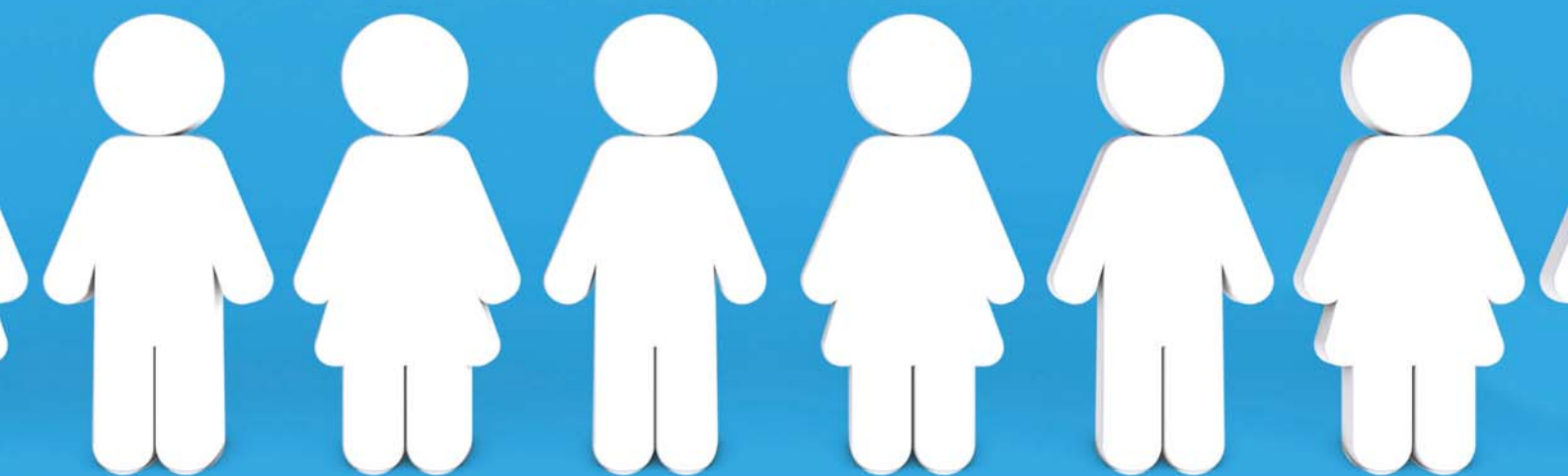


## POLICY BRIEF III

# PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES DO LIVRO BRANCO

## HOMENS E IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL



Autoria:  
Karin Wall  
Vanessa Cunha  
Susana Atalaia  
(coord.)

Leonor Rodrigues  
Rita Correia  
Sónia Vladimira Correia  
Rodrigo Rosa

## Título

### **POLICY BRIEF III - PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES DO LIVRO BRANCO HOMENS E IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL**

## Autores

Karin Wall  
Vanessa Cunha  
Susana Atalaia  
(coordenadoras)

Leonor Rodrigues  
Rita Correia  
Sónia Vladimira Correia  
Rodrigo Rosa

## Editores

Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa

Av. Prof. Aníbal Bettencourt, 9  
1600-189 Lisboa  
Portugal

Tel: 217804700  
www.ics.ulisboa.pt

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Rua Américo Durão, n.º 12-A – 1.º e 2.º andares,  
Olaias, 1900-064 Lisboa  
Portugal

Tel: 215954000  
www.cite.gov.pt

## Design e Composição

Francisco Bolila  
chico@bolila.com

## Impressão e Acabamento

Editorial do Ministério da Educação e Ciência

ISBN 978-972-8399-77-1

Depósito Legal 417 835/16

## Tiragem

1000 exemplares

## Local e Data de Edição

Lisboa, Outubro de 2016

Publicação editada no âmbito do Projeto Os Papéis dos Homens numa Perspetiva de Igualdade de Género, que foi desenvolvido em parceria entre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e o Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa). Este projeto foi financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, EEA Grants, Área de Programa PT07 – Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, tendo como operador do programa a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

Financiado pelo Mecanismo Financeiro  
do Espaço Económico Europeu (MFEEE) 2009-2014.



## **POLICY BRIEF III**

# PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES DO LIVRO BRANCO

## **HOMENS E IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL**

Karin Wall, Vanessa Cunha, Susana Atalaia (coord.), Leonor Rodrigues, Rita Correia, Sónia Vladimira Correia, Rodrigo Rosa

## ÍNDICE

<b>05</b>	<b>1. OBJETIVOS</b>
<b>05</b>	<b>2. HOMENS E IGUALDADE DE GÉNERO: PERSPETIVAS E ABORDAGENS</b>
<b>07</b>	<b>3. MISSÃO E METODOLOGIA</b>
<b>08</b>	<b>4. A SITUAÇÃO DOS HOMENS NUMA PERSPETIVA DE IGUALDADE DE GÉNERO</b>
08	4.1. Homens, família e conciliação
11	4.2. Homens e mercado de trabalho
14	4.3. Homens e educação
17	4.4. Homens, saúde e violência
<b>20</b>	<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS: O LUGAR SOCIAL DOS HOMENS E OS FATORES QUE PROMOVEM A IGUALDADE DE GÉNERO</b>
<b>22</b>	<b>6. ENTIDADES ENVOLVIDAS</b>
<b>26</b>	<b>7. REFERÊNCIAS</b>



# 1. OBJETIVOS

O principal objetivo do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal (Wall *et al.*, 2016) é o de sintetizar informação considerada relevante sobre homens, papéis masculinos e igualdade de género e contribuir para a identificação de desafios e recomendações no âmbito deste tema, a debater e a ponderar por todas as entidades e atores sociais interessados na promoção da igualdade de género na sociedade portuguesa.

O documento foi elaborado no âmbito do projeto “OS PAPÉIS DOS HOMENS NUMA PERSPETIVA DE IGUALDADE DE GÉNERO” (MEN’S ROLES IN A GENDER EQUALITY PERSPECTIVE), financiado pelo Programa Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada (EEA Grants e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género), e desenvolvido ao longo de dois anos (2014-16) numa parceria que juntou a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e o Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa). Teve como parceiros internacionais: Berit Brandth e Elin Kvande (Norwegian University of Science and Technology) e Gerardo Meil (Autonomous University of Madrid).

## 2. HOMENS E IGUALDADE DE GÉNERO: PERSPETIVAS E ABORDAGENS

Face às transformações sociais ocorridas em Portugal ao longo das últimas décadas, procura-se no Livro Branco (Wall *et al.*, 2016) mapear e analisar o lugar que os homens ocupam hoje na sociedade portuguesa em diferentes domínios da vida social (família e conciliação família-trabalho, mercado de trabalho, educação, saúde, violência). Três perspetivas atravessam e enquadram a análise efetuada.

**Em primeiro lugar, a necessidade de ter em conta não só os papéis masculinos mas também a mudança nos papéis femininos e a igualdade de género em geral.** Mais do que o realçar de uma evidência, de que o lugar dos homens na vida social tem sempre como contraponto o das mulheres, trata-se de reconhecer que a promoção da igualdade de género foi, à partida e antes de tudo, uma questão feminina, como não podia deixar de ser no contexto de uma sociedade onde a dominação masculina retirava independência e poder às mulheres. Ao longo das últimas décadas, nas sociedades ocidentais contemporâneas, a igualdade de género foi sinónima de mulheres e da sua luta pela independência económica, pela educação, por níveis salariais iguais, por responsabilidades e poderes iguais, pelo combate à violência doméstica e pela eliminação da opressão. Em consequência, as políticas públicas de igualdade de género orientaram-se principalmente para a melhoria das condições sociais femininas, procurando, em primeiro lugar, reforçar o lugar das mulheres na esfera pública (emprego, direitos, participação política, etc.).

Contudo, como se sublinha em vários documentos e estudos recentes, a igualdade de género diz respeito tanto aos homens como às mulheres (World Economic Forum, 2015; European Commission, 2012; Aboim e Vasconcelos, 2012; OCDE, 2012; Norwegian Ministry for Children and Equality, 2009; EIGE, 2015; Gornicks e Meyers, 2008; Connell, 2003). Os homens passam menos tempo com os/as seus/suas filhos/as e na realização de tarefas domésticas, o que prejudica a participação das mulheres na esfera pública, têm uma esperança de vida mais baixa, estão em risco de ter mais acidentes, estão sobrerrepresentados nas estatísticas do crime e sub-representados nas profissões tradicionalmente femininas (ensino, serviços sociais, enfermagem, etc.), e abandonam mais frequentemente o ensino secundário. No entanto, os homens ainda ocupam a maioria das posições de poder na sociedade, têm rendimentos mais elevados do que as mulheres e são os principais perpetradores de violência nos espaços público e privado.

A necessidade de ter em conta o contributo dos homens para a igualdade de género não constitui, como é evidente, uma questão inteiramente nova. Foi colocada em várias agendas nacionais (e.g., Noruega) no início dos anos noventa e também nas agendas internacionais intergovernamentais, pelo menos desde a 4th UN Beijing Conference on Women em 1995. Mas é, sem dúvida, em anos mais recentes, sobretudo desde o início do século XXI, que tem emergido como um elemento central das políticas de igualdade de género em diferentes países europeus e, também, a nível da União Europeia (UE). A primeira conferência da UE sobre

1 Ver no final deste *Policy Brief* a descrição das entidades envolvidas na sua elaboração.

Homens e Igualdade de Género realizou-se em 2001, no âmbito da presidência sueca. Em 2006, durante a presidência finlandesa, realizou-se uma segunda conferência e no mesmo ano a comissão consultiva sobre a igualdade de oportunidades para homens e mulheres (Advisory Committee on Equal Opportunities between Women and Men) lembrava que ambos, homens e mulheres, podem beneficiar da igualdade de género, em particular através de: mais equilíbrio na tomada de decisões; menos segregação horizontal e vertical no mercado de trabalho; mais partilha na prestação de cuidados e na família; mudanças culturais em relação aos estereótipos de género na educação e nos *media*; o combate à violência contra as mulheres (European Commission, 2012). O documento também sublinhava a necessidade de promover novos modelos de masculinidade e novas formas de pensar sobre as expectativas dos homens e as suas necessidades específicas.

**Uma segunda perspetiva que enquadra a análise efetuada diz respeito à abordagem da questão de género.** Assume-se nos estudos que estão na base deste Livro Branco que o género é uma construção social e um aspeto fundamental da estrutura social, incentivando práticas sociais institucionalizadas que categorizam as pessoas em papéis femininos e masculinos e estabelecem sistemas de desigualdade a partir dessas diferenças (Ridgeway e Correll, 2000). Entende-se, do ponto de vista desta conceptualização, que o género interfere e condiciona as relações entre homens e mulheres por via de mecanismos situados a nível institucional, interativo e individual (Risman, 2004). Assim, por exemplo:

- A nível institucional, as políticas públicas, a legislação e as normas e regras organizacionais distribuem recursos e oportunidades de forma genderizada. A política de licenças em Portugal ilustra bem como é que o Estado atribui as responsabilidades parentais de forma diferenciada aos homens e às mulheres;

- A nível da interação, os papéis de género têm de ser entendidos como comportamentos situados, enquadrados por normas e expectativas de género (Hobson, Duvander, e Haaldén, 2006). Por exemplo, no local de trabalho, um homem, futuro pai, pode confrontar-se com uma cultura empresarial que reduz a paternidade ao papel de provedor;
- Por último, a nível individual, a socialização ao longo da vida e os discursos envolventes, quer na família quer nos grupos de pares, quer ainda a nível da cultura dominante, influenciam as identidades dos indivíduos e as suas representações em relação aos papéis de género na vida pública e privada (por exemplo, o que é ser pai ou ser mãe).

**Uma terceira e última perspetiva diz respeito ao contexto histórico e macrossocial.** Os papéis masculinos e femininos têm de ser analisados à luz das dinâmicas históricas e políticas que promoveram diferentes regimes de género. Em Portugal, a inclusão rápida das mulheres no mercado de trabalho e a introdução de políticas de igualdade de género depois do 25 de Abril de 1974 foram fundamentais para promover um modelo de divisão familiar do trabalho assente no duplo emprego, mesmo em casais com filhos/as pequenos/as (Aboim e Vasconcelos, 2012). Deu-se prioridade, neste contexto, à condição feminina e à conciliação família-trabalho das mulheres, descurando-se, em certa medida, a participação dos homens na vida privada. Como vários estudos e dados já demonstraram, estes desenvolvimentos criaram uma situação dualista e desigual, em que as mulheres entraram mais no mercado de trabalho do que os homens no trabalho não pago. Por outro lado, só há relativamente pouco tempo é que os homens foram incluídos no debate público e nas políticas de igualdade de género de uma forma mais sistemática, obrigando-os, e à sociedade no seu conjunto, a repensar os modelos tradicionais de masculinidade. O enfoque nos homens tem sido mais visível nas políticas de proteção da paternidade, mas também abrange os direitos de conciliação família-trabalho para todos os indivíduos, abrindo assim brechas importantes na forma como os homens e as mulheres se veem a si mesmos e vivem a sua vida.

# 3. MISSÃO E METODOLOGIA

O Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal constitui o resultado de um conjunto alargado de atividades, estudos e metodologias de recolha e análise de dados. Segundo o acordo de parceria, a equipa de investigação do ICS-ULisboa foi incumbida de fornecer contributos para a caracterização da situação portuguesa com base na seguinte missão:

- Retrato da evolução das atitudes face aos papéis de género, incluindo um módulo específico sobre a compreensão pública da política de igualdade de género, através da realização do Inquérito Família e Papéis de Género em Mudança do International Social Survey Programme (ISSP). Para avaliar as mudanças recentes na situação dos homens e na disparidade de género a nível da conciliação família-trabalho na sociedade portuguesa, compararam-se os resultados de duas edições do inquérito: o ISSP 2002, aplicado a uma amostra representativa da população residente em Portugal continental com 18 e mais anos (1092 indivíduos); e o ISSP 2012, aplicado em Portugal em 2014, com os mesmos critérios amostrais (1001 indivíduos)<sup>2</sup>;
- Análise de dados secundários e dos desenvolvimentos nas políticas nacionais, a fim de identificar as principais tendências do ponto de vista dos papéis dos homens e das diferenças de género em vários domínios da vida social, em especial na área da família e do mercado de trabalho, mas também nos domínios da educação, da saúde e da violência. Foram utilizadas as seguintes bases de dados: Censos INE, Inquérito ao Emprego INE, ISSP 2002 e ISSP 2012 Family and Gender Roles Survey, PORDATA, PISA Programme 2003/2012, Estatísticas de Educação DGEEC, Provas Nacionais DGE, Estatísticas EUROSTAT, EU-SILC, Inquérito à Ocupação do Tempo 1999 e Inquérito Nacional aos Usos do Tempo 2015, Inquérito Nacional de Saúde 2014, Estatísticas da Segurança Social, EUROFOUND Inquéritos EWCS e Qualidade de Vida, OECD Family Policy Database. Também foram consultados os relatórios, as pesquisas e os estudos realizados sobre este tema, a nível nacional e internacional, assim como a legislação nacional das últimas décadas, com destaque para a legislação sobre licenças parentais. Ao longo da última década tem-se dado mais atenção à situação dos homens na igualdade de género, quer a nível das políticas públicas quer do ponto de vista da investigação científica;
- Estudo de caso qualitativo sobre o impacto da política de licenças, nomeadamente a introdução da partilha da licença parental inicial introduzida em 2009, nas vivências da paternidade e na organização dos papéis de género a seguir ao nascimento de uma criança;
- Consulta e diálogo com especialistas em igualdade de género, representantes de grupos de interesse (parceiros sociais, associações da sociedade civil) e decisores/as políticos/as, com vista a captar a sua visão sobre o tema e a identificar algumas propostas de recomendação, através da realização de dois *focus group* (grupos de discussão), uma entrevista e uma audição parlamentar;

- Organização, em colaboração com os parceiros do projeto, de dois seminários internacionais: o primeiro seminário, sobre Homens e política de licenças parentais (em maio de 2014); e o segundo seminário, sobre Homens e igualdade de género: análise de dados secundários (novembro de 2015);
- Elaboração de uma versão preliminar do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal, que foi apresentada e discutida na conferência final do projeto (outubro de 2016);
- Publicação e divulgação do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal (Wall *et al.*, 2016) e de 3 Policy Briefs: Policy Brief I – Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género (Rodrigues, Cunha e Wall, 2015); Policy Brief II – Homens e Licenças Parentais: Quadro Legal, Atitudes e Práticas (Cunha, Atalaia e Wall, 2016); e o atual Policy Brief III – Principais Conclusões e Recomendações do Livro Branco.

Em suma, o Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal procura, com base em estudos e na recolha sistemática de informação, fornecer e divulgar um conhecimento mais aprofundado e sistematizado sobre o papel e a posição dos homens nas questões da igualdade de género em Portugal. As práticas e os papéis masculinos na igualdade de género variam, em parte devido às diferentes posições que os homens ocupam no mercado de trabalho, mas também devido à diversidade dos fatores institucionais, de interação e individuais acima mencionados. Baseando-se em estudos e dados existentes bem como nas pesquisas realizadas no âmbito do projeto, o Livro Branco apresenta a situação dos homens na igualdade de género nos seguintes domínios:

- Os homens na família e na conciliação família-trabalho (Capítulo 1);
- A situação dos homens no mercado de trabalho, tendo em conta não só as transformações ao longo das últimas décadas mas também o impacto da crise económica (Capítulo 2);
- O lugar dos homens na educação (Capítulo 3);
- A situação dos homens noutros domínios, como a saúde e a violência (Capítulo 4).

Os dados e os resultados reunidos ao longo do Livro Branco, assim como as perspetivas e as recomendações dos/as especialistas e dos/as representantes dos grupos de interesse auscultados em vários momentos do projeto, com destaque para a conferência final, servem de base para a elaboração dos principais desafios e das propostas de recomendação para melhorar o papel dos homens na igualdade de género em Portugal. As ideias, os desafios e as recomendações dirigem-se aos/às decisores/as políticos/as e a todos os atores e a todas as entidades que procuram desenhar e implementar políticas de igualdade de género que têm em consideração o papel dos homens, no pressuposto inabalável de que esse objetivo só é concretizável com o contributo de homens e de mulheres e com medidas que trazem vantagens a ambas as partes e nunca desvantagens a uma delas.

2 O ISSP é uma rede internacional de estudos comparativos e longitudinais, à qual Portugal pertence desde 1997. Das cinco edições do ISSP sobre 'Família e Papéis de Género em Mudança', Portugal apenas participou em duas, a de 2002 e a de 2012 (que em Portugal só se realizou em 2014, no âmbito do presente projeto). Para mais informações sobre o ISSP consultar: [www.issp.org](http://www.issp.org) ou [www.issp.ics.ul.pt](http://www.issp.ics.ul.pt).

