

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 consequente necessidade da sua utilização ao longo de toda a formação, levou a que se incluísse 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.

- a) 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, consequentemente, 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*.
- b) 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 ligadas 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

Acção 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