano Global para a Igualdade de Oportunidades que assentou numa preocupação de integração progressiva da dimensão de género nas políticas e acções dos vários Ministérios. Envolveu na sua elaboração um vasto leque de actores da Administração Central, as

Conselheiras para a Igualdade dos diferentes departamentos do Estado, as quais têm assento no Conselho Consultivo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

O Plano Global para a Igualdade teve um efeito potenciador de um conhecimento mais aprofundado da situação das mulheres e alargou o leque de actores envolvidos na construção da igualdade aos diversos níveis, com o que isso significa em termos de acréscimo de informação, sensibilização e de competências nesta matéria.

Diferenças entre a acção positiva e o "mainstreaming"

As políticas específicas de acção positiva	O "mainstreaming"
<ul style="list-style-type: none"> * Reflectem sobre a igualdade de género e propõem políticas e medidas específicas. * Partem dos problemas específicos decorrentes das desigualdades de facto e dos desequilíbrios existentes e constatados e tentam corrigi-los. * São sectoriais e temáticas. * Analisam a realidade em função de duas categorias – mulheres e homens. * Concentram os conhecimentos sobre a igualdade nas/os especialistas que trabalham nessa área. * Envolvem os mecanismos para a igualdade de género. * Envolvem os especialistas na área da igualdade de género. 	<ul style="list-style-type: none"> * Complementa as políticas tradicionais para a igualdade, aproveitando as experiências e ensinamentos que delas decorrem. * Analisa todas as políticas numa perspectiva de género e reformula-as tendo em conta as especificidades, os interesses e os valores dos dois sexos. * Diz respeito a todos os sectores. * Tem também em conta as relações sociais entre as mulheres e os homens. * Requer um conhecimento interdisciplinar dos desequilíbrios existentes entre as mulheres e os homens. * Envolve todas as instituições. * Implica todos os actores envolvidos na definição e na implementação das políticas.

3.5.4 A cidadania e o acesso às instituições e à informação

O conhecimento e acesso às instituições é, como atrás sublinhado, determinante para o exercício de uma cidadania exigente.

Referem-se assim dois órgãos que intervêm com particular responsabilidade quanto à proposta e aplicação das políticas de igualdade entre homens e mulheres em Portugal, e a que já se tem feito referência.

A Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres – CIDM – foi criada em 1991, sucedendo à Comissão da Condição Feminina –CCF, institucionalizada em 1977.

A CIDM é um órgão na directa dependência da Presidência do Conselho de Ministros e detem um papel central no edifício político-jurídico das políticas de igualdade de oportunidades português, visto tratar-se de um órgão executivo com a competência geral neste domínio. É um órgão cuja originalidade institucional é reforçada pela existência de um Conselho Consultivo composto por uma Secção Interministerial e por Secção de Organizações não Governamentais.

Para mais informação: www.cidm.pt

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE - foi criada em 1979, com o fim de velar pela aplicação da legislação da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego. Tem uma composição tripartida, com representantes governamentais, das confederações sindicais e patronais, a CITE tem, funções de informação, de divulgação, de formação e de emissão de pareceres na área das suas atribuições, incluindo o parecer prévio ao despedimento de qualquer trabalhadora grávida ou mãe recente (puérpera ou lactante), sem qual o despedimento será nulo, e bem assim, o parecer que as entidades patronais têm obrigatoriamente que solicitar, se não concordarem com a prestação de trabalho a tempo parcial ou em jornada contínua ou horário flexível por parte dos trabalhadores ou trabalhadoras com um ou mais filhos menores de 12 anos.

Para mais informação: www.cite.gov.pt

3.5.5 Coeducar para uma cidadania democrática

Numa sociedade marcada pelos desafios da globalização e da rápida e permanente mutação, decorrentes dos efeitos das novas tecnologias da informação e da comunicação, os e as jovens são confrontados/as com a exigência de competências que lhes proporcionem uma permanente reestruturação dos saberes, ou seja, de um efectivo investimento na aprendizagem ao longo da vida. Neste processo, assume particular importância a sua formação em valores como a democracia, a tolerância, o respeito pela diversidade e a luta contra as desigualdades, numa dimensão de educação para a cidadania, no quadro do pleno respeito pelos Direitos Humanos. Nesta perspectiva, os sistemas educativos ocupam um lugar central, visto que a educação e a formação se tornam os principais vectores da criação do sentimento de pertença e do desenvolvimento pessoal e social de cada indivíduo.

Deste modo, no contexto de uma educação e formação que, não só apetrechem as e os jovens com capacidades que lhes facilitem o esforço de adaptação exigido pelos grandes desafios que se colocam à actual sociedade, mas também desenvolvam valores essenciais para a vivência social, a igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes, entre mulheres e homens, em educação, constitui uma questão fulcral na construção da sociedade democrática.

3.5.5.1 Coeducação e igualdade de oportunidades

A aprovação da lei que restabeleceu o regime coeducativo em Portugal, em inícios da década de 70, foi precedida por um alargado debate, envolvendo especialistas, docentes, discentes e a comunicação social (cf. PINTO, 1999a). Apesar do debate se ter centrado, fundamentalmente, sobre os perigos ou vantagens morais decorrentes da convivência de alunos dos dois sexos, foram expressas outras preocupações, designadamente, a da necessidade de clarificar o conceito de coeducação e de reflectir sobre o seu valor formativo. Muitas vozes defenderam, então, que a coeducação poderia contribuir para introduzir transformações sociais no sentido da construção da igualdade entre os sexos, pois a alteração dos modelos de educação masculina e de educação feminina concorreria para a desconstrução dos paradigmas socialmente construídos de feminidade e de masculinidade e, consequentemente, para um maior equilíbrio entre homens e mulheres na vida profissional, na vida doméstica e na vida política.

Após a aprovação da lei, porém, sobreveio um profundo silêncio sobre esta problemática, silêncio que não foi quebrado, nem mesmo aquando da aprovação da Lei de Bases do Sistema Educativo em 1986. De facto, ao longo das décadas de 70 e de 80, em que se generalizou e consolidou o ensino misto (teoricamente coeducativo), a investigação educativa

esteve sobretudo preocupada com a análise do funcionamento objectivo do sistema, centrando-se nas temáticas do acesso, das opções curriculares e dos êxitos escolares, construindo uma falsa relação entre o sucesso escolar das raparigas e a igualdade de género no sistema educativo, como atrás se analisou⁴¹.

A superação das insuficiências do ensino misto exige uma reflexão sobre a coeducação. A coeducação pode, pois, ser entendida como um modelo que, superando o do ensino misto, vise 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. Em termos educativos, esta nova perspectiva situa-nos perante a relação Igualdade de Oportunidades/Coeducação, implicando uma reflexão em torno das condições concretas do funcionamento do processo educativo. Neste contexto, torna-se, ainda, necessário ter presente que a própria conceptualização da questão da igualdade evoluiu, deixando de se cingir apenas ao plano formal e abstracto dos princípios legais a que correspondeu, na esfera da educação, o estabelecimento do ensino misto. Os debates mais recentes referem-se à igualdade em termos de igualdade de oportunidades e de resultados.

Como afirma Nicole Mosconi, *“Se se pretende que o ensino misto se converta numa verdadeira coeducação, é necessário que ele permita que os indivíduos dos dois sexos aprendam a conhecer-se, que proporcione um espaço de diálogo e de trocas «para que, no mundo do pensamento e no quotidiano, mulheres e homens possam finalmente tecer relações efectivamente cordiais».* E temos de reconhecer que uma tal coeducação, entendida como motor de transformação positiva, não alienante, das relações entre os sexos, permanece ainda hoje, em grande parte, uma utopia.” (MOSCONI, 2000).

O reconhecimento das similitudes e das diferenças entre raparigas e rapazes, entre mulheres e homens – e, portanto, que o conjunto de discentes e de docentes é uma realidade sexuada que traduz as relações sociais de género – constitui uma condição prévia à configuração de um modelo cultural e educativo novo. Nesta conformidade, teremos de considerar como requisito fundamental da análise dos resultados do percurso escolar a distinção entre duas categorias de variáveis, que podemos designar, segundo a proposta de Maria Ros, de *Académica* e de *Não Académica*. A primeira integra tudo o que se relaciona com o rendimento escolar — o acesso, a redução do fracasso escolar, a motivação para a aprendizagem, as expectativas e atitudes face à educação — e a segunda, a *Não Académica*, engloba as variáveis

⁴¹ Ver ponto 2.2.4 “O ensino misto: fecundidade e contradições”

relacionadas com o auto-conceito e a identidade de género — os estereótipos de género, os papéis sociais de género e a percepção da discriminação de género (cf. ROS, 1994).

Esta análise poderá contribuir para uma concepção de educação que crie uma nova perspetivação curricular e uma nova cultura de escola onde se visibilizem e valorizem as experiências das mulheres e se revelem, como afirma Helena Araújo, "*os conflitos entre o «público» e o «privado», o pessoal e o profissional e a forma como tradicionalmente as mulheres foram excluídas da construção de um discurso público e foram tornadas invisíveis.*" (ARAÚJO, 1998:36). A introdução em todos os níveis do sistema educativo, designadamente a nível curricular, de áreas da vida e do saber tradicionalmente associadas ao feminino, como sendo as que se referem à esfera do cuidado (crianças, pessoas idosas, ...) ou da manutenção (geralmente identificadas com o espaço doméstico), poderia contribuir de modo decisivo para uma alteração profunda das relações entre os sexos.

A compreensão dos processos socioculturais que determinam as diferenças, ou as dicotomias entre as raparigas e os rapazes, é uma área fundamental que carece ser aprofundada ao nível da investigação, de modo a proporcionar novos elementos para a configuração da relação entre coeducação e igualdade de oportunidades. Por outras palavras, trata-se de "reinventar o sistema coeducativo e revitalizá-lo pensando em conjunto Igualdade de Oportunidades e Coeducação no contexto da dialéctica entre identidade e diferença, mesma idade e alteridade." (PINTO e HENRIQUES, 1999: 26).

3.5.5.2 Internalização da igualdade de oportunidades nas diferentes áreas do processo escolar

Vimos que a coeducação não pode limitar-se à justaposição física dos sexos. O sistema coeducativo precisa ser revitalizado pensando em conjunto o binómio *Igualdade de Oportunidades – Coeducação* no contexto da dialéctica entre identidade e diferença, ou seja, perspectivando a coeducação através de uma política de género. É nesse sentido que se impõe aplicar o princípio estratégico de *internalização*⁴² da perspectiva de género à totalidade da análise educativa. Só assim se poderá:

- "Visualizar o verdadeiro rosto da escola não o pensando como um todo indiferenciado e abstracto, mas sim referenciando-o à luz de um *humanismo realista* que dê efectivamente conta da sua concretude;

⁴² *Internalização é a tradução proposta por Manuela Silva (que integrou o Grupo de Peritos do Conselho da Europa sobre Mainstreaming) para o conceito de mainstreaming.*

- Caminhar na construção de um *conceito integrado de pessoa* que englobe e integre as características que a construção social da feminidade e masculinidade separou e hierarquizou. Este conceito integrado de pessoa permitirá evidenciar a complexidade de cada indivíduo e superar o carácter redutor de qualquer modelo hegemónico que queira descrever o *ser do ser humano*” (PINTO e HENRIQUES, 1999:27).

A internalização da igualdade de género constitui uma estratégia que pressupõe uma intervenção em todos os níveis do sistema, desde a concepção e decisão políticas, aos agentes e instrumentos educativos. Deste modo, deverá contemplar as diferentes áreas do processo escolar (áreas ligadas ao conhecimento, à dinâmica pedagógica e à cultura institucional), não se devendo restringir a uma focalização específica, numa perspectiva aditiva, dos temas ligados ao género.

Daqui decorre a importância da integração da igualdade de género no conjunto das políticas educativas, nomeadamente no que respeita ao quadro legal. Sublinhe-se que em Portugal subsiste uma total ausência de regulamentação dos princípios da coeducação e da igualdade de oportunidades consignados na Lei da Bases do Sistema Educativo, revelando a situação nacional um claro défice nesta matéria em comparação com os outros países da União Europeia (cf. PINTO, 2000). Em consequência, as experiências concretas levadas a cabo por docentes e formadoras/es em numerosos Estabelecimentos Escolares, Departamentos de Educação das Universidades e Escolas Superiores de Educação não logram converter-se em política nacional (cf. ARAÚJO e HENRIQUES, 2000).

Um outro domínio onde se impõe intervir no sentido da promoção da integração da igualdade de género é o da produção e utilização dos materiais pedagógicos, incluindo os materiais usados na formação. Os manuais escolares e outros materiais pedagógicos devem, não só acompanhar a mudança social, mas constituir-se, em si próprios, instrumentos promotores de mudança. Nesse sentido, para além de darem expressão, de modo fiel e rigoroso, à nova realidade social, podem contribuir para a construção da igualdade de oportunidades entre os sexos, proporcionando a raparigas e rapazes iguais possibilidades de identificação com modelos diversificados, que contribuam para o alargamento das opções de aprendizagem e de vida futura de umas e de outros. Deste modo, assumir-se-ão, decisivamente, como instrumentos valiosos de inovação educativa e de transformação social.

A questão da adequação dos manuais escolares, como de qualquer material pedagógico, em matéria de igualdade de oportunidades, nomeadamente, do ponto de vista de género, coloca-se, inegavelmente, em termos de qualidade científica e pedagógica, ou seja, de qualidade

educativa. Os manuais escolares, como atrás se referiu⁴³, têm continuado a reforçar, de forma visível, mas sobretudo invisível, as desigualdades, através da transmissão de uma visão cultural e socialmente estabelecida do masculino e do feminino, que define e valoriza hierarquicamente os seus papéis. Urge, assim, introduzir elementos de mudança e garantir que eles contribuam para a promoção do desenvolvimento integral dos e das jovens, através do reconhecimento e estímulo das potencialidades implícitas em cada pessoa, independentemente do seu sexo de pertença, e do aprofundamento de valores individuais e sociais que reforcem a construção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, elemento fundamental para a edificação da sociedade democrática.

O estabelecimento de critérios de avaliação dos manuais escolares, numa perspectiva de género, pode constituir um instrumento simultaneamente regulador do conhecimento e imagem do mundo por eles veiculada e orientador da sua concepção e realização, junto de autores/as e de editoras e da sua escolha por parte dos e das docentes. Com base nos estudos sobre a matéria, a definição de critérios, com a respectiva operacionalização em indicadores quantitativos e qualitativos de análise, poderá ser organizada em três níveis de questões:

Tipos de distorções sexistas a evitar – as diversas distorções sexistas presentes nos materiais pedagógicos, identificadas pelos estudos sobre a matéria (cf. ROMÃO:1989; MICHEL:1989; AAVV:1994; MOTTIER:1997; INSTITUTO DE LA MUJER:1996), podem ser agrupadas em 3 tipos fundamentais (cf. HENRIQUES e JOAQUIM, 1995):

a invisibilidade das mulheres – este aspecto diz respeito à subrepresentação ou omissão das mulheres e de informação relevante sobre elas, o que conduz à sua desvalorização social. Podem constituir indicadores de análise o equilíbrio quantitativo da representação de personagens de cada um dos sexos, o equilíbrio da representação de personagens de cada um dos sexos em contextos, situações e actividades diversificadas, o equilíbrio na apresentação de biografias de cada um dos sexos e o equilíbrio de autores de cada um dos sexos na selecção de textos;

a estereotipia de género – este aspecto recobre a atribuição a homens e mulheres de características e de papéis sociais estereotipados do ponto de vista de género, cristalizando habilidades, interesses e potencialidades das pessoas. Podem constituir indicadores de análise a atribuição equilibrada a homens e mulheres de traços de personalidade, atitudes e competências diversificados, de papéis sociais e comportamentos activos e passivos, de funções de chefia e de prestígio ou subalternas e anónimas, de actividades em contextos de vida privados e públicos, de actividades profissionais, de cuidado e de lazer e de profissões diversas.

⁴³ Ver capítulo “A veiculação de representações assimétricas de feminino e de masculino”.

a desintegração – este aspecto corresponde à abordagem das questões das mulheres de forma desintegrada e esporádica, como se a sua participação na vida social se processasse intermitentemente, por actos isolados e inconsequentes.

Os veículos de transmissão – constituem veículos de transmissão das distorções sexistas e, portanto, objecto de análise:

a linguagem – é o meio através do qual as distorções sexistas se perpetuam de forma mais incisiva, embora imperceptível. A linguagem, mais do que comunicar ideias, pode caracterizar-se como expressão de uma ordem do mundo, de uma determinada organização de valores e de relações. “Reflectir acerca do carácter discriminatório da linguagem implica necessariamente *intervir* na própria linguagem” (ABRANCHES e CARVALHO, 1999:34). É, pois, extremamente importante conferir uma atenção especial à linguagem, ao que é dito, como é dito e a quem é dito. Podem constituir indicadores a designação do feminino e do masculino ou do universal, a construção do plural, a designação das profissões, a enunciação de características, a nomeação directa dos indivíduos.

os conteúdos e as imagens – são veículos de transmissão dos três tipos de distorções sexistas atrás enunciados e podem aplicar-se, na sua análise, os indicadores propostos para cada um deles.

Natureza das aprendizagens – um terceiro nível de questão prende-se com a natureza das aprendizagens:

as aprendizagens informais – que correspondem àquilo que designamos por currículo oculto, são essenciais no processo de construção da identidade sexual; ao inculcarem valores, ideias e normas de comportamento determinados por uma diferenciação de género socialmente construída, excluem outras alternativas tornando-se, desse modo, redutoras e empobrecedoras. Todas as distorções sexistas, através das suas vias de disseminação, actuam a este nível, o mais difícil de identificar e, conseqüentemente, de alterar.

as aprendizagens formais – ou a via dos conhecimentos expressos, transmitem igualmente modelos de identificação e um determinado conhecimento do mundo. A nível dos conhecimentos formais, o principal problema que se pode identificar é o da invisibilidade das mulheres, ou seja a ausência quase total de informação relevante sobre as mulheres. Esta situação representa um défice de rigor, que o actual estado de desenvolvimento da investigação científica e a potencialização da sua divulgação pelas novas tecnologias de comunicação e informação tornam cada vez menos desculpáveis. (cf. PINTO, 1999b).

Uma produção e utilização dos materiais pedagógicos mais atenta às questões de género contribuirá para promover um desenvolvimento mais

equilibrado da auto-estima e da identidade sexual de raparigas e rapazes e o alargamento do espectro de qualificações a atingir, quer a nível pessoal, quer a nível profissional.

3.5.5.3 A formação de formadores, de docentes e de outros agentes educativos

O domínio da formação introduz a necessidade de uma pedagogia que, integrando os valores da igualdade de oportunidades e valorizando a igualdade e a diversidade, possa contribuir para a definição de valores orientadores do papel de formadores/as, docentes e outros agentes educativos, através da configuração de uma formação, inicial e contínua, que tenha como horizonte uma concepção de educação ao longo da vida e, como corolário, a prática permanente de uma auto-avaliação.

A formação de docentes, na sua dupla dimensão de formação inicial e contínua, situa-se actualmente no cerne da problemática da mudança em educação, pelo que se torna fundamental a integração das questões da igualdade de oportunidades neste domínio. Especificando, e numa perspectiva de internalização da igualdade de género, os modelos de formação de docentes devem ter em conta, desde a fase de concepção e configuração, à dimensão de género.

Esta internalização da perspectiva de género na formação de docentes e outros agentes educativos implica a introdução de dois componentes:

- uma formação específica sobre coeducação e igualdade de oportunidades que confira visibilidade ao tema e proporcione uma tomada de consciência da sua pertinência e da sua influência a nível educativo e social;
- uma abordagem integrada da igualdade a diversos níveis – nos domínios do conhecimento (produção/reprodução/transmissão), da cultura escolar, da pedagogia (incluindo os materiais pedagógicos, as metodologias, as interações) e das estratégias de formação (cf. PINTO & HENRIQUES, 1999).

Numa formação que intente promover a igualdade de género afigura-se essencial a aplicação de estratégias pedagógicas favoráveis a aprendizagens que impliquem o próprio sujeito da aprendizagem, através de um processo de análise crítica de si mesmo e do contexto sociocultural em que está inserido (cf. PINTO e HENRIQUES, 1999). A formação deve, pois, conduzir o e a docente a uma tomada de consciência de si mesmo/a e da sua experiência de vida enquanto pessoa e em relação à sua escolha profissional. “Isto significa integrar a primeira fase do seu percurso de aquisição de competências adequadas num momento de auto-análise da própria identidade – masculina e feminina –, das próprias escolhas de valores, do nível de consciência perante os

modos diferenciados de representar homens e mulheres (e os seus papéis) na sociedade actual." (BOZZI e De MARCHI, 1999:29). A reflexão sobre a componente valorativa dos estereótipos de género na profissão docente, bem como a sua presença e influência no contexto educativo, pode constituir-se como um eixo transversal à formação, o qual conduz à problematização do papel dos/as docentes no processo de ensino-aprendizagem. (cf. NETO et al., 1999).

De modo a favorecer uma preparação adequada no domínio das questões de género e da igualdade de oportunidades aos e às responsáveis pela formação, afigura-se indispensável assegurar a articulação entre investigação e formação, designadamente no que se refere:

- ao contributo epistemológico e metodológico dos Estudos sobre as Mulheres para o questionamento crítico dos paradigmas científicos dominantes. Pode-se enunciar, a título de exemplo, a contribuição das epistemologias feministas, que a partir do conceito de género, procuram definir conceitos que permitam ultrapassar as dicotomias e instaurar formas de pensamento mais plurais que abarquem melhor a complexidade da realidade; o papel das metodologias qualitativas na produção de novos conhecimentos, através do envolvimento do sujeito que investiga no seu próprio objecto de estudo (cf. ARAÚJO, MAGALHÃES e FONSECA, 2000); a exploração e re-interpretação de modelos de racionalidade, como o de Paul Ricoeur, a propósito do qual Fernanda Henriques sublinhou que a articulação entre a razão e a imaginação se pode constituir em instrumento útil para construir um falar comum de homens e mulheres, possibilitando a reconstrução dos não-ditos da nossa tradição cultural (cf. HENRIQUES, 2000);
- à articulação investigação e formação, pois esta torna-se necessária quando se fala do conceito de profissionalidade e, portanto, das competências profissionais em educação, questão central nos debates actuais sobre formação;
- à constituição de redes, a nível nacional e internacional, de especialistas em formação e em questões de género e igualdade de oportunidades. Estas redes poderão ser implementadas através da criação de *sites* na Internet e de bases de dados sobre as investigações, os projectos e os materiais existentes neste domínio.

A internalização da Igualdade de Oportunidades nos diferentes níveis do processo educativo constitui hoje um requisito incontornável para um ensino de qualidade que se traduza num real sucesso educativo. Deste resultará um exercício mais efectivo, por parte de mulheres e de homens, da cidadania na sua multidimensionalidade, prática essencial na consolidação da sociedade democrática.

3.5.6 Uma linguagem que respeite a igualdade entre as mulheres e os homens

É frequente a utilização da expressão 'o Homem' - com maiúscula – como 'sinónimo' de 'a Humanidade'. Assim se identificam os homens com a universalidade dos seres humanos.

Assim se reconhece à parte o valor de todo. Assim se produz a 'ficção' de que o masculino é, para além de si próprio, também neutro.

A opção pelo género masculino não só provoca a ocultação e a invisibilidade do género feminino, como desrespeita a identidade das mulheres, que se reconhecem tanto a ser tratadas como homens, como estes se reconheceriam se fossem tratados como mulheres.

O modo como a linguagem incorporou as expressões 'o Homem' e 'a Mulher' é um exemplo claro de como ela própria se pode constituir em factor de reprodução da desigualdade de género.

É com palavras que se pensa. É com palavras que se existe. Ou não. E as palavras ocultam-nos, excluem-nos, ou tornam-nos visíveis, e fazem-nos existir.

Não deverá pois ser menor que outras esta nossa persistência de quereremos, com Fernando Pessoa, que a Língua portuguesa seja também Pátria para as mulheres deste País.

Da Pátria são, também elas, cidadãs. E é bom que a nossa língua, em simetria, em igualdade, o diga.

Nesta matéria, importa ter em conta o seguinte:

- a) A promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é uma das tarefas fundamentais do Estado nos termos do artigo 9º alínea h) da Constituição;
- b) O direito à identidade pessoal goza protecção constitucional no âmbito dos Direitos, Liberdades e Garantias - artigo 26º nº 1 - e o sexo é o primeiro factor da identidade individual;
- c) A Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, em que Portugal é parte desde 1980, refere no seu artigo 5º alínea a) que "os Estados Parte tomam todas as medidas apropriadas para modificar os esquemas e modelos de comportamento sócio-cultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;

- d) a UNESCO aprovou Resoluções em 1987 e 1989, no sentido da adopção de “uma política destinada a evitar, na medida do possível, o emprego de termos relativos explicita ou implicitamente a um dos sexos, salvo se se tratar de medidas positivas em favor das mulheres” e de “continuar a elaborar directrizes sobre o emprego de um vocabulário que se refira explicitamente à mulher e a promover o uso dessas directrizes nos Estados Membros”, bem como “a zelar pelo respeito dessas directrizes em todas as comunicações, publicações e documentos da Organização”;
- e) o Conselho da Europa aprovou em 1990 uma Recomendação aos Estados membros no sentido do emprego de uma linguagem que reflecta o princípio da igualdade entre os homens e as mulheres.

Assim, as práticas linguísticas devem ser congruentes com as práticas sociais, reflectindo-as, dando delas testemunho e promovendo o seu desenvolvimento.

Verifica-se, pois, a necessidade de adequar as práticas linguísticas à situação histórica e cultural portuguesa de hoje e a uma nova geração de políticas públicas para a promoção da igualdade entre homens e mulheres e aperfeiçoar o nosso modo de usar a língua, com a gramática que temos, mas usando-a também como uma estratégia para a igualdade.

A questão central aqui abordada será a eliminação do uso do masculino genérico (o genérico androcêntrico ou falso neutro) e a sua substituição por formas não discriminatórias que respeitem o direito de homens e mulheres à representação linguística da sua identidade e impliquem o reconhecimento de que nenhum dos dois sexos tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania.

Mais do que uma simples re-nomeação, uma substituição de formas por outras formas, o que está em causa é uma re-definição do universo de utentes – um universo composto de cidadãos e cidadãs.

3.5.6.1 Boas Práticas

A estratégia de substituição de termos geralmente utilizada noutras línguas obedece a dois princípios fundamentais, a *visibilidade* e a *simetria* das representações dos dois sexos.

Neste contexto, apresenta-se um conjunto de hipóteses estruturantes de solução, agrupadas em dois tipos de recursos: a especificação do sexo e a neutralização ou abstracção da referência sexual.

a) A especificação do sexo

Este recurso consiste na referência explícita a ambos os sexos de forma igual e paralela, o que implica tornar visível na linguagem o sexo invisível - na grande maioria dos casos, as mulheres - através da marcação sistemática e simétrica do género gramatical. Tal implica o uso de formas masculinas para designar homens, de formas femininas para designar mulheres, e das duas formas para designar homens e mulheres. Este recurso pode concretizar-se dos dois modos seguintes:

A utilização de formas duplas

A utilização de formas duplas é geralmente considerada o recurso mais adequado e eficaz relativamente aos propósitos de visibilidade e simetria. No caso das línguas românicas, a preferência pelo emprego de formas duplas decorre ainda das dificuldades de recorrer sistematicamente à neutralização ou abstracção do género gramatical devido à alta incidência de termos com marcas morfológicas de género e à concordância em género.

Exemplos:

pai e mãe em vez de pais
filhos e/ou filhas em vez de filhos
enteados e/ou enteadas em vez de enteados
avô e avó em vez de avós

No caso de haver adjectivo(s) proposto(s) a formas duplas, dever-se-á recorrer à regra de concordância com o substantivo mais próximo, que segundo Celso Cunha e Lindley Cintra (1984: 274), é, aliás, a mais comum.

Exemplo:

No caso de trabalhadores e trabalhadoras estrangeiras em vez de
No caso de trabalhadores estrangeiros

Sempre que a expressão resulte ambígua, dever-se-á repetir o adjectivo para cada um dos substantivos.

Exemplo:

O pai solteiro ou a mãe solteira em vez de O pai ou a mãe solteiros

O emprego de barras

Como diversos serviços públicos já praticam, pode ser um recurso adequado em substituição da forma dupla no caso destes formulários porque permite manter a sua estrutura de base com uma relativa economia de espaço.

Exemplos:

a/o cidadã/o	o/beneficiário
o/a monitor/a	o/a falecido/a
o/a comprador/a	o/a aluno/a
o/a director/a	o/a funcionário/a
o/a vendedor/a	o/a Herdeiro/a
o/a condutor/a	o/a proprietário/a
o/a sacador/a	o/a usufrutuário
o/a examinador/a	o/a signatário/a
o/a descendente portador/a de deficiência	o/a examinando/a
	o/a candidato/a
	o/a médico/a
	o/a aposentado/a
	o/a reformado/a

Não utilizar parêntesis para referir a versão feminina, dada a falta de simetria desta opção e a possibilidade de interpretação da menoridade ou subsidiariedade do género feminino.

No caso de um plural facultativo de determinantes com barra, usar o morfema de plural entre parêntesis.

Exemplo:

O/A(s) beneficiário/a(s)

No caso de formulários informatizados, sugere-se a inclusão de opções de feminino ou masculino.

b) Neutralização ou abstracção da referência sexual

Este recurso consiste em neutralizar ou minimizar a referência ao sexo dos referentes através do emprego de formas inclusivas ou neutras, usando-se uma mesma forma para designar homens, mulheres ou mulheres e homens. Este recurso pode concretizar-se através da substituição de formas marcadas quanto ao género dos modos que a seguir se indicam.

Substituição por genéricos verdadeiros

Neste caso, a eliminação da referência ao sexo obtém-se substituindo os termos marcados, por paráfrases que usam nomes sobrecomuns, por colectivos ou termos abstractos ou por substantivos comuns dos dois géneros, não precedidos de artigo.

- *Opção por paráfrases com nomes sobrecomuns, isto é, nomes com um só género gramatical para designar pessoas de ambos os sexos*

Exemplos:

a pessoa que requer em vez de *o requerente*

as pessoas interessadas em vez de *os interessados*

- *Opção por colectivos ou nomes representando instituições/organizações, salvo se houver que designar a pessoa, enquanto titular do cargo ou função*

Exemplos:

A Gerência em vez de *O Gerente*

A Direcção em vez de *o Director*

Este recurso é particularmente relevante no caso das formas de tratamento em que se deverá substituir a referência às pessoas pela função, órgão ou entidade, sempre que possível.

Exemplos:

Ao Conselho Directivo em vez de *Exm.º Senhor Presidente do Conselho Directivo*

À Direcção-Geral em vez de *Exm.º Senhor Director-Geral*

- *Opção pela eliminação do artigo quando possível no caso de substantivos comuns dos dois géneros*

Exemplos:

requerente em vez de *o requerente*

requisitante em vez de *o requisitante*

subsídio para assistência na doença a descendentes

Sempre que for impossível eliminar o artigo, sugere-se o recurso à utilização das barras.

Exemplos:

Os/As docentes não recebem bolsa de estudo em vez de *Os docentes não recebem bolsa de estudo*

O/A titular

A/O requerente

O/A contribuinte

A/O cliente

O/A chefe

A/O Presidente

Os/As descendentes

Substituição de nomes por pronomes invariáveis

A substituição de formas marcadas quanto ao género por pronomes invariáveis.

Exemplos:

Quem requerer ou Se alguém requerer

Quem solicitar ou Se alguém solicitar

Substituição por outros procedimentos alternativos

Exemplos:

Filiação em vez de *filho de*

Data de nascimento em vez de *nascido*

Local de nascimento ou naturalidade em vez de *nascido em*

Agradecemos a sua colaboração em vez de *obrigado* ou *obrigado pela colaboração*

Vive só em vez de *vive sozinho*

3.5.7 Cidadania, igualdade de género e saúde

O direito à saúde é um dos direitos humanos. Tal como os outros, deve ser gozado por homens e por mulheres, em igualdade.

Mas “sabendo nós que existem socializações diferentes para homens e para mulheres, é preciso pensar até que ponto é que a experiência da saúde e da doença pode ter significados diferentes para uns e para outras, até que ponto cada sociedade tem graus diferentes para o que se aceita ser doença ou a saúde para um homem e para uma mulher”⁴⁴.

Um dos domínios da Convenção das Nações Unidas sobre todas as formas de discriminação contra as mulheres, de que Portugal é parte, é a igualdade de género em matéria de cuidados de saúde, com vista assegurar o acesso aos serviços médicos, incluindo os relativos ao planeamento familiar⁴⁵.

A Plataforma de Acção resultante do compromisso da IV Conferência da ONU sobre as mulheres, que reuniu em Pequim, em 1995, refere a este propósito ser “necessário assegurar às mulheres o direito ao gozo do mais alto nível possível de saúde durante todo o seu ciclo de vida, em igualdade com os homens. As mulheres estão sujeitas às mesmas condições de saúde que os homens, mas vivem-nas de maneira diferente. A incidência da pobreza e a dependência económica da mulher, a violência, as atitudes negativas em relação às mulheres e às raparigas, a discriminação racial e outras formas de discriminação, o limitado poder que muitas mulheres têm sobre a sua própria vida sexual e reprodutiva, assim como a falta de influência na tomada de decisão, são realidades sociais que têm um efeito prejudicial sobre a sua saúde”⁴⁶.

No mesmo contexto, “a violência sexual e a que tem por fundamento a discriminação de género, incluindo os maus tratos físicos e psicológicos, o tráfico de raparigas e mulheres, e outras formas de abuso e exploração sexual, expõem as raparigas e as mulheres a um alto risco de traumas físicos e mentais bem como a doenças e gravidezes não desejadas. Estas situações dissuadem frequentemente as mulheres de utilizar os serviços de saúde, ou outros”⁴⁷.

Actualmente, dados os progressos da medicina, a larga maioria dos mais graves problemas de saúde, em muitos casos mortais, têm origem comportamental e prendem-se com os estilos de vida. É o caso das doenças do foro cardio-vascular ou alimentar. É o caso da representação

⁴⁴ Teresa Joaquim “Panorama geral da situação da saúde das mulheres em Portugal”, in *A Saúde da Mulher, Direcção-Geral da Saúde, Lisboa, 1999, p. 7*

⁴⁵ Artigo 12º

⁴⁶ Plataforma de Pequim, parágrafo 92

⁴⁷ Plataforma de Pequim, parágrafo 99

social de que para os homens não há limites e de que a evidência da sua virilidade implica desprezo pela própria vida ou negligência em relação a cuidados de prevenção e tratamento. É o caso do VIH/SIDA. É o caso da valorização do excesso, seja de álcool, de tabaco, de droga ou de confiança.

Observar as estatísticas de saúde em Portugal⁴⁸ desagregadas por sexo, para além de permitir evidenciar, em geral, progressos claros e constantes, torna óbvia a diferença dos comportamentos em função do género e permite-nos perceber, designadamente, porque é que os homens morrem mais cedo que as mulheres.

Nos adolescentes, entre os 15 e os 19 anos, em 1999, foram 'causas externas' a principal causa de morte, tanto nos rapazes como nas raparigas, seguidas a larga distância por 'sinais, sintomas e afecções mal definidos'. Só que enquanto em 100 000 habitantes devido a causas externas morrem em média 16 raparigas, é de 53,8 a média de rapazes a morrer pelo mesmo motivo.

Entre os 20 e os 44 anos, continuam a ser as 'causas externas' a dominar a mortalidade nos homens. De novo a média para os homens é muito mais alta – 79,9 por 100 000 habitantes - do que para as mulheres – 12,9 para o mesmo número de habitantes. Para estas a primeira causa de morte esta faixa etária são os tumores malignos (24,1), de qualquer modo em média ainda inferior à dos homens (25,8).

A 2ª causa de morte para os homens do mesmo grupo são 'sinais, sintomas e afecções mal definidos' – 53,7 – a qual representa para as mulheres a 3ª causa com um valor significativamente inferior - 12,1 - depois das 'causas externas', em que corresponde a 12,9.

A 3ª causa de morte para os homens desta idade são as 'doenças infecciosas e parasitárias' - 42,5 por 100 000 habitantes - em que se inclui a mortalidade por SIDA, que representa 84% da mortalidade observada nesta causa. A mesma causa encontra-se para as mulheres em 5º lugar e corresponde a 9,3 por 100 000 habitantes.

"Também no grupo etário dos 45 aos 64 anos, a mortalidade entre os homens (913,1 por 100 000 habitantes) é superior à verificada nas mulheres (413,5 por 100 000 habitantes)... Tanto entre os homens como entre as mulheres, as principais causas de morte são os 'tumores malignos' (292,9 por 100 000 habitantes nos homens e 166,0 nas mulheres) e as doenças do aparelho circulatório (223,9 por 100 000 habitantes nos homens e 95,5 nas mulheres)"⁴⁹.

⁴⁸ *Ganhos de Saúde em Portugal, Direcção-Geral da Saúde, 2001*

⁴⁹ *Ganhos de Saúde em Portugal, Direcção-Geral da Saúde, 2001. P. 40 e seguintes*

Assim, quando muitas vezes se ouve dizer, que se há desigualdade entre as mulheres e os homens, ela é compensada porque as mulheres têm uma esperança de vida mais elevada, há que responder, que tal se deve, em grande parte, aos próprios homens e às suas atitudes. Até porque nascem mais rapazes do que raparigas, sendo apenas a partir dos 30 anos que a percentagem das mulheres na população portuguesa é superior à dos homens⁵⁰. Saliente-se, no entanto, que “Portugal ainda apresentava, em 1995, uma das mais elevadas taxas de mortalidade feminina da União Europeia”⁵¹.

Por outro lado, importa também ter em conta que, na avaliação sobre o próprio estado de saúde e conforme refere a edição de 2001 do Portugal, Situação das Mulheres⁵², segundo o Inquérito Nacional de Saúde (1998/99), a percentagem de mulheres que consideram o seu estado de saúde mau ou muito mau é superior à dos homens (24,2% do total das mulheres e 15,2% do total dos homens). Na percepção positiva, apenas 36% das mulheres face a 49,5% dos homens consideram o seu estado de saúde bom ou muito bom.

Tal com salientado por Teresa Joaquim⁵³, a esta insatisfação não é decerto alheia a menor possibilidade de descanso, de prática de exercício físico e de acesso a tempos livres, designadamente pela prática da “dupla tarefa” que continua a verificar-se no modo como as mulheres ainda vivem.

Insatisfação verifica-se também com a auto imagem. Citando a mesma autora, “com o problema da imagem, ou o que N. Wolf (1994) chamou ‘o mito da beleza’ aparece a denegação do corpo. Nomeadamente nas adolescentes, a persistente insatisfação com o seu corpo, o peso, ocasiona problemas graves como a bulímia e a anorexia nervosas, estando-lhe ligados suicídios e tentativas de suicídio; esta denegação também existe nas mulheres de outras faixas etárias – relaciona-se com a preocupação constante com os regimes de emagrecimento, a ânsia perante a obesidade, que ‘está associada a um maior risco de diabetes, doenças cardiovasculares, bem como ao de certos tipos de cancro’ (EU, 1997: 90). (...) Até que ponto estas denegações do corpo não se ligam com a autopercepção negativa atrás referida, com o mal-estar, que leva a recorrer mais a consultas médicas, a seguir durante mais tempo os cuidados médicos, para não falar das doenças ligadas ao foro psíquico em maior número nas mulheres – depressão, ansiedade, etc. São também as mulheres que tomam mais medicamentos para dormir, tanto

⁵⁰ CIDM, *Portugal Situação das Mulheres, 2001, Lisboa, CIDM, 2001. P. 21*

⁵¹ Paula Valente e outros “Evolução epidemiológica da saúde da mulher em Portugal” in *A Saúde da Mulher, Direcção-Geral da Saúde, Lisboa, 1999, p. 74*

⁵² *Obra citada p. 98*

⁵³ *Obra citada p. 33*

a nível da União Europeia como em Portugal.”⁵⁴. Segundo o Inquérito Nacional de Saúde, citado pelo Portugal, Situação das Mulheres - 2001⁵⁵, 18,1% do total de mulheres inquiridas para apenas 7,0% dos homens inquiridos, tomaram tais medicamentos.

Se hoje já é possível que cada pessoa tenha o controlo sobre a sua própria saúde, o exercício desse controlo é inerente a uma cidadania responsável. Daí a importância reforçada da igualdade dos homens e das mulheres nesta área. Daí que, “na luta contra as desigualdades em matéria de saúde e de acesso aos respectivos serviços e à desadequação destes, os governos e outros agentes devem promover uma política activa e visível de integração da perspectiva de género em todas as políticas e programas, a fim de que, antes de serem adoptados, se faça uma análise dos diferentes impactos possíveis sobre os homens e sobre as mulheres”⁵⁶.

“Uma boa saúde é indispensável para viver de forma produtiva e satisfatória, e o direito que todas as mulheres têm de controlar todos os aspectos da sua saúde e, em particular, a sua própria fecundidade, é fundamental para o seu empoderamento”⁵⁷.

Sobre esta, como sobre outras matérias relativas à igualdade de género, nada melhor do que reflectir sobre o próprio texto da Plataforma de Pequim. Os seus parágrafos mais citados sobre saúde reprodutiva - do 94 ao 96 - referem:

“§94. A saúde reprodutiva é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não a mera ausência de doença ou enfermidade, em todos os aspectos relacionados com o sistema reprodutivo, e com as suas funções e processos. Em consequência, a saúde reprodutiva implica a capacidade de desfrutar de uma vida sexual satisfatória e sem riscos, bem como a capacidade de procriar e a liberdade de decidir se, quando e com que espaçamento se deseja ter filhos. Nesta última condição está implícito o direito, das mulheres e dos homens a serem informados e a terem acesso aos métodos de planeamento familiar da sua escolha, que sejam seguros, eficazes, acessíveis e bem aceites, bem como a outros métodos para a regulação da fecundidade que não sejam ilegais; igualmente o direito de acesso a cuidados de saúde apropriados que possibilitem gravidezes e partos sem riscos e dêem aos casais as máximas possibilidades de terem filhos saudáveis. Em consonância com esta definição de saúde reprodutiva, os cuidados de saúde reprodutiva definem-se como o conjunto de métodos, técnicas e serviços que

⁵⁴ *idem* p. 35

⁵⁵ *idem*, 99

⁵⁶ *Plataforma de Pequim, parágrafo 105*

⁵⁷ *Plataforma de Pequim, parágrafo 92*

contribuem para a saúde e o bem-estar reprodutivos, evitando e solucionando os problemas relacionados com a saúde reprodutiva. Incluem também a saúde sexual, cujo objectivo é a melhorias da qualidade de vida e das relações pessoais e não meramente o aconselhamento e os cuidados relacionados com a reprodução e as doenças sexualmente transmissíveis.

§95. Tendo em conta a definição contida no parágrafo anterior, os direitos reprodutivos abarcam certos direitos humanos que estão já reconhecidos nas legislações nacionais, nos documentos internacionais sobre direitos humanos e noutros documentos das Nações Unidas aprovados por consenso. Estes direitos fundamentam-se no reconhecimento básico do direito de todos os casais e indivíduos a decidir livre e responsabilmente sobre o número de filhos, o intervalo entre os nascimentos e a altura em que deverão ocorrer, para o que deverão dispor da informação e dos meios necessários, e do direito a alcançar o nível mais elevado de saúde sexual e reprodutiva. Os direitos reprodutivos incluem igualmente o direito de tomar decisões relativas à reprodução sem qualquer tipo de discriminação, coacção ou violência, em conformidade com o estabelecido nos documentos sobre direitos humanos. No exercício deste direito, os casais e os indivíduos devem ter em conta as necessidades dos filhos já nascidos ou futuros e as suas responsabilidades para com a comunidade. A promoção do exercício responsável destes direitos por todos os indivíduos deve ser a base primordial das políticas e programas governamentais e comunitários na esfera da saúde reprodutiva, incluindo o planeamento familiar. Como parte deste compromisso, deve ser prestada especial atenção à promoção de relações de respeito mútuo e de igualdade entre mulheres e homens, e particularmente às necessidades dos adolescentes em matéria de educação e de serviços, a fim de que possam assumir a sua sexualidade de modo positivo e responsável. A saúde reprodutiva está fora do alcance de muitas pessoas em todo o mundo devido a factores como: conhecimentos insuficientes sobre a sexualidade humana e a inadequação ou a má qualidade da informação e dos serviços em matéria de saúde reprodutiva; a prevalência de comportamentos sexuais de alto risco; práticas sexuais discriminatórias; atitudes negativas em relação às mulheres e às meninas; e o limitado poder de decisão que muitas mulheres têm sobre a sua vida sexual e reprodutiva. Na maioria dos países, os adolescentes são particularmente vulneráveis devido à sua falta de informação e de acesso a serviços adequados. Por outro lado, as mulheres e os homens de meia idade têm problemas específicos em matéria de saúde sexual e reprodutiva. Na maioria dos países, os adolescentes são particularmente vulneráveis devido à sua falta de informação e de acesso a serviços adequados. Por outro lado, as mulheres e os homens de mais idade têm problemas específicos em matéria de saúde sexual e reprodutiva, que muitas vezes não são tratados da maneira mais adequada.

§96. Os direitos humanos das mulheres incluem o direito de controlar os aspectos relacionados com a sua própria sexualidade, incluindo a saúde sexual e reprodutiva, e de decidir livre e responsabilmente sobre essas questões, sem coacção, discriminação ou violência. As relações igualitárias entre mulheres e homens no domínio da sexualidade e da reprodução, incluindo o respeito pleno pela integridade da pessoa, exigem o respeito e consentimento recíprocos, e uma partilha das responsabilidades no que se refere ao comportamento sexual e às suas consequências.”

Sobre esta matéria o panorama legislativo em Portugal é o seguinte:

a) Planeamento familiar

Em 1976, na sequência de dispositivo constitucional⁵⁸, foram criadas as consultas de planeamento familiar⁵⁹ - objecto de regulamentação em 1985⁶⁰, ano em que igualmente se institucionalizaram os cursos de planeamento familiar⁶¹. As actividades de planeamento familiar existem hoje em todos os centros de saúde, como valências com tempo próprio ou integradas na consulta de medicina familiar.

Datam de 1984, as leis sobre educação sexual e planeamento familiar⁶². Em 1998, foi aprovado o Plano Interministerial para a Educação Sexual e Planeamento Familiar⁶³, ano em que também a Assembleia da República aprovou uma Resolução sobre a matéria⁶⁴.

b) Saúde reprodutiva

Esta é a designação mais abrangente que foi adoptada pelas Nações Unidas e suas agências, e em Portugal, num primeiro momento, por um despacho ministerial de 1998⁶⁵. Em 1999, a Assembleia da República aprovou uma lei que reforça as garantias do direito à saúde reprodutiva, a qual foi regulamentada em 2000⁶⁶.

⁵⁸ Artigo 67º

⁵⁹ Despacho de 16-3-76

⁶⁰ Portaria nº 52/85, de 26 de Janeiro

⁶¹ Despacho nº 24/85, de 1 de Outubro, publicado a 23 de Outubro

⁶² Lei nº 3/84, de 24 de Março

⁶³ Resolução do Conselho de Ministros nº 124/98, de 1 de Outubro, publicada a 21 de Outubro

⁶⁴ Resolução da Assembleia da República nº 51/98, de 15 de Outubro, publicada a 2 de Novembro

⁶⁵ Despacho nº 12 782/98 (2ª série) de 6 de Julho, publicado a 24 de Julho

⁶⁶ Decreto-Lei nº 259/2000, de 17 de Outubro

b) Contraceção de emergência

A matéria é objecto da Lei nº 12/2001, de 29 de Maio

c) Interrupção voluntária da gravidez

A interrupção voluntária da gravidez constitui ilícito criminal, tendo, no entanto, sido excluída a sua ilicitude, em 1984⁶⁷ nos seguintes casos:

- perigo de morte ou grave e irreversível lesão para a saúde da mãe;
- seguros motivos para prever que o nascituro venha a sofrer de forma incurável de doença grave ou malformação;
- gravidez como resultado de violação.

Em 1997, foram alterados os prazos da exclusão de ilicitude⁶⁸, tendo a regulamentação ocorrido em 1998⁶⁹.

No que se refere ao exercício dos direitos reprodutivos no nosso País, à maior oferta de cuidados correspondeu uma maior procura.

A percentagem de mulheres em idade fértil, não grávidas e sexualmente activas, que recorrem à contraceção, em relação à população feminina, passou de 70% em 1983, para 88,2% em 1993 e é superior a 90% no pós-parto em 1999⁷⁰.

A percentagem de partos em estabelecimentos hospitalares tem continuado a aumentar: 98,8% em 1994 e 99% em 2000⁷¹.

A taxa de mortalidade materna tem vindo a baixar significativamente, o que se traduz nos seguintes valores: 10,3 mortes por cem mil partos em 1990, 2,5 por cem mil partos em 2000.

Os progressos verificados no domínio dos direitos reprodutivos, ao contribuírem para o controlo pelas mulheres da sua própria sexualidade, foram determinantes para que estas deixassem de ser reconhecidas socialmente apenas por causa da maternidade, o que cria condições favoráveis à igualdade de género.

⁶⁷ Lei nº 6/84, de 11 de Maio

⁶⁸ Lei nº 90/97, de 30 de Julho

⁶⁹ Portaria nº 189/98, de 21 de Março

⁷⁰ *Necessidades não satisfeitas em saúde materna e planeamento familiar – Direcção-Geral de Saúde, 2000*

⁷¹ *Estatísticas da Saúde, INE, 2000*

Desigual, como já referido, é a longevidade. Os homens vivem durante menos tempo. Mas é importante a ter em conta na longevidade das mulheres, o modo como vivem esses anos, também à luz dos diversos grupos sociais em que se integram.

Com efeito, “com o aumento da esperança de vida e o número crescente de mulheres idosas, a saúde das mulheres de idade avançada exige uma atenção particular. As perspectivas a longo prazo da saúde das mulheres são influenciadas pelas alterações produzidas pela menopausa que, somadas a afecções crónicas e a outros factores, como a má nutrição e a falta de actividade física, podem aumentar os riscos de doenças cardiovasculares e de osteoporose. Também merecem uma atenção particular outras doenças associadas ao envelhecimento, e as relações entre envelhecimento e invalidez, no caso das mulheres”⁷².

A concluir, importa ter presente a importância que, ao longo dos tempos, têm tido as mulheres na prestação de cuidados e, designadamente de cuidados de saúde, em particular no espaço privado. Também esta é uma questão de cidadania e de igualdade, em que a participação de mulheres e homens deve ser equilibrada.

⁷² *Plataforma de Pequim, parágrafo 101*

3.6 Que globalização? As Organizações Internacionais como motor para a igualdade

3.6.1 As instâncias internacionais, a capacitação e a participação das organizações não governamentais

É sabido que as mulheres encontraram desde muito cedo um fórum mais receptivo às suas reivindicações e protestos em algumas das organizações internacionais, como a ONU, e desde praticamente a sua constituição que as organizações de mulheres, especialmente as de âmbito internacional, através dos mais variados processos e pelas mais diversas vias, procuraram activamente influenciar as instâncias de decisão intergovernamental. O *lobbying* é uma das práticas mais comuns a que as organizações acedem com alguma facilidade, dada a receptividade que encontram nas organizações intergovernamentais. Encontramos alguma explicação para esta receptividade quer nas regras, quer na intensificação das relações internacionais.

A acção das organizações internacionais, nomeadamente da da Organização das Nações Unidas, da Organização Internacional do Trabalho, da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico e do Conselho da Europa, em prol do reconhecimento dos direitos das mulheres deve, pois, ser sublinhada. Também a União Europeia tem desenvolvido intenso trabalho na promoção da igualdade entre mulheres e homens. Na verdade, elas têm ditado a agenda das políticas de igualdade, através das mais diversas iniciativas⁷³. A crescente intensificação das relações internacionais e interdependência entre os Estados ao nível do sistema-mundo têm conferido um relevo assinalável às instâncias internacionais, quer sejam ou não intergovernamentais. Como se chegou ao momento presente e quais são as questões fundamentais em torno da globalização das políticas de igualdade entre homens e mulheres, é o que se refere a seguir.

A crescente internacionalização das estruturas políticas e a globalização dos movimentos sociais, por um lado, a par do aumento do multilateralismo (em vez do bilateralismo) nas relações internacionais e dos ganhos de influência das organizações não governamentais internacionais levam à construção do que alguns autores designam uma *sociedade civil global*. As organizações da sociedade civil têm vindo a ser encaradas como parceiros

⁷³ O conteúdo desta secção é em grande parte retirado de Virgínia Ferreira (2000).

privilegiados de intervenção quer junto das organizações internacionais, quer junto da União Europeia.

As organizações da sociedade civil surgem, portanto, como elementos fundamentais do novo "regime internacional" (Reinalda, 1997), numa conjuntura ideológica e política em que se assiste ao regresso de um certo relativismo ético, especialmente depois da queda do Muro de Berlim e de tudo o que ela significa em termos do esmorecimento de alternativas políticas, e nomeadamente quanto à proeminência crescente das questões políticas, como os direitos humanos, a boa governação e a participação das populações, para além do cada vez maior destaque aos direitos sociais. Os ganhos de influência das ONG internacionais, em que encontramos muitas redes feministas, são conquistados à custa do *lobbying* e das próprias regras de relacionamento entre os governos e as instâncias intergovernamentais. Estas recorrem frequentemente aos serviços das ONG, para validar as informações oficiais e para assessoria tanto na formulação como no acompanhamento, execução e monitorização de programas e projectos. O crescente reconhecimento da igualdade de direitos entre mulheres e homens é, em parte, devido precisamente aos esforços de redes internacionais de organizações de mulheres que conseguiram fazer aceitar a visão de que metas consensuais como o "desenvolvimento económico auto-sustentável" ou a "defesa dos direitos humanos" só podem ser alcançados se se tiverem em conta as relações sociais de sexo.

3.6.1.1 O "Movimento das Mulheres no Desenvolvimento"

Muito do trabalho desenvolvido por essas redes internacionais passou pela denúncia e exposição dos fundamentos do fracasso das políticas de desenvolvimento implantadas nos países mais pobres, da responsabilidade das organizações internacionais de ajuda à modernização das economias "subdesenvolvidas". O Movimento Mulheres no Desenvolvimento (*Women in Development* — WID), surgido no princípio da década de 70, junto das Nações Unidas, marca o início desse trabalho de denúncia. A expressão *Women in Development* foi cunhada por uma rede, sediada em Washington, de mulheres peritas em questões de desenvolvimento que, pela primeira vez, chamaram a atenção para o facto de as estratégias de desenvolvimento terem diferentes impactos nos homens e nas mulheres e de fomentarem a degradação da situação destas em vez da sua melhoria. Em resultado da sua acção de *lobbying*, o Congresso Americano aprovou em 1973 uma emenda à legislação que incluía nas regras da "ajuda" externa a exigência de as medidas integrem as mulheres nas economias nacionais, melhorando o seu estatuto e maximizando desse modo os esforços desenvolvimentistas. Podemos assim afirmar que, desde o início dos anos 70, com o movimento WID, as instâncias internacionais de cooperação para

o desenvolvimento têm vindo a impor políticas de igualdade aos países receptores da “ajuda” prestada. Para além dos Estados Unidos da América, foram particularmente relevantes as iniciativas da Suécia, da Noruega, do Canadá e da Holanda.

O que é que esta perspectiva trouxe de novo? O movimento WID partia da rejeição do estatuto de beneficiárias com necessidades especiais em saúde e bem-estar atribuído às mulheres, para lhes reconhecer um estatuto de membros produtivos das sociedades. As mulheres passaram a ser vistas como o *missing link* dos processos de desenvolvimento (Ravazi e Miller, 1995a). O quadro argumentativo era perfeitamente economicista — se a contribuição económica das mulheres for aumentada e reconhecida e se se inserirem no mercado de trabalho, o seu estatuto social também o será e o seu poder face aos homens aumentará em consonância. Argumentava-se que a negligência do papel das mulheres como produtoras estava na base do insucesso de grande parte das políticas. Tal posição legitimou a promoção de pesquisas que incidiam apenas sobre as mulheres, e a distribuição de recursos através de projectos dirigidos a mulheres, traduzidos em apoios a actividades empresariais em pequena escala, através da facilitação do acesso ao micro-crédito, ao aconselhamento e à modernização tecnológica. Pensou-se, então, que o investimento na produtividade das mulheres teria um retorno em termos económicos e sociais — melhorando o acesso das mulheres à tecnologia e ao crédito, a produtividade do seu trabalho aumentaria e isso teria um impacto positivo no desenvolvimento nacional.

Muitos destes projectos, no entanto, fracassaram. Frequentemente os seus objectivos económicos foram convertidos em acções de bem-estar social para as mulheres ou limitaram-se a desenvolver as suas competências em nutrição e em artesanato tradicional, o que fez com que pouco se tivesse conseguido na redução da marginalização económica das mulheres. Com efeito, as medidas preconizadas não tinham em conta as relações de poder entre os sexos, nem a grande interdependência existente entre as actividades dos homens e as das mulheres no assegurar da sobrevivência.

O impacto do WID fez-se sentir especialmente na intensificação da pesquisa sobre a situação das mulheres e no impulso dado ao crescimento de mecanismos institucionais (por exemplo, comissões da condição feminina) no seio dos governos e agências de desenvolvimento, mandatadas para incluir as mulheres no desenvolvimento (Ravazi e Miller, 1995a). Houve assim lugar à reavaliação de projectos internacionais de desenvolvimento destinada a detectar erros de concepção e causas dos insucessos dos programas de desenvolvimento, tendo-se constatado, por exemplo, que, frequentemente, os homens recebiam acções de formação sobre culturas agrícolas que apenas as mulheres faziam.

3.6.1.2 O “Modelo Participativo de Desenvolvimento”

Da crítica às limitações das abordagens e das práticas inspiradas no WID, vai surgir o movimento *Gender and Development* (GAD). Baseado numa análise das relações sociais de sexo, não toma como ponto de partida argumentos de eficiência dos investimentos, nem da relevância da contribuição das mulheres para o desenvolvimento. As instituições do desenvolvimento são antes instadas a ter em conta as relações sociais de sexo, em ordem a melhorar as políticas e as práticas desenvolvimentistas. Não significa desinteresse em aumentar o acesso das mulheres aos recursos nem em aumentar a sua produtividade. Simplesmente não partem da ideia de que para aumentar a sua produtividade baste redistribuir recursos, nem de que, para aumentar a autonomia das mulheres, baste aumentar o seu acesso a esses recursos (Ravazi e Miller, 1995a). Pela enunciação da sua perspectiva, percebe-se uma articulação clara entre a estratégia do “*mainstreaming*” (a construção da igualdade entre os sexos deve presidir à formulação, implementação e avaliação de todas as políticas), e a do “*empowerment*” das mulheres (recursos e capacitação para mais autonomia).

O “*empowerment*” pode ser entendido como um processo através do qual as populações e as mulheres em particular, individual ou colectivamente, tomam consciência de como as relações de poder operam nas suas vidas e ganham auto-confiança e capacidade para as desafiar. A popularidade de que goza correntemente o conceito de “*empowerment*” reflecte a mudança de um paradigma de mudança decidida de cima para baixo para outro mais participativo, no qual às populações deve ser dada voz quanto às opções à sua escolha. Esta mudança tem-se traduzido na tendência crescente para as agências doadoras de “ajuda” ao desenvolvimento estabelecerem parcerias electivas com as organizações da sociedade civil, preterindo a via estatal. Esta nova perspectiva impõe-se em programas de concessão de crédito, formação para a participação política e a liderança, e a saúde reprodutiva.

A mudança de paradigma em curso é bem ilustrada por alguns exemplos concretos. Face à crítica ao carácter restritivo do âmbito das políticas, limitado à igualdade no emprego, as organizações internacionais, não governamentais ou cívicas têm vindo a pressionar os governos nacionais para alargar o âmbito da sua intervenção. São agora integradas questões que vão para além da garantia de um tratamento justo no emprego e no trabalho das mulheres. As novas áreas estratégicas de acção são a educação para a igualdade e a cidadania, o combate à pornografia e ao tráfico de mulheres, a saúde reprodutiva, o assédio sexual, a violação e a violência em geral contra as mulheres e a feminização da pobreza, relacionada com as leis da família e as condições de acesso à propriedade e à segurança social.

A via seguida teve como principal veículo a cooperação internacional para o desenvolvimento. Enquanto principais contribuintes para a ajuda internacional aos países pobres, certos países, especialmente os nórdicos, exerceram uma grande pressão para que as preocupações com a melhoria da situação e do estatuto das mulheres fossem incluídas nas agendas das relações externas e dos programas das organizações internacionais para o desenvolvimento.

A política de relações externas e de ajuda ao desenvolvimento de alguns países e da União Europeia assenta nos seguintes pressupostos:

- a igualdade entre os sexos é um pré-requisito da justiça social e do efectivo desenvolvimento económico-social;
- para além dos governos dos países receptores da ajuda, serão também parceiros do diálogo, as organizações não governamentais de mulheres.

Nesta óptica, é importante que numa análise nunca sejam mostradas separadamente as disparidades da situação e das necessidades das mulheres e dos homens no acesso aos recursos económicos, educação, participação nas decisões, etc. Estes dados devem integrar a análise no seu todo, tal como nos documentos de política, na definição de estratégias e de projectos concretos de intervenção. Neste quadro, a "ajuda" depende da existência de planos de acção para a melhoria dos direitos humanos e as condições económicas das mulheres e de metodologias de acompanhamento e avaliação que indiquem quando, onde e como é que as mulheres e os homens serão envolvidos no processo de ajuda ao desenvolvimento, como é que os seus papéis, interesses e actividades serão tidos em conta e como é que umas e outros são informados dos vários esforços de desenvolvimento. Os traços fundamentais deste novo modelo são a institucionalização da perspectiva das relações sociais de sexo nas políticas e a participação das populações na definição das suas estratégias.

Parte II

METODOLOGIAS E SUGESTÕES DE OPERACIONALIZAÇÃO

Pressuposto metodológico

A. Sobre o sentido do trabalho de conscientização

A *conscientização* é o conceito central nas ideias sobre a educação do pedagogo brasileiro Paulo Freire. A conscientização é o processo educativo que permite ao indivíduo desenvolver uma consciência crítica activa e integrar-se de uma forma crítica numa acção de transformação. Segundo Freire (1971b) a “conscientização é antes de mais uma acto de conhecimento. Implica a revelação gradual da realidade (...)”.

Um colaborador e amigo de Freire, Moacir Gadotti, comenta:

“Paulo Freire tinha um verdadeiro amor pelo conhecimento e amor pelo estudo. Mas dizia que conhecemos para: a) entender o mundo (palavra e mundo); para averiguar (certo ou errado, busca da verdade e não apenas trocar ideias; c) para interpretar e transformar o mundo. O conhecimento deve constituir-se numa ferramenta essencial para intervir no mundo” (Gadotti 1998: 118).

E, segundo Maria de Lourdes Pintasilgo (1998), que integrou uma equipa de especialistas que introduziu a metodologia de conscientização em Portugal, no final da década de 60:

“(...) no domínio das ciências da educação há um esforço profundo para revelar a novidade que Paulo Freire trouxe à epistemologia. Para saber, para conhecer, para agir e intervir, é preciso perguntar – é que a pergunta já leva consigo a apetência, se não a intuição da resposta. O processo aberto da aprendizagem supõe a permanência do diálogo – conhecimento através do que se passa entre dois interlocutores (p. 10).

A conscientização coloca à pessoa desafios (primários, elementares ou complexos) resultantes da tentativa de objectivar a situação em que se encontra. Mas através desse simples mecanismo de tomada da palavra face ao desafio que ele evoca, cresce a consciência de sujeito. Por isso, a tomada da palavra é importante etapa do processo democrático na sociedade, do exercício e da aprendizagem da cidadania (p. 12).

Se se confronta a realidade enquanto sujeito, a realidade desperta na pessoa uma multiplicidade de respostas segundo os momentos e os outros sujeitos que a enfrentam. As respostas da pessoa fazem dela uma consciência crítica, voltam para ela como um eco, objectivadas, desligadas de si. Por isso, as respostas da pessoa fazem a pessoa. E isto porque a resposta na filosofia de Paulo Freire não é uma opinião: é reflexão, crítica, invenção, escolha, decisão, organização, acção” (p. 13).

B. Trabalho de formação para a emergência do sujeito

Sujeito que não quer ser (tratado como) objecto

“Le sujet n’est ni l’identité, ni «l’être» opposés au système de la raison et des intérêts, il se présente à nous comme un travail (...)” (Dubet 1995: 117).

“(...) le sujet n’est pas un être, mais un travail, un mouvement de l’acteur sur lui-même par lequel il s’efforce de construire son expérience et de lui donner sens” (p. 120).

“La formation du sujet (...) n’apparaît que dans les déchirements de la modernité, dans la distance de moi à soi, dans celle qui oppose la «société vécue» à la «société conçue». Le sujet se manifeste de la manière la plus banale et la moins «héroïque» dans la construction de l’expérience individuelle dont les individus rassemblent les significations afin de se concevoir comme les auteurs de leur propre vie” (Dubet e Wiewiorska 1995: 9-10).

O sujeito da razão instrumental da Modernidade tem estado preso numa dicotomia que tem como pólos o «eu» individual que «desaparece» nas instituições, que é um «eu» transformado em objecto, e o «eu» da experiência, que é um «eu» que age sobre o mundo que o rodeia e assim emerge como sujeito. A escola e os espaços educativos em geral têm contribuído, através de uma relação pedagógica marcada pelo modelo instrucionista, para o desaparecimento do sujeito, tratando os alunos e formandos como objectos de uma «educação bancária» (Freire). *Skole*, a origem grega da palavra *escola* tem um equivalente em latim que é *otium*: ócio. O ócio de quem tem a vida garantida, que não precisa de «produzir». Para os gregos a escola tratava da vida do espírito, do *logos*, da teoria. Teoria separada da prática, que era a vida dos que labutavam em negócios, (*negotium*) , a vida dos que tinham de produzir os meios. A Escola continua presa na dicotomia entre *Logos* e *Negotium*, reproduzindo a separação entre a Teoria e a Prática, entre a *Palavra* e a *Acção*.

O que é que a escola “império dos signos” (Borderie 1994: 31) e os espaços de formação «produzem» hoje em dia? Contribuem para a emergência do Sujeito enquanto Actor/a Social? Será que professores/as e formadores/as já deixaram de ser “mestres do falar e pensar”, como os definiu, há meio século, Georges Davy (citado em Borderie 1994: 56)? Será que os alunos e formandos conseguiram abandonar o “lugar do morto” (Houssaye 1994: 16), que lhes era atribuído no «triângulo pedagógico» que valorizava apenas a relação do professor com o seu saber, configurando deste modo o campo pedagógico da escola transmissiva, não construtivista? Será que, nos espaços de educação de adultos, “o isomorfismo pedagógico (a aprendizagem de novos modelos

a partir da sua vivência no processo de formação) não estará a funcionar exactamente em sentido inverso, sendo o modelo escolar a marcar um processo que deveria ser, à partida, de formação de adultos” (Salgado 1994: 256)? Como conseguir que alunos/as e formandos/as possam advir à humanidade e tornarem-se sujeitos e actores/as sociais? O *trabalho de formação* dirige-se a “seres intrinsecamente curiosos e condenados a criar” (Canário 1998: 14) para que possam existir no tempo, numa perspectiva não dicotómica do *continuum Logos* e *Negotium*, numa procura de “não apenas ensinar os conteúdos, mas também ensinar a pensar certo” (Freire 1997: 29), numa praxis de reflexão e acção transformadora.

Do método e da sua filosofia ou: como fazer emergir o Sujeito?

“(…) dès qu’on essaie de considérer de façon déterministe notre univers, la société, l’individu, alors le sujet s’évanouit.

De fait, notre esprit est coupé en deux, selon qu’il regarde le monde ou de façon réflexive ou compréhensive, ou de façon scientifique et déterministe. Le sujet apparaît à la réflexion sur soi-même et selon un mode de connaissance intersubjectif, de sujet à sujet, que l’on peut appeler compréhension. En revanche, il s’éclipse dans la connaissance déterministe, objectiviste, réductionniste sur l’homme et la société” (Morin 1995: 47-48).

Na reflexão sobre si próprio em que o sujeito, numa dinâmica de *compreensão*, objectiva a sua forma de falar do mundo em que está inserido, o sujeito, num distanciar crítico da sua forma de pensar as coisas, transforma-se num «objecto» para si próprio, o que permite tornar a sua consciência mais crítica e mudar atitudes e formas de agir. É isto que corresponde ao «travail sur soi». É isto também que permite ao «eu» descrever a sua experiência subjectiva, torná-la num objecto sobre o qual é possível reflectir para, a seguir, confrontá-la com outros textos (outras ideias e teorias). Neste confronto toma ainda mais distância da sua própria experiência, o que vai aumentar a sua disponibilidade para a mudança e a sua capacidade de formular novas pistas de acção e intervenção.

O modo de conhecimento intersubjectivo é baseado no diálogo, em que se trata de um “confronto de lógicas” (Correia 1999: 32), entre sujeitos envolvidos num processo educativo, que podem ter como objecto de reflexão o mundo em que se sabem inseridos, o «eu» e o «nós» em situação e até a própria «consciência da consciência» do «eu» e do «nós».

Entre as pedagogias que permitem este modo de conhecimento intersubjectivo destacam-se a *filosofia da conscientização* de Paulo Freire e a *filosofia da responsabilidade* de Hannah Arendt.

O método de conscientização desenvolvido por Paulo Freire tem como objectivo levar a pessoa de um estado de «consciência ingénu», a um estado de consciência cada vez mais crítica.

“A consciência é, segundo Freire, um caminho até alguma coisa fora da própria consciência (...). Deste modo, a «conscientização» é, por definição, «método», no sentido mais geral da palavra: intencionalidade, estar-virado-para, caminho-para” (Hammen-Poldermans 1975: 27).

Segundo Paulo Freire “a conscientização é possível, porque a consciência humana, apesar de ser condicionada, tem a capacidade de reconhecer que é condicionada” (Freire 1970, 1974: 9). A conscientização situa-se ao nível dos processos «formar» e «aprender» do «triângulo pedagógico» (Houssaye) que estrutura o campo pedagógico do espaço educativo (ver: p. 16). Jamais a conscientização pode ser entendida como processo «ensinar», pelo facto de, neste processo e segundo Houssaye, haver uma relação privilegiada entre o professor e o seu saber, que exclui o aluno desta interacção e não o deixa participar como sujeito no processo de reflexão crítica e na construção do saber. O processo «formar» baseia-se na relação privilegiada entre «professor» e «alunos», enquanto o processo «aprender» permite estabelecer uma relação privilegiada entre «alunos» e «saber» (Houssaye 1994: 17). Nestes últimos dois processos o aluno funciona como *sujeito* e deixa de ser *objecto*.

Como entender esta dinâmica designada como «formação» que, tanto na escola como em todos os outros contextos de educação (não-) formal, possibilita esta relação privilegiada entre «sujeito-professor» e «sujeito-aluno»? Gostava de delimitar como entendo a «formação» e distingui-la do «trabalho de formação». «Formação» é “aquilo que aponta para um tipo de desenvolvimento humano, nomeadamente o de valores e de atitudes”, enquanto “«trabalho de formação» tem este desenvolvimento como objectivo” (Tenwolde 1986: 9). O *trabalho de formação* pode centrar-se no/a formador/a (hétero-formação), no/a formando/a (auto-formação) ou no grupo (co-formação) e é sempre um trabalho «sobre» a consciência dos/das participantes envolvidos no processo. O *trabalho de formação* consiste num “ultrapassar de contradições, passo por passo” (p.23) e encontra-se na interface entre a emancipação (política) e o crescimento espiritual. Crescimento espiritual entendido como “libertação de forças e potencialidades humanas” (p. 12). Trata-se de uma forma de educação que “não é apenas direccionada para o exterior, mas também para o interior” (p. 25).

“(...) gostava de caracterizar «desenvolvimento interior» como um alargar de fronteiras com as quais uma pessoa delimita a sua identidade. (...)

O percurso da vida significa um percurso de aprendizagem, que permite ultrapassar fronteiras e descobrir novos horizontes, tanto interiormente como exteriormente. (...)

Uma palavra antiga para ultrapassar barreiras é «transcendência». Transcendência que começa perto de casa e não deve forçosamente ser entendida como o último passo de um santo a caminho da sua espiritualidade. (...)

Uma verdadeira espiritualidade não tem nada a ver com uma fuga do mundo e é um meio, não para alienar a consciência mas para acordá-la. É o caminho directo para o conhecimento de, e a solidariedade com o mundo, uma chave de ouro para quebrar o domínio do «eu», uma terapia excepcional contra um coração de pedra” (Tenwolde 1986: 28-29).

Alguns dos ingredientes que podem garantir que o *trabalho de formação* não consista apenas em mais um curso a «ministrar», podem, a partir daqui, ser inventariados de seguinte forma:

- o desenvolvimento interior concebido como um alargar de fronteiras com as quais uma pessoa delimita a sua identidade;
- o percurso da vida considerado percurso de aprendizagem e descoberta de novos horizontes;
- uma verdadeira espiritualidade entendida não como fuga do mundo mas como meio para acordar a consciência e caminho directo para o conhecimento de, e a solidariedade com o mundo.

Implica um processo de «aprendizagem a partir da experiência», o único que dá abertura ao «processo de conscientização» e que permite garantir na prática uma aprendizagem “**com** e **contra** a experiência” (Canário 1997: 1). Isto é extremamente importante no *trabalho de formação* com mulheres. Porque, neste trabalho, a distinção entre as dimensões «com» e «contra» tem mais relevância ainda, por ter de se realizar, durante o processo de «subjectivação», uma dupla desidentificação com o «Eu-mesmo»: enquanto indivíduo-ser humano e indivíduo-ser mulher.

O método de conscientização segue em grandes linhas o modelo cíclico do «Processo de aprendizagem a partir da experiência» inspirado em Kolb, tendo como diferença principal a utilização do «desafio». Como veremos no capítulo III, um «desafio» consiste em material audiovisual ou textos e apresenta situações significativas ao grupo. Assim, os dois processos (o da «aprendizagem a partir da experiência» e o da «conscientização») sobrepõem-se, da seguinte forma:



Um *trabalho de formação* que tem como objectivo contribuir para a mudança social, é constituído por percursos múltiplos e nómadas (circulares) da palavra à acção e da acção à palavra. Numa praxis que se pretende que seja saber falar e agir para que algo de novo possa acontecer:

“A palavra é entendida, aqui, como palavra e acção: não é o termo que assinala arbitrariamente um pensamento que, por sua vez, discorre separado da existência. É significação produzida pela «praxis», palavra cuja discursividade flui da historicidade - palavra viva e dinâmica, não categoria inerte (...). Palavra que diz e transforma o mundo” (Freire 1972: 24).

Segundo Freire, e tão próximo ou talvez até sinónimo à Hannah Arendts *Action*, na «praxis» a acção e a reflexão são igualmente importantes, porque a palavra contém

“(...) duas dimensões: acção e reflexão, de tal forma solidárias, em uma interacção tão radical que, sacrificada, ainda que em parte, uma delas, se ressent, imediatamente, a outra. Não há palavra verdadeira que não seja praxis. Daí, que dizer a palavra verdadeira seja transformar o mundo” (Freire 1972: 111).

Aprender a dizer e aprender a recolocar a palavra «em campo», para que possa ser «agida», implica aprender a movermo-nos entre dois tipos de saber, sem sacrificar um em favor do outro. Trata-se de aprender a ultrapassar a abordagem dicotómica, que separa os saberes «narrativos» dos saberes «demonstrativos», que isola as duas «grandes modalidades do discurso» uma da outra. Esta «separação» estrutura quase sempre a organização do saber que é transmitido nos contextos de educação formal:

“l’une envoie au monde du mythe et de la croyance et l’autre au monde de la vérification, de l’expérimentation et de la démonstration” (Dufour 1996: 32).

“Le savoir narratif (...) mobilise un fonds infini de légendes, de contes, d’histoires, (...) qui ne cesse de se renouveler à mesure que les sujets se relaient au fil du temps dans l’exercice de parole” (p. 33).

“(...) le savoir narratif joue un rôle décisif dans la socialisation du sujet. (...) dans le savoir narratif, il n’y a pas de référent indépendant des sujets qui en parlent, pas de réalité extérieure de ce que l’on en dit, pas de distance entre le mot et la chose. (...) dans le savoir narratif, le monde dépend de la façon dont on en parle (...) je raconte à tu l’histoire qu’il tient de il” (p. 35).

«Eu» e «tu», ambos sujeitos num processo de conhecimento do objecto «il», enquanto

“(...) le savoir démonstratif implique une répétabilité des énoncés” (p. 37).

“Là ou le savoir narratif permettait de produire des savoirs multiples et uniques (...) le savoir démonstratif permet de produire des savoirs valides toujours et partout” (p. 40).

No *trabalho de formação* com adultos (e jovens), e numa perspectiva de *conscientização*, o saber narrativo que informa os momentos hermenêutico e crítico-analítico do processo andragógico, exige alternadamente uma implicação subjectiva e um distanciamento objectivo. No momento crítico-analítico, em que a realidade narrada é confrontada com factos e dados «repetíveis» do mundo que nos rodeia, o saber demonstrativo enriquece o saber narrativo. Enquanto não esquecemos, à luz do princípio de incerteza, que também os saberes «válidos em todo lado» sobre os factos e os dados são sempre provisórios, importa sublinhar que sem o saber narrativo, o saber demonstrativo ficaria fechado num mundo sem *sujeitos*. Para que o mundo possa continuar a existir, como o dizia o escritor Harry Mulisch, importa continuar a contar a *história* que existe atrás de cada coisa.

O saber demonstrativo e o saber narrativo constituem-se mutuamente, o que permite enriquecer a nossa experiência com outras «leituras» da

realidade (baseada em novos factos e dados). Só assim é que o processo que leva à consciência crítica pode ser entendido de uma forma «certa»:

“O que tentamos fazer no processo de conscientização não é atribuir à consciência um papel de criação total, mas reconhecer o mundo «dado», estático, como um mundo «dador», dinâmico.

Conscientização é antes de mais um acto de conhecimento. Implica a revelação gradual da realidade, na qual entro a pouco e pouco, penetrando a essência mais funda dos factos, que tenho diante de mim, como objectivos susceptíveis de serem conhecidos, até que, no termo do processo, eu possa descobrir a razão de ser desses factos.

A conscientização não pode basear-se numa consciência isolada do mundo; ela é a expressão do processo dialéctico entre consciência e mundo.

A conscientização destrói a convicção de que é no foro da consciência que se opera a transformação do mundo; torna claro que é no próprio mundo, na história e na prática vivida que o processo de transformação é real” (Freire 1971b).

Sendo a palavra «verdadeira», acção e reflexão (Freire), é preciso (aprender a) dizer a palavra para que ela possa transformar o mundo e realizar o aspecto pragmático do processo andragógico.

Multiplicar as palavras, entendidas como palavra e acção, para que as pessoas possam pronunciar o mundo e participar na sua transformação. É um trabalho que pretende que as pessoas possam crescer simultaneamente em liberdade, como em responsabilidade assumida:

“As pessoas só são livres na medida em que criem em si um referencial e ajam em função dele, movimentando-se no interior de um campo de forças dado. Daí o carácter obsoleto das ideologias e da adesão simplista a códigos formais” (Pintasilgo 1985: 229).

A emergência do sujeito: «un travail sur soi»

“L'autonomie du sujet n'est pas donnée aux individus, elle résulte d'un travail sur soi, d'un mélange de résistance et d'engagements, de solidarités et de conflits dans lesquels les acteurs construisent une capacité critique, une distance et une émotion qui n'appartiennent qu'à eux” (Dubet e Wieviorka, 1995: 10).

O sujeito do processo de aprendizagem, não é Sujeito no sentido de uma identidade já construída, mas sim um **Sujeito** que se apresenta a si próprio e aos outros **como um trabalho**. Um trabalho que consiste num movimento do/a formando/a, enquanto actor/a social, sobre si-próprio/a,

e sobre o mundo que o/a rodeia, e em que tenta (re-)construir a sua experiência, dando-lhe sentido. Assim, torna-se também autor/a da sua vida, vida que sabe projectar e fazer acontecer “sentindo, pensando, agindo, sonhando, viajando”, amando também o conhecimento para poder “ler o mundo” e intervir de uma forma lúcida e eficaz.

Sendo a construção da autonomia um processo de trabalho sobre si, o *trabalho de formação* consiste em proporcionar pistas para que a *viagem* feita de percursos se possa realizar, seguindo tantos *sentidos* (no sentido de rumo) quanto as pessoas para os traçar.

O grupo em formação constitui o meio em que é possível experimentar esta autonomia, que é sempre uma autonomia «inacabada», em construção.

São quatro os caminhos conducentes à autonomia pessoal (Cardoso 1996: 73):

1. Segurança de atitudes no plano socioafectivo (segurança, confiança, auto-estima, auto-imagem);
2. Competências intelectuais (sentido crítico, reflexão, problematização);
3. Consciência crítica dos interesses e valores;
4. Conhecimento das capacidades e aptidões próprias.

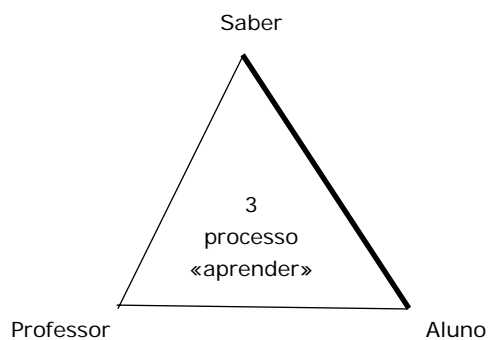
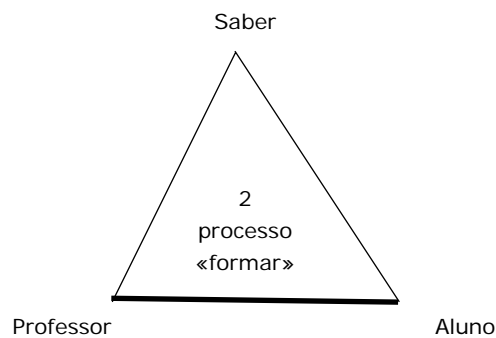
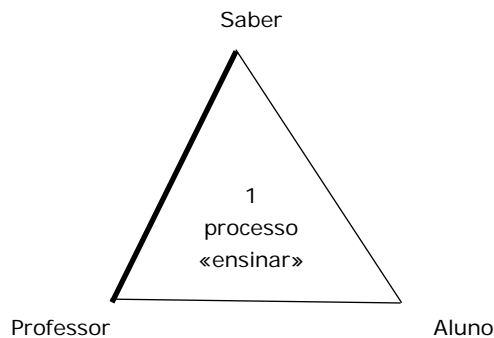
Os autores referem que a autonomia pessoal é a base para a “liberdade intelectual e moral” e para a “realização individual e social gratificantes” (p.73). Penso que estes “percursos para a autonomia” oferecem uma estrutura de base, tanto para a prática pedagógica com crianças e jovens, como para a prática andragógica com adultos. Permite um «*travail sur soi*», tanto da parte dos educandos e formandos, como da parte dos educadores, professores, formadores e animadores.

É preciso entrar em contacto com o pensamento de Edgar Morin para entender que a autonomia é a capacidade de gerir «dependências»

“ (...) l'idée d'autonomie inséparable de l'idée d'auto-organisation. L'autonomie dont je parle n'est plus une liberté absolue, mais une autonomie qui dépend de son environnement tant biologique, culturel que social. Un être vivant, pour être autonome, travaille, dépense de l'énergie, et doit évidemment se nourrir en énergie dans son milieu. Ainsi son autonomie est dépendante d'un milieu. Nous autres, êtres culturels et sociaux, nous ne pouvons être autonomes qu'à partir d'une dépendance originelle à l'égard d'une culture, d'un langage, d'un savoir. L'autonomie est possible non pas en termes absolus mais en termes relationnels et relatifs” (Morin 1995: 48).

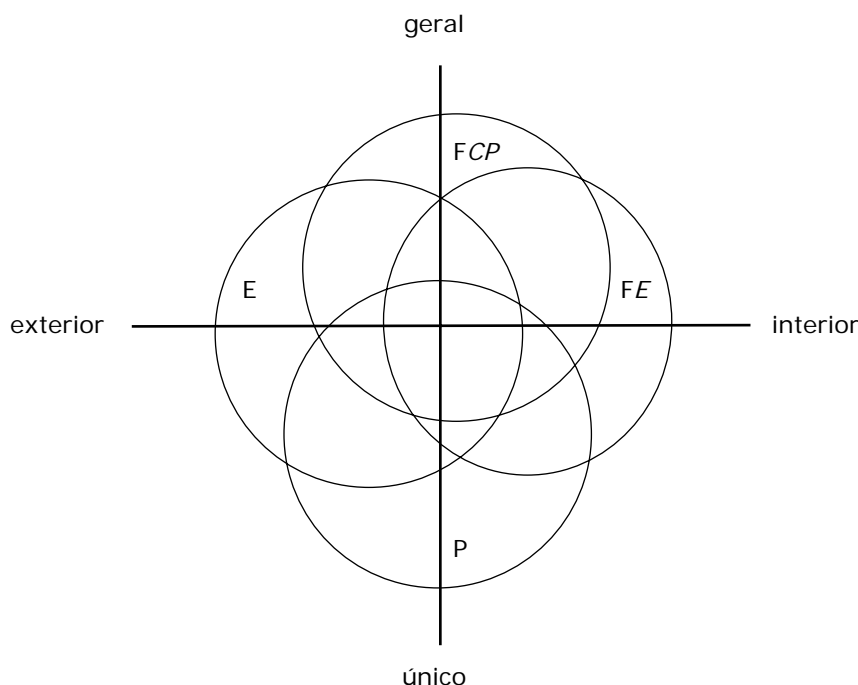
Trata-se de um Sujeito que sabe que emerge de um contexto e que sabe, por isso, que a sua autonomia depende da sua capacidade de gerir as suas dependências. Assim, a autonomia não é independência, nem liberdade absoluta, mas sim a capacidade de gerir as múltiplas dependências do meio em que o Sujeito se movimenta. É uma autonomia que se traduz numa interdependência, resultado do trabalho do Sujeito sobre si-próprio. Implica empenhamentos solidários e construção de uma consciência crítica.

**O TRIÂNGULO PEDAGÓGICO (segundo Houssaye) ou:
COMO COMPREENDER A SITUAÇÃO PEDAGÓGICA**

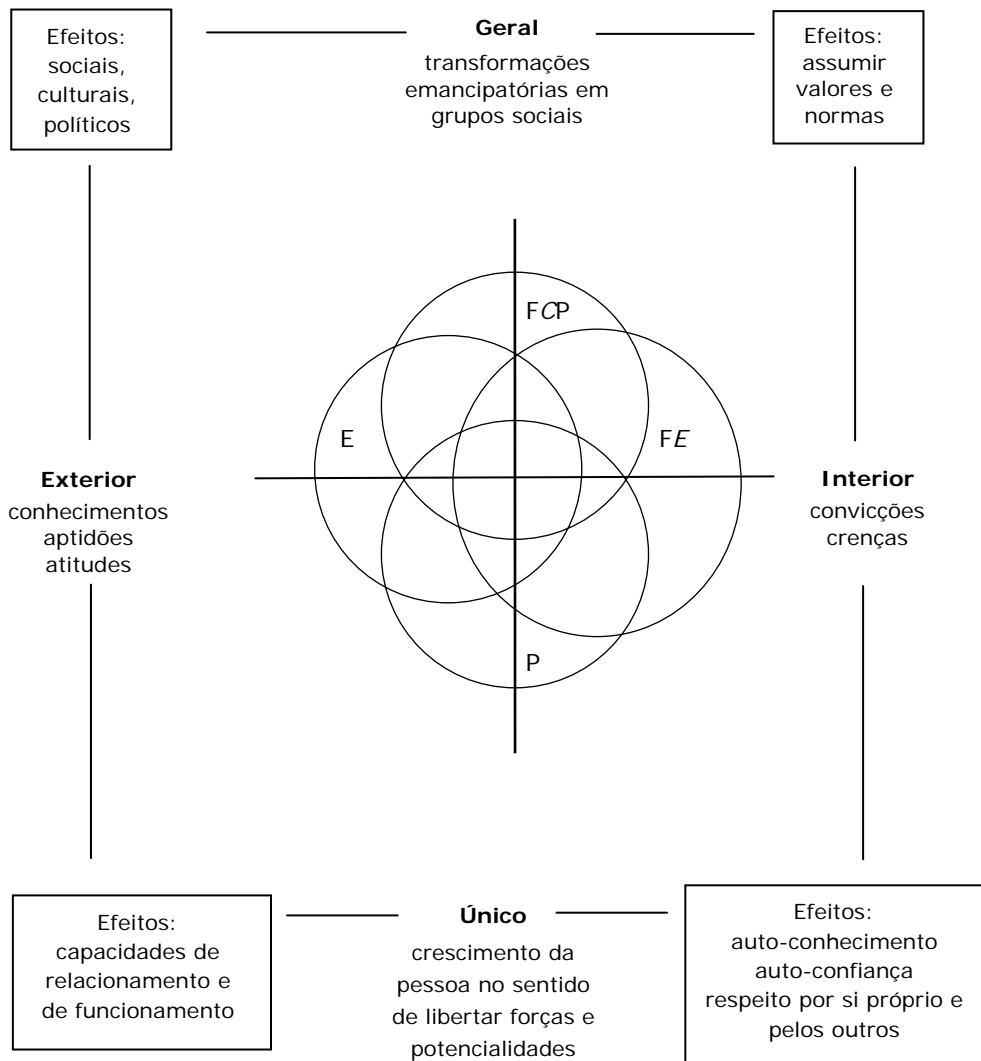


A realização do percurso para a autonomia pessoal baseia-se no conceito de «emancipação» como uma «norma de acção». É preciso *action, falar e agir*, no sentido da definição de Hannah Arendt, para que o Sujeito se possa emancipar.

Tenwolde (1986) coloca os contextos em que se realizam processos educativos em duas dimensões, criando quatro contextos em que se realiza *trabalho de formação*: Ensino (E), Formação cultural e política (FCP), Formação espiritual (FE) e Psicoterapia (P):



O interessante deste esquema é que os contextos se sobrepõem parcialmente e que nenhum deles se situa dentro das fronteiras de um dos quadrantes. Definindo o conteúdo dos pólos e os objectivos a realizar em cada quadrante (→ *efeitos*), podemos constatar que, 1.) em cada contexto, podemos encontrar, embora em proporções não iguais, os processos «ensinar», «formar» e «aprender», que, 2.) em cada contexto, é prestada atenção à pessoa como ser único e ao grupo em geral e que, 3.) em cada contexto, há espaço para mudanças interiores e exteriores. Assim, o esquema completa-se da seguinte forma:



C. O processo de conscientização na prática*

Adaptação do texto: KONING, Marijke de (1986). "Da palavra à acção: história de um processo de conscientização de mulheres". *In: Análise Social, n.º 92-93*.

1. Coordenadas básicas do processo de conscientização

O processo de conscientização consiste em várias fases que incluem a investigação temática, a devolução ao grupo da situação identificada sob forma de «desafio», seguida pela descodificação e por fim pela acção transformadora desta situação (GRAAL: 1982).

Sendo a conscientização o processo que leva o indivíduo de um estado de consciência ingénuo (acrítica, submissa) a um estado cada vez mais avançado de consciência crítica activa, ela é uma acto eminentemente cultural, pela dialéctica que o sujeito estabelece com a situação, numa recíproca transformação permanente.

São coordenadas básicas deste processo:

- Ter como sujeitos todas as pessoas nele envolvidas, incluindo os/as animadores/as exteriores à situação e ao meio;
- Não partir de concepções fixadas a priori, deixando em aberto os resultados a atingir;
- Considerar a tomada de consciência como um resultado da relação dos sujeitos com o mundo e, conseqüentemente como um processo inacabado;
- Considerar que cada novo nível de consciência se realiza «por» e «na acção », e nunca fora dela;
- Ter como fundamental que a acção é determinada por sujeitos-concretos-numa-situação-concreta.

2. As fases do processo de conscientização

A alteração da situação das mulheres e dos homens numa perspectiva de igualdade de oportunidades, pressupõe uma pedagogia participativa desde o princípio e com todas as suas conseqüências. Globalmente designada como «processo de conscientização», esta pedagogia desdobra-se em três fases:

- A - Recolha do universo temático (do grupo/população em causa);
- B - Devolução (ao grupo) da situação identificada;
- C - Acção transformadora da situação.

Estas fases constituem uma unidade, que recomeça sempre de novo, procurando atingir de cada vez níveis mais profundos.

A – Recolha do universo temático

Durante todo o processo de conscientização realiza-se a investigação temática das situações existenciais dos participantes no processo.

Pode haver diferentes momentos na investigação temática:

- Investigação temática ampla à volta do grupo social sobre o qual recai a acção (antes de delinear o projecto de formação);
- Investigação temática abrangendo já futuros participantes no processo (antes de iniciar o trabalho de formação);
- Investigação temática com os/as participantes durante as reuniões de grupo em que os temas geram outros temas.

B – Devolução da situação identificada

A segunda fase do método consiste em analisar a situação que o grupo vive, de forma que, compreendendo-a, possa transformá-la.

Desdobramos esta segunda etapa em dois momentos distintos: codificação e descodificação.

A **codificação** consiste em tornar objectiva uma situação comum aos participantes do grupo, mas que é vivida individual e isoladamente por cada pessoa. A objectivação faz-se a partir de «**situações-desafio**», ou seja, situações particularmente significativas relativamente aos interesses do grupo. Os «desafios» podem ser apresentados através de diapositivos, textos, cartazes, contos, textos dramatizados, etc.

Na elaboração dos “desafios” é preciso ter em conta determinadas **regras**:

- Focar um aspecto importante do grupo a que se dirige;
- Mostrar pessoas em situação (e não fora de uma situação, nem meros objectos);
- Procurar apresentar uma situação (pessoas em situação) imediatamente reconhecível (não tão diferente da experiência do grupo que este não se reconheça nela);
- Evitar, não obstante, que essa situação seja tão próxima que iniba ou impeça a sua desmontagem;

- Focar só um aspecto de cada vez;
- Não introduzir muitos elementos;
- Não apresentar conceitos abstractos.

A codificação é um trabalho da responsabilidade dos/das formadores/as. É sua finalidade criar um meio para objectivar a situação a analisar. Para isso precisa de conseguir distanciá-la das pessoas que a vivem, de forma a ser «observável» e passível de análise no momento seguinte.

A **descodificação** da situação vivida faz-se através da apresentação do desafio ao grupo, seguida da discussão que esse desafio suscita. O/a formador/a tem um papel activo na discussão, pondo questões que ajudem na análise crítica da situação apresentada. Ele/Ela tem uma visão do mundo e a sua intervenção nunca pode nem deve ser neutra.

A descodificação inclui os seguintes **momentos**:

- Descrição em conjunto do desafio («o que viram?»);
- Passagem para a realidade do grupo, partilhando experiências pessoais associados ao desafio apresentado, («o que tem esta situação a ver com a nossa vida?»);
- Colectivização de experiências individuais e descoberta do que há em comum («quem já passou por uma experiência parecida?»);
- Análise das causas («porque acontecem estas coisas?»);
- Fornecimento (troca) de informação;
- Procura de formas de passagem à prática com o objectivo de mudar as situações discutidas nas reuniões («o que podemos fazer para mudar esta situação?»).

C – Acção transformadora

A **passagem à prática** é um processo fundamental no processo de conscientização. É quando a palavra, a reflexão, a análise, a compreensão crítica se tornam acto que a transformação começa a ser real.

As alterações introduzidas na prática quotidiana são as possíveis em cada momento do processo, dependendo em absoluto dos sujeitos envolvidos e das condições circundantes. A partir de qualquer alteração introduzida, o processo encaminha-se para uma nova fase, desenrolando-se em espiral, a que corresponde de cada vez um patamar mais elevado de consciência praticada.

3. Modelo e realidade

O modelo de processo de conscientização é um modelo cíclico, isto é, sem um princípio nem um fim claramente demarcados, o que implica que um grupo pode entrar em qualquer fase deste processo. A realidade não é tão organizada como um modelo esquemático e há grupos que não seguem a ordem lógica do esquema.

Assim, um grupo pode começar a partir de uma acção, um outro com reuniões sobre um assunto de interesse ou com a discussão de um tema, um terceiro com uma reunião de sensibilização que confronta o grupo com diferentes aspectos da realidade.

Durante a descodificação analisa-se o porquê das situações apresentadas nos desafios. As situações são assim problematizadas. Daí este método ser conhecido também por método problematizante.

4. O Diálogo no processo da conscientização

O dialogo

“é este encontro dos homens, mediatizados pelo mundo, para pronunciar-lo, não se esgotando, portanto, na relação eu-tu. (...)”

Se é dizendo a palavra com que, «pronunciando» o mundo, os homens o transformam, o diálogo se impõe como caminho pelo qual os homens ganham significação enquanto homens.

Por isto, o diálogo é uma exigência existencial . (...)”

Não é também discussão guerreira, polémica, entre sujeitos que não aspiram a comprometer-se com a pronúncia do mundo, nem buscar a verdade, mas com impor a sua.

Porque é encontro de homens que pronunciam o mundo, não deve ser doação do pronunciar de uns a outros. É um acto de criação (Freire1972: 113 - 114).

A educação «autêntica»

“não se faz de «A» para «B» ou de «A» sobre «B», mas de «A» com «B», mediatizados pelo mundo.

“Somente o diálogo, que implica um pensar crítico, é capaz, também, de gerá-lo.

Sem ele, não há comunicação e sem esta não há verdadeira educação” (Freire 1972: 119-120).

Assim, em todos os contextos educativos, a concepção «acumulativa» ou «bancária» da educação é incompatível com o «método» problematizante desenvolvido por Freire. Porque numa «concepção bancária da educação “o professor fala da realidade como se esta não tivesse movimento” e “em vez de comunicar, o professor dá comunicados que os alunos recebem pacientemente, aprendem e repetem” e “jamais proporá aos alunos considerar a realidade de uma maneira crítica” (Freire 1971, 1977: 94-95).

5. «Histórias» (de mulheres) exigindo espaço

“Cada palavra de alguma importância é potencialmente o ponto de intersecção de um número infinito de histórias. (...) Este facto demonstra a riqueza da língua (...) mas também uma fonte inesgotável de incompreensão, de mistificação de manipulação. (...) a história surge sempre num contexto social e cultural. Isto significa que paralelamente a uma determinada história existem outras histórias, nas quais a função da primeira é analisada criticamente no seu contexto.” (Nijk 1978:115 e 180)

Uso o conceito «história» para dois tipos de história: «Histórias» de pessoas que narram experiências individuais; «Histórias» com as quais determinados colectivos (grupos, instituições, países, culturas) «interpretam, desde as suas origens, a sua existência e encontram e reforçam a sua identidade».

Ter espaço para contar a sua «história» é extremamente importante num processo de conscientização. O momento de partilha de experiências durante a descodificação muitas vezes não é suficiente. Por isso é importante distinguir metodologicamente esta necessidade de espaço para as suas «histórias».

A «disciplina» da descodificação à luz das «histórias»

Na prática de educação de adultos (andragogia) há três aspectos distintos e igualmente importantes:

- Um aspecto hermenêutico: durante o processo andragógico a pessoa é ajudada e estimulada a contar a sua «história» e a formular e a reconhecer as suas intenções.
- Um aspecto crítico-analítico: o/a andragogo/a (educador/a de adultos), faz perguntas que projectam a «história» no quadro da realidade da pessoa ou do grupo. Interessa descobrir se a «história» exprime a realidade vivida, se a palavra e o acto convergem numa

praxis consciente ou se – pelo contrário – a «história» tem a função de ocultar uma outra «história», mais fundamental, talvez mais dolorosa, ou então se a «história» é condicionada pela ideologia ou «histórias» dominantes. Um exemplo deste tipo de «histórias» é a da «mulher que tem mais jeito para realizar o trabalho doméstico».

- um aspecto pragmático: o/a andragogo/a estimula a pessoa ao nível da capacidade de agir. É o momento da formulação de alternativas, do tentar encontrar caminhos futuros. É o momento de decidir como continuar.

Os três aspectos são extremamente interligados e estabelecem entre si uma interacção constante. Porque «saber o que se quer não conduz a nada enquanto não se torna claro como agir». Como também a capacidade de agir depende da capacidade de formular crítica e conscientemente um objectivo. Noutros termos: depende da capacidade de contar versões críticas das «histórias» dominantes.

Comparando a fase da descodificação do «método problematizante» com as ideias acima referidas e confrontando os aspectos teóricos da metodologia com a sua aplicação na prática chegamos à seguinte conclusão: as vezes, o momento de «troca de experiências» não deixa espaço suficiente para as «histórias», sendo este momento parte do «programa vasto» que constitui uma reunião de descodificação, uma reunião em que se apresenta e analisa uma situação existencial. Só conseguimos devolver a situação codificada ao grupo percorrendo as etapas todas da descodificação.

Surgindo uma ou mais «histórias» ligadas ao desafio apresentado, o/a formador/a tem de fazer uma opção entre manter a «disciplina» do processo de descodificação e deixar espaço para as «histórias»; entre investir mais no aspecto crítico-analítico e investir antes no aspecto hermenêutico. Parece-me extremamente importante distinguir metodologicamente este «espaço para contar histórias», não o entendendo como um desvio do método inicialmente escolhido. Cabe ao/à formador/a ser «termómetro» do grupo, no sentido de medir se as «histórias» que vão surgindo funcionam como «desafio» ou se trata de mera «tagarelice», transmitindo aos participantes um sentimento final de insatisfação.

Glossário

a importância de falar do mesmo

Introdução

Tal como qualquer outra área do conhecimento, também a que se ocupa da igualdade de homens e mulheres desenvolveu conceitos e fixou definições comuns.

Como a experiência evidencia, a clareza é, neste âmbito, particularmente importante para que possamos falar do mesmo. Exemplo flagrante do risco de confusão para a própria compreensão da essência do que se trata, é o facto de frequentemente se empregar o vocábulo 'diferença' umas vezes como sinónimo de 'desigualdade', no sentido de hierarquização que prejudica o que se encontra em posição de inferioridade, outras vezes para designar apenas a 'dissemelhança' entre homens e mulheres.

Por outro lado, relacionar e contextualizar os conceitos é fundamental para quem se pretende iniciar nesta área ou sobre ela aprofundar os seus conhecimentos. Em muitos casos, a contextualização exigirá sessões de formação autónomas que permitam a formandos e formandas tomar consciência das situações do dia a dia que melhor lhe permitirão compreender, designadamente, os estereótipos que mantêm e reproduzem a desigualdade entre mulheres e homens.

A natureza transversal desta matéria e a conseqüente necessidade da sua utilização ao longo de toda a formação, levou a que se incluisse no Manual sob a forma de Glossário.

O presente Glossário obedece à seguinte estrutura:

- indicação e agrupamento dos conceitos chave por áreas temáticas;
- diferente desenvolvimento dos conceitos e da sua inter-relação, em função da respectiva complexidade ou da vantagem de maior aprofundamento para o domínio de aspectos técnicos considerados basilares;
- ordenamento das áreas temáticas partindo do geral para o particular, como segue:
 - A - Sexo, Género, Estereótipos e Papéis sociais de género
 - B – Igualdade, Desigualdade e Diferença
 - C – Participação equilibrada das mulheres e dos homens no trabalho, no emprego e na vida familiar
 - D – Participação equilibrada das mulheres e dos homens no poder político
 - E Políticas e estratégias para a igualdade das mulheres e dos homens em todas as esferas da vida

- inclusão de sugestões de planos de sessão, de actividades e de exercícios relativamente a conceitos para cuja compreensão sejam importantes;

A - Sexo, género, estereótipos e papéis sociais de género

Conceitos chave:

- *Sexo*
- *Género*
- *Estereótipos*
- *Estereótipos de género*
- *Representações sociais*
- *Papéis sociais de género*
- *Feminismo*

O conceito de **sexo** traduz o conjunto de características biológicas que distinguem os homens e as mulheres.

O conceito de **género** refere-se às representações (conjunto de crenças e ideias feitas) em torno do *sexo* que são geradas em sociedade. Sendo certo que, de acordo com as “leis da natureza”, os sexos desempenham funções diferentes na reprodução da espécie, aquelas representações vão, todavia, muito para além deste aspecto e estão fortemente enraizadas na cultura das sociedades. As razões para isso prendem-se com o facto da construção das sociedades modernas ter sido marcada, desde o início, pela extensão das representações sobre as diferenças entre os sexos a todas as esferas da vida em sociedade. Assim podemos dividi-las em razões de ordem a) histórica, b) sociológica e c) psicossociológica.