# 4. A SITUAÇÃO DOS HOMENS NUMA PERSPETIVA DE IGUALDADE DE GÉNERO

## 4.1. Homens, família e conciliação

Após a queda da ditadura do Estado Novo foi dado um passo fundamental no sentido da igualdade entre os homens e as mulheres: os mesmos direitos e deveres foram, desde então, reconhecidos a ambos os sexos. Se este foi um passo que veio abalar um regime de género que, cultural, social e politicamente instalado, assegurava através da própria legislação a reprodução das desigualdades entre homens e mulheres, é hoje inegável que essa conquista não se traduziu no dismantelamento de normas culturais genderizadas, que persistem inscritas nos papéis masculinos e femininos sob a forma de expectativas sociais de desempenho, estruturando, condicionando e definindo as atitudes e as práticas de homens e de mulheres nos diferentes contextos da sociedade portuguesa. Ora, é no domínio da conciliação que se cruzam dois desses contextos particularmente propícios à (re)produção de desigualdades: o trabalho e a família.

Tendo por base os dados do ISSP, quer a análise que compara as atitudes e as práticas reportadas por homens e mulheres em idade ativa no que se refere à divisão do trabalho pago e do trabalho não pago entre 2002 e 2014, quer a auscultação das atitudes dos homens e das mulheres residentes em Portugal em 2014 face ao progressivo reforço dos direitos do pai, constata-se que ambos, homens e mulheres, estão hoje mais recetivos a uma participação dos primeiros na vida familiar e, assim, ao contributo masculino no sentido de uma conciliação trabalho-família que assenta em lógicas mais igualitárias. A análise destes dados revela sobretudo o peso do fator idade, denunciando, portanto, o efeito geracional nessa evolução no sentido da mudança quer no que respeita à divisão do trabalho profissional e do trabalho doméstico, quer no que respeita à recetividade face à intervenção do Estado na articulação trabalho-família, designadamente através de equipamentos e serviços de apoio às famílias, bem como da introdução de políticas de licença. No que respeita às práticas e atitudes face ao papel do homem na vida familiar e na articulação trabalho-família, observam-se as seguintes mudanças ao longo dos últimos anos:

- **Os homens, independentemente da sua idade, participam mais no trabalho doméstico**, dedicando hoje um maior número de horas às tarefas mais rotineiras, de entre as quais apenas “lavar a roupa” constitui a exceção, por se tratar da tarefa que mais resiste à participação masculina;
- **A divisão conjugal do trabalho evolui no sentido de um maior equilíbrio**, sobretudo nos casais em idades em que é mais comum haver crianças pequenas. Os indivíduos com 30-44 anos constituem, assim, o grupo geracional que mais protagoniza esta evolução, sendo os homens deste escalão etário aqueles que, em 2002, menos se dedicavam ao trabalho doméstico e aqueles que mais se dedicavam ao trabalho pago;
- **É crescente a perceção, entre homens e mulheres, da justiça na divisão do trabalho doméstico**, uma característica

da evolução das atitudes que acompanha as transformações supramencionadas a nível das práticas. Se é certo que os homens mais velhos (45-64 anos) não acompanham essa evolução, também é verdade que as atitudes mais conservadoras no que respeita aos papéis de género se esbatem entre os indivíduos de todas as idades;

- **Assiste-se à disseminação de uma masculinidade cuidadora**, que se observa particularmente no crescimento consolidado do usufruto das licenças – a maioria dos homens goza a licença exclusiva do pai, não apenas os dias obrigatórios, mas também os dias facultativos. A partilha da licença parental inicial bonificada, que permite ao pai ficar sozinho com o bebé, também tem vindo a crescer sustentadamente. Desta masculinidade cuidadora resulta, diversos estudos o demonstram, uma maior autonomia e empatia no casal, bem como a desconstrução de práticas simplesmente estruturadas em função do género. O usufruto das licenças por parte do pai vai de par com a atitude maioritariamente recetiva dos inquiridos e das inquiridas face à obrigatoriedade das licenças e à possibilidade da sua partilha, sendo mesmo os homens mais novos os mais favoráveis às medidas que promovem uma paternidade precocemente envolvida;
- **Verifica-se uma consonância entre as atitudes da população e os princípios de igualdade que as políticas de licença promovem**. Com efeito, as atitudes de homens e mulheres face a uma paternidade precocemente envolvida vão ao encontro de uma política que visa simultaneamente a igualdade entre os sexos, o bem-estar da criança e a harmonização das responsabilidades. A maioria dos/as inquiridos/as considera que o usufruto de licenças por parte do pai não só tem efeitos positivos na relação do pai e da mãe com a criança e na dinâmica conjugal e familiar, como contribui para o bem-estar de todos os membros da família, para a igualdade entre homens e mulheres, assim como para a relação da mãe com o mercado de trabalho;



- **Observam-se claros sintomas de uma transformação dos papéis de gênero na família**, ganhando terreno a percepção de que o homem tem tanta responsabilidade quanto a mulher na condução da vida familiar, e prevalecendo hoje entre homens e mulheres a convicção de que o bem-estar da criança é afetado quando o homem não participa na prestação de cuidados.

As atitudes e as práticas no que respeita à participação do homem na vida familiar e ao seu papel na articulação trabalho-família revelam transformações significativas nos últimos anos, sugerindo o importante contributo da sucessiva introdução de políticas que promovem a igualdade de gênero nessa evolução. No entanto, essas atitudes e práticas também evidenciam o longo caminho ainda por trilhar no sentido de uma igualdade plena entre homens e mulheres. Com efeito, dos resultados analisados ressaltam comportamentos e valores prescritos por normas que constituem entraves à igualdade de gênero. No período em análise, identifica-se assim um conjunto de práticas e atitudes em contraciclo com as mudanças observadas, práticas e atitudes essas que, insistindo numa divisão diferenciada do trabalho com base na diferença sexual, resistem, quando não se opõem, a uma maior participação do homem na vida familiar:

- **Persiste o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao trabalho doméstico e do homem como executante secundário da produção doméstica.**

Por um lado, continuam a ser as mulheres que mais tempo despendem com as tarefas domésticas e sobre quem recai a condução da vida familiar. Por outro lado, não só a mudança observada entre os homens no que respeita ao tempo disponibilizado para o trabalho doméstico é ainda insuficiente para alcançar uma divisão equilibrada do trabalho não pago, como a sua participação se efetua por via da partilha conjugal, e não por via da responsabilização individual pelo desempenho. Ou seja, se a maior participação masculina na vida familiar produz um efeito mitigador - são hoje menos as mulheres sozinhas a executar o trabalho doméstico, podendo assim dedicar mais tempo a outras esferas da vida, nomeadamente a profissional -, essa participação masculina traduz menos a assunção de um papel do que uma decisão de colaboração na vida familiar;

- Apesar das mudanças observadas, **as atitudes mais conservadoras no que respeita à divisão das tarefas domésticas e dos cuidados são mais protagonizadas pelos homens**, sendo eles quem menos concorda com a ideia de que o pai é 'tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano' - mostrando-se, portanto, mais apreensivos sobre os eventuais efeitos negativos do exercício profissional da mãe no bem-estar dos/das filhos/as - e quem mais concorda com uma divisão mais tradicional. A observação de continuidades a nível das práticas reflete a persistência, a nível das atitudes, da percepção de que a mulher tem uma responsabilidade acrescida na vida familiar, ainda que também essa percepção esteja em declínio;

- **Persiste a atitude resistente dos/as empregadores/as a uma masculinidade cuidadora**, atitude essa que, justamente resultando de uma combinação entre conservadorismo e desinformação, se traduz numa recusa não apenas em reconhecer que o usufruto das licenças destinadas ao pai é, afinal, um direito consagrado na lei, mas também em vislumbrar os próprios benefícios da utilização das licenças

por parte dos homens. É esta atitude conservadora que os homens percebem com apreensão, receando, por um lado, penalizar a sua participação na vida familiar se não usufruírem das licenças, ou, pelo contrário, que a sua presença no trabalho seja penalizada através de represálias ou, no limite, do despedimento. Assim se explica que um número expressivo de homens considere existir um conflito entre o usufruto masculino da licença e a atividade profissional de cada elemento do casal, considerando que o usufruto da licença no masculino pode, ao mesmo tempo, penalizar a atividade profissional do pai e favorecer a manutenção do emprego da mãe. De resto, essa atitude conservadora dos/das empregadores/as também contribuirá para moderar a crescente partilha da licença inicial entre o pai e a mãe, partilha essa que permanece, assim, aquém do seu potencial.

Em suma, a persistência da capacidade prescritiva das normas de gênero no plano das atitudes (mais conservadoras) e das práticas (uma divisão do trabalho ainda claramente desigualitária) dos homens sugere que a generalização de uma percepção de justiça no domínio da divisão do trabalho não se traduz forçosamente na reflexividade necessária para o distanciamento crítico face a essas normas. Mas essa crescente percepção de justiça, bem como todas as evoluções observadas no plano das atitudes e das práticas de homens e mulheres, caracterizam um cenário de inegáveis transformações na ordem de gênero, cenário esse do qual se destaca uma masculinidade hoje muito mais orientada para a vida familiar e para uma paternidade precocemente envolvida. Ora, se essas transformações são em parte resultantes de uma atuação do Estado, que, através de um sistema coerente de políticas de conciliação trabalho-família composto não apenas por uma política de licenças mas também por medidas no âmbito dos serviços de apoio às famílias, procura apoiar os casais com filhos/as e promover uma articulação entre trabalho pago e não pago, desvinculando-a das desigualdades de gênero do passado, cumpre-nos então sugerir, com base nas conclusões deste estudo, o seguinte conjunto de recomendações:

- **Promover a igualdade de gênero, a igualdade parental e o direito da criança a viver com os dois progenitores após o divórcio, encorajando a aplicação da residência alternada. Promover o debate público em torno do estabelecimento na lei da residência alternada enquanto regime preferencial.** O divórcio ou a separação constituem eventos cada vez mais comuns nas trajetórias afetivas de homens e mulheres. Apesar de a reforma legal a nível da regulamentação da parentalidade após divórcio, que teve início na década de 1990 e que culminou, em 2008, na generalização "do exercício conjunto das responsabilidades parentais quanto às questões de maior importância para a criança", persiste a prática de as crianças ficarem a residir com a mãe, que passa a assumir "o exercício exclusivo quanto aos atos da vida corrente". Esta prática frequente, muitas vezes incontestada por pais e mães ou decretada por decisões judiciais, sustenta-se na convicção de que homens e mulheres têm responsabilidades e competências específicas e complementares na parentalidade, baseadas em papéis 'naturais' de gênero, cabendo, em última análise, à mãe cuidar e ao pai prover. Esta perspetiva da família e dos papéis que cabem ao pai e à mãe na vida das crianças, não só está desfasada da realidade das famílias contemporâneas, como alimenta após o divórcio, se não

mesmo amplifica, as desigualdades entre homens e mulheres na esfera pública e na esfera privada. Sobre as mulheres passa a recair uma responsabilidade acrescida (“exclusiva”) no dia a dia, com um forte impacto na sua relação com o mercado de trabalho, na conciliação família-trabalho, na gestão dos tempos e no bem-estar económico do seu agregado doméstico. Os homens veem altamente condicionado o acesso aos/às filhos/as, através de um regime de visitas que os impossibilita de partilharem o seu quotidiano e de manterem a proximidade relacional que se cultiva no dia-a-dia, ao mesmo tempo que os desresponsabiliza “quanto aos atos da vida corrente” dos/as seus/suas filhos/as na qualidade de ‘pais não-residentes’;

• **Apostar na formação e na divulgação da informação junto das entidades empregadoras**, sensibilizando para os potenciais conflitos a que os casais com crianças pequenas estão sujeitos na articulação entre a vida profissional e a vida familiar. As atitudes da população residente em Portugal face ao gozo das licenças parentais e as entrevistas aos pais que efetivamente partilharam a licença parental inicial demonstraram que persiste uma cultura empresarial que resiste a libertar os homens para a vida familiar e a reconhecer o seu direito à conciliação, compactuando por isso com a persistência da desigualdade das mulheres no mercado de trabalho e da sua sobrecarga na vida familiar. A conciliação trabalho-família é um direito constitucional que assiste a pais e mães. É uma articulação equilibrada e partilhada, não assente numa divisão sexual do trabalho pago e não pago, tem efeitos positivos no bem-estar de pais, mães e crianças, com impacto a nível também do bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras no seu desempenho profissional. É preciso ter em especial atenção a situação das famílias monoparentais com crianças pequenas – seja de mãe só, seja de pai só – para as quais a conciliação família-trabalho pode ser particularmente difícil;

• **Promover ações de formação aprofundadas junto das entidades responsáveis pela veiculação da informação e pela sua aplicação, assim como a fiscalização eficaz das situações de obstrução ao usufruto dos direitos de pais e mães**. Tanto por parte das entidades empregadoras, como por parte dos serviços de atendimento presencial da Segurança Social, existe algum desconhecimento, e mesmo alguma desinformação, em relação aos direitos que estão consagrados na atual política de licenças e, em particular, aos direitos do pai. Este desconhecimento das entidades responsáveis, bem como a hostilidade e as represálias no local de trabalho face ao gozo das licenças por parte do pai, devem ser corrigidos, uma vez que podem inibir os homens a exercer o seu direito constitucional à conciliação. As entidades fiscalizadoras têm um papel importante a desempenhar a nível da fiscalização do impedimento ao usufruto e incumprimento da legislação, tanto em relação às mães, como em relação aos pais;

• **Promover publicidade institucional para o grande público sobre as licenças parentais**, de modo a informar sobre os direitos consagrados e a dar visibilidade social à utilização das licenças por parte dos pais. Envolver os/as empregadores/as nestas ações, nomeadamente aqueles que tenham perspetivas recetivas e proativas, e as empresas com modelos de gestão igualitários e ‘boas práticas’ a nível da conciliação e da promoção do gozo dos direitos exclusi-

vos facultativos e da partilha da licença parental inicial entre progenitores;

• **Colmatar a falta de informação existente sobre o efetivo gozo das licenças parentais por parte de trabalhadores e trabalhadoras da função pública e de regimes contributivos que não se integram no regime geral da Segurança Social**. Os dados disponíveis apenas dizem respeito aos indivíduos abrangidos pelo regime geral da Segurança Social, tratando-se, por isso, de um retrato incompleto da realidade, que não permite monitorizar a evolução geral do gozo das licenças e, eventualmente, o impacto diferenciado dos diversos setores de atividade nas práticas dos trabalhadores e das trabalhadoras;