- Ao nível da relação entre o *Estado* e os cidadãos, os homens (da classe dominante, note-se) serviram de modelo para a ideia de indivíduo livre, autónomo, responsável e, conseqüentemente, sujeito de direitos. O conceito de *cidadania* foi, deste modo, contaminado pelos atributos da *masculinidade* (a não confundir com sexo masculino, já que outros homens foram também excluídos da cidadania), tendo as *mulheres* acesso aos direitos, apenas em razão do seu estatuto na família, como *mães e esposas*.
- Ao nível da *organização do trabalho*, estabeleceu-se uma divisão sexual de acordo com a qual aos homens cabiam as *funções*

produtivas (criação de riqueza, de conhecimentos), desempenhadas no espaço público, e às mulheres as *funções reprodutivas*. Note-se que, de acordo com esta lógica, a criação de pessoas não constitui riqueza, nem exige conhecimentos. Assim, a contaminação da masculinidade estendeu-se também aos conceitos de trabalho e de produção de riqueza.

- c) O desenvolvimento das *ciências* sociais (em particular) que acompanhou a construção da modernidade, foi, também ele, marcado pela “masculinização” do *sujeito histórico e social*, acentuando a *alteridade das mulheres* (como dizia Simone de Beauvoir, em 1949, n’ *O Segundo Sexo*), ou seja, a visão das mulheres como *colectivo diferente*. A difusão dos conhecimentos científicos na sociedade tornou as diferenças entre homens e mulheres “reais” e “verdadeiras” – as pessoas acham que elas existem de facto – e reforçou a incorporação das diferenças na identidade dos indivíduos – as pessoas acham que elas “fazem sentido” para si próprias.

Quando consideramos a forma como se estabelecem as diferenças entre os sexos verifica-se, no entanto, que a *diferença* feminina se estende ao *colectivo das mulheres* (sejam elas ricas ou pobres, estéreis ou férteis, elas serão vistas sobretudo como mães e socialmente dependentes) enquanto que os homens, pelo contrário, podem ser vistos como diferentes entre si (por razões de classe, de cor da pele, de nacionalidade, etc.). Por isso, também, a *feminilidade* (significados associados ao sexo feminino) é *mais normativa, para as mulheres*, do que a masculinidade é para os homens, delimitando os contextos que são “próprios” às mulheres (a casa, a esfera privada, etc.) e recordando-lhes constantemente “como devem comportar-se” para “serem femininas”.

Exemplos: um homem político que exprime sentimentos em público, ou se refere à sua família não passa a ser visto como “feminino”, podendo mesmo ganhar popularidade, do mesmo modo que um enfermeiro continua a ser visto como um “profissional”, apesar de trabalhar numa profissão dita feminina

Esta *diferença*, na forma de construir as diferenças entre os sexos, constitui a principal base da *discriminação das mulheres*, em geral, e no trabalho e no emprego, em particular.

Exemplos: uma jovem diplomada, candidata a um emprego, será tendencialmente vista como “menos interessante”, para o empregador, na medida em que se espera que ela venha a ter filhos e a assumir a sua “função” na família;

na promoção para um lugar de chefia uma mulher poderá vir a ser prejudicada, porque se espera que ela não tenha competências para o exercício da autoridade (visto que as competências “femininas” se situam no plano das relações interpessoais), mas se, pelo contrário, ela manifestar claramente essas competências, também será preterida porque será vista como uma mulher “masculina”, ou seja, uma figura antipática aos olhos dos outros; finalmente, se esta mulher assumir a função estará submetida à dupla exigência (muito particularmente por parte dos subordinados) de exercer a necessária autoridade e de “ser simpática”, o que não se coloca, no caso dos homens, de quem se espera uma competência “natural” para o exercício da autoridade que remete para segundo plano as competências de ordem relacional .

As dificuldades na abordagem das desigualdades com base no sexo, que ainda hoje se sentem, resultam de três tipos de obstáculos:

- a ideologia de *género está presente em todas as instâncias da vida em sociedade*: na vida privada, como na esfera pública, no plano político, como no económico, no modo de ser e de se comportar de cada um e de cada uma;
- as *peçoas*, homens e mulheres, *acreditam* que as diferenças entre os sexos *são reais e verdadeiras*;
- uma vez que a *diferença feminina é vista como colectiva e ligada a determinações de ordem natural, a mudança nas relações entre homens e mulheres é sentida como uma ameaça*, no plano das relações interpessoais (no casal, por exemplo), mas também ao nível da própria ordem social.

Na maior parte dos países desenvolvidos verificaram-se grandes mudanças nos últimos anos, nos planos sócio-cultural, demográfico, económico e político, que obrigaram a rever alguns dos pressupostos sobre os quais assentou a construção da modernidade, em particular o das *diferenças entre os sexos*.

- No *plano sócio-cultural* verificou-se um aumento do protagonismo da sociedade civil face ao Estado, a que não é alheio o aumento constante do nível de educação, ao longo do século XX (inclusive o das mulheres, embora com algum atraso), tendo-se assistido, mais recentemente, a uma crescente consciência e preocupação com as questões do ambiente, dos direitos humanos, da igualdade, da justiça e da democracia; no que diz respeito às mulheres o movimento feminista veio mostrar a emergência de novos obstáculos, cada vez que se verificava um avanço nos seus direitos e oportunidades;

- No *plano demográfico* verificou-se um aumento da idade média da população em resultado do efeito combinado do aumento da esperança de vida e da baixa da natalidade;
- No *plano económico* verificou-se uma participação crescente das mulheres no mercado de trabalho, a globalização da economia e a emergência de novas formas de organização do trabalho, ao mesmo tempo que a ideia de crescimento foi substituída pela de desenvolvimento sustentável.
- No *plano político*, o fim do conflito entre o ocidente e o leste tornou mais visíveis as contradições das democracias, o que facilitou a emergência do debate sobre o aperfeiçoamento da democracia.

No que diz respeito a Portugal, todas estas mudanças tiveram lugar num contexto onde persistem factores de subdesenvolvimento como o baixo nível de educação da população (elevadas taxas de analfabetismo e de iliteracia).

É por isso que a promoção da igualdade entre homens e mulheres é um dos domínios onde mais se fazem sentir as contradições entre a modernidade e o tradicionalismo da sociedade portuguesa. A acção neste domínio reveste-se, portanto, da maior importância pelos efeitos multiplicadores que irá ter ao nível do desenvolvimento sustentável, do aperfeiçoamento da democracia e das condições de vida das pessoas.

Neste contexto importa ainda ter presente o conceito de representações sociais e de estereótipos. Os estereótipos são imagens colectivas partilhadas por determinado grupo em relação a outro grupo, ou a si próprio, que caracterizam o objecto estereotipado com traços, atitudes e comportamentos fixos e imutáveis atribuindo-lhe valores. Trata-se de representações de pessoas ou ideias, mais ou menos desligadas da sua realidade objectiva, com relativa estabilidade ou rigidez. Designa a relação que se estabelece entre a pertença a um grupo social e a posse de determinadas características ou atributos, pelo simples facto de pertencer a esse grupo. Corresponde a uma medida de economia na percepção da realidade: a informação objectiva do real é filtrada por uma imagem organizada, normalmente em torno de elementos simbólicos simples, como conjunto de crenças.

Os **estereótipos de género** são as representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres *devem ser* (traços de género) e *fazer* (papéis de género). Papéis e traços estão ligados e normalmente hierarquizados, ou seja, os ditos traços "femininos" - *a mulher é mais carinhosa e frágil* - são menos valorizados socialmente que os "masculinos" - *o homem é forte e racional*.

O *processo de estereotipia* é geralmente inconsciente e dificilmente reconhecido por parte dos indivíduos. A estereotipia recorre à

generalização, reforça a carga subjectiva e pode manifestar-se sobre a forma de preconceito.

O estereótipo é a base e suporta a formação de preconceitos pois exerce influência na percepção social, nos julgamentos e comportamentos. O preconceito pressupõe juízo de valores e a sua hierarquização: diz se é bom ou mau e que x é superior a y.

As **representações sociais** são crenças expressas em discursos homogêneos que permitem constatar o modo como os grupos constroem os seus quadros conceptuais e como estes reflectem o grupo. Há grande variedade de representações sociais, desde as que são partilhadas por toda a sociedade até às que são partilhadas por sub-sistemas.

Os *papéis sociais* são comportamentos e atitudes (e não apenas imagens) influenciados pelos estereótipos. Papel social é o conjunto de comportamentos e atitudes que um indivíduo apresenta e que resultam da sua socialização e do seu estatuto e da sua posição social. Corresponde às expectativas de um indivíduo para com a sociedade e da sociedade em relação ao indivíduo

Os **papéis sociais** designam-se **de género** ou **em função do género** quando são específicos e desiguais para homens e para mulheres pelo simples facto de o serem. Muitas pessoas consideram que às mulheres 'cabe' o papel social específico dos cuidados da casa e da família – a actuação no espaço privado – e que aos homens 'cabe' o papel social específico de sustentar a família e de contribuir para a organização da vida em sociedade – a actuação no espaço público. A divisão sexual do trabalho socialmente útil em remunerado – para os homens - e não remunerado – para as mulheres decore desta visão.

Actualmente, a lógica dos papéis sociais de género é incompatível com o reconhecimento dos direitos humanos e com os Estados de direito democráticos, dado que as duas metades da humanidade – os homens e as mulheres – têm direitos e responsabilidades iguais, tanto no espaço público como no espaço privado.

Feminismo/feminismos - correntes de pensamento e de acção que podem ser diferentes quanto à análise da situação e estratégia a adoptar, mas que têm como principal objectivo garantir o exercício dos direitos humanos das mulheres.

Não é o oposto de **machismo**, que se traduz no pensamento, atitude e comportamento que toma como verdade a superioridade dos homens sobre as mulheres, a separação radical de funções e a inevitabilidade da organização social baseada na assimetria de poder e em papéis sociais específicos de género na esfera pública e privada.

B – Igualdade, Diferença e Desigualdade

Conceitos chave

- *Diferença de sexo*
- *Diferença de género*
- *Igualdade de género*
- *Desigualdade de género*
- *Discriminação em função do sexo ou do género*

Diferença de sexo - características biológicas que distinguem os homens e as mulheres

Diferença de género – reconhecimento da existência de valores constitutivos da identidade feminina e da identidade masculina com igual valor que devem estar presentes e manifestar-se em igualdade em todas as esferas e dimensões da vida.

Igualdade de género – a igualdade entre as mulheres e os homens corresponde à ausência de assimetrias entre umas e outros em todos os indicadores relativos à organização social, ao exercício de direitos e de responsabilidades, à autonomia individual e ao bem-estar.

É inerente ao facto de homens e mulheres constituírem as duas metades da humanidade.

Pressupõe o reconhecimento do igual valor social das mulheres e dos homens e do respectivo estatuto na sociedade.

Implica a participação equilibrada de homens e mulheres em todas as esferas da vida, incluindo a participação económica, política, social e na vida familiar, sem interditos nem barreiras em razão do sexo.

Este conceito sublinha a liberdade que todos os seres humanos têm de desenvolver as suas capacidades e de fazer as suas escolhas sem as limitações impostas pelos papéis sociais de género e considera, valoriza e trata os comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens de igual forma.

Desigualdade de género - direitos, estatuto 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.

Discriminação em função do sexo ou do género – Prejuízo de qualquer natureza decorrente de normas jurídicas, práticas sociais ou comportamentos individuais que é sofrido por uma pessoa em função do sexo ou em função do género

C – Participação equilibrada das mulheres e dos homens no trabalho, no emprego e na vida familiar

1 – Trabalho e Emprego

Conceitos chave

- *Discriminação directa no trabalho e no emprego*
- *Discriminação indirecta no trabalho e no emprego*
- *Repartição do ónus da prova*
- *Segregação horizontal do mercado de trabalho*
- *Segregação vertical do mercado de trabalho*
- *Salário igual para trabalho de igual valor*
- *'Gap' ou assimetria salarial*
- *Diagnóstico da igualdade profissional*
- *Acompanhamento e avaliação dos progressos*
- *Acções positivas específicas*
- *Promoção da participação equilibrada nos processos de decisão*

Discriminação directa no trabalho e no emprego - normas ou práticas que directamente produzem um tratamento desigual e desfavorável a uma pessoa em função do sexo.

Trata-se de toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho (*al. a) do artº 2º do Decreto-lei n.º 392/79, de 20 de Setembro*).

Discriminação indirecta no trabalho e no emprego - medidas, práticas ou critérios que, sendo formal ou aparentemente neutros, produzem resultados desiguais nos homens e nas mulheres, ou prejudicam de modo desproporcionado os indivíduos de um dos sexos, nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar, não sendo justificados objectivamente por qualquer razão ou condição necessária

não relacionada com o sexo (*art.º 2º da Lei n. 105/97, de 13 de Setembro*).

Repartição do ónus da prova - partilha entre as partes (queixosa/o e acusada/o) da responsabilidade de provar a existência de discriminação em função do sexo. *Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro, art. 5º*

Segregação horizontal do mercado de trabalho – concentração de mulheres e/ou homens em diferentes tipos de actividade, ficando as mulheres confinadas a um leque mais apertado de sectores ou profissões.

Segregação vertical do mercado de trabalho – concentração de mulheres e/ou homens nos níveis mais baixos da hierarquia profissional.

Salário igual para trabalho de igual valor – O direito à retribuição do trabalho é estabelecido na Constituição da República Portuguesa de acordo com um princípio de igualdade - para trabalho igual salário igual - segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado.

De acordo com este princípio não podem ser fixados salários diferentes para trabalhadores/as que produzem trabalho que deva ser considerado igual segundo aqueles critérios.

A legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no desenvolvimento deste princípio, consagra o direito à igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade patronal.

A igualdade de retribuição implica que as diferenças salariais que ocorram entre homens e mulheres devem ser objectivamente justificadas, isto é, devem assentar em critérios objectivos de atribuição, comuns a homens e a mulheres.

As diferenças salariais entre mulheres e homens que não resultem da aplicação de critérios objectivos de atribuição, violam o princípio da igualdade de retribuição configurando, deste modo, situações de discriminação baseada no sexo.

'Gap' ou assimetria salarial – desigualdade salarial média entre mulheres e homens. Pode referir-se à remuneração média mensal de base ou ao ganho médio.

A remuneração inclui a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie.

O ganho inclui todas as prestações, designadamente, prémios de produtividade, comissões de vendas, ajudas de custo, subsídios de transporte, abonos para falhas, retribuição por trabalho nocturno, suplementar, trabalho em dia normal, dia feriado, dia de descanso semanal, e trabalho em dia feriado, subsídios de turno, subsídios de alimentação, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros.

Assédio sexual no local de trabalho – qualquer comportamento ou manifestação de natureza sexual ou outro comportamento com base no sexo, de tipo físico, verbal ou não verbal, não desejado pela pessoa a que se dirige, que, por palavras, gestos ou acções, afectem a dignidade das mulheres ou dos homens no local de trabalho, seja este comportamento de superiores hierárquicos ou de colegas.

Trata-se de uma quebra do dever de respeito pela dignidade dos homens e das mulheres no trabalho.

O regime jurídico aplicável é o seguinte:

Direito Comunitário - O art.º 1 n.º 1 da Directiva do Conselho 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, prevê “a realização nos Estados-membros do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego,... assim como às condições de trabalho...”.

Código de Conduta anexo à Recomendação da Comissão relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho de 27-11-91 (92/131/CEE)

Direito Convencional - O artigo 8.º da Convenção de Salvaguarda dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais estatui que qualquer pessoa tem direito ao respeito pela sua vida privada e familiar.

Direito Português - A legislação nacional enquadra esta matéria no âmbito de diversos ramos de direito. Assim:

O Direito Constitucional, através do n.º 1 do art.º 13.º da Constituição, consagra que todos os cidadãos têm a mesma dignidade e são iguais perante a lei.

O Direito do Trabalho estabelece que é dever da entidade patronal o de respeitar o trabalhador bem como o de lhe proporcionar boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral. (art.º 19.º alíneas a) e c) da Lei dos Contratos Colectivos de Trabalho)

Na perspectiva do Direito Civil (art.º 70.º Código Civil) e estando em causa uma relação laboral, detalhe para a responsabilidade civil por lesão de direitos de personalidade.

No que concerne ao Direito Penal (artigos 163.º e 164.º do Código Penal), esta matéria foi prevista nas figuras da 'Coacção Sexual' e da 'Violação'

O assédio sexual distingue-se do **assédio moral no local de trabalho** que é toda a conduta abusiva, que se manifesta por comportamentos, palavras, actos, gestos ou comunicações escritas e que atente contra a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, podendo pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Este tipo de assédio pode, no entanto, ser potenciado de modo desigual em função do sexo da vítima, caso em que se trata também de discriminação sexual.

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.

Acompanhamento e avaliação dos progressos - Mecanismos e metodologias de análise e avaliação da situação nas organizações em relação à aplicação de critérios ligados ao género.

Ações positivas específicas - Medidas dirigidas a um grupo particular visando eliminar e prevenir ou compensar desvantagens resultantes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Promoção da participação equilibrada nos processos de decisão - Medidas que visem a partilha dos poderes entre homens e mulheres nos órgãos de decisão, nas organizações onde trabalham.

2 – Conciliação da Actividade Profissional com a Vida Familiar

Conceitos chave:

- *Conciliação da vida profissional e familiar*
- *Medidas de conciliação*
- *Maternidade*
- *Gravidez*
- *Licença por maternidade*
- *Amamentação*
- *Aleitação*
- *Paternidade*
- *Licença por paternidade*

- *Licença parental*
- *Licença por adopção*

Conciliação da vida profissional e familiar - 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

A Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as últimas alterações introduzidas pelo Dec.-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio e respectiva regulamentação para o sector privado e público, Dec.-Leis n.os 230/2000, de 23 de Setembro e 194/96, de 16 de Outubro, consagram aqueles direitos, continuando a ser o exercício dos direitos ao trabalho a tempo parcial, à jornada contínua e ao horário flexível, objecto de autorização da entidade patronal, que no caso de pretender recusar aqueles direitos, terá de obter parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (*art. 17.º n.ºs 2 a 6 e art. 18.º n.º 8 do Dec.-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro*).

Medidas de conciliação - - Medidas destinadas a facilitar 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.

Maternidade - A revisão constitucional de 1982, veio consagrar a maternidade e a paternidade como “valores sociais eminentes”, reconhecendo a igualdade da maternidade com a paternidade. Assim, nos termos do artigo 68.º n.º 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”.

Nos termos da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade, a mãe trabalhadora tem direito a licença por maternidade por um período de 120 dias consecutivos, acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro (*art. 10.º n.º 1 e n.º 2*).

Da revisão desta lei, operada em 1999, destaca-se a atribuição de novos direitos às mães, designadamente o período de gozo obrigatório de licença por maternidade que passou para, pelo menos, seis semanas (*art. 10.º n.º 6*); o direito a gozar de licença anterior ao parto no caso de risco clínico, para a trabalhadora ou para o nascituro, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo do gozo do período de licença por maternidade (*art. 10.º n.º 3*); o direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, durante todo o tempo que durar a amamentação (*art. 14.º n.º 2*); o direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um para aleitar até a criança perfazer um ano de idade (*art. 14.º n.º 3*) e a clarificação do regime do parecer prévio a emitir pela CITE em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no sentido de se considerar nulo o despedimento caso não tenha sido solicitado o referido parecer prévio bem como, sendo o parecer desfavorável, o despedimento só possa ser efectuado após decisão judicial (*art. 24.º*).

Gravidez - Período que decorre entre a concepção e o parto. O art. 1ºA alínea a) da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, define "trabalhadora grávida"

Licença por maternidade – Período de ausência do trabalho integralmente pago pela segurança social ou pelo Estado, em geral de 120 dias, mas obrigatoriamente de 6 semanas, por ocasião do nascimento de um/a filho/a, que uma trabalhadora tem direito por um período contínuo, repartido antes e/ou depois do parto (*artº 9º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, alterada pela Lei nº142/99, de 31 de Agosto*).

Amamentação - Alimentação pela mãe de uma criança a partir do seu nascimento, com leite do seio materno. O art. 1ºA alínea c) da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, define "trabalhadora lactante"

Aleitação - Alimentação de uma criança a partir do seu nascimento e até ao fim do primeiro ano de vida, com outro tipo de leite. O artº 12º nº 3 da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, alterada pela Lei nº142/99, de 31 de Agosto prevê que a mãe ou o pai tenham direito a dispensa para aleitação.

Paternidade - Refere o n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa que "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”.

O n.º 2 do mesmo preceito estipula que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”. E o n.º 4 do referido normativo, acrescenta que “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”.

Os pais passaram a gozar de direitos, que até há pouco tempo eram apenas reservados às mulheres, possibilitando, assim, um maior equilíbrio entre pais e mães na difícil tarefa de conciliar a actividade profissional com a vida familiar.

Licença por paternidade – Período de ausência do trabalho integralmente pago pela segurança social ou pelo Estado, por ocasião do nascimento de um/a filho/a, que pode verificar-se em duas situações:

- a) Licença com a mesma natureza da de maternidade e a duração de 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar só pelo pai nos 30 dias após o nascimento da criança
- b) Licença, geralmente com uma duração determinada, podendo ser gozada pelo pai de uma criança em termos idênticos aos da licença por maternidade (*artºs 10º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, alterada pela Lei nº 142/99, de 31 de Agosto*).

Licença parental – Dispensa de trabalho até 3 meses atribuída quer aos trabalhadores quer às trabalhadoras com filhos até 6 anos de idade para lhes permitir tomar conta dessa criança, e que constitui um direito individual não transferível. A licença pode ser gozada seguida ou interpoladamente, em tempo completo ou a tempo parcial.

A licença em princípio não é paga pela segurança social nem pelo Estado, salvo e a título de acção positiva, quando for gozada pelo pai e só por ele, nos dos primeiros quinze dias após a licença por maternidade ou por paternidade, situações em que é integralmente paga por uma daquelas entidades.

Trata-se de um direito e o período ou períodos para o respectivo exercício deve(m) ser comunicado(s) à entidade patronal com a antecedência de 30 dias.

Licença por adopção - Período de ausência do trabalho integralmente pago pela segurança social ou pelo Estado, por ocasião da adopção de menor até aos 15 anos de idade (*artº 11º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, alterada pela Lei nº142/99, de 31 de Agosto*).

D – Participação equilibrada das mulheres e dos homens no poder político

Conceitos chave:

- *Participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de tomada de decisão*
- *Paridade*
- *Democracia paritária*

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.

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.

Democracia paritária - conceito de sociedade equitativamente composta por mulheres e homens e na qual o pleno e igual exercício de 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 mínima entre 30 e 40% de cada um dos géneros, constitui um princípio da democracia.

E – Políticas e estratégias para a igualdade das mulheres e dos homens em todas as esferas da vida

Conceitos chave:

- *Empoderamento ou capacitação (empowerment)*
- *Análise de género*
- *Abordagem dual para a promoção da igualdade de género (Mainstreaming)*
- *Acção positiva*
- *'Mainstreaming' de género ou integração da perspectiva de género*

- *Mecanismos para a igualdade*
- *Avaliação do impacto de género*
- *Plano para a igualdade*
- *Auditoria de género*

Empoderamento ou capacitação (empowerment) - processo que consiste em aceder aos recursos por parte de um indivíduo e desenvolver as suas capacidades pessoais no sentido da participação activa na construção da própria vida e da sua comunidade, em termos económicos, sociais e políticos.

Relaciona-se com poder (ter opiniões, autonomia, capacidade de afirmação, assertividade, auto-estima e auto-confiança, responsabilidade e capacidade de decisão e de escolha, ser capaz de tomar iniciativas e agir colectivamente, influenciar a mudança societal) e assim com mudança nas relações de força dos membros de um grupo ou de uma sociedade.

Análise de género - estudo das assimetrias entre as situações das mulheres e dos homens no que se refere a condições de vida, necessidades, níveis de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, propriedade, poderes de decisão

Ação positiva - medida de intervenção que, por encorajamento ou por imposição legal, pretende eliminar ou prevenir a discriminação, bem como compensar as desvantagens decorrentes de comportamentos e atitudes resultantes de factores estruturais.

'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

Mecanismos para a igualdade – entidades de natureza pública, que promovem a igualdade entre as mulheres e os homens e que zelam pela difusão e aplicação da legislação sobre a matéria. Em Portugal existe a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) – www.cidm.pt - e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) – www.cite.gov.pt

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

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.

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.

Auditoria de género - análise e avaliação de políticas, programas e instituições, com aplicação de critérios que visem a igualdade de género

sugestões para planos de sessão e exercícios

Tema: Papéis sociais, paradigmas e estereótipos em Igualdade de oportunidades

Exercício 1

Objectivo: Identificar estereótipos associados ao masculino e ao feminino
Experimentar e problematizar as consequências da estereotipia.

Metodologia: Utilizar imagens gráficas (revistas, cartazes...), igual número de imagens de homens e de imagens de mulheres. Dividir o grupo em formação em pequenos grupos de 3 e dar a cada grupo uma imagem de homem e uma de mulher. Pedir para entrarem em acordo e caracterizarem a pessoa representada em cada imagem escolhendo 3 adjectivos.

Registar no quadro de papel os resultados de todos os grupos e promover a discussão e comparação dos resultados relativos aos homens e às mulheres e sobre as consequências das imagens que são feitas.

Questões possíveis:

Quais são as imagens colectivas que registamos para os homens e para as mulheres?

O que tem isto a ver com a nossa experiência no dia a dia?

Porque serão as pessoas assim caracterizadas?

Há alguma coisa a mudar? O quê e como?

Material necessário: imagens gráficas de homens e de mulheres;
quadro de conferências.

Tema: Papéis sociais, paradigmas e estereótipos em Igualdade de oportunidades

Exercício 2

Objectivo: Identificar estereótipos e papéis sociais dos homens e das mulheres na vida familiar e na vida profissional.

Problematizar as consequências nos dias de hoje.

Metodologia: Dividir o grupo em dois subgrupos, um dos quais deverá representar um cena da vida familiar e outro uma cena da vida profissional onde se evidenciem os estereótipos e papéis sociais atribuídos a cada um dos sexos.

Cada subgrupo vai anotar o que vê na representação do outro grupo.

E seguida desenvolver a partilha de ideias com base em **questões** tais como: o que é que isto tem a ver as nossas vidas e das pessoas à nossa volta? Qual o impacto positivo ou negativo que tem a fixação em estereótipos e em papeis sociais na vida das pessoas? Quais as situações de desigualdade criadas por isso? Porque acontece isto? Há alguma coisa a mudar? O quê e como?

Material necessário: papéis e quadro de conferências.

Duração: 50 minutos

Tema: Papéis sociais, paradigmas e estereótipos em Igualdade de oportunidades

Exercício 3

Objectivo: Identificar e problematizar os papéis sociais atribuídos aos homens e às mulheres no trabalho e no emprego.

Identificar estereótipos e preconceitos que criam obstáculos ou facilitam a integração.

Metodologia: Distribuir pelos/as formandos/as a lista de frases (ver anexo). Cada um/a marca se concorda, discorda ou se não tem opinião em frente de cada frase. Em seguida, em grupos de 4 pessoas discutem as opiniões e tentam chegar a consenso.

Reunir todo o grupo e registar as respostas consensuais.

Questões possíveis para a partilha de experiências e conhecimentos:

Será que no meu ambiente de trabalho também se pensa assim?

Porque será isto?

Que efeitos têm os estereótipos, os preconceitos e as representações sociais no trabalho para as mulheres e os homens?

O que há a mudar? Como?

Ir anotando as ideias fundamentais nomeadamente sobre a integração no mercado de trabalho, obstáculos e preconceitos interiorizados ou explícitos.

Material necessário: lista de frases em número suficiente, papéis e quadro de conferências.

Duração: 50 minutos

Tema: Papéis sociais, paradigmas e estereótipos em Igualdade de oportunidades

Síntese/exposição

Objectivo: Resumir os conceitos de estereótipo, paradigma e papéis sociais.

Metodologia: Com a contribuição de todo o grupo de formandos/as descrever os conceitos de estereótipo, papéis sociais e paradigma na perspectiva da Igualdade de Oportunidades: Numa folha de papel grande fazer três colunas e convidar todos a escreverem um a um uma pequena frase sobre cada um dos conceitos reunindo assim um conjunto de frases que contribuam para consolidar os conceitos.

ou

Apresentação de uma proposta de descrição dos conceitos para ser analisada pelo grupo.

Material necessário: acetatos com a síntese dos conceitos abordados, quadro de conferências.

Duração: 30 minutos

Ficha de trabalho do exercício 3: Descrição dos conceitos

Indique se concorda (C), discorda (D) ou não tem opinião (NÃO) sobre cada uma das seguintes frases na 1ª coluna:

Uma mulher tem de trabalhar mais do que um homem para ser promovida.		
A intuição das mulheres é superior à dos homens.		
Os homens são em geral mais lógicos do que as mulheres.		
O sucesso de uma mulher é muitas vezes associado aos seus atributos físicos.		
Os homens são mais francos e mais agressivos do que as mulheres.		
As mulheres têm mais dificuldade em chefiar mulheres do que em chefiar homens.		
É muito difícil uma mulher chefiar um grupo de homens.		
As mulheres são mais bem sucedidas nas relações públicas e no estabelecimento de contactos.		
Se uma mulher ganha mais do que o marido pode afectar a estabilidade conjugal.		
As mulheres que são bem sucedidas profissionalmente são-no em detrimento da sua vida familiar.		
Os empresários são desconfiados relativamente ao emprego de mulheres jovens.		
Os homens são mais dotados para as questões mecânicas.		
Se os homens se responsabilizassem mais pelas tarefas domésticas as mulheres teriam mais sucesso na sua carreira profissional.		
As diferenças entre mulheres e homens são fundamentalmente de ordem cultural.		
Quando os filhos são pequenos a mulher deve ficar em casa.		
Os filhos de mulheres que trabalham têm mais problemas.		
A mulher é mais frágil, necessita de mais protecção.		
O homem é forte, está informado, sabe discutir questões importantes para a sociedade.		
A mulher é bisbilhoteira, quando se reúne com outras mulheres é para falar da vida dos outros. Não lhe interessam os temas verdadeiramente importantes.		

Intervir para a mudança

Exercícios práticos propostos

I. Exercício

Este exercício tem como objectivo chamar a atenção para os requisitos de um bom Plano para a Igualdade.

O exercício (com a duração total de 60 m) desenvolve-se em 2 momentos:

1. Durante 30 minutos, os vários subgrupos procedem ao confronto entre o Plano Global para a Igualdade de Oportunidades de Portugal (1997-99) e um outro plano de outro país (Espanha ou Dinamarca, por exemplo);
2. Durante os 30 minutos seguintes, recolhem-se as apreciações dos vários subgrupos e c

II Exercício

Este exercício tem como objectivo explorar algumas das linhas de intervenção ao alcance das organizações de trabalho.

Estudo de um protocolo de acções positivas numa empresa e/ou contrato colectivo de trabalho que tenha introduzido normas promotoras da igualdade entre os sexos. Se possível analisar o impacte dessas medidas nos locais de trabalho abrangidos (se houver dados para isso) – Ex : empresas que passaram a admitir mulheres em profissões tradicionalmente masculinas, criação de infraestruturas de apoio à família, correcção de categorias e salários, alteração de critérios de acesso a categorias de chefia, elaboração de planos de formação internos com módulos sobre a igualdade, garantia de participação das mulheres nas acções de formação, etc.

O exercício (com a duração total de 45 m) desenvolve-se em 3 momentos:

1. Durante 15 minutos, os vários subgrupos procedem ao estudo do diagnóstico de uma empresa à luz da igualdade de tratamento e de oportunidades para elaborarem uma proposta de medidas a introduzir tendo em vista a promoção de uma maior equidade entre os sexos;
2. Nos 15 minutos subsequentes, recolhem-se e comentam-se as medidas propostas pelos vários subgrupos, construindo um painel;

3. Por fim, comparam-se estas medidas com as previstas no protocolo de acções positivas que tenha efectivamente introduzido normas promotoras da igualdade entre os sexos na empresa e/ou contrato colectivo de trabalho cujo diagnóstico tinha sido analisado anteriormente.

III Exercício prático proposto

Este exercício tem como objectivo explorar algumas das linhas de intervenção ao alcance das organizações sindicais.

Uma maneira de organizar este exercício é pôr em discussão um acordo de empresa, por exemplo, em que sejam notórias as cláusulas que favorecem a igualdade entre os sexos no emprego ou debater uma luta pela igualdade desenvolvida pelos sindicatos donde tenham resultado benefícios para as/os trabalhadoras/es.

O exercício pode realizar-se em 30 minutos.

IV Exercício prático proposto

Este exercício tem como objectivo discutir as metodologias e os procedimentos adequados à elaboração do diagnóstico social das organizações de trabalho em função da igualdade profissional entre os sexos.

Começa-se por dividir o grupo de formação em três grupos.

A todo os grupos são distribuídos os seguintes materiais:

- Folheto da CITE, em que se faz a apresentação das empresas que receberam o *Prémio Igualdade é Qualidade* no ano de 2000;
- Questionário aplicado pela CITE às entidades que concorreram ao prémio;
- O exercício (com a duração total de 60 min) desenvolve-se em três momentos. Durante 30 minutos, cada um dos subgrupos tenta responder às seguintes questões:
 - A que instrumentos e démarches podemos recorrer para o diagnóstico relativo à igualdade?
 - Que tipo de indicadores são usados?
 - Que práticas são recompensadas no Prémio "Igualdade é Qualidade"?

Parte II

Nos 30 minutos subsequentes, cada subgrupo dá conta das conclusões a que chegou e constrói-se um painel no qual se vão expondo os diversos contributos avançados. No final o/a formador/a deve complementar, caso tal seja necessário.

Exercício prático proposto

Apresentação de caso relativo a uma organização de trabalho

A partir de um conjunto de dados fornecidos quanto a:

- perfil social dos trabalhadores, homens e mulheres
- sistema de recrutamento, de definição de postos de trabalho, estruturação de carreiras, políticas remuneratórias
- condições de trabalho
- dificuldades de conciliação trabalho-família-vida pessoal

desenvolver um plano de boas práticas de igualdade e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal a implementar na empresa e no contexto local onde a mesma se encontra sediada.

Apresentam-se de seguida alguns casos que podem ser usados neste exercício.

CASO 1

A empresa de confecções BEMCOSE fica situada na freguesia da Ribeira Cheia, num concelho da região centro. Emprega cerca de 60 pessoas das quais 40 são mulheres. A maior parte das costureiras são ainda jovens, com idades abaixo dos 35 anos e residentes em aldeias das imediações da fábrica mas distantes ainda alguns quilómetros.

Deslocam-se para a empresa utilizando uma carreira de autocarros que passa na estrada nacional de manhã e ao fim do dia, 10 minutos após o fim do horário de trabalho, exactamente o tempo que demoram da porta da fábrica até à paragem, o que as leva a uma quebra de produtividade na última hora de trabalho.

O aumento de tráfego na região tornou incerto o horário de passagem deste autocarro. E se por alguma razão, de manhã, se atrasam uns minutos porque têm de deixar os filhos na escola, ficam impedidas de trabalhar nesse dia, por falta de transporte alternativo.

Muitas delas têm crianças pequenas que regularmente precisam de ir ao médico pediatra, que só se desloca ao centro de saúde mais próximo uma vez por semana. Se por acaso várias crianças adoecem na mesma altura, tem acontecido que um sector da

produção pára porque nesse dia várias mulheres têm de faltar para levarem as crianças ao médico.

Além dos atrasos que provocam nas entregas das encomendas dos clientes, estas mulheres vêem-se sempre penalizadas nos seus prémios de assiduidade, contrariamente aos colegas homens, alguns dos quais são os maridos destas operárias.

Na perspectiva da conciliação entre vida familiar e vida profissional e da promoção da igualdade de oportunidades, como actuar para minimizar estes problemas?

CASO 2

A empresa de contabilidade DATACONTA é uma empresa familiar de pequena dimensão, onde além dos proprietários e dirigentes, um casal e uma filha também diplomada em contabilidade, trabalham mais 5 pessoas, João Sousa, Pedro Alves, Sandra Costa, Ana Afonso e Joana Gomes.

Ana e Sandra, as duas mulheres mais jovens, engravidaram quase na mesma altura, tendo as crianças nascido uma em Novembro e outra em Janeiro.

Quando do encerramento das contas das empresas suas clientes, em Março, a DATACONTA não podia contar com estas suas duas trabalhadoras, responsáveis pela contabilidade de vários clientes. Os cônjuges destas mulheres e pais das crianças trabalham, um, como designer gráfico, utilizando as novas tecnologias informáticas, e outro como técnico de saúde num hospital, muitas vezes por turnos.

Que soluções puderam ser encontradas para resolver o problema da empresa e para garantir os direitos destas famílias?

CASO 3

A empresa de publicidade PUBLICA é uma empresa recentemente instalada no mercado mas já com uma importante carteira de encomendas. Premiada por alguns dos seus trabalhos, veio a granjear uma boa reputação e grande procura por parte de muitos clientes, tornando-se por vezes difícil dar resposta dentro dos prazos se os jovens colaboradores da empresa, não recorrerem

sistematicamente a tempos prolongados de trabalho e a trabalho durante os fins de semana.

Durante cerca de dois anos a empresa afirmou a sua imagem e as equipas sentiam-se recompensadas pelo seu esforço e empenho, muitas vezes em detrimento das próprias vidas familiares. Eram os companheiros e cônjuges – mulheres ou homens, com empregos menos absorventes - quem mais assegurava as responsabilidades familiares e com filhos pequenos.

Ao fim de algum tempo, porém, os clientes começaram a exigir mais reformulações dos trabalhos encomendados; as propostas que lhes eram apresentadas já não colhiam de imediato a sua aceitação; entre os elementos das equipas desencadeavam-se conflitos e processos de incriminação de alguns colegas, por não terem estado com a devida atenção a um ou outro detalhe que haviam discutido previamente com o cliente; na vida familiar de alguns deles começaram a aflorar tensões e rupturas; a separação de uma das colaboradoras desta empresa veio a gerar-lhe menos disponibilidade pois passou a ter gerir o seu tempo em função do horário do infantário do filho; um outro começou a ter a tensão arterial elevada e o médico diagnosticou-lhe stress.

A perda de alguns clientes e a anulação de um grande contrato por insatisfação do cliente com o trabalho apresentado levou os responsáveis desta empresa a reflectirem sobre os acontecimentos e a tomarem decisões.

Na perspectiva da conciliação entre vida profissional e vida familiar e da promoção de igualdade de oportunidades que soluções poderiam aqui ser equacionadas?

Duração: 45 minutos

Exercícios práticos propostos

Proposta de exercício 1

A família motor da igualdade/a igualdade promotora da família?

Em pequenos grupos:

- Análise do que entendemos pelo tema
- Igualdade de Oportunidades.
- Escolha de 5 medidas justificadas em termos de formação
- Preparação de uma curta sessão de formação (10 minutos)

Em grande grupo apresentação das sessões de formação, discussão e conclusão

Algumas sugestões para o/a formador/a

Em introdução ao tema poder-se-á retomar ideias das sínteses dos módulos anteriores (Objectivos I e III) e propor retoma-las na perspectiva do Objectivo IV – Intervir para a mudança.

Os trabalhos de pequenos grupos pretendem incitar os/as formandos/as a fazerem a sua própria síntese elegendo os temas que, na sua opinião, são prioritários.

Este exercício estimula ao mesmo tempo os/as formandos/as que se exercitam a serem eles próprios formadores.

Ir-á facilitar a avaliação final do módulo “Família e Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.

Proposta de exercício 2

“A experiência de ser pai a tempo inteiro”

Em pequenos grupos, leitura do texto e análise.

Em grande grupo, colectivização das análises e aprofundamento.

Algumas sugestões para o/a formador/a

Utilizando a metodologia de Paulo Freire, os passos a seguir para o/a formador/a serão:

Desafio: Falar de situações de paternidades e maternidades equilibradas, por exemplo utilizando o artigo de A. Pedro Pires.

- Em pequenos grupos leitura do artigo de Manuel Albano,
- Descrição da situação,
- Em que é que esta situação tem a ver connosco,
- Colectivização de experiências individuais,
- Porquê é que isto acontece – quais são as causas.

Em grande grupo, análise:

- Fornecimento de informações (outros exemplos, referências às novas medidas legislativas – em ligação com o respectivo módulo),
- Discussão e análise sobre o que fazer para mudar.

Proposta de exercício 3

Jogo de papel

Estamos na sala de espera da pediatria do Centro de Saúde. Estão sentadas várias mulheres, de idades diversas, que falam sobre as crianças, enquanto estas estão a brincar.

Chega um homem acompanhado de uma criança de 2 anos que parece ser o seu filho. Fez-se silêncio. O homem instala-se e tira dos seus bolsos, não o jornal desportivo, mas vários brinquedos.

Duas mulheres começam a conversar sobre ele, criticando a ausência da mãe. Falam com uma voz suficientemente alta para chamar a atenção das outras.

Aos poucos, todas as mulheres falam sobre o assunto, até que também o homem entra na conversa.

Algumas sugestões para o/a formador/a

Os/as formandos/as que não estão a fazer o jogo de papel preparam uma observação, seguindo as regras da técnica do jogo de papel.

Os temas a observar poderão ser, por exemplo, ligados a atitudes e opiniões formuladas pelas pessoas da sala de espera:

- A aprovação/desaprovação da presença do pai
- A aprovação/desaprovação da ausência da mãe
- O ritmo da vida familiar e profissional
- O papel/as responsabilidades de cada um dos membros do casal
- A natureza das famílias
- A comunicação pais-filhos
- A comunicação pais-médicos
- Etc.

A análise poderá ser feita com várias fases:

- Descrição da situação apresentada pelos actores
- O que é que a situação representada tem a ver convosco
- Colectivização de experiências individuais
- As causas – Porquê é que isto acontece
- Fornecimento, da parte do/a formador/a, de informações
- O que fazer para mudar.

Proposta de exercício sobre os poderes de decisão

Exercício a iniciar em pequenos grupos.

Quer no quotidiano, quer para uma reorganização dos tempos, na sua opinião, indique como estão a ser tomadas decisões no seio de famílias que conhecem do bairro onde vive, ou na cidade, ou ainda na aldeia.

Por exemplo, no que se refere a:

- Decidir sobre o número de filhos
- Escolher a escola dos filhos
- Inscrever os filhos num desporto
- Organizar os tempos livres
- Escolher um programa de televisão
- Escolher um local de férias
- Fixar o orçamento das férias
- Renovar mobília
- Comprar uma casa
- Comprar um carro
- Outro ...

Em grande grupo, discussão, análise e síntese.

Algumas sugestões para o/a formador/a

1. Como introdução ao tema, propõe-se apresentar alguns dados/artigos de jornal
2. A fase seguinte será a realização do exercício, individualmente, ou, se houver condições para tal, em pequenos grupos.
3. Observação dos resultados com a análise das diferenças homens/mulheres e diferenças nos grupos.
4. O que é que estas situações têm a ver connosco: colectivização de experiências individuais.
5. Análise das causas. Porquê é que isto acontece.
6. O/a formador/a fornece e troca informações sobre o tema, por exemplo utilizando artigos redigidos.
7. Discussão e análise sobre o que fazer para mudar.

Tema: As instâncias internacionais, a capacitação e a participação das organizações não governamentais

Objectivos específicos

1. Entender e expor a importância do papel cada vez mais central que as instâncias internacionais têm nas políticas de igualdade entre os sexos;
2. Dar a conhecer em traços gerais o caminho percorrido pelas políticas de desenvolvimento e a sua articulação com as relações sociais de sexo;
3. Fornecer linhas orientadoras para a avaliação das políticas de desenvolvimento.

Conteúdos programáticos

4.6.2 As instâncias internacionais, a capacitação e a participação das organizações não governamentais

- 4.6.2.1. O Movimento das Mulheres no Desenvolvimento
- 4.6.2.2. O Modelo Participativo de Desenvolvimento

Metodologias

Neste módulo tratar-se-á fundamentalmente de “contar uma história”. Partir-se-á da percepção inicial que as/os formandas/os têm da influência das instâncias internacionais sobre as políticas em Portugal, a partir de uma questão exploratória como esta: “Em vossa opinião, a que é que se deve, em primeiro lugar, o ter existido um Gabinete Ministerial para a Igualdade no nosso país, e, em segundo lugar, o que é que terá determinado a sua curta existência (entre Outubro de 1999 e Julho de 2000)?”

Recursos

Excertos de SMFA, *Gender Equality between Women and Men in Development Co-operation — A Manual*, Estocolmo, Swedish Ministry for Foreign Affairs, 1998.

Programa do actual governo (internet).

Duração

2 horas

Exercício prático proposto

Este exercício tem como objectivo chamar a atenção para os requisitos de uma política de desenvolvimento baseada nos princípios do *mainstreaming* e do *empowerment*.

O exercício (com a duração total de 30 m) desenvolve-se em 2 momentos:

1. Durante 15 minutos, os vários subgrupos procedem à análise de excertos do folheto do Ministério dos Negócios Estrangeiros da Suécia;
2. Durante os 15 minutos seguintes, recolhem-se as apreciações dos vários subgrupos e constrói-se o painel com os requisitos acordados como indispensáveis, tendo em mente em especial a realidade nacional.

Reflectir sobre a realidade

Anexos

Anexos

Anexos

Exercícios práticos propostos

I.

O jogo proposto tem como objectivo a identificação de estereótipos relativos ao desempenho das profissões por homens ou mulheres e a análise dos factores subjectivos em que se baseiam. Permitindo um processo de desconstrução dos mecanismos que conduzem à reprodução da divisão sexista do trabalho.

Jogo: colocação dos participantes num ponto da sala de acordo com a sua opinião sobre uma frase dada. Ex.: «As mulheres desempenham melhor trabalhos minuciosos e que exijam pouco esforço físico e os homens desempenham melhor funções de maior complexidade e de chefia», fundamentando a sua escolha e podendo mudar de posição ao longo do debate.

Tempo – 45 minutos (15 minutos para o debate inicial)

O/a formador/a, caso necessário, deve contribuir no decorrer do debate com elementos (dados ou interrogações) que façam evoluir a discussão, mas sem dar a sua opinião e respeitando sempre as opiniões expressas. Terminado o tempo as pessoas regressam aos seus lugares e, de acordo com a distribuição espacial verificada durante o exercício, deverá ser proposta uma reflexão conjunta sobre a temática e as possíveis consequências das diversas leituras.

Alternativa: Debate, pedindo exemplos, conhecidos pelos participantes, de profissões ou empresas caracterizados pela utilização de trabalho masculino ou feminino.

Alternativa: Trabalho de grupo – ficha com exercício prático

Propor que o grupo assuma que pertence a um departamento de recursos humanos e, nessa qualidade, terão de construir uma grelha de critérios de selecção para a admissão de uma pessoa para uma determinada categoria, definida pelo formador e que tradicionalmente tenha uma identificação sexista. Utilizar um método participativo e rápido (por exemplo, método Phillips).

Meios auxiliares: acetatos com dados sobre representatividade dos sexos em diversas profissões e sectores de actividades e a frequência de cursos, nomeadamente tecnológicos.

II.

Com este exercício pretende-se:

- Identificar as formas utilizadas na concretização da discriminação no acesso ao trabalho.
- Desenvolver um olhar crítico sobre a informação que nos rodeia.
- Interiorizar as normas legais sobre o acesso ao emprego e o direito de reclamar quando estas não são cumpridas.
- Levar para a acção um jornal actual que tenha secção de ofertas de emprego (por exemplo, o Diário de Notícias) e pedir para os participantes analisarem em grupo a formulação dos anúncios e assinalarem os que consideram sexistas e os que tem uma redacção neutra.

Tempo para o trabalho de grupo – 15 minutos

Depois debater as conclusões em plenário e completar:

- Com informação sobre outros procedimentos igualmente discriminatórios, nomeadamente a divulgação da vaga de forma informal (pessoalmente, papel afixado na montra, etc.).
- Explicar como se pode apresentar uma reclamação e a quem dirigir.
- mostrar um exemplo positivo de anúncio que incentive a candidatura de mulheres para sectores de escassa representatividade feminina. Exemplo: anúncio da OPEL para a secção de pintura, onde até ao início do ano 2000 não havia mulheres em nenhum sector da produção.
- utilização de fotografias/imagens que representem tanto trabalhadores como trabalhadoras.
- porque não utilizar revistas femininas para divulgar ofertas de emprego, especialmente para profissões tradicionalmente masculinas, assim como cursos de formação profissional?

III.

O objectivo deste exercício é:

- Familiarização das/dos formandas/os com a leitura e interpretação dos principais dados de caracterização social da empresa;
- Permitir a percepção de práticas organizacionais a partir da visibilidade de elementos objectivos, independentemente do discurso sobre esta matéria assumido pela organização;
- Identificar situações de discriminação directa e indirecta.

O exercício consistirá na análise em grupos de trabalho de alguns dados de um Balanço Social, de preferência de uma empresa concreta, se possível conhecida pelo menos por uma parte do grupo, como:

- Nº de trabalhadores (H/M)
- Estrutura de níveis de habilitação
- contratos a termo por sexo
- movimento de saídas por vínculo contratual, níveis de qualificação e sexo
- promoções por níveis de qualificação e sexo
- reconversões/reclassificações por níveis de qualificação e sexo
- tempo de trabalho (tipos de horário, trabalho suplementar e ausências)
- formação profissional – nº de participantes e duração das acções por níveis de qualificação.

Este trabalho pode também servir de preparação para a análise da diferenciação salarial, neste caso será necessário analisar também os Mapas do Quadro de Pessoal.

Dados a procurar (H/M):

- categorias profissionais / profissão
- remunerações
- antiguidade na categoria

Tempo para o trabalho de grupo – 30 a 45 minutos

Nota - Deve ser entregue uma grelha de análise já preparada para que os/as participantes apenas procurem os dados e preencham a grelha.

Depois em plenário cada porta-voz apresentará os resultados da análise do seu grupo e, em debate, procurar-se-á comparar com outras realidades conhecidas e enquadrar no conhecimento mais geral sobre as práticas organizacionais no campo da igualdade de oportunidades.

IV.

O objectivo deste exercício é:

- Identificar formas de segregação, impedindo a promoção de uma mulher-mãe e a limitação ou impedimento da utilização dos direitos de maternidade e paternidade, nos locais de trabalho.
- Reflectir sobre formas de compatibilizar a vida profissional e a vida familiar dos/as trabalhadores/as.

Iniciar com a apresentação de um vídeo – 15 minutos

Em seguida promover o debate sobre o filme, perguntando se conhecem situações iguais ou parecidas e comportamentos a adoptar nestas situações.

Tempo – 45 minutos

Alternativa: Se não houver filme, poder-se-á fornecer para debate um caso retirado do Livro “Pareceres da CITE” ou promover a sua simulação.

V.

Visionamento e debate do vídeo sobre assédio sexual.

O exercício (com a duração total de 30 minutos) desenvolve-se em três momentos:

- Visionamento do vídeo
- Discussão com o grupo em torno das questões suscitadas pelo visionamento.
- Exploração de algumas possíveis maneiras de contribuir para que as situações de assédio sexual sejam cada vez menos recorrentes.

Anexos

Exercícios práticos propostos

Sugestão de exercício sobre mulheres e homens na sociedade

Na sua edição de 22/3/2.001, o jornal “Notícias da Amadora” publicou o resultado de um inquérito que promoveu. Para abordar o tema dos “papéis que tradicionalmente estão distribuídos à mulher e ao homem na sociedade”, colocaram 5 perguntas a 10 homens e 5 outras a 10 mulheres.

Redigimos de forma sistematizada as perguntas colocadas e as respectivas respostas para um exercício a iniciar em pequenos grupos, com a seguinte proposta:

- Descrição do que estivemos a ler
- Em que é que estas situações têm a ver convosco
- Quais são as causas

As discussões dos grupos serão apresentadas em grande grupo onde a análise será aprofundada.

Algumas sugestões para o/a formador/a

A utilização destes inquéritos visa despoletar a discussão sobre o tema. Tem como suporte entrevistas feitas a dez homens e dez mulheres. No entanto, não sabemos:

- se foram seleccionados,
- no caso de serem seleccionados, em função de que critérios,
- porque só são dez homens e dez mulheres,
- porque escolheram perguntas diferentes,
- os objectivos do inquérito, as condições de realização, o local,
- etc.

Portanto, não se pretende tirar conclusões sobre estas pessoas, ainda menos generalizar alguma informação recolhida. Serve para levantar questões sobre este tema e proporcionar uma análise.

Propõe-se que os/as formados/as trabalhassem por pequenos grupos de três a cinco pessoas, sobre um dos dois grupos de respostas.

1. Na primeira parte do exercício a descrição pedida permite retomar o tema da forma objectiva através da leitura das respostas.
2. A interrogação sobre “em que é que estas situações têm a ver connosco” permite fazer-nos reflectir sobre a nossa realidade, o nosso vivido.
3. As causas situam as questões levantadas sobre o nosso vivido e a evolução social, cultural e económica portuguesa recente – a situar no contexto europeu e internacional.
4. Em grande grupo, cada relator apresentará o resultado do trabalho do seu grupo. A análise permitirá um aprofundamento do tema. Será importante o formador levar os/as formandos/as a reflectir sobre o que se pode fazer para mudar.

Anexos

Anexos

Sugestões para planos de sessão e exercícios – documentos de apoio

Conhecer a situação

Exercício prático proposto

Este exercício tem como objectivo partir dos conhecimentos/pressuposições dos membros do grupo sobre a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, confrontando-os com os dados oficiais neste domínio. Tenta-se, deste modo, facilitar a desconstrução de preconceitos e estereótipos.

O exercício poderá constituir o ponto de partida para o desenvolvimento deste ponto do programa de formação.

O exercício (com a duração total de 1h 30 m) desenvolve-se em 3 momentos:

1. O grupo deverá ser estimulado a explicitar o que pensa sobre a situação de mulheres e homens no mercado de trabalho, em torno de alguns indicadores fundamentais e facilmente acessíveis, tais como: taxa de actividade, taxa de desemprego, estrutura do emprego por profissão, estrutura do emprego por tipo de vínculo contratual, *gap* salarial entre mulheres e homens. O conteúdo dos vários contributos deverá ficar registado por escrito, num painel 1. (Duração: 30 m)
2. Uma vez constituídos grupos de trabalho, a/o formadora/or deverá distribuir cópias das estatísticas oficiais relevantes (Estatísticas do Emprego e Quadros de Pessoal) e dar orientações no sentido de cada grupo proceder à recolha/cálculo de um ou vários indicadores relevantes com base na informação disponível. Os resultados desse trabalho deverão ser objecto de registo escrito num painel conjunto – painel 2. (Duração: 30 m)
3. Novamente em colectivo, serão postos em confronto os registos de ambos os painéis, de modo a o grupo ser levado a questionar as suas posições de partida e a reflectir sobre as motivações das diferenças e desvios eventualmente verificados entre o painel 1 e o painel 2. (Duração: 30 m)

Nota: Endereços da Internet com dados estatísticos actualizados sobre a situação laboral das mulheres em todo o mundo:

<http://www.oecd.org/statistics>

<http://europa.eu.int/comm/eurostat/>

<http://www.un.org.depts/unsd/gender/intro.htm>

Exercícios práticos propostos

Apresentação e discussão de quadros estatísticos

Em pequenos grupos:

1. Leitura dos quadros estatísticos juntos para analisar:
 - Os tipos de famílias e a sua evolução em Portugal.
 - Seminário "População, Família e Condições de Vida", INE, Cúria, 6 e 7 de Abril 1995 p. 14 e p. 18 – Quadros estatísticos
 - INE (1997) *Inquérito à Fecundidade e Família - Resultados preliminares*. p. 41 e p. 42 – Quadros estatísticos
2. Em que é que estas situações têm a ver connosco - colectivização de experiências individuais.
3. Análise das causas. Porquê é que isto acontece.
4. Em grande grupo, relatos das análises de grupo e aprofundamento.

Algumas sugestões para o/a formador/a

O objectivo deste exercício é a análise da evolução da família no contexto português e internacional, a fim de colocar a problemática de igualdade de oportunidades nas famílias numa perspectiva mais objectiva.

Assim, propõe-se:

1. Introduzir o tema com a apresentação dos quadros estatísticos e do trabalho de grupos.
2. Em grande grupo confrontar as análises feitas por cada grupo para
3. Fornecer uma informação complementar, relativa a situação em alguns países da OCDE, utilizando o quadro estatístico OCDE p. 17 (documento junto).
4. Discussão e análise alargada.

Opções de utilização do tempo: jogo de papel

Para fazer em jogo de papel:

Estão 4 pessoas (2 homens e 2 mulheres) a discutir num café depois do trabalho.

Trabalham a tempo inteiro, 40 horas por semana, 8 horas por dia.

A empresa para a qual trabalham decidiu reduzir o seu tempo de trabalho, passando-o para 36 horas por semana. Podem optar para ter uma manhã ou uma tarde por semana.

Como é que utilizarão este tempo?

Algumas sugestões para o/a formador/a

Os/as formandos/as que não estão a fazer o jogo de papel preparam uma observação, seguindo as regras da técnica do jogo de papel.

Os temas a observar poderão ser, por exemplo, sobre a existência de prioridades para cada um dos “actores”, relativamente a:

- relações familiares (mulher, marido ou companheiro/a, filhos, pais, dependentes),
- necessidades de formação, estudo,
- o trabalho actual/futuro,
- o dinheiro,
- o desporto,
- a vida social, cultural, religiosa, política,
- etc.

A análise poderá ser feita com várias fases:

- Descrição da situação.
- Existência de prioridades – o que determina as prioridades.
- O que é que a situação representada tem a ver convosco.
- Colectivização de experiências individuais.
- As causas – Porquê é que isto acontece.
- Fornecimento, da parte do/a formador/a de informações – por exemplo utilizando o inquérito do INE aos usos do tempo.
- O que fazer para mudar.

Proposta de exercício sobre o tempo de participação nas tarefas domésticas

Pensando no Bairro onde vive, ou na cidade, ou ainda na aldeia e reflectindo sobre tudo o que se faz durante uma semana em termos de tarefas domésticas, tente preencher para a situação mais comum dos casais (que trabalham) com 1 ou 2 filhos que lá vivem o seguinte quadro.

Tarefas domésticas	Tempo aprox. do Homem durante uma semana	Tempo aprox. da Mulher durante uma semana
Cuidar dos filhos (vestir, lavar...) Acompanhar os filhos (escola, médico, desporto...) Ensinar as crianças Tratar dos Seguros, bancos, impostos Pagar as contas de EDP, água, tel. Reparar electrodomésticos e aparelhagem da casa Tratar do carro (manutenção, limpeza) Cuidar da roupa (lavar, passar) Cozinhar Tratar da loiça Fazer compras para a casa Limpar a casa Arrumar a casa Tratar de idosos ou doentes dentro de casa Outras (quais...) - - -		

Algumas sugestões para o/a formador/a

1. Como no exercício anterior, na introdução para o tema, propõe-se apresentar alguns gráficos sobre os usos do tempo, feitos a partir do inquérito do INE aos usos do tempo.
2. A fase seguinte será a realização do exercício, individualmente ou, se for possível, em pequenos grupos formados por participantes que vivem ou trabalham no mesmo bairro, cidade ou aldeia.
3. Observação dos resultados com a análise das diferenças homens / mulheres e diferenças nos grupos/locais.
4. O que é que estas situações têm a ver connosco: colectivização de experiências individuais.
5. Análise das causas. Porquê é que isto acontece.
6. O/a formador/a fornece e troca informações, por exemplo utilizando um quadro do inquérito aos usos do tempo feito pelo INE.
7. Discussão e análise sobre o que fazer para mudar.

Proposta de exercício sobre o tempo de lazer

Reflectindo sobre o tempo de lazer que estas pessoas têm durante uma semana, tente preencher o seguinte quadro.

Actividades de lazer	Tempo aprox. do Homem durante uma semana	Tempo aprox. da Mulher durante uma semana
Falar, ler, brincar, conversar com os filhos Estar com a família Fazer desporto Ir ao cinema, teatro, concerto, museu Passear, ir ao futebol Ler Ver a televisão Estar com amigos Outras (quais...) - - -		

Algumas sugestões para o/a formador/a

1. Como introdução para o tema, como no exercício anterior, propõe-se apresentar alguns gráficos sobre os usos do tempo, feitos a partir do inquérito do INE aos usos do tempo.
2. A fase seguinte será a realização do exercício, individualmente ou, se for possível, em pequenos grupos formados por participantes que vivem ou trabalham no mesmo bairro, cidade ou aldeia.
3. Observação dos resultados com a análise das diferenças homens/mulheres e diferenças nos grupos/locais.
4. O que é que estas situações têm a ver connosco: colectivização de experiências individuais.
5. Análise das causas. Porquê é que isto acontece.
6. O/a formador/a fornece e troca informações, por exemplo utilizando um quadro do inquérito aos usos do tempo feito pelo INE.
7. Discussão e análise sobre o que fazer para mudar.

Proposta de exercício sobre conciliação familiar

O que é que gostava de ter mais tempo para fazer?

Como poderiam ser reorganizados os tempos de cada membro da família para haver tempo para estas actividades?

(ver a hipóteses dos filhos e outros familiares com os quais está a viver participarem desta reorganização de tempos).

Algumas sugestões para o/a formador/a

1. Como no exercício anterior, na introdução para o tema propõe-se apresentar alguns gráficos sobre os usos do tempo, feitos a partir do inquérito do INE aos usos do tempo.
2. A fase seguinte será a realização do exercício, individualmente ou, se for possível, em pequenos grupos formados por participantes que vivem ou trabalham no mesmo bairro, cidade ou aldeia.
3. Observação dos resultados com a análise das diferenças homens/mulheres e diferenças nos grupos/locais.
4. O que é que estas situações têm a ver connosco: colectivização de experiências individuais.
5. Análise das causas. Porquê é que isto acontece.
6. O/a formador/a fornece e troca informações, por exemplo utilizando um quadro do inquérito aos usos do tempo feito pelo INE.
7. Discussão e análise sobre o que fazer para mudar.

Bibliografia

Parte II

Nota: A bibliografia está organizada por núcleos temáticos e não por capítulos. Assim, cada núcleo temático reporta-se a mais do que um capítulo. Esta organização, que pareceu ser a mais adequada, obriga a algumas repetições de títulos.

Parte II

Mercado de trabalho e igualdade

AAVV, *Derrubar barreiras, construir igualdade – Caminhar, Resistir, Convencer*, Lisboa, CGTP-IN, Relatório Projecto Now-Luna 1996-2000, 2000.

“Actividades CGTP na área da igualdade de oportunidades – Projecto Now-Luna”, *Sociedade e Trabalho n.º 6 – Igualdade de Oportunidades*, Lisboa, MTS, 1999, 109-112.

“Actividades UGT na área da igualdade de oportunidades – Apostar na diferença escolher a qualidade”, *in Sociedade e Trabalho n.º 6 – Igualdade de Oportunidades*, Lisboa, MTS, 1999, 104-108.

ALVESSON MATS e BILLING, Yvonne Due, *Understanding Gender and Organizations*, Londres, Sage, 1997.

AMÂNCIO, Lúgia e LIMA, Maria Luísa Pedroso, *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho*, Lisboa, Ministério do Emprego e Segurança Social, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 1994.

AMÂNCIO, Lúgia, *Masculino e Feminino. A construção Social da Diferença*, Porto, Afrontamento, 1994.

ANDRÉ, M. Helena, “A Igualdade de Oportunidades: Um desafio para o século XXI – Perspectivas da Confederação Europeia de Sindicatos”, *Sociedade e Trabalho n.º 6 – Igualdade de Oportunidades*, Lisboa, MTS, 1999, 57-66.

CARDOSO, Ana Rute, *Trabalho feminino em Portugal: valorização da mulher na economia ou valorização da economia com a mulher?*, Lisboa, CITE, 1997.

CARDOSO, João Casqueira, “O Projecto ‘Prever o Impacto das Políticas: pressupostos e principais pontos”, *Ex æquo* 2/3, 2000, 75-92.

CESIS/CIES, Materiais de suporte/regulamento e formulário de candidatura e guiões de entrevista para a avaliação técnica das candidaturas ao *Prémio Igualdade é Qualidade*, promovido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito da Medida 16 do Plano Nacional de Emprego – Prémio às empresas com políticas exemplares na área da igualdade de oportunidades, 2000.

Comissão Europeia, “Código de conduta no domínio da luta contra o assédio sexual, inserido no anexo da Recomendação da Comissão de 27 de Novembro de 1991 relativa à Protecção da Dignidade da Mulher e do Homem no Trabalho (92/131/CEE)”, *in* 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, Ministério do Trabalho e Solidariedade, 1991, 61-68.

Comissão Europeia, *Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens na União Europeia. Relatório anual 1999*, Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2000.

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Portugal Situação das Mulheres 1999*, Lisboa, CIDM, 2000.

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional*, Lisboa, 2001

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*, Lisboa, 2001

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Pareceres (1979-1999) Edição Comemorativa dos 20 anos da CITE – Pareceres*”, Lisboa, CITE, 1999.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Colóquio Internacional “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*, Lisboa, CITE, 2000.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – Legislação – 2ª edição* Lisboa, 2000

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens: Trabalho, Emprego e Formação Profissional – Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias*. Lisboa, CITE, 1998.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens: Trabalho, Emprego e Formação Profissional – Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. Separata: Índice Geral e Remissivo*, Lisboa, CITE, 1999.

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, *Pareceres da CITE no ano de 1997*, Lisboa, CITE, 1998.

- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Pareceres da CITE no ano de 1998*, Lisboa, CITE, 1999
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Pareceres da CITE no ano de 1999*, Lisboa, CITE, 2000.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Pareceres da CITE no ano de 2000*, Lisboa, CITE, 2001.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Pareceres da CITE sobre a Conciliação da Vida Familiar e Profissional – Separata*, Lisboa, CITE, 1999.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Protecção da Maternidade e da Paternidade – Legislação*, Lisboa, CITE, 2000.
- Commission Européenne, *Femmes et Travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999
- Conselho da Europa, Declaração sobre *Igualdade entre as mulheres e os homens como critério fundamental da democracia*, adoptada pela 4ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre mulheres e homens, Istambul, 1997
- COSTA, Adélia, *Representações sociais de homens e de mulheres. Portugal 1991*, Lisboa, CIDM, 1992.
- DICKENS, Linda, *Igualdade de Oportunidades e Negociação Colectiva na Europa – Análise do Processo de negociação*, Lisboa, Ministério do trabalho e da Solidariedade, Estudos – Série C – Trabalho, 14, Lisboa, CITE, 1999.
- Equal Opportunities Commission, *Fair and Efficient Selection – Guidance on Equal Opportunities Policies in Recruitment and Selection Procedures*, Manchester, EOC, 1991.
- FERREIRA, Virgínia, "Padrões de segregação das mulheres no emprego – uma análise do caso português no quadro europeu", in Boaventura de Sousa Santos (org.) *Portugal: um retrato singular*, Porto, Edições Afrontamento, 1993, 233-260.
- FERREIRA, Virgínia, "Mulheres em Portugal: Situação e Paradoxos", *Oficina do CES*, nº 119, 1998.
- FERREIRA, Virgínia, "Sexualizando Portugal: Mudança social, políticas estatais e mobilização das mulheres" in António Costa Pinto (org.), *Portugal Contemporâneo*, Madrid, Ed. Sequitur, 2000, 180-212.
- FERREIRA, Virgínia, "A globalização das políticas de igualdade entre os sexos: do reformismo social ao reformismo estatal", *Ex æquo* 2/3, 2000, 13-42.

- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Folheto da CITE com apresentação das empresas que receberam o *Prémio Igualdade é Qualidade* no ano de 2000
- GARCÍA COLMENARES, Carmen, "Más allá de las diferencias: hacia un modelo de persona no estereotipado in Teresa Alario Trigueros et al. (coord.), *Persona, género y educación*, Salamanca, Amarú Ed., 1997, 73-85.
- GRIZEAU, Fabienne, *L'Égalité professionnelle*, Paris, Economica, 1994.
- GRUBER, James, "A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment: Research and Policy Implications for the 1990s", *Sex Roles* 26 (11/12), 1992.
- GUERREIRO, Maria das Dores, LOURENÇO, Vanda, *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, Lisboa, CITE, 2001.
- GUERREIRO, Maria das Dores, "Conciliação entre vida profissional e vida familiar – um fundamento de cidadania na modernidade avançada" in *Boas Práticas de Conciliação entre Trabalho e Vida Profissional-Manual no. 4*, Comissão de Coordenação do Fundo Social Europeu, Ministério do Trabalho e Solidariedade (no prelo).
- HIRIGOYEN, Marie-France, *Le harcèlement moral – la violence au quotidien*, Paris, Syros, 1998, 67-108, 209-221.
- "Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres: um estudo de caso – RTP", *Sociedade e Trabalho* n° 6 – *Igualdade de Oportunidades*, Lisboa, MTS, 1999, 115-119.
- INE, *Inquérito à Ocupação do Tempo – 1999*, Lisboa, 2001
- LOPES, Margarida Chagas, "A igualdade de oportunidades como estratégia empresarial", *Sociedade e Trabalho*, n° 6, 1999, 17-22.
- LOPES, Margarida Chagas, PERISTA, Heloísa, *Práticas Laborais e Igualdade de Oportunidades – Banca, Têxteis, Vestuário, Calçado*, Lisboa, CITE, 1999.
- MACDONALD, Mandy, SPRENGER, Ellen e DUBEL, Ireen, *Gender and Organizational Change – Bridging the Gap Between Policy and Practice*, Amesterdão, Royal Tropical Institute, 1997.
- MAIA DA SILVA, M. Manuela, *A discriminação sexual no mercado de trabalho. As questões mais polémicas*, Porto, Edições Universidade Fernando Pessoa, 1999.
- MAIA DA SILVA, M. Manuela, *Breves notas sobre as actuais relações laborais. Contributos doutrinários e jurisprudenciais*, Porto, Edições Universidade Fernando Pessoa, 1999.

- MESSING, Karen, (dir.), *Compreender o Trabalho das Mulheres para o Transformar*, Lisboa, CITE, 2000.
- PERISTA, Heloísa e Lopes, Margarida Chagas, "Potencialidades e vulnerabilidades dos empregos das mulheres", *Organizações e Trabalho*, 5/6, 1991, 37-45.
- PERISTA, Heloísa e LOPES, Margarida Chagas, *Trajectórias familiares e modos de inserção laboral das mulheres*, Lisboa, CITE, 1997.
- PERISTA, Heloísa e LOPES, Margarida Chagas (coord.), *A licença de paternidade. Um direito novo para a promoção da igualdade*, Lisboa, DEPP-CIDES, 1999.
- PERISTA, Heloísa (coord.), *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho – uma Questão de Género*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999.
- PERISTA, Heloísa, "Conselheiras para a Igualdade – protagonismos e indefinições: a propósito do Plano Global para a Igualdade de Oportunidades", *Ex æquo* 2/3, 2000, 101-106.
- Projecto Trampolim/Reda, Guia para o Diálogo: trabalhar com empresas e outros actores socio-económicos – estratégias para alcançar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, Lisboa, CIDM, Colecção "Bem Me Quer", nº 6, 2000.
- RESKIN, Barbara e PDAVIC. Irene, *Women and Men at Work*, Thousand Oaks, Pine Forge Press, 1994.
- REGO, M. Céu Cunha, "A Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional", *Sociedade e Trabalho* nº 6 – *Igualdade de Oportunidades*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, 74-87.
- ROMÃO, Isabel (coord.), *Receitas para o Mainstreaming*, Lisboa, CIDM, 2000.
- Sociedade e Trabalho*, nº 6, 1999.
- União Europeia, Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000/C 364/01) – JO C 364, de 18-12-2000
- União Europeia, Recomendação do Conselho, de 2 de Dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (96/694/CE)
- União Europeia, Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02)

Fontes estatísticas

Eurostat (periódico) *Inquérito às Forças de Trabalho*.

Instituto Nacional de Estatística (periódico) *Estatísticas do Emprego*.

DETEFP/MTS (periódico) *Quadros de Pessoal*.

Práticas familiares e igualdade

AAVV, *As mulheres e o meio urbano, Caderno Mulheres da Europa*, nº 46, 1998.

AAVV, *Seminário População, Família e Condições de Vida*, Lisboa, INE, 1995.

ALMEIDA, Ana Nunes et al., "Relações Familiares: Mudança e Diversidade" in J. M. Viegas, A. F. Costa (org.), *Portugal que Modernidade? Oeiras*, Celta, 1998.

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

AMÂNCIO, Lúcia, *Masculino e Feminino. A construção Social da Diferença*, Porto, Afrontamento, 1994.

CASIMIRO, Cláudia, "Representações sociais de violência conjugal", *Análise Social*, nº 150, 1999.

Conferência Europeia sobre "Maternidade, Paternidade e Articulação da Vida profissional e Família", Universidade Évora, 19 e 20 de Maio de 2000.

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional*, Lisboa, 2001

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*, Lisboa, 2001

Conselho da Europa, Declaração sobre *Igualdade entre as mulheres e os homens como critério fundamental da democracia*, adoptada pela 4ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre mulheres e homens, Istambul, 1997

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

- ESPING-ANDERSEN, G., "Um Estado-providência para o sec. XXI. Sociedades em Envelhecimento, economia baseada no conhecimento e sustentabilidade do estado-providência" in M. J. Rodrigues (coord.), *Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento. Emprego, reformas económicas e coesão social*. Oeiras, Celta, 2000.
- EUROSTAT, *Women and Men in the European Union. A statistical portrait*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Union, 1995.
- FERREIRA, Virgínia, "As Mulheres em Portugal: Situação e Paradoxos". Coimbra, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, nº 119, 1998.
- GARCÍA COLMENARES, Carmen, "Más allá de las diferencias: hacia un modelo de persona no estereotipado in Teresa Alario Trigueros et al. (coord.), *Persona, género y educación*, Salamanca, Amarú Ed., 1997, 73-85.
- GELLES, Richard J. *A contemporary Families. A Sociological View*, Londres, Sage, 1995.
- GUERREIRO, M. D., LOURENÇO, V., *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar – Manual para as Empresas*. Lisboa, CITE, 1999.
- GOODMAN, Norman, *Marriage and Family*, New York, Harper Perennial, 1993.
- HOLT, H., *Conciliação da Vida Profissional e da Vida Familiar*, texto apresentado na Reunião do Grupo de Trabalho Europeu do Eixo NOW, "European Thematic focus Group – Desagregation of the Labour Market" em Lisboa, 1-2 Março 1999.
- KAUFMANN, J.C., *Sociologie du Couple*. Paris, PUF, 1993.
- KELLERHALS, Jean et al., *Microsociologia da Família*, Mem Martins, Europa-América, 1989.
- LIPOVETSKY, G., *La Troisième Femme. Permanence et révolution du féminin*, Paris, Gallimard, 1997.
- MONTEIRO, Fátima Jorge, *Mulheres agredidas pelos maridos: de vítimas a sobreviventes*, Lisboa, C.C. CIDM, 2001.
- NEW WAYS – *Emprego & assuntos sociais*. Bruxelas, Comissão Europeia.
- PARSONS, Talcott, "A estrutura Social da Família" in Ruth Nand Anshen (org.), *A Família; sua função e destino*, Lisboa, Meridiano, 1971, 273-300.
- PERISTA, H. (coord.), *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho. Uma questão de género*, Lisboa, MTS, 1999.

- PORTUGAL, Sílvia, "A Igualdade nas Políticas de Família – um estudo de caso sobre o Ano Internacional da Família", *Ex aequo* nº 2/3, 2000, 175-189.
- REIS, Manuela Lima, AIDA V., *Portugal Que Modernidade? – Desenvolvimento, Território e Ambiente* in José Manuel Leite Viegas e António Firmino Costa, Oeiras, Celta, 1998.
- RESKIN, B., PDAVIC, I., *Women and Men at Work*, Thousand Oaks, Pine Forge Press, 1994.
- RODRIGUES, J. A., *Continuidades e Mudanças nos Papéis das Mulheres Portuguesas Urbanas. O aparecimento de novas estruturas familiares*. Lisboa, CIDM, 1995.
- SARACENO, C., *Sociologia da Família*, Lisboa, Editorial Estampa, 1997.
- SEGALEN, M., *Sociologia da Família*, Lisboa, Terramar, 1999.
- TORRES, C., SILVA, F. V. , "Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres", *Sociologia – Problemas e Práticas*, nº 28, 1998, 9-65.
- União Europeia, Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000/C 364/01) – JO C 364, de 18-12-2000
- União Europeia, Recomendação do Conselho, de 2 de Dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (96/694/CE)
- União Europeia, Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02)
- WORSLEY, P., *Introdução à Sociologia*, Lisboa, D. Quixote, 1983.
- VICENTE, A., *Mulheres em Portugal na Transição do Milénio – valores, vivências, poderes nas relações sociais entre os dois sexos*, Lisboa, Multinova, 1998.

Participação no processo de decisão e igualdade

- Conselho da Europa *A Abordagem Integrada da Igualdade de Género "Mainstreaming"*, Lisboa, CIDM, 1999.
- AMÂNCIO, Lígia, *Masculino e Feminino. A construção Social da Diferença*, Porto, Afrontamento, 1994.

- ARAÚJO, Helena Costa, HENRIQUES, Fernanda, "Política para a Igualdade entre os sexos em Educação em Portugal. Uma aparência de realidade", *ex aequo*, nº 2/3, 2000, 141-151.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Carta de Roma – As mulheres para a renovação da política e da sociedade, Roma, 18 de Maio de 1996.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional*, Lisboa, 2001
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*, Lisboa, 2001
- COSTA, Adélia, *Representações sociais de homens e de mulheres. Portugal 1991*, Lisboa, CIDM, 1992.
- COUNCIL OF EUROPE, *Equality and democracy: Utopia or challenge?*, 1996
- COUNCIL OF EUROPE Group of Specialists on Equality and Democracy – Final report of activities, Strasbourg, 1996
- EUROPEAN COMMISSION, *Women in decision-making*, Luxemburgo, 1999.
- GARCÍA COLMENARES, Carmen, "Más allá de las diferencias: hacia un modelo de persona no estereotipado in Teresa Alario Trigueros et al. (coord.), *Persona, género y educación*, Salamanca, Amarú Ed., 1997, 73-85.
- LEIJENAAR, Monique *Como criar um equilíbrio entre mulheres e homens na tomada de decisão política – Guia para a aplicação de políticas a favor do aumento da participação das mulheres na tomada de decisões políticas*, COMISSÃO EUROPEIA, Luxemburgo, 1997.
- MAGALHÃES, Maria José, *Movimento Feminista e educação. Portugal, décadas de 70 e 80*, Oeiras, Celta, 1998.
- NOGUEIRA, Conceição, *Um novo olhar sobre as relações sociais de género*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2001
- OCDE, *Conduzir a mudança estrutural: o papel das mulheres*, Lisboa, Graal, s/d.
- PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS, *Democracia com mais Cidadania*, Lisboa, 1998
- União Europeia, Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000/C 364/01) – JO C 364, de 18-12-2000

União Europeia, Recomendação do Conselho, de 2 de Dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (96/694/CE)

União Europeia, Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02)

VALCÁRCEL, Amélia, *La política de las mujeres*, Madrid, Cátedra, 1997

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

Mulheres e história

ALIANÇA PARA A DEMOCRACIA PARITÁRIA, *Afinal, o que é a democracia paritária?: a participação das mulheres e dos homens na organização social*, Aliança para a Democracia Paritária. – Lisboa, CIDM, 2001

BEAUVOIR, Simone, *O segundo sexo*, Amadora, Bertrand, 1975-1976.

BRASÃO, Inês Paulo, *Dons e disciplinas do corpo feminino: os discursos sobre o corpo na História do Estado Novo*, Lisboa, Organizações Não-Governamentais do Conselho Consultivo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, 1999.

CAREVER, T. et al., *Genre et Politique*, Paris, Gallimard, 2000.

COLÓQUIO A MULHER NA SOCIEDADE PORTUGUESA, Coimbra, 1985, [Actas]/*Colóquio a mulher na sociedade portuguesa: visão histórica e perspectivas actuais*, Coimbra, Faculdade de Letras, Instituto de História Económica e Social, 1986.

CONGRESSO INTERNACIONAL O ROSTO FEMININO DA EXPANSÃO PORTUGUESA, Lisboa, 1995, Actas/Congresso Internacional O Rosto Feminino da Expansão Portuguesa, Lisboa, CIDM, 1995.

CONGRESSO INTERNACIONAL OS ROSTOS FEMININOS DA EXPANSÃO PORTUGUESA, 2, São Paulo, 1995, Resumos das conferências e das comunicações, 2º Congresso Internacional Os Rostos Femininos da Expansão Portuguesa; org. Conselho da Comunidade Portuguesa do Estado de São Paulo, Casa de Portugal, NEMGE-USP Núcleo de Estudos da Mulher, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, São Paulo, [s.n.], 1995.

- D'EAUBONNE, Françoise, *Les femmes avant le patriarcat*, Paris, Payot, 1977.
- DUBY, Georges, *As mulheres e a história*, Lisboa, Dom Quixote, 1995.
- DUNGWORTH, Richard, *Mulheres famosas: de Nefertiti a Marie*, Lisboa, Caminho, 1998.
- EL SAADAM, Nawwal, *The hidden face of eve: womem in the Arab Word*, London, Zed Books, 1995.
- ESTEVES, João Gomes, *Liga Republicana das Mulheres Portuguesas – Uma organização feminista, 1909-1919*, Lisboa, CIDM, 1991.
- ESTEVES, João, *As origens do sufrágismo português: a primeira organização sufragista portuguesa: a Associação de Propaganda Feminista*, Lisboa, Bizâncio, 1998.
- SILVA, Maria Beatriz Nizza da, COVA, Anne (org.) *Estudos sobre as mulheres*, Lisboa, Universidade Aberta, Centro de Estudos das Migrações e das Relações Interculturais, 1998.
- GORJÃO, Vanda, *A reivindicação do voto no programa do Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas (1914-1947)*, Lisboa, CIDM, 1994.
- DUBY, Georges e PERROT, Michelle (dir.) *História das mulheres no Ocidente*, Porto, Afrontamento, 1993.
- JANEWAY, Elizabeth, *Between myth and morning: women awakening*, New York, William Morrow, 1974.
- JOAQUIM, Teresa, *Menina e Moça: a construção social da feminilidade*. Lisboa, Fim de Século, 1997.
- KING, Margaret L., *A mulher do Renascimento*, Lisboa, Presença, 1994.
- KRAMER, Samuel, *A História Começa na Suméria*, Lisboa, Círculo de Leitores, s/d.
- LISBOA. ARQUIVO FOTOGRÁFICO MUNICIPAL, *Quotidiano feminino: 1900-1940: [catálogo] Arquivo Fotográfico Municipal*; Paulo Guinote; investigação e textos de Eulália Paulo, Isabel Corda, Lurdes Ribeiro. Lisboa: Câmara Municipal, Departamento de Património Cultural, Arquivo Municipal, 2001.
- MAGALHÃES, Maria José, *Movimento Feminista e educação. Portugal, décadas de 70 e 80*, Oeiras, Celta, 1998.
- MILES, Rosalind, *The Women's history of the world*, s/l, Paladin Books, 1989.
- O'FAOLAIN, Jilia, MARTINES, Lauro (ed.), *Not in god's image*, New York, Harper & Row, 1973.

- OLIM, Ivone, *Luta de mulheres pelo voto: ...a mulher que em tudo meta a colher menos na urna de voto*, Lisboa, Editora das Mulheres, 1979.
- ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES COMUNISTAS, *Subsídios para a história das lutas e movimentos da mulheres em Portugal sob o regime fascista: 1926-1974*, Lisboa, Avante, 1994.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, *The World's Women 2000, Trends and Statistics*, ONU, 2000.
- PIRES, José, *Da emancipação laboral da mulher*, Lisboa, CITE, 1997.
- PORTUGAL. Biblioteca Nacional, *Fontes portuguesas para a história das mulheres: [catálogo]*, Biblioteca Nacional; coord. Ivone Freitas Leal. Lisboa, Instituto da Biblioteca Nacional e do Livro, 1994.
- REED, Evelyn, *Women's evolution, from matriachal clan to patriarchal family*, s/l, Pathfinder Press Inc., 1975.
- SANCEAU, Elaine, *Mulheres portuguesas no ultramar*, Porto, Civilização, 1979.
- SILVA, Maria Regina Tavares da, *Democracia Paritária um conceito novo ou um novo olhar sobre a democracia?*, Lisboa, CIDM, 1994.
- STONE, Merlin, *When god was a women*, New York, Harcourt Brace Jovanovich, 1978.
- PERROT, Michelle (dir.), *Une histoire des femmes est-elle possible*, Paris, Rivage, 1984.
- VAQUINHAS, Irene, *Senhoras e mulheres sociedade portuguesa do século XIX*, Lisboa, Colibri, 2000.
- VICENTE, Ana, *A brief look at women in Portuguese history*, Lisboa, CIDM, 1993.
- VICENTE, Ana, *Do autoritarismo e das mulheres nas segunda e terceira repúblicas*, Coimbra, Faculdade de Letras, 1994.
- VICENTE, ANA, *Os poderes das mulheres: os poderes dos homens*, Lisboa, Círculo de Leitores, 1998.

FONTES PARA A HISTÓRIA DAS MULHERES EM PORTUGAL

- BRAZÃO, Arnaldo, *O primeiro congresso feminista e de educação*, Lisboa, Spartacus, 1925.
- CARVALHO, Maria Amália Vaz de, *Cartas a Luíza : moral, educação e costumes*, Porto, Barros, 1886.

- CASTRO, Lúcio de, *A mulher e a sociogenia*, Rio de Janeiro, Francisco Alves, [1893].
- MAGALHÃES, Beatriz Teixeira de, *A Liga Portuguesa Abolucionista e o X Congresso Internacional de Protecção à Infância*, Vila do Conde, Tipografia do Reformatório de Vila do Conde, 1931.
- OSÓRIO, Ana de Castro, *A mulher no casamento e no divórcio*, Lisboa, Guimarães Editores, 1911.
- OSÓRIO, Ana de Castro, *As mulheres portuguesas*, Lisboa, Livraria Editora Viúva Tavares Cardoso, 1905.
- OSÓRIO, Ana de Castro, *As operárias das fábricas de Setúbal e a greve: resposta de Ana de Castro Osório ao "Germinal"*, Setúbal, O Radical, 1911.
- SILVA, Maria Regina Tavares da, *A Mulher, Bibliografia portuguesa anotada (1518-1998)*, Lisboa, Cosmos, 1999

Violência em função do sexo

- ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE MULHERES JURISTAS, *Do crime de maus tratos*, Lisboa, 2001
- CASIMIRO, Cláudia, *Representações sociais de violência conjugal*, in *Análise Social* nº 150, 1999
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional*, Lisboa, 2001
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*, Lisboa, 2001
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Violência contra as mulheres: Tolerância zero*, Lisboa, CIDM, 2000.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Tráfico e exploração sexual de mulheres*, Lisboa, CIDM, 2000.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Violência contra as mulheres na família*, Lisboa, CIDM, 2001
- LOURENÇO, Nelson, LISBOA, Manuel e PAIS, Elza, *Violência contra as Mulheres*, Lisboa, CIDM, 1997.

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

PLANO Nacional contra a Violência doméstica, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 55/99, de 27 de Maio, publicado na I Série-B do Diário da República de 15 de Junho de 1999.

PIZARRO BELEZA, Teresa, *Mulheres, Direito e Crime ou a perplexidade de Cassandra*, Lisboa, Faculdade de Direito, 1990

PIZARRO BELEZA, Teresa, "O Conceito Legal de Violação", *Revista do Ministério Público*, Ano 15, nº 59, Julho/Setembro, 1994.

Direito e igualdade

AGACINSKI, Sylviane *Política dos sexos*, Oeiras, Editora Celta, 1999

CARDOSO DA COSTA J. M. "A Jurisdição Constitucional em Portugal", in *Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra — Número Especial Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Afonso Queiró*, Vol. 1, Coimbra, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 1992.

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional*, Lisboa, 2001

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*, Lisboa, 2001

Council of Europe *Conference 'Equality and democracy: Utopia or challenge?'* Strasbourg, 1996.

Council of Europe *Group of Specialists on Equality and Democracy – Final report of activities*, Strasbourg, 1996.

DAHL, Tove Stang *O direito das mulheres – Uma introdução à teoria do direito feminista*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.

CASQUEIRA CARDOSO, João, "Estudo Jurídico Comparado Sobre o Assédio Sexual", *Scientia Iuridica*, T. XLV, nº 259/20/261, 1996, 155-167.

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.

- DA FONSECA G. e DOMINGOS I., *Breviário de Direito Processual Constitucional – Recurso de Constitucionalidade*, Lisboa, Coimbra Editora, 1997.
- DE MATOS CORREIA, J., LEITE PINTO, R., ROBOREDO SEARA, F., *Direito Constitucional Português vigente – Opúsculo temáticos I: A fiscalização da constitucionalidade e da legalidade*, Lisboa, SPB Editores, 1997.
- GOMES CANOTILHO, J. J. e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa*, Coimbra, Coimbra Editora, s/d.
- JOST, Hans Ulrich, PAVILLON, Monique, VALLOTON, François (dir.), *La politique des droits – Citoyenneté et construction des genres aux 19e et 20e siècles*, Paris, Kimé, 1994.
- MAIA DA SILVA, M. Manuela, *A discriminação sexual no mercado de trabalho. As questões mais polémicas*, Porto, Edições Universidade Fernando Pessoa, 1999.
- MAIA DA SILVA, M. Manuela, *Breves notas sobre as actuais relações laborais. Contributos doutrinários e jurisprudenciais*, Porto, Edições Universidade Fernando Pessoa, 1999.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE, *Igualdade de oportunidades: Trabalho, Emprego e Formação Profissional – Normas comunitárias, direito convencional e outros compromissos internacionais* – Coleção 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*, Coleção “Jurisprudência e Pareceres”, Lisboa, 1998.
- ONU - *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional*, Lisboa, CIDM, 2001.
- ONU, *World Conference on Human Rights – The Vienna Declaration and Programme of Action*, New York, 1993.
- MOURAZ LOPES, José, *Os Crimes Contra a Liberdade e Auto-determinação Sexual no Código Penal*, Coimbra, Coimbra Editora, s/d.
- NOGUEROL, Danièle *Discriminations sexuelles et droits eur-péens*, Paris, Masson, 1993.
- PIRES DE LIMA, F. e ANTUNES VARELA, J., *Código Civil Anotado*, Vol. IV, Coimbra, Coimbra Editora, 1975.
- PIRES, J., *Da emancipação juslaboral da mulher*, Lisboa, CITE, 1997.

- PIZARRO BELEZA, Teresa, *Mulheres, Direito e Crime ou a perplexidade de Cassandra*, Lisboa, Faculdade de Direito, 1990
- PIZARRO BELEZA, Teresa, "O Conceito Legal de Violação", *Revista do Ministério Público*, Ano 15, nº 59, Julho/Setembro, 1994.
- QUEIROZ, Cristina, *O sistema político e Constitucional Português* Lisboa, AAFDL, 1992.
- ROBOREDO SEARA, F., DE MATOS CORREIA, J., LEITE PINTO, R., *Ciência Política e Direito Constitucional*, Lisboa, Universidade Lusíada, 1995.
- SINEAU Mariette, "Law and Democracy", in Georges Duby e Michelle Perrot (dir.) *An History of Women – Toward a Cultural Identity in the Twentieth Century*, Cambridge, Harvard University Press, 1994.
- União Europeia, Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000/C 364/01) – JO C 364, de 18-12-2000
- União Europeia, Recomendação do Conselho, de 2 de Dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (96/694/CE)
- União Europeia, Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02)
- UNITED NATIONS, Compendium of International Conventions concerning the Status of Women, Nova Iorque, ONU, 1998.
- VOGEL-POLSKY, Eliane, *La démocratie paritaire: vers un nouveau contrat social*, *Actas do Seminário Construir a Igualdade* Lisboa, CIDM, 1992, p. 53

Questões de cidadania e igualdade

- ARAÚJO, Helena Costa, MAGALHÃES, Maria José *Desfiar as vidas. perspectivas biográficas, mulheres e cidadania*, Lisboa, CIDM, 1999.
- ARNESEN, Anne-Lise, "Relações sociais de sexo, igualdade e pedagogia na educação no contexto europeu", *ex aequo*, nº 2/3, 2000, 125-140.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional*, Lisboa, 2001

- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*, Lisboa, 2001
- Comissão Europeia, *Prioridade aos cidadãos — Igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres na União Europeia*, Luxemburgo, Serviço das Publicações oficiais das Comunidades Europeias, 1996.
- Conselho da Europa *A Abordagem Integrada da Igualdade de Género “Mainstreaming”*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, 1999.
- HENRIQUES, Fernanda, *Projectos de Vida, Projectos de Aprendizagem*, Lisboa, CIDM, 1994.
- ONU, *World Conference on Human Rights – The Vienna Declaration and Programme of Action*, New York, 1993
- NOGUEIRA, Conceição, *Um novo olhar sobre as relações sociais de género*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2001
- SILVA, Manuela, *A Igualdade de Género. Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva*, Lisboa, CIDM, 1999.
- VALCÁRCEL, Amélia, *La política de las mujeres*, Madrid, Cátedra, 1997

Transversalização da dimensão da igualdade entre mulheres e homens – ‘Mainstreaming’

- 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.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional*, Lisboa, 2001
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*, Lisboa, 2001
- EUROSTAT, *Women and Men in the European Union. A statistical portrait*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Union, 1995.

ONU, *World Conference on Human Rights – The Vienna Declaration and Programme of Action*, New York, 1993

Plano Global para a Igualdade de Oportunidades de Portugal (1997-1999), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 49/97, de 6 de Março, publicado na I Série-B do Diário da República de 24 de Março de 1997

CONSELHO DA EUROPA, *Rapport: L'Approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femme*, 1998.

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

GARCÍA COLMENARES, Carmen, "Más allá de las diferencias: hacia un modelo de persona no estereotipado in Teresa Alario Trigueros et al. (coord.), *Persona, género y educación*, Salamanca, Amarú Ed., 1997, 73-85.

PINTO, Teresa, «Co-eduquer pour mieux vivre ensemble». Les enjeux d'une education vers l'egalite de genre", *Un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes: le rôle de l'éducation. Actes du Séminaire (7-8/12/2000)*, Strasbourg, Conselho da Europa, 2001, 10-23.

Educação e igualdade

AAVV, *Sexism and sex-stereotyping*, Dublin, Department of Education, 1994.

AAVV, *Manuel de références sur l'égalité des chances et dimension du genre*, Bruxelles, Commission Européenne, 1998.

AAVV, *Coeducação: do princípio ao desenvolvimento de uma prática. Actas do Seminário Internacional*, Lisboa, CIDM, 1999.

AAVV, *Coeducar para uma sociedade inclusiva. Actas do Seminário Internacional*, Lisboa, CIDM, 2000.

AAVV, *Em Busca de uma Pedagogia da Igualdade*, Lisboa, CIDM, 1995.

ABRANCHES, Graça, CARVALHO, Eduarda. *Linguagem, poder e educação: o sexo dos b,a,bas*, Lisboa, CIDM, 1999.

ACIOLY-REGNIER, "As matemáticas e o género: a propósito dos efeitos de variáveis socioculturais das práticas de ensino-aprendizagem no sucesso escolar e nos projectos profissionais dos alunos" in *Meios escolares e questões de género: elementos de reflexão para a prática do ensino*, Lisboa, CIDM, 1999, 13-19.

- ACIOLY-REGNIER, Nadja, FILIOD, Jean-Paul, MORIN, Christine, "Genre et compétences professionnelles: perspectives de construction d'outils de formation en direction des enseignants", *Bulletin Coéducation*, nº 1, Lisboa, CIDM, 2000, 8.
- ACIOLY-REGNIER, Nadja, FILIOD, Jean-Paul, MORIN, Christine, *Meios escolares e questões de género: elementos de reflexão para a prática do ensino*, Lisboa, CIDM, 1999.
- ALARIO TRIGUEROS, Teresa et al., *Identidade e Género na prática educativa*, Lisboa, CIDM, 1999.
- ALARIO TRIGUEROS, Teresa, et al. (coord.), *Hacia una Pedagogía de la Igualdad.*, Salamanca, Amarú Ed., 1998.
- AMÂNCIO, Lúcia, *Masculino e Feminino. A construção Social da Diferença*, Porto, Afrontamento, 1994.
- ARAÚJO, Helena Costa, "O Masculino, o Feminino e a Escola Democrática", in Teresa Alario Trigueros, et al. (coord.), *Hacia una Pedagogía de la Igualdad.*, Salamanca, Amarú Ed., 1998, 21-40.
- ARAÚJO, Helena Costa, MAGALHÃES, Maria José *Desfiar as vidas. perspectivas biográficas, mulheres e cidadania*, Lisboa, CIDM, 1999.
- ARAÚJO, Helena Costa, HENRIQUES, Fernanda, "Política para a Igualdade entre os sexos em Educação em Portugal. Uma aparência de realidade", *ex aequo*, nº 2/3, 2000, 141-151.
- ARAÚJO, Helena Costa, MAGALHÃES, Maria José, FONSECA, Laura, "Interrogando as metodologias qualitativas na sua contribuição para o campo educativo", in *Coeducar para uma sociedade inclusiva. Actas do Seminário Internacional*, Lisboa, CIDM (no prelo), 2000.
- ARNESSEN, Anne-Lise, "Relações sociais de sexo, igualdade e pedagogia na educação no contexto europeu", *ex aequo*, nº 2/3, 2000, 125-140.
- ARNOT, Madeleine, "Gender equality, critical reflexion and teacher training", in Félix Neto et al. (org), *Igualdade de Oportunidades e Educação. Formação de Docentes*, Lisboa, Universidade Aberta, 1997, 53-73.
- BARRENO, M^a Isabel, *O Falso Neutro*, Lisboa, I.E.D., 1985.
- BETTENCOURT, Ana, CAMPOS, Joana, FRAGATEIRO, Lourdes, *Educação para a Cidadania*, Lisboa, CIDM, 1999.
- BLOCKEEL, Francesca, "Mulheres no Romance Histórico Infante-Juvenil Português dos anos 80", in AAVV, *O Rosto Feminino da Expansão Portuguesa. II*, Lisboa, CIDM, 1995, 667-682.

- BOUCHARD, Pierrette, SAINT-AMANT, Jean-Claud, "La réussite scolaire des filles et l'abandon des garçons: un enjeu à portée politique pour les femmes", *Recherches féministes*, vol. 6, n° 2, 1993, 21-37.
- BOZZI TARIZZO, Gisela, De MARCHI, Diana, *Orientação e identidade de género: a relação pedagógica*, Lisboa, CIDM, 1999.
- CATANI, Denice, et al., "Os Homens e o Magistério: as vozes masculinas nas narrativas de formação", *Revista Portuguesa de Educação*, 11 (1), 1998, 5-22.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Portugal. Situação das Mulheres, 1999*, Lisboa, CIDM.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional*, Lisboa, 2001
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*, Lisboa, 2001
- CONSELHO DA EUROPA, Rapport: *L'Approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femme*, 1998.
- CONSELHO DA EUROPA, Rapport: *Egalité entre les femmes et les hommes: priorités pour l'avenir*, 1999.
- COSTA, Adélia, *Representações sociais de homens e de mulheres. Portugal 1991*, Lisboa, CIDM, 1992.
- COVA, Anne, "L'enseignement de l'Histoire des Femmes dans la Péninsule Ibérique", in Anne-Marie Sohn, Françoise Thélamon (dir) *L'Histoire sans les femmes est-elle possible?*, Rouen, Perrin, 1998, 313-323.
- CRABBÉ, Brigitte et al., *Les femmes dans les livres scolaires*, Bruxelles, Pierre Mardaga Edit, 1985.
- DURUT-BELLAT, Marie, *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux?*, Paris, L'Harmattan, 1990.
- FERNANDES, Rogério, "Génese e consolidação do sistema educativo nacional (1820-1910)", *Revista de educação*, vol. 7, n° 1, 1998, 35-47.
- FILIOD, Jean Paul, "Observações sociológicas sobre a feminização da profissão docente", in *Meios escolares e questões de género: elementos de reflexão para a prática do ensino*, Lisboa, CIDM, 1999, 21-30.

- FONSECA, José Paulo, *Representações femininas nos manuais escolares de aprendizagem da leitura do 1º ciclo do ensino básico*, Lisboa, CIDM, 1994.
- GARCÍA COLMENARES, Carmen, "Más allá de las diferencias: hacia un modelo de persona no estereotipado in Teresa Alario Trigueros et al. (coord.), *Persona, género y educación*, Salamanca, Amarú Ed., 1997, 73-85.
- HENRIQUES, Fernanda, *Igualdades e Diferenças*, Porto, Porto Editora, 1994a.
- HENRIQUES, Fernanda, *Projectos de Vida, Projectos de Aprendizagem*, Lisboa, CIDM, 1994.
- HENRIQUES, Fernanda, "Em Busca de Uma Pedagogia da Igualdade", *Inovação*, nº 9, 1996, 127-137;
- HENRIQUES, Fernanda, "Imaginação e conhecimento. Explorando a concepção de racionalidade de Paul Ricoeur", in AAVV, *Coeducar para uma sociedade inclusiva. Actas do Seminário Internacional*, Lisboa, CIDM (no prelo), 2000.
- HENRIQUES, Fernanda, JOAQUIM, Teresa, *Os Materiais Pedagógicos e o Desenvolvimento de uma Educação para a Igualdade entre Sexos*, Lisboa, CIDM, 1995.
- HENRIQUES, Fernanda, PINTO, Teresa, "Em Busca de uma Pedagogia da Igualdade: o peso da variável sexo na representação de Bom Aluno", in Albano Estrela et al. (eds), *Formação, Saberes Profissionais e Situações de Trabalho*, Lisboa, AFIRSE Portuguesa/FPCE-UL, vol. 2, 1996, 295-308.
- HOUEL, Annik, "Contextes scolaires et problématique de genre: les enjeux de la mixité", in *Coeducação: do Princípio ao Desenvolvimento de uma Prática. Actas do Seminário Internacional*, Lisboa, CIDM, 1999, 75-82.
- INSTITUTO DE LA MUJER, *Elige bien: un libro sexista no tiene calidad*, Madrid, Instituto de la Mujer, 1996.
- LAGRAVE, Rose-Marie, "Uma emancipação sob tutela. Educação e trabalho das mulheres no século XX", in Georges Duby, Michelle Perrot (dir.), *História das Mulheres no Ocidente*, vol.5, Françoise Thébaud (dir.), *O Século XX*, Porto, Ed. Afrontamento, 1994, 505-543.
- LEAL, Ivone, *A imagem feminina nos manuais escolares*, Lisboa, CCF, 1979.
- MAGALHÃES, Maria José, *Movimento Feminista e educação. Portugal, décadas de 70 e 80*, Oeiras, Celta, 1998.

- MARTELO, Maria de Jesus, *A Escola e a Construção da Identidade das Raparigas. O exemplo dos manuais escolares*, Lisboa, CIDM, 1999.
- MICHEL, Andrée, *Não aos estereótipos – vencer o sexismo nos livros para crianças e nos manuais escolares*, S. Paulo, UNESCO, 1989.
- MONGE, Maria Graciete, ROSÁRIO, Maria José do, CAÑAMERO, Gisela, *A criatividade na coeducação: uma estratégia para a mudança*, Lisboa, CIDM, 1999.
- MORIN, Christine, "Apresentação de alguns factores de variação do desempenho das raparigas e dos rapazes no contexto escolar", in *Meios escolares e questões de género: elementos de reflexão para a prática do ensino*, Lisboa, CIDM, 1999, 31-37.
- MOSCONI, Nicole, "La mixité dans l'enseignement secondaire: un faux-semblant?", Paris, PUF, 1989.
- MOSCONI, Nicole, "La mixité scolaire: socialisation différentielle ou éducation à l'égalité?", in AAVV, *Coeducar para uma sociedade inclusiva. Actas do Seminário Internacional*, Lisboa, CIDM, 2000.
- MOTTIER, Ilija, *S/he in Textbooks*. Enschede, SLO, 1997.
- NETO, Félix, et al. (org.), *Igualdade de Oportunidades e Educação Formação de Docentes*, Lisboa, Universidade Aberta, 1997.
- NETO, Félix, et al. (org.), *Igualdade de Oportunidades, Género e Educação*, Lisboa, Universidade Aberta, 1999.
- NETO, António et al., *Estereótipos de género*, Lisboa, CIDM, 1999.
- NUNES, Luísa A., "As Mulheres e a Tomada de Decisões no âmbito da Educação", in Félix Neto et. al. (org.), *Igualdade de Oportunidades e Educação. Formação de Docentes*, Lisboa, Universidade Aberta, 1997, 185-196.
- PINTO, Maria da Conceição Alves, "Escolha de curso e características de trabalho gratificante", in *A Mulher, o Ensino Superior, a Investigação Científica e as Novas Tecnologias*, Lisboa, CCF, 1987, 41-50.
- PINTO, Teresa, "Igualdade de Oportunidades e Formação de Docentes", *Psicopedagogia, Educação e Cultura*, I, 1, 1997, 131-138.
- PINTO, Teresa, "Caminhos e encruzilhadas da Coeducação", *ex aequo*, nº 1, 1999a, 123-135.
- PINTO, Teresa, "A Avaliação dos Manuais Escolares numa perspectiva de Género", in R.V. Castro et al. (org.), *Manuais Escolares. Estatuto, Funções, História*, Braga, Universidade do Minho, 1999, 387-395.

- PINTO, Teresa, HENRIQUES, Fernanda, *Coeducação e Igualdade de Oportunidades*, Lisboa, CIDM, 1999.
- PINTO, Teresa, "Igualdade entre Mulheres e Homens na Educação: Portugal no contexto Europeu", in Teresa M. Toldy, João C. Cardoso (orgs), *A Igualdade entre Mulheres e Homens na Europa às portas do século XXI / Equality between Women and Men in Europe: at the gateway of the 21st Century*, Porto, Ed. Universidade Fernando Pessoa, 2000, 155-172.
- PINTO, Teresa, «Co-eduquer pour mieux vivre ensemble». Les enjeux d'une education vers l'egalite de genre", *Un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes: le rôle de l'éducation. Actes du Séminaire (7-8/12/2000)*, Strasbourg, Conselho da Europa, 2001, 10-23.
- Programa Integral de Acção Escolar: caderno de actividades 2*, EMAKUNDE – Instituto Vasco da Mulher, 2000.
- PULEO, Alícia, "Algunas reflexiones sobre género y persona", in Teresa Alario Trigueros et al. (coord.), *Persona, género y educación*, Salamanca, Amarú Ed., 1997, 23-30.
- ROCHA, Custódia, "As relações de género e os estudos sobre as organizações educativas: Problematização", in Ana Luis et. al. (org.), *A Administração da Educação: Investigação, Formação e Práticas*, Lisboa, Forum Português de Administração Educacional, 249-264.
- ROMÃO, Isabel, *Distorções sexistas nos materiais pedagógicos. Como identificá-los e como evitá-los*, Lisboa, CCF, 1989.
- ROS, María, "La igualdad de género en la educación: una revisión de sus indicadores sociales", in Mariano Álvaro Page (coord.), *Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros*, Madrid, Instituto de la Mujer, 1994, 163-205.
- SILVA, Ana da, et al., *A Narrativa na promoção da igualdade de género. Contributos para a educação pré-escolar*, Lisboa, CIDM, 1999.
- SILVA, Manuela, *A Igualdade de Género. Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva*, Lisboa, CIDM, 1999.
- SPENDER, Dale, "Education: the patriarchal paradigm and the response to feminism" in Madeleine Arnot, Gaby Weiner (eds.), *Gender and the Politics of Schooling*, London., Unwin Hyman/The Open University, 1989, 144 -147.
- TARIZZO, Gisella Bozzi, MARCHI, Diana, *Orientação e Identidade de Género. a Relação Pedagógica*, Lisboa, CIDM, 1999.

- TERNEU-EVRARD, Jeannine, *L'image de la femme dans le contexte de l'enseignement – rapport final*, Bruxelles, Commission des Communautés Européennes, 1983.
- TORRES, Julio, *El curriculum oculto*, Madrid, Morata, 1992.
- TRIGO-SANTOS, Florbela, "As mulheres e a liderança educacional", in Ana LUIS et. al. (org.), *A Administração da Educação: Investigação, Formação e Práticas*, Lisboa, Forum Português de Administração Educacional, 1997, 239-247.

Linguagem

- ÁLVAREZ, Cristobal González y Francisca Zaragoza CANALES, «Usos sexistas en el lenguaje administrativo», in MADUEÑO, María Dolores Fernández de la Torre et al. (eds), *El Sexismo en el lenguaje*, Málaga, Servicio de Publicaciones CEDMA, vol. 2, 409-420, 1999.
- Commission des Communautés européennes, *La féminisation dans les langues communautaires– Terminologie et traduction*, n° 2/1988
- Consejo de Europa (1986), *Igualdade de sexos en el lenguaje*, Comisión de terminología en el Comité para la igualdad entre mujeres y hombres, Quinta reunión, mayo 86.
- Conseil de l'Europe (1988), *Initiatives prises au plan national pour traduire l'égalité des sexes dans le langage*, CEEG (88) 28, Strasbourg, décembre.
- Council of Europe, *Recommendation n° 5 (90) 4 of the Committee of Ministers to Member States on the Elimination of Sexism from Language*, (*Recomendação sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem* (1990), Conselho da Europa)
- DOYLE, Margaret, *The A-Z of Non-Sexist Language*, London, The Women's Press, 1997.
- DUMAIS, Hélène, *Pour un genre à part entière*, Québec, Ministère de l'éducation. (publicado também em 1992, em *Recherches Féministes*, 5, 1, 169-174), 1988.
- DUMAIS, Hélène, *Aide-mémoire en vue d'une rédaction non-sexiste*, Québec, Ministère des approvisionnements et services, 1993 .
- GARAY, Maria Cristina, *Diccionario de la discriminación de la mujer en el lenguaje*, Buenos Aires, Editorial Argenta, 1994.

- GUENTHERODT, I., «Androcentric Language in German Legal Texts and the Principle of Equal Treatment for Women and Men», in *Journal of Pragmatics*, 8, 241-260, 1984.
- GÜETO, Inmaculada Almahano, «El lenguaje jurídico administrativo alemán. Propuestas para una mayor igualdad lingüística», in MADUEÑO, María Dolores Fernández de la Torre *et al.* (eds), *El Sexismo en el lenguaje*, Málaga, Servicio de Publicaciones CEDMA, vol. 2, 329-340, 1999.
- MILLER, Casey/Kate Swift, *A Handbook of Nonsexist Language*, London, The Woman's Press (3rd edition, ed. Kate Mosse), 1995.
- NIEDZWIECKI, Patricia, *Mulheres e Linguagem*, Comissão Europeia, Caderno de Mulheres na Europa nº 40), 1999.
- PAUWELS, Anne, *Women Changing Language*, London, Longman, 1989.
- PICARD, Christiane, *D'égal à égale: Quelques moyens d'éliminer les éléments sexistes des communications*, Directions des Communications, Service Correctionnel, 1984.

Saúde

- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Portugal Situação das Mulheres, 2001*, Lisboa, CIDM, 2001
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional*, Lisboa, 2001
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*, Lisboa, 2001
- Direcção-Geral da Saúde, *Ganhos de Saúde em Portugal*, 2001.
- JOAQUIM, Teresa, "Panorama geral da situação da saúde das mulheres em Portugal" in *A saúde da Mulher*, Lisboa, Direcção Geral da Saúde, 1999.
- VALENTE, Paula e outros "Evolução epidemiológica da saúde da mulher em Portugal" in *A Saúde da Mulher*, Direcção-Geral da Saúde, Lisboa, 1999, p. 74

Instâncias internacionais e igualdade

ANDRÉ, M. Helena, "A Igualdade de Oportunidades: Um desafio para o século XXI – Perspectivas da Confederação Europeia de Sindicatos", *Sociedade e Trabalho n.º 6 – Igualdade de Oportunidades*, Lisboa, MTS, 1999, 57-66.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000/C 364/01) – JO C 364, de 18-12-2000

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional*, Lisboa, 2001

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*, Lisboa, 2001

Conselho da Europa, Declaração sobre *Igualdade entre as mulheres e os homens como critério fundamental da democracia*, adoptada pela 4ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre mulheres e homens (Istambul, Novembro, 1997)

ONU, World Conference on Human Rights – The Vienna Declaration and Programme of Action, New York, 1993

PETTMAN, Jan JINDY, *Worlding Women – A Feminist International Politics*, Londres, Routledge, 1995.

RAZAVI, Shahra e MILLER, Carol, *From WID to GAD: Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse*, Geneva, UNRISD, 1995.

RAZAVI, Shahra e MILLER, Carol, *Gender Mainstreaming – A Study of Efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to Institutionalize Gender Issues*, Geneva, UNRISD, 1995.

REANDA, Laura, "Engendering the United Nations: The Changing International Agenda", *The European Journal of Women's Studies*, Vol. 6 (1), 1999, 49-68.

Plataforma de Acção de Pequim, 1995, Lisboa, CIDM, 1997.

Recomendação do Conselho, de 2 de Dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (96/694/CE)

Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02)

UNITED NATIONS, Compendium of International Conventions concerning the Status of Women, Nova Iorque, ONU, 1998.

Questões metodológicas

- CANÁRIO, Rui, "Aprendizagem, experiência e currículo", *Ensinus*, 1997.
- CANÁRIO, Rui, *A escola, a crise do mundo urbano e a questão social*, II Forum da Comunidade Educativa do Vale da Campanhã, 1998.
- CANÁRIO, Rui, *Educação de Adultos. Um Campo e uma Problemática*, Lisboa, EDUCA, 1999.
- CARDOSO, Ana M.^a, PEIXOTO, Ana Maria, SERRANO, M.^a Carmo e MOREIRA, Paulo, "O movimento da autonomia do aluno. Repercussões a nível da supervisão", in Isabel Alarcão (org.), *Formação reflexiva de professores – Estratégias de supervisão*, Porto Editora, 1996.
- CORREIA, José Alberto, *Os «lugares-comuns» na formação de professores*, Porto, Edições ASA, 1999.
- DUBET, Francois, *Sociologia da Experiência*, Lisboa, Instituto Piaget, 1996.
- DUBET, Francois, *Sociologie du Sujet et Sociologie de l'Expérience, Colloque de Cerisy. Penser le Sujet. Autour d'Alain Touraine*, Paris, Fayard, 1995.
- DUBET, Francois, WIEVIORSKA, Michel, « Introduction » in *Colloque de Cerisy. Penser le Sujet. Autour d'Alain Touraine*, Paris, Fayard, 1995.
- FREIRE, Paulo, *A mensagem de Paulo Freire, teoria e prática da libertação*, Porto, Editora Nova Crítica, 1971.
- FREIRE, Paulo, *O que é a «Conscientização»*. Textos extraídos de: *Pour une alphabétisation politique*. IDOC n.º 40, 1971, 47-60; *Cultural action for freedom*, Harvard Educational Review, monograph series n.º 1; "The mythologization of conscientization", conferência realizada em Cuernavaca, México, Jan. 71. GRAAL: documento policopiado.
- FREIRE, Paulo, *Pedagogia do oprimido*, Porto, Afrontamento, 1972.
- FREIRE, Paulo, *Pedagogia da esperança*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1992.
- FREIRE, Paulo, *Pedagogia da autonomia. Saberes necessários à Prática Educativa*, São Paulo, Paz e Terra, 1997.
- GADOTTI, Moacir, "Lições de Freire", *Educação, Sociedade e Culturas*, n.º 10, 1998.
- GASPARD, Françoise, « Le sujet est-il neutre? » in *Colloque de Cerisy. Penser le Sujet. Autour d'Alain Touraine*, Paris, Fayard, 1995.

- GRAAL, *Relatório Final do Projecto de Animação Socio-Cultural com Mulheres do Meio Rural no Distrito de Coimbra (1975-1982)*.
- HAMMEN-POLDERMANS, Riet, *De methode Paulo Freire. Een strategie voor bewustwording*, Bloemendaal, Nelissen, 1975.
- HEGEDUS, Zsuzsa, « Globalisation des rapports sociaux et personnalisation des enjeux à l'ère informationnelle », in *Colloque de Cerisy. Penser le Sujet. Autour d'Alain Touraine*, Paris, Fayard, 1995.
- HOUSSAYE, Jean, « Le triangle pédagogique ou comment comprendre la situation pédagogique » in Houssaye, Jean, *La pédagogie: une encyclopédie pour aujourd'hui*, Paris, ASF éditeur, 1994.
- KONING, Marijke de, "Da palavra à acção: história de um processo de conscientização de mulheres", *Análise Social*, n.º 92-93, 1986.
- KONING, Maria Helena de, *Da acção à palavra ou a construção do sentido num trabalho de formação de mulheres*. Porto, FPCE-UP, 2001.
- MORIN, Edgar, « Le concept du sujet » in *Colloque de Cerisy. Penser le Sujet. Autour d'Alain Touraine*, Paris, Fayard, 1995.
- PINTASILGO, Maria de Lourdes, *Dimensões da Mudança*, Porto, Edições Afrontamento, 1985.
- PINTASILGO, Maria de Lourdes, "Prefácio" in *Paulo Freire: política e pedagogia*, Porto, Porto Editora, 1998.
- SALGADO, Lucília, "Perspectivas de educação de adultos na formação de professores", *Inovação*, 8, 1995.
- TOURAINÉ, Alain, *Iguais e Diferentes. Poderemos viver juntos?*, Lisboa, Instituto Piaget, 1997.

Vídeos pedagógicos

"Formação em igualdade entre Mulheres e Homens"

Vídeo sobre ofertas de emprego e entrevistas de recrutamento (9:00)

Vídeo sobre segregação vertical no mercado de trabalho (9:30)

Vídeo sobre o encorajamento à participação dos homens na vida familiar (16:00)

Vídeo sobre o assédio sexual no local de trabalho (10:00)

Colecção de vídeos 'Uma família normal':

Parte II

- Marido e Mulher em viagem de trabalho ao estrangeiro (7:00)
- Quem leva as crianças ao pediatra (6:06)
- Situação de atraso para o jantar (6:06)
- Despedida de solteiro/a (3:30)
- Gravidez (4:00)
- Acesso à formação (3:30)
- Apoio a idosos dependentes (4:00)
- Tempos de trabalho (4:11)

OBJECTIVOS

para entrar nos anexos antes dos exercícios

Tema: Qual é hoje a situação de homens e de mulheres no mercado de trabalho em Portugal e na União Europeia?

DURAÇÃO: 3,5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do Módulo, os/as formandos/as deverão ficar a conhecer as diferentes metodologias e indicadores de base necessários para a caracterização da situação de mulheres e de homens no mercado de trabalho.

Formadoras: Dra. Virginia Ferreira; Dra. Anabela Dinis; Dra. Heloisa Perista; Dra. Maria das Dores Guerreiro

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>Actividade, Emprego e Desemprego.</p> <p>Salário Igual para trabalho de valor equivalente</p> <p>O papel da educação e da formação profissional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar os diversos indicadores estatísticos que permitem descrever a evolução da situação de mulheres e de homens no M.T. 2. Identificar os factores que condicionam a inserção das mulheres no mercado de trabalho. 3. Relacionar, comparando, os diversos conceitos associados à participação de mulheres e de homens no mercado de trabalho. 	<p>Apresentação</p> <p>Verificação dos pré-requisitos: os formandos/as expressam o que pensam sobre a situação de mulheres e de homens no mercado de trabalho.</p> <p>Cálculo de alguns indicadores a partir de fórmulas fornecidas pelas formadoras.</p> <p>Apresentação dos resultados e debate colectivo. Comparação das conclusões do 1º Painel com as do 2ª Painel.</p>		<p>Activo/Painel I</p> <p>Método Demonstrativo/Activo/ Trabalho de grupo</p> <p>Activo/Painel</p>	<p>Informação Estatística: Quadros de pessoal do MTS, Estatísticas do emprego do INE e Anuário Eurostat.</p>	<p>Quadro de parede.</p>	<p>Observação</p> <p>Análise de indicadores e debate.</p>

Tema: Qual é hoje a situação de homens e de mulheres na organização da vida familiar?

DURAÇÃO: 5 horas

OBJECTIVO GERAL: Sensibilizar os/as formandos/as para as diferenças na participação de homens e de mulheres na organização da vida familiar.

Formadoras: Anne Marie Delettrez, José Magalhães

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
Início: 9h 30	<p>Evolução da situação de homens e mulheres na organização da vida familiar. Comparação com a OCDE e EU.</p> <p>Tempos de Trabalho /não trabalho</p> <p>Tempos dos homens/ tempos das mulheres.</p> <p>Tempos da vida doméstica/tempos da vida social.</p>	<p>Descrever a evolução da Família.</p> <p>Identificar os diferentes tipos de famílias.</p> <p>Identificar e explicar as diferenças na utilização do tempo nas famílias.</p>	<p>Apresentação do/a formador/a e formandos/as. Apresentação dos conteúdos, das metodologias e dos tempos.</p> <p>Análise e discussão de quadros estatísticos.</p> <p>Análise e discussão de quadros estatísticos da CITE. Realização de exercícios</p> <p>Leitura da poesia "Calçada de Carriche".</p>		<p>Método Activo</p> <p>Método Expositivo/ Método activo</p> <p>Método Expositivo/ Método activo</p>	<p>Estatísticas: Seminário da Curia; INE; OCDE</p> <p>Estatísticas da CITE sobre desigualdades;</p> <p>Texto "O uso do Tempo", do INE</p> <p>Texto "Calçada de Carriche"</p>	<p>Quadro de conferências</p>	<p>Observação</p> <p>Análise de indicadores e debate.</p>

Tema: Qual é hoje a situação das mulheres e dos homens na participação no processo de decisão

DURAÇÃO: 3,5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo os/as formandos/as deverão ficar a conhecer a situação das mulheres e dos homens na participação nos processos e postos de decisão

Formadoras: Dra. Isabel Romão. Dra. Ana Coucello.

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AValiação
	<p>A evolução da participação das mulheres na tomada de decisão, em Portugal e na UE.</p> <p>Déficit democrático e participação política feminina.</p>	<p>Caracterizar a situação portuguesa em matéria de participação das mulheres na tomada de decisão.</p> <p>Comparar o grau de participação das mulheres em postos de decisão, em Portugal e na União Europeia</p> <p>Identificar os factores ou condições que inibem ou facilitam a participação das mulheres em postos de decisão política, em Portugal. Comparar com outras realidades.</p> <p>Identificar os factores que estão na origem do déficit democrático decorrente do fraco acesso das mulheres à tomada de decisão.</p>	<p>Apresentação</p> <p>Avaliação dos pré-requisitos: avaliação da sensibilidade dos/as formandos/as para a questão da participação das mulheres na tomada de decisão.</p> <p>Exercício: 5 de mulheres nos diversos órgãos de poder nacional (Parlamento – Continente e Regiões Autónomas; Governo - Continente e Regiões Autónomas, Poder Local - Câmaras Municipais, Juntas de Freguesia) e comunitário.</p> <p>Confronto dos resultados com dados reais. Exposição e Debate.</p> <p>Exercício, em grupos, para identificação das causas para a reduzida participação das mulheres nos lugares de decisão, em Portugal em particular. Apresentação colectiva e debate.</p> <p>Visualização de filme sobre a paridade. Debate.</p>		<p>Método Activo</p> <p>Método expositivo/activo</p> <p>Método activo</p> <p>Método expositivo/activo</p>	<p>papel</p> <p>papel</p> <p>Filme:</p>	<p>Quadro de conferências</p> <p>quadro de conferências</p> <p>Televisor e vídeo</p>	

II CAPÍTULO

Tema: Papéis sociais, paradigmas e estereótipos em Igualdade de oportunidades

OBJECTIVO GERAL: Os formandos e as formandas no final da formação deverão ser capazes de distinguir e problematizar os conceitos de papéis sociais, paradigmas e estereótipos no âmbito da Igualdade de Oportunidades entre as mulheres e os homens

Formadora: Dr^a Margarida Santos

Data: 4 de Abril de 2001, das 9:30 às 13:00

OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS - TEMA	METODOLOGIAS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS	ETAPAS DE DESENVOLVIMENTO DA SESSÃO	RECURSOS	DURAÇÃO
<p>Identificar estereótipos e papéis sociais associados ao masculino e ao feminino.</p> <p>Experimentar e problematizar as consequências da estereotipia.</p> <p>Identificar efeitos dos estereótipos no trabalho e no emprego das mulheres e dos homens.</p> <p>Identificar e problematizar os conceitos de papéis sociais, paradigmas e estereótipos aplicados à Igualdade de Oportunidades entre os homens e as mulheres.</p>	<p>Os conceitos de estereótipo, paradigma e papéis sociais no âmbito da Igualdade de Oportunidades entre as mulheres e os homens.</p>	<p>Metodologia activa e participativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicação de exercícios de dinâmica de grupos. - Utilização da metodologia de Paulo Freire aplicada ao tema. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introdução ao tema com o apoio de imagens gráficas de homens e mulheres. Exercício 1. 2. Teatralização em dois grupos de cenas da vida familiar e da vida profissional: preparação e apresentação em plenário. Problematização. Exercício 2. 3. Intervalo 4. Identificação de papéis sociais das mulheres e dos homens no trabalho e no emprego. Exercício 3. 5. Síntese/Exposição 6. Avaliação da sessão. <p>Distribuição de textos e indicações bibliográficas.</p>	<p>Quadro de conferências</p> <p>Retroprojector</p> <p>Folhas de papel</p>	<p>1. 35 minutos</p> <p>2. 50 minutos</p> <p>3. 15 minutos</p> <p>4. 60 minutos</p> <p>5. 30 minutos</p> <p>6. 20 minutos</p>

Tema: Conceitos em Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens

DURAÇÃO:

OBJECTIVO GERAL: No final do Módulo, os/as formandos/as deverão ficar a conhecer e a saber utilizar um quadro conceptual genérico no âmbito da igualdade de oportunidades

Formadoras: Prof. Dra. Lúgia Amâncio

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AValiação
	Papéis Sociais, Paradigmas e Estereótipos	Identificar estereótipos associados ao masculino e ao feminino. Problematizar as consequências da este-reotipia.	Trabalho de grupo: análise de imagens de homens e de mulheres e sua caracterização escolhendo três adjectivos.		Método activo	Imagens gráficas	Quadro de confe-rências, papel	Registo e discussão dos resultados
	Igualdade, Diferença e Desigualdade	Identificar estereótipos e papeis sociais dos homens e das mulheres na vida familiar e na vida profissional. Problematizar as suas consequências nos dias de hoje.	Trabalho de grupo: representação de uma cena da vida familiar e de uma cena da vida profissional, acentuando os estereótipos e papeis sociais atribuídos a cada um dos sexos.		Método activo/role playing. Debate		Quadro de confe-rências, papel	
		Identificar e problematizar os papéis sociais atribuídos aos homens e às mulheres no trabalho e no emprego.	Leitura e análise de lista de conceitos, em termos de concordância ou discordância, seguido de trabalho de grupo.		Método activo/debate	Lista de conceitos	Quadro de confe-rências, papel	
		Identificar os estereótipos e preconceitos que criam obstáculos ou facilitam a integração.	Trabalho de grupo: expressão de frase acerca de cada um dos conceitos antes lidos.		Método activo	Acetatos com sínteses dos conceitos	Quadro de parede, papel	
	Sexo e Género	Demonstrar os efeitos psicológicos da divisão das pessoas, segundo um critério neutro, através de uma experiência concreta.	Visualização de filme/debate.		Método demonstrativo/activo	Filme "The eye of the storm"		
	Discriminação	Distinguir os conceitos de sexo e diferença sexual e género e diferenciação social.					Televisor e vídeo	
		Explicar de que modo a classificação social sexo adquire para as pessoas um significado social – género.	Exercício prático/debate.			Exercício "Gray Buttons e Brown Buttons"	papel	Questionário de avaliação
		Distinguir a diferença entre pessoas e grupos sociais.	Debate geral sobre os conceitos.					
		Discutir a diferença face à igualdade como valor.	Síntese e avaliação.					

I

III CAP

Tema: Aspectos históricos, mitos e evolução doutrinária

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo, os/as formandos/as deverão ficar a conhecer novas perspectivas sobre o passado, objecto de recentes investigações, no qual as mulheres surgem como sujeitos da história e agentes de mudança, questionando estereótipos e lugares comuns, no sentido de construir uma identidade feminina comum.

DURAÇÃO: 1 dia e meio (10,5 horas)

Formadora: Dra. Madalena Barbosa

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>INTRODUÇÃO: a importância da História para a construção da identidade feminina.</p> <p>I. A HISTORICIDADE DAS MULHERES</p> <p>Mulheres na pré-história Os tempos das Deusas A Grécia e a democracia</p> <p>II. OS MITOS DA FEMINILIDADE</p> <p>No trabalho Na educação Na lei e na Igreja (nas religiões) Sobre o corpo: constituição física, sexualidade e procriação</p> <p>III. MOVIMENTOS REIVINDICATIVOS: DO SÉC. XVIII À PRIMEIRA METADE DO SÉC. XX:</p> <p>As lutas pelos direitos: o direito de voto As mulheres e o Estado Novo.</p> <p>IV. MOVIMENTOS REIVINDICATIVOS NA SEGUNDA METADE DO SÉC. XX:</p> <p>O feminismo como ideologia social de mudança. A vulgata da imagem: o mito, a calúnia e o anedotário. O percurso feminista: da Igualdade à Paridade. A pluralidade das expressões do feminismo: os Feminismos.</p>	<p>Localizar os momentos da História que contribuíram para a construção dos mitos sobre as mulheres.</p> <p>Identificar e desconstruir os mitos sobre as mulheres, criados como forma de explicar um presente injusto e discriminatório.</p> <p>Questionar lugares comuns e estereótipos.</p> <p>Identificar o papel das mulheres enquanto agentes de mudança e sujeitos da História.</p> <p>Descrever os principais movimentos reivindicativos de direitos das mulheres e as ideologias subjacentes.</p> <p>Descrever os principais movimentos reivindicativos de direitos das mulheres e as ideologias subjacentes.</p>	<p>Apresentação</p> <p>Introdução ao Módulo.</p> <p>Trabalho de grupo</p> <p>Visualização de vídeo</p> <p>Trabalho de Grupo: análise do vídeo: quais os lugares comuns?</p> <p>Ponte com a sessão anterior.</p> <p>Trabalho de Grupo: Leitura de textos:</p> <p>Processo de Inquisição. Excertos do Congresso feminista Português (1928). "Cartas a uma noiva"; "A mulher e a sociogenia"</p> <p>Exposição e debate</p> <p>Exposição/Debate com a Historiadora Irene Pimentel sobre "As Mulheres e o Estado Novo, em Portugal.</p> <p>Trabalho de grupo: Visualização de vídeo. Exposição e debate.</p>		<p>Método expositivo combinado com método activo</p>	<p>Texto p/discussão</p> <p>Vídeo "A Mulher" (B.D)</p> <p>Transparências com imagens de mulheres célebres</p> <p>Textos: "Processo de Inquisição." Excertos do Congresso feminista Portug. (1928) "Cartas a uma noiva"; "A mulher e a sociogenia"</p> <p>Vídeo: "Feiticeiras do ar"</p> <p>CDROM: "Women's Rights"</p>	<p>retroprojector</p> <p>Vídeo</p> <p>Computador/Dat a Show</p>	<p>Observação directa</p>

Tema: O Direito como reforço da desigualdade

DURAÇÃO: 3, 5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo, os/as formandos/as deverão ficar a conhecer os principais aspectos da evolução do direito português em matéria de Igualdade de oportunidades

Formadora: Prof. Dra. Manuela Maia

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>O Direito como reforço da desigualdade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dos primeiros textos constitucionais à Constituição de 1911; - da Constituição de 1933 à implantação da democracia; - a democracia e os novos diplomas legislativos. 	<p>Distinguir os principais avanços e retrocessos no estatuto político do homem e da mulher na sociedade europeia, em geral, e na sociedade portuguesa, em particular.</p> <p>Identificar, na lei, as fontes de discriminação. Descrever as causas históricas da existência de legislação discriminatória.</p>	<p>Leitura de artigos relevantes da CRP e de Constituições estrangeiras. Debate.</p> <p>Diálogo colectivo</p>		<p>Método expositivo combinado com activo</p> <p>Método activo</p>	<p>Legislação nacional e internacional. Actatos com sínteses</p>	<p>Retroprojector; Quadro de conferências</p>	<p>Observação directa dos/as formandos/as.</p>

Tema: Práticas organizacionais no trabalho e no emprego

DURAÇÃO: 10 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo os/as formandos/as deverão ficar a conhecer os principais mecanismos de discriminação no trabalho e no emprego e a identificá-los no conjunto das práticas organizacionais.

FORMADORAS: Dra. Virgínia Ferreira; Dra. Heloísa Perista; Dra. Anabela Dinis.

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>Estereotipificação dos postos de trabalho/auto-selecção</p> <p>Recrutamento e selecção de pessoal</p> <p>Estruturação das carreiras</p> <p>Diferenciação salarial</p> <p>Organização do trabalho e cultura de empresa</p> <p>Não cumprimento da legislação em vigor</p> <p>Exclusão dos processos de decisão</p> <p>- O assédio moral</p> <p>- O assédio sexual</p>	<p>Identificar os procedimentos formais e informais de reprodução dos estereótipos sexistas nos locais de trabalho.</p> <p>Debater algumas das formas de discriminação directa e indirecta.</p> <p>Identificar os actos de assédio sexual no local de trabalho quando se está perante eles.</p> <p>Discutir o impacto do fenómeno do assédio nos locais de trabalho.</p> <p>Definir formas possíveis de intervenção na alteração do quotidiano dos locais de trabalho.</p>	<p>Jogo: os/as formandos/as dividem-se em dois grupos consoante a sua opinião sobre uma frase dada. Ex. "As mulheres desempenham melhor trabalhos de chefia e que exijam pouco esforço e os homens desempenham melhor funções de maior complexidade e chefia". Reflexão e debate.</p> <p>Seleção de anúncios de emprego com formulações discriminatórias e não discriminatórias (neutras). Debate.</p> <p>Trabalho de grupo: análise de alguns dados do Balanço Social de uma empresa. Apresentação dos resultados em grelha pré-definida. Debate.</p> <p>Trabalho de grupo: identificar formas de segregação impedindo a promoção com base na maternidade. Visualização de filme (qual?)/debate ou simulação de um caso retirado do livro "Pareceres da CITE". Debate.</p> <p>Visualização de vídeo sobre assédio sexual. Discussão e debate em torno de contributos para a redução da incidência das situações de assédio sexual.</p>		<p>Método activo</p> <p>Método activo</p> <p>Método activo</p> <p>Método activo</p> <p>Método activo</p>	<p>Cadernos de emprego de jornais, tesouras, fita cola.</p> <p>Publicação anual do MTSS com análise dos Balanços Sociais ou o Balanço Social de uma empresa. Grelhas de análise.</p> <p>Quadros de Pessoal do DETEFP/MTS; livro "Pareceres da CITE sobre Conciliação da Vida Familiar com a Vida Profissional". Vídeo (nome?)</p> <p>Vídeo sobre assédio sexual.</p> <p>Recortes da imprensa escrita sobre o assédio moral.</p> <p>Código de conduta no domínio da luta contra o assédio sexual – Recomendação da Comissão de 27 de Novembro de 1991 relativa à Protecção da Dignidade da Mulher e do Homem no Trabalho.</p>	<p>Quadro de conferências</p> <p>Televisor e vídeo</p> <p>Televisor e vídeo</p>	<p>Observação directa</p>

Tema: Práticas familiares: o paradigma feminino na organização da vida familiar - os homens ausentes

DURAÇÃO: 3,5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo os/as formandos/as deverão saber identificar os mecanismos que reproduzem as desigualdades no seio das práticas familiares, conhecer as suas causas e perspectivar condições de mudança.

Formador/a: Dra Anne Marie Delettrez, Dr. José Magalhães

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>Situações de desigualdades.</p> <p>Os mecanismos de reprodução da desigualdade e as suas origens.</p> <p>Presenças e ausências de Homens e de Mulheres na família.</p>	<p>Identificar mecanismos de reprodução de desigualdades na organização da vida familiar.</p> <p>Identificar as causas desses mecanismos.</p> <p>Descrever situações de presença e de ausência de Mulheres e de Homens na família.</p>	<p>Ponte com o módulo sobre a situação das Mulheres e dos Homens na Família.</p> <p>Trabalho em Grupo "Mulheres e Homens na Sociedade", baseado no inquérito publicado pelo Jornal Notícias da Amadora de 22/03/001. Identificar as causas da situações lidas.</p> <p>Debate em grupo.</p> <p>Síntese e avaliação da sessão.</p>		<p>Método activo</p> <p>Método Activo</p> <p>Método activo</p> <p>Método Activo</p>	<p>Exercício preparado com base no inquérito.</p> <p>BD "E u bem gostava de te ajudar..."</p>	<p>Quadro de conferências</p>	<p>Observação</p> <p>Análise de indicadores e debate</p>

Tema: Participação das mulheres na tomada de decisão

DURAÇÃO: 3,5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo, os/as formados/as deverão ficar a conhecer as desigualdades existentes no domínio do acesso ao poder de decisão e compreender as suas causas.

Formador/a: Dra. Isabel Romão

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>A desigualdade entre homens e mulheres no poder de decisão e na participação</p> <p>Factores que condicionam o acesso à participação no poder de decisão</p> <ul style="list-style-type: none"> - factores individuais - factores de ordem cultural e ideológica - factores ligados à organização da vida social - factores ligados à concepção e organização da vida pública e política. 	<p>Caracterizar a situação de desigualdade entre homens e mulheres em matéria de participação e acesso ao poder de decisão.</p> <p>Identificar os diversos factores que condicionam o acesso das mulheres ao poder de decisão.</p>	<p>Ponte com a sessão anterior (Objectivo I).</p> <p>Trabalho de grupo: identificar os factores e causas que determinam uma situação de desigualdade em matéria de decisão e participação política entre homens e mulheres.</p> <p>Apresentação das conclusões de cada grupo ao grande grupo. Registo e debate.</p> <p>Síntese final</p>		<p>Expositivo</p> <p>Activo</p> <p>Expositivo</p>	<p>Acetatos com estatísticas e conceitos</p>	<p>Retroprojector</p>	<p>Observação directa</p>

Tema: O ensino misto: fecundidade e contradição

DURAÇÃO: 3,5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo, os/as formados/as deverão ser capazes de reconhecer e abordar o papel da Educação, como sub-sistema social, na reprodução da realidade social e das desigualdades entre mulheres e homens.

Formador/a: Dra. Teresa Pinto

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>Ensino misto: a afirmação de uma falsa neutralidade.</p> <p>A veiculação de representações assimétricas de feminino e de masculino.</p> <p>O sucesso escolar das raparigas: uma falsa questão.</p>	<p>Identificar factores de reprodução das desigualdades no domínio educativo.</p> <p>Desconstruir o paradigma de neutralidade que subjaz ao actual modelo educativo.</p> <p>Debater criticamente a realidade educativa portuguesa no contexto europeu.</p>	<p>Apresentação formadora/grupo. Introdução ao tema no objectivo 3.2 do curso. Apresentação dos objectivos e da sessão.</p> <p>Exposição sobre contextualização sócio-histórica do ensino misto: vantagens e limitações do ensino misto. Clarificação de conceitos.</p> <p>Actividade de grupo: identificação de situações de reprodução das desigualdades/factores de resistência à mudança, na educação. Registo e devolução ao grande grupo das conclusões.</p> <p>Debate apoiado em estudos (textos de apoio) sobre os factores acima identificados.</p> <p>Sistematização final.</p>		<p>Método expositivo/activo</p> <p>Método expositivo</p> <p>Método activo</p> <p>Método activo/ Painel</p>	<p>Acetatos com esquemas, tópicos e conceitos a apresentar.</p> <p>Textos de apoio/ Cadernos Coeducação.</p>	<p>Quadro de parede</p> <p>Retroprojector</p>	<p>Observação directa</p>

Tema: A Linguagem: a inconstitucionalidade da Gramática

DURAÇÃO: 3.5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo, os/as formandos/as deverão ser capazes de reflectir sobre a utilização da linguagem, analisando sob o duplo ponto de vista da **discriminação/não discriminação**.

Formador/a: Dra. Graça Abranches

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>O masculino generalizante como prática linguística discriminatória. A derrogação semântica das mulheres.</p> <p>A linguagem como fonte de informação e de acção: o que é que a linguagem nos faz dizer?</p> <p>A mudança pela Linguagem: Que Linguagem de mudança?</p>	<p>Identificar no discurso os itens discriminatórios e sexistas.</p> <p>Debater a componente de acção da linguagem.</p> <p>Desconstruir e debater os conceitos tradicionais.</p> <p>Identificar e propor novos conceitos, à luz da mudança social.</p>	<p>Apresentação.</p> <p>Leitura de textos e identificação dos estereótipos neles contidos. Debate em grande grupo.</p>		<p>Método expositivo combinado com método activo..</p>			

IV CAP

Tema: A família como motor da igualdade

DURAÇÃO: 3.5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo, os/as formandos/as deverão poder compreender a relação dialéctica entre família e igualdade de oportunidades e a importância da participação equilibrada das mulheres e dos homens no seio da família para a promoção daquela relação.

Formador/a: Dra. Anne Marie Delettrez, Dr. José Magalhães

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>A família como motor da igualdade.</p> <p>A Igualdade promotora da família.</p> <p>A participação equilibrada dos Homens e das Mulheres no seio da família.</p>	<p>Caracterizar os aspectos de uma relação positiva entre família/igualdade de oportunidades.</p> <p>Debater o contributo da Igualdade de oportunidades para a promoção da família.</p> <p>Identificar pontos fortes e pontos fracos da relação Igualdade de Oportunidades/Família.</p> <p>Identificar os elementos para o reforço de uma participação equilibrada de homens e de mulheres no seio da família.</p>	<p>Ponte com as sessões anteriores e síntese dos temas já tratados.</p> <p>Retomar as várias formas de família.</p> <p>Act. 1: Trabalho de grupo “A família motor da Igualdade/a igualdade promotora da Família? Preparação de um exercício de formação sobre este tema. Apresentação das sugestões. Discussão no grande grupo, procura de consenso e síntese final.</p> <p>Act. 2: Maternidade e paternidade equilibrada. Artigo do Notícias da CIDM “A experiência de ser Pai a tempo inteiro”.</p> <p>Leitura e comentário em pequenos grupos. Devolução dos comentários ao grande grupo.</p> <p>Síntese e Avaliação de todos os módulos sobre Família.</p>		<p>Método Activo</p> <p>Metodologia de Paulo Freire</p>	<p>Textos de apoio</p> <p>Exercícios</p>	<p>Quadro de Conferências</p>	<p>Observação directa</p> <p>Relação com as sessões anteriores avaliação colectiva</p>

**Tema: Como promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional?
A economia como motor da igualdade**

DURAÇÃO: 3.5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo os /as formandos/as deverão ficar a saber que medidas , procedimentos e metodologias podem concorrer para uma participação equilibrada de mulheres e de homens na actividade profissional.

Formador/a (es)/(s): Dra Virgínia Ferreira, Dra Heloísa Perista, Dra. Anabela Dinis.

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AValiaÇÃO
	<p>4.1.1 As componentes de um ambiente amigável para ambos os sexos numa organização de trabalho</p> <p>4.1.1.1 O papel do Estado e dos Parceiros Sociais A - O papel do Estado B - O papel dos Sindicatos i. Na luta contra a discriminação ii. na promoção activa da igualdade iii. na sensibilização/formação para a igualdade</p> <p>4.1.1.2 Legitimação da problemática da igualdade nas organizações</p> <p>4.1.1.3 requisitos de uma selecção justa</p> <p>4.1.1.4 Condições para uma interacção face a face respeitadora da dignidade individual</p> <p>4.1.2 O que são e para que servem as metodologias de diagnóstico da Igualdade profissional</p> <p>4.1.2.1 Os instrumentos de diagnóstico</p> <p>4.1.2.2 Os indicadores chave</p> <p>4.1.3 O que são e para que servem os planos para a igualdade</p>	<p>Enunciar as responsabilidades os parceiros sociais na implementação de políticas de igualdade entre os sexos.</p> <p>Debater criticamente, do ponto de vista da igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens, as práticas de gestão.</p> <p>Descrever a importância do diagnóstico social das organizações na perspectiva da igualdade de tratamento e de oportunidades.</p> <p>Identificar as metodologias disponíveis para a elaboração do diagnóstico.</p>	<p>Act. 1: Trabalho de grupo para a análise de um protocolo de acções positivas de uma empresa ou de contrato colectivo que tenha introduzido medidas para a igualdade e do impacto dessas medidas nos locais de trabalho. Registo de conclusões e debate.</p> <p>Act. 2: Trabalho de grupo. Análise de um acordo de empresa com cláusulas que favorecem a I.O. ou debater uma luta pela igualdade desenvolvida pelos sindicatos com benefícios para as trabalhadoras/es.</p> <p>Act. 3: trabalho de grupo. Identificação e discussão das metodologias e procedimentos adequados à elaboração do diagnóstico social das organizações do ponto de vista da igualdade de oportunidades, a partir do Questionário do <i>Prémio Igualdade é Qualidade</i> da CITE. Registo das conclusões e debate.</p> <p>Act. 4: Trabalho de grupo. Análise dos requisitos de um bom Plano Nacional para a Igualdade. Comparação do Plano Global para a Igualdade português (1997/99) com o de outros países. Registo das conclusões e debate.</p>		<p>Método expositivo/activo</p> <p>Análise de casos</p>	<p>Vídeo sobre a entrevista de recrutamento.</p> <p>Materiais de suporte/regulamento e formulário de candidatura e guiões de entrevista para a avaliação técnica das candidaturas ao Prémio Igualdade é Qualidade, da CITE.</p> <p>Folheto da CITE com as empresas que ganharam o prémio Igualdade é Qualidade no ano 2000.</p> <p>Plano Global para a Igualdade de Oportunidades de Portugal (1997/99) (DR, I Série B, de 24 de Março de 1997) e de um outro país (extraído da Internet).</p>	<p>Televisor e vídeo</p> <p>Quadro de parede</p>	<p>Obs. directa</p>

Tema: Por um novo contrato social – boas práticas de conciliação entre trabalho e vida pessoal

DURAÇÃO: 3.5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo os/as formandos/as deverão ficar a saber quais as práticas laborais que podem promover uma participação equilibrada de homens e de mulheres na vida familiar.

Formador/a: Dra. Maria das Dores Guerreiro.

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>4.2 Perspectivas para a promoção da igualdade no mundo laboral – práticas de conciliação da vida profissional e da vida pessoal.</p> <p>4.2.1 Por um novo contrato social – boas práticas de conciliação entre trabalho e vida pessoal</p> <p>4.2.1.1 O papel do Estado</p> <p>4.2.1.2 O papel dos parceiros sociais</p> <p>4.2.1.3 O papel das comunidades locais</p> <p>4.2.1.4 O papel das famílias</p> <p>4.2.2 Sentido dos direitos, das dificuldades, das necessidades</p> <p>4.2.2.1 Direitos objectivos e subjectivos</p> <p>4.2.2.2 Sentido das dificuldades e formulação das necessidades</p> <p>4.2.3 Novas formas de organização do trabalho</p> <p>4.2.3.1 Flexibilidade positiva e polivalência qualificante</p> <p>4.2.3.2 Trabalho em equipa, autonomia e responsabilização</p> <p>4.2.4 A gestão dos tempos de trabalho</p> <p>4.2.4.1 Horários fixos e comuns reduzidos</p> <p>4.2.4.2 Saldo de horas</p> <p>4.2.4.3 Semana de trabalho comprimida</p> <p>4.2.4.4 Trabalho a tempo parcial e trabalho em tempo reduzido</p> <p>4.2.4.5 Teletrabalho e outras formas de trabalho no domicílio</p> <p>4.2.5 Modalidades de conciliação trabalho-vida pessoal</p>	<p>Evidenciar a função do Estado, dos parceiros sociais e das comunidades locais no desenvolvimento de políticas e na implementação de medidas favoráveis à cidadania e à igualdade entre mulheres e homens.</p> <p>Identificar direitos, dificuldades e necessidades no plano da conciliação trabalho-família-vida pessoal.</p> <p>Descrever novas formas de organização do trabalho e da vida em sociedade favoráveis ao equilíbrio entre vida profissional, vida familiar e vida pessoal.</p>	<p>Visualização de vídeo sobre articulação da vida privada/ vida laboral.</p> <p>Trabalho de grupo: Análise de casos relativos a três organizações de trabalho. A partir de um conjunto de dados fornecidos pela formadora, relativos ao perfil social dos/as trabalhadores/as, sistema de recrutamento, definição de postos de trabalho, de carreiras e políticas de remuneração, condições de trabalho e dificuldades de conciliação trabalho família, é proposto aos/as formandos/as o desenvolvimento de um plano de boas práticas para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal a implementar nas empresas apresentadas.</p> <p>Caso 1: BEMCOSE</p> <p>Caso 2: DATACONTA</p> <p>Caso 3: PUBLICA</p> <p>Registo das propostas e debate.</p>		Método expositivo/activo	Vídeo: “?” Textos de apoio	Televisor e vídeo Quadro de conferências	Observação directa

Tema: Que legitimação do Estado de Direito? O Direito como motor da Igualdade. Casos Práticos

DURAÇÃO: 7 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo os/as formandos/as deverão ficar a conhecer qual o tratamento dado pelo Direito positivo e pela jurisprudência às questões relativas à Igualdade de Oportunidades

Formador/a: Prof. Dra. Manuela Maia

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>As actuais tendências legislativas. Uma visão geral das disposições legais</p> <p>Algumas disposições em especial. A tutela jurídica da mulher trabalhadora</p> <ul style="list-style-type: none"> - As principais normas internas - A Igualdade de Oportunidades e a regulamentação comunitária - Os casos mais frequentes de discriminação - Medidas discriminatórias permitidas - A tutela do Direito à Igualdade de Oportunidades 	<p>Identificar os elementos jurídicos básicos da evolução do direito português em matéria de legislação relativa a questões relevantes como violência, crimes sexuais, aborto.</p>	<p>Leitura e discussão de artigos do Código Penal Português (CPP) e do Código Civil Português (CCP).</p> <p>Leitura e discussão de artigos da Legislação do Trabalho.</p> <p>Análise de casos julgados de assédio sexual (1997) e do Parecer da CITE (4/CITE/94) de 19 de Outubro de 1994. Debate.</p>		Método expositivo/activo	Acetatos e cópias de artigos do CPP, CCP e Legislação Laboral.	<p>Quadro de parede</p> <p>Retroprojector</p>	Observação directa e sínteses.

Tema: Que cidadania?

DURAÇÃO: 3.5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo os/as formandos/as deverão ficar a conhecer os principais conceitos e aplicações ilustradas da Igualdade de Oportunidades como elemento da cidadania moderna.

Formador/a: Prof. Dr. João Casqueira.

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>O sentido da cidadania</p> <p>Cidadania e instrumentos de igualdade de oportunidades</p> <p>A cidadania e o acesso às instituições e à informação</p>	<p>Identificar as várias dimensões da cidadania como conjunto de direitos e deveres dos homens e das mulheres.</p> <p>Enumerar as várias estratégias de igualdade de oportunidades/equidade entre homens e mulheres, comparando com as diversas formas de desigualdade, por forma a construir uma plena cidadania moderna.</p> <p>Identificar os vários órgãos governamentais ou departamentos com responsabilidades no domínio da igualdade de oportunidades e descrever o papel desempenhado por cada um deles.</p> <p>Enunciar as diversas restrições práticas ao desenvolvimento de leis e políticas a favor da Igualdade de Oportunidades.</p> <p>Identificar as fontes de informação jurídica disponíveis.</p>	<p>Apresentação</p> <p>Introdução ao módulo</p> <p>Análise e discussão de alguns textos relativos a novas vertentes da cidadania.</p> <p>Análise do Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (1997/1999).</p> <p>Trabalho de grupo: análise de várias medidas de acção positiva, de mainstreaming, e auditoria de género. Apresentação e debate no grande grupo.</p> <p>Trabalho de grupo: identificar as fontes de informação jurídica relevante utilizáveis pela população portuguesa.</p> <p>Síntese final.</p>		<p>Método expositivo</p> <p>Método expositivo/ activo</p> <p>Método activo</p> <p>Método activo</p> <p>Método activo</p> <p>Método expositivo.</p>	<p>Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (1997)</p>	<p>Quadro de conferências</p>	<p>Observação directa.</p>

Tema: Como promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens no processo de decisão? A democracia paritária, contrato social de género

DURAÇÃO: 3.5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo os/as formandos/as deverão ficar a conhecer os principais argumentos em favor da promoção da participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão, bem como as estratégias a adoptar para a sua concretização.

Formador/a: Dra. Isabel Romão; Dra. Ana Coucello

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>Argumentos justificativos para uma participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão.</p> <p>Medidas e estratégias para promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão.</p> <ul style="list-style-type: none"> - reconhecimento explícito do direito à igualdade de mulheres e homens, enquanto princípio autónomo e direito fundamental - recolha sistemática de dados estatísticos em função do sexo, a todos os níveis e sua difusão. - investigação sistemática sobre os factores condicionantes de uma participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão e avaliação sistemática de progressos alcançados - acções de sensibilização a vários grupos alvo e público em geral - acções de formação dirigidas às jovens e às mulheres potenciais dirigentes, tendo em vista o campo de recrutamento. - acções dirigidas a partidos políticos, tendo em vista a revisão e transparência de métodos e processos de selecção, bem como a necessidade de novos modos de funcionamento da vida política e de uma nova cultura política. - acções dirigidas a parceiros sociais e outras instâncias 	<p>Enumerar os argumentos teóricos e práticos que justificam uma participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão.</p> <p>Identificar o conjunto de medidas e estratégias para a promoção equilibrada de M. e H. nos processos de decisão.</p>	<p>Ponto com a primeira sessão: "verificada a situação de desigualdade de mulheres e de homens nos processos de decisão..."</p> <p>Trabalho de grupo: levantamento de argumentos em favor de uma participação equilibrada de M. e de H. nos processos de decisão. Comparação com as propostas da Declaração de Atenas. Apresentação em grande grupo e debate.</p> <p>Trabalho de grupo: O que fazer para mudar esta situação? Proposta de medidas, a partir do livro "Na política as mulheres são capazes". Apresentação em grande grupo e debate.</p>		<p>Método expositivo.</p> <p>Expositivo/activo</p> <p>Expositivo/activo</p>	<p>Declaração de Atenas</p> <p>Livros da CIDM "Na política as mulheres são capazes", (Colecção BMQ, nº 9, 2000) e "Afinal, o que é a democracia paritária", Cadernos Condição Feminina, nº 20, 2001.</p>	<p>Quadro de conferências</p>	<p>Observação directa</p>

Tema: Coeducar para uma cidadania democrática

DURAÇÃO: 3.5 horas

OBJECTIVO GERAL: No final do módulo, os/as formandos/as deverão compreender a importância da coeducação para a promoção da igualdade de oportunidades e para a construção da cidadania.

Formador/a: Dra. Teresa Pinto

PLANO DE SESSÃO

DURAÇÃO	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TEMPO	MÉTODOS/ TÉCNICAS	MATERIAIS	EQUIPAMENTOS	AVALIAÇÃO
	<p>Coeducação e Igualdade de Oportunidades</p> <p>Internalização da Igualdade de Oportunidades nas diferentes áreas do processo escolar</p> <p>A formação de formadores, de docentes e de outros agentes educativos</p>	<p>Evidenciar a importância do binómio Coeducação/Igualdade de Oportunidades, comparando os conceitos</p> <p>Identificar áreas críticas de intervenção para a mudança no processo educativo</p> <p>Distinguir os aspectos fundamentais de uma formação para a igualdade de oportunidades em educação</p> <p>Caracterizar a construção da igualdade de género como um processo relacional</p>	<p>Ponte com a sessão anterior</p> <p>Introdução ao tema. Apresentação dos objectivos e do formato da sessão.</p> <p>Exposição com recurso a acetatos para clarificação e conceitos base.</p> <p>Trabalho de grupo: leitura do poema de Decade Link para identificar conteúdos de formação no âmbito da igualdade de género em educação. Registo em acetato das conclusões dos grupos. Apresentação pelos porta-vozes dos grupos ao grande grupo e debate.</p> <p>Exposição e debate sobre componentes fundamentais de uma formação de formadores, de docentes e de outros agentes educativos em género e igualdade de oportunidades</p> <p>Sistematização final</p>		<p>Método expositivo</p> <p>Método expositivo</p> <p>Método activo</p> <p>Expositivo/activo</p> <p>Expositivo</p>	<p>Acetatos com esquemas, tópicos; textos de apoio, poema de Decade Link</p> <p>Cadernos Coeducação</p>	<p>Quadro de conferências</p> <p>Retroprojector</p>	<p>Observação directa</p>

Autoria, participantes e formandos/as

Parte II

**PARTICIPANTES NAS EQUIPAS DE REDACÇÃO QUE CEDERAM
OS RESPECTIVOS DIREITOS DE PROPRIEDADE E AUTORIA**

Mercado de trabalho e igualdade

Ana Bela Diniz
Heloísa Perista
Maria das Dores Guerreiro
Virgínia Ferreira

Práticas familiares e igualdade

Anne Marie Delettrez
Helena Alexandre
José Magalhães
Sílvia Portugal

Participação no processo de decisão e igualdade

Ana Coucello
Isabel Romão

Mulheres e história

Ana Coucello
Conceição Brito Lopes
Isabel Gonçalves
Madalena Barbosa
Irene Pimentel

Violência em função do sexo

Conceição Brito Lopes

Direito e igualdade

João Casqueira Cardoso

Maria Manuela Maia da Silva

Cidadania e igualdade

Ana Coucello

Beatriz Calado

Graça Abranches

Isabel Romão

João Casqueira

Teresa Pinto

Instâncias internacionais e igualdade

Isabel Romão

Virgínia Ferreira

Glossário – A importância de falar do mesmo

Albertina Jordão

Isabel Rebelo

Margarida Amélia Santos

Maria Luísa Moreno

Maria Manuela Carvalho Pereira

Rosa Morais

Questões metodológicas

Fernando Coelho

Maria Helena Konning

Uniformização dos Planos de Sessão

Sílvia Santos

PARTICIPANTES EM GRUPOS ALARGADOS DE REFLEXÃO E OU FORMADORES/AS

Albertina Jordão
Ana Bela Diniz
Ana Coucello
Ana Lopes
Ana Maria Braga da Cruz
Anne Marie Delettrez
António Marques
Conceição Brito Lopes
Conceição Nogueira
Fátima Monteiro
Felicidade Campos
Fernando Coelho
Graça Abranches
Helena Alexandre
Heloísa Perista
Irene Pimentel
Irene.Gonçalves
Isabel Rebelo
Isabel Gonçalves
Isabel Romão
João Casqueira Cardoso
José Magalhães
Lígia Amâncio
Madalena Barbosa

Margarida Chagas Lopes
Maria do Céu da Cunha Rêgo
Maria do Carmo Nunes
Maria das Dores Guerreiro
Maria Helena Konning
Maria Luísa Moreno
Maria Manuela Carvalho Pereira
Maria Manuela Maia
Maria Reynolds de Souza
Margarida Amélia Santos
Rosa Morais
Sílvia Portugal
Sílvia Santos
Teresa Joaquim
Teresa Pinto
Virgínia Ferreira

**FORMANDOS/AS DAS DUAS ACÇÕES PILOTO QUE CONTRIBUÍ-
RAM PARA O DESENHO DA FORMAÇÃO:**

FORMAÇÃO INICIAL (HORÁRIO LABORAL):

Ana Cristina Santos
Ana Sofia Alexandre
Irene Cândida da Silva
Isabel Maria Coelho
José António Rodrigues
Lígia Sebastião Gonçalves
Maria da Glória Lino
Sandra Cristina Costa

Sandra Maria Ferreira
Sílvia Cristina dos Santos
Tatiana Gonçalves Moura
Vera Luísa Moreno

FORMAÇÃO CONTÍNUA (HORÁRIO POS-LABORAL):

Alexandra Sofia da Silva
Ana Sofia Fernandes
Anita Fernandes Sares
Carla da Cruz e Silva
Maria Dulce Caldeira
Maria Emília Gomes
Maria da Graça Magalhães
Maria José Maurício
Maria de Lurdes Ferreira
Marta Tavares Crawford
Sandra Nascimento
Paula Abreu

PARTICIPANTES NA EQUIPA DE COORDENAÇÃO EDITORIAL

Maria do Céu da Cunha Rêgo
Maria Fernanda Henriques
Maria Luísa Moreno
Maria Madalena Barbosa

NOTAS CURRICULARES

Albertina Jordão - Licenciada em Antropologia Social, a preparar dissertação de mestrado em estudos sobre as mulheres, sobre a participação política das eleitas no poder local. Formadora nas áreas da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, balanço de competências pessoais e profissionais e emprego. Co-autora de instrumentos de informação e orientação profissional, dos quais destaca: "O Balanço de Competência Pessoais e Profissionais", "Portfólio de Competências e Técnicas de Procura de Emprego". Coordenadora de projectos na área da igualdade de oportunidades e do emprego e formação profissional. Colaboradora permanente no «Notícias da Amadora».

Ana Bela Diniz - Técnica de formação da CGTP-IN, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses. Participou como técnica e formadora da igualdade de oportunidades no Projecto.

Ana Coucello – Presidente da Association des Femmes de l'Europe méridionale – e membro do Conselho de Administração do Lobby Europeu de Mulheres. É membro do Conselho Consultivo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CCCIDM). Coordenou o Grupo de Trabalho Democracia Paritária e coordena o Grupo de Trabalho Relações Externas da coligação informal das ONGDM daquele Conselho Consultivo. É autora de diversos projectos na área da IOMH apoiados pela Comissão Europeia. Tem colaborado em diversas publicações e intervindo como conferencista em diversas iniciativas em Portugal, Espanha e França. É co-fundadora da ADP - Aliança para a Democracia Paritária - e da REMA – Rede de Mulheres Autarcas. Integrou Delegações Portuguesas e da União Europeia a reuniões internacionais sobre igualdade entre mulheres e homens. Colaborou na concepção e realização de diversas acções de formação no domínio da IOMH.

Ana Maria Braga da Cruz – Licenciada em Direito. Presidente da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

António Marques – Mestre em Psicologia Social e Organizacional. Técnico Superior da Direcção Geral da Saúde. Formador nos domínios da Educação Sexual e investigador no domínio do Género.

Anne Marie Delettrez - Licenciada em Economia, Coordenadora do Grupo de Trabalho "Família e Igualdade de Oportunidades", representante em Portugal da Rede Europeia sobre as Mulheres nas ILE's até 1991, Membro do Grupo Europeu sobre o Trabalho no domicílio desde 1994 e coordenadora de estudos sobre esta problemática. Colabora com organizações públicas, privadas e das Nações Unidas para projectos de formação desde 1973.

Conceição Brito Lopes - Advogada. Licenciada em Direito (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa). Pós-graduada em Estudos Europeus, Criminologia e Bioética. Assessora e Chefe de Divisão de Assuntos Jurídicos na CIDM (Novembro de 1986 a Março de 2002).

Conceição Nogueira – Doutorada em Psicologia Social. Professora na Universidade do Minho.

Fátima Monteiro – Licenciada em Direito. Jurista na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Felicidade Campos – Psicoterapeuta Individual e de Grupo. Consultora e Formadora na área do Desenvolvimento Pessoal e Auto-Estima.

Fernanda Henriques - Docente na Universidade de Évora desde 1995. Vice-presidente da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres. Licenciatura (1974), Mestrado (1989) e Doutoramento (2002) em Filosofia. **Publicações: artigos:** desde 1990 tem publicado vários artigos na área da Hermenêutica e na área dos Estudos sobre as mulheres, em revistas nacionais em obras colectivas, nacionais e internacionais; **livros:** *Igualdades e diferenças* (Porto, 1994), *Projectos de vida, projectos de aprendizagem* (Lisboa, 1994), *Os Actuais programas de Filosofia do Secundário: Balanço e Perspectivas*, Coor. com Manuela Bastos (Lisboa, 1998); *Texto, Leitura e Escrita. Antologia*, Org., Intr., Bibliog. com I. Borges-Duarte e I. Matos Dias (Porto, 2000); *O Ensino da Filosofia: Figura e Controvérsias*, Coor. (Lisboa, 2001).

Fernando Coelho – Consultor e Formador na área de Desenvolvimento Pessoal, Gestão de Recursos Humanos, Desenvolvimento Comportamental/ Organizacional, Comercial e Formação Pedagógica de Formadores. Psicoterapeuta de Grupo. Sócio fundador e Director-Geral da Empresa Re-Surgir, Consultores em Desenvolvimento Individual e Organizacional, L.da.

Francisco Allen Gomes – Médico Psiquiatra.

Graça Abranches – Professora do quadro de nomeação definitiva da Escola Secundária José Falcão e investigadora permanente do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Entre 1975 e 2000 integrou o Grupo de Estudos Anglo-Americanos da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra. Tem participado como investigadora em vários projectos europeus, nomeadamente na área da igualdade de oportunidades e educação (IOFID, Coeducação, SAGE), teoria feminista (ATHENA) e literatura inglesa (Recepção Literária de Virgínia Wolf na Europa, projecto da British Academy). Tem investigado e publicado, em Portugal e no estrangeiro (Inglaterra, Alemanha, e Estados Unidos) em particular, sobre a construção discursiva do

masculino e do feminino, escrita de mulheres, teoria crítica feminista e igualdade de oportunidades na educação.

Helena Alexandre - Licenciatura em Política Social. Pós-graduações em Sociologia e em Comportamento Organizacional. Curso de formação de formadores em igualdade de oportunidades e compatibilização entre vida familiar e vida laboral. Docente do Ensino Superior. Formadora. Técnica superior do INA.

Heloísa Perista - Socióloga, investigadora no CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social. Tem desenvolvido estudos no domínio da igualdade entre mulheres e homens, em particular sobre a questão dos usos do tempo. O seu trabalho tem dado origem a diversas publicações, em Portugal e no estrangeiro.

Irene Pimentel - Licenciada e Mestre em História. Tem dado colaboração em seminários e em revistas sobre História Contemporânea.

Irene Rodrigues da Silva – Licenciada em Direito, com pós graduação em Ciências Políticas e Administrativas. Técnica Superior Jurista da CIDM. É elemento efectivo da comissão tripartida da CITE, em representação. Tem acompanhado projectos na vertente da violência doméstica.

Isabel Maia Rebelo –Co-fundadora e dirigente da SEIES, cooperativa de engenharia social. Exerce funções de consultoria em políticas de formação e de intervenção social, e de animação de formação de formadores, com uma perspectiva de género, em Portugal, em projectos transnacionais no âmbito da Europa e em Africa com as Nações Unidas.–Evoluiu em termos históricos da actividade de investigação em biologia para a educação popular e a animação sócio-cultural com estudos e post-graduação nestas áreas.

Isabel Gonçalves - Licenciada em História. Há cerca de 20 anos ligada à defesa dos Direitos das Mulheres. Pertence ao Conselho Consultivo da CIDM. Tem representado a coordenadora portuguesa das ONGDM em vários fóruns internacionais e na 4ª Conferência Mundial da ONU sobre as Mulheres - Pequim. Integrou várias delegações oficiais em conferências internacionais sobre direitos das mulheres. É conselheira do Conselho Económico e Social para as questões da igualdade entre homens e mulheres. É presidente duma ONG. É formadora em igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, desenvolvimento pessoal e social, liderança e outras áreas ligadas às humanidades.

Isabel Romão – *Maîtrise ès Arts* em Sociologia pela Universidade de Montréal, Québec, Canadá. Assessora principal da Comissão para a

Igualdade e Direitos das Mulheres. Tem realizado numerosas conferências e estudos no domínio da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Tem participado em vários grupos de trabalho comunitários e do Conselho da Europa e desde 95 é membro da Rede "As mulheres na tomada de decisão" e participado com estudos e acções no âmbito do Projecto "Base de dados Comunitária sobre as Mulheres na Tomada de Decisão" do IV Programa de Acção Comunitário para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

João Casqueira Cardoso – Professor associado na Universidade Fernando Pessoa, doutorado em Direito pelo Instituto Universitário Europeu de Florença e doutorado em Direito Social pela Universidade de Paris X. Consultor de várias organizações internacionais e europeias sobre questões na área da igualdade.

José Manuel Guimarães de Magalhães - Licenciado em Psicologia e Pós Graduado em Gestão de Recursos Humanos. Quadro Superior do Instituto Nacional de Estatística. Professor Universitário e Formador Credenciado pelo IEFP e pelo Conselho Científico e Pedagógico dos Professores.

Lígia Amâncio – Doutorada em Psicologia Social – Professora no ISCTE

Madalena Barbosa – Licenciada em História, Mestra em Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação. Pertence ao quadro da Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres onde exerce funções de Chefe de Divisão de Documentação, Informação e Publicações, deste 1992.

Margarida Amélia Santos – Licenciatura em Físico-Químicas, Faculdade de Ciências da U.L., e mestrado em Ciências de Educação pela UNL. Coordena projectos no Movimento do GRAAL. É representante do GRAAL na secção das ONGS do Conselho Consultivo da CIDM. Responsável pelas acções de formação "Igualdade de Oportunidades e Conciliação" (1999 e 2000). Coordenadora do Projecto 'Banco do Tempo'.

Margarida Chagas Lopes – Doutorada em Economia. Professora do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa.

Maria do Céu da Cunha Rêgo - Licenciada em Direito. Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Membro do Comité Consultivo sobre Igualdade entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia.

Maria do Carmo Nunes – Licenciada em Economia.

Maria das Dores Guerreiro - Doutorada em Sociologia, é professora do Departamento de Sociologia do ISCTE e investigadora do CIES-Centro de Investigação e Estudos de Sociologia. É vice-presidente da APS-Associação Portuguesa de Sociologia e directora da revista Sociologia, Problemas e Práticas. Foi a representante nacional da Rede Europeia Families & Work, no quadro da Comissão Europeia-DGV (1994-2000). Tem várias publicações e investigação realizada, a nível nacional e internacional, sobre as questões da igualdade de oportunidades e da conciliação entre vida profissional e vida familiar, bem como sobre trabalho e organizações, novas ocupações profissionais, juventude, trabalho e família, etc.

Maria Helena Konning -Formação académica: Curso Superior de Pedagogia Social e Andragogia, grau de *M.O.-B* da Universidade *Katholieke Leergangen* em Tilburg, Holanda, com equivalência ao grau de licenciada em Ciências da Educação pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Porto. Mestrado em Ciências da Educação - área da especialização: *Educação, Desenvolvimento e Mudança Social* - pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Porto. Experiência profissional: Formadora e consultora de formação. Gestora de projectos. Assessora pedagógica em projectos de intervenção socio-cultural. Docente no ensino superior

Maria Luísa Moreno – Assessora no Ministério da Educação. Em 1991 integra a equipa responsável pela Iniciativa Comunitária NOW e desde 2000 presta assessoria na CITE na área da formação em Igualdade entre Mulheres e Homens

Maria Manuela Carvalho Pereira – Licenciada em Germânicas. Responsável pelo 1º Programa de Prevenção de Abuso sexual de menores da Direcção Regional do Centro.

Maria Manuela Maia da Silva - Doutorada em Direito de Trabalho. Pró-reitora da Universidade de Fernando Pessoa. Membro de vários projectos na área da Igualdade, com publicações de trabalhos de investigação em matérias da não discriminação no âmbito das relações de trabalho.

Maria Reynolds de Souza – Licenciada em Filologia Germânica. Chefe de divisão de Estudo e Formação da Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres.

Rosa Morais – Licenciada em Filosofia. Foi coordenadora responsável regional do IEFP dos programas operacionais PO8 e PO13 – de Formação e Emprego de Mulheres. Actualmente é coordenadora do

Gabinete de Integração Profissional de licenciados pela Universidade de Coimbra.

Sílvia Portugal - Socióloga, docente da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e investigadora do Centro de Estudos Sociais.

Sílvia Santos Licenciada em Sociologia do Trabalho, com a frequência do mestrado em Psicologia Social e das Organizações. Iniciou a sua actividade profissional em 1995, com a realização do estágio curricular da licenciatura, no IEBA –Centro de Iniciativas Empresariais Beira Aguieira, onde posteriormente e até ao final de 1998 desenvolveu actividades relacionadas com o desenvolvimento local, emprego e formação profissional. Entre 1995 e 2002 tem estado sempre envolvida em projectos, na área do desenvolvimento local e na igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Teresa Joaquim - Doutorada em Antropologia Social. Professora e responsável pelo Mestrado em Estudos sobre as Mulheres da Universidade Aberta.

Teresa Pinto- Teresa Pinto, licenciada em História e mestre em Estudos sobre as Mulheres, formadora em Igualdade entre mulheres e homens, exerce funções desde 1995 na CIDM onde tem coordenado projectos europeus sobre igualdade de género em educação.

Virgínia Ferreira- Socióloga, docente na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, investigadora do Centro de Estudos Sociais. As principais temáticas de investigação são a segregação sexual dos mercados de trabalho, a sociologia das relações sociais de sexo e das políticas de igualdade numa perspectiva comparada. As suas publicações incluem artigos e ensaios em revistas nacionais e internacionais e em obras colectivas. Foi presidente da Associação de Estudos sobre as Mulheres e directora da revista 'ex æquo' (1999-2001) e é membro do conselho editorial de revistas nacionais e internacionais no campo das ciências sociais e dos estudos sobre as mulheres.

**MANUAL DE FORMAÇÃO DE FORMADORES/AS EM
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE
MULHERES E HOMENS**

Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens : [promovido pela] CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [da] Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho. – Lisboa : DEEP. CID, 2003. – 448 p. ; 23 cm.

ISBN 972-704-236-8

Igualdade de oportunidades / Formação de formadores / Emprego
– Família / Manuais

CDU: 377

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

E MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO

Título: “Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens”

Edição:

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Av. da República, 44 – 2º e 5º - 1069-033 Lisboa

Esta Publicação é propriedade do GICEA – Gabinete de Gestão de Iniciativas Comunitárias do Emprego e ADAPT/EQUAL.

Elaborado no quadro do Sub-Projecto “Igualdade de Oportunidades” (Projecto DELFIM-iniciativa Comunitária ADAPT)

Impressão: A Triunfadora

Difusão: CITE – Av. da República, 44 – 2º e 5º - 1069-033 Lisboa

Depósito Legal: 201420/03

ISBN: 972-704-236-8

Tiragem: 5 000 ex.

Lisboa, Novembro / 2003

Projecto apoiado pelo Programa Operacional de Assistência Técnica ao QCA III – Eixo FSE



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