• **Avaliar a eficácia e o impacto da política de licenças através da construção e implementação de instrumentos de gestão que permitam produzir e divulgar estatísticas sobre a utilização de licenças**, no âmbito dos relatórios oficiais da Segurança Social e respetivas estatísticas. Produzir elementos de recolha de informação (variáveis sociodemográficas, variáveis do setor de atividade e situação laboral), que permitam saber quem são os pais que gozam e que não gozam as licenças, nomeadamente a facultativa e a partilhada, e em que setores de atividade trabalham;

• **Desenvolver a política de licenças tendo em vista aprofundar os seus princípios fundamentais – o bem-estar da criança, a harmonização das responsabilidades profissionais e familiares entre progenitores e a igualdade de género –, eliminando ainda o entrave legal ao gozo da licença parental inicial por parte do pai**. Na atual moldura das licenças, subsiste o princípio de que a mãe é a principal destinatária da medida, ficando a possibilidade de gozo por parte do pai dependente da elegibilidade da mãe. É preciso eliminar este obstáculo ao gozo da licença parental inicial por parte dos homens, sendo de igual modo necessário efetivar os princípios basilares desta política de licenças através da abolição, eventualmente de forma progressiva e sem prejuízo dos direitos adquiridos, do hiato entre o tempo da mãe e o tempo do pai, quer em dias obrigatórios, quer em dias facultativos. Esta política de licenças deve ainda ser inclusiva, reconhecendo a diversidade de contextos familiares em que as crianças nascem e crescem, não discriminando os casais do mesmo sexo;

• **Continuar a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar através do apoio às famílias em serviços e equipamentos e, também, através da escola a tempo inteiro para as crianças abaixo dos 12 anos**. Aumentar a taxa de cobertura das creches da rede solidária não lucrativa, tendo em vista o combate às desigualdades territoriais e sociais, apostando, em particular, nos distritos que registam uma reduzida taxa de cobertura de equipamentos para as crianças até aos 3 anos, em particular da rede solidária. Estando as famílias carenciadas mais dependentes destas soluções de guarda, a escassez de oferta pode acentuar os conflitos a nível da conciliação trabalho-família. Reequacionar, ainda, alguns aspetos do funcionamento dos serviços no âmbito das escolas de ensino básico público: estender ao 2º ciclo as atividades de enriquecimento curricular (AEC); oferecer serviços de apoio às famílias (CAF, ATL) em todas as escolas; reorganizar os horários do 2º ciclo; e reequacionar o calendário letivo, de modo a reduzir as férias de verão (o que permite também descondensar o programa curricular);

• **Socializar e educar precocemente para a igualdade de género e para o valor do cuidar no masculino.** A desigualdade está inscrita, reproduz-se e legitima-se através de estereótipos de género em variadíssimas instâncias sociais, desde a família à escola, desde o mercado de trabalho às políticas públicas e à moldura legal. É consequência da socialização de gerações sucessivas, naturalizando-se e transmitindo-se através das atitudes e das práticas quotidianas de homens e mulheres. Um dos estereótipos mais poderosos, porque legitima a desigualdade de género em diferentes dimensões da vida dos indivíduos e confere prerrogativas a quem é dominado - as mulheres -, prende-se com a conceção de que cuidar é uma atribuição das mulheres, porque está inscrita numa natureza feminina que se materializa com a maternidade. Esta associação linear entre maternidade e competências parentais tem, desde há várias décadas, mantido as mulheres cativas do papel de cuidadoras (de filhos/as pequenos/as, mas também, por inerência de funções, de outros/as familiares doentes ou dependentes) e os homens afastados destas atribuições consideradas 'femininas'. De geração em geração, filhos e filhas, alunos e alunas, rapazes e raparigas, são socializados para o desempenho de papéis sociais altamente diferenciados. Mas da mesma forma que a vida profissional e a escolarização passaram a estar ao alcance das mulheres - um processo que foi acompanhado por uma profunda reconfiguração da socialização das crianças e dos jovens do sexo feminino para o exercício desses novos papéis -, também a entrada no universo doméstico por via da paternidade cuidadora e da partilha do trabalho não pago passou a estar ao alcance dos homens, embora a socialização das crianças e dos jovens do sexo masculino para os cuidados e para o trabalho doméstico seja uma revolução que ainda está por fazer na família, na escola e demais instâncias socializadoras;

• **Consagrar na Constituição da República Portuguesa o direito ao cuidado, associado ao dever de cuidar,** à luz dos direitos fundamentais à conciliação família-trabalho e à não discriminação em função do sexo, à luz da tarefa do Estado de promover a igualdade entre homens e mulheres, e tendo em conta os fundamentos identificados na recomendação anterior;

• **Aprofundar o estudo das atitudes e das práticas dos portugueses, homens e mulheres, no que respeita ao protagonismo dos primeiros na vida familiar,** no sentido de averiguar a evolução dos valores e dos comportamentos, auscultando os indícios da persistência das estruturas de género e interpretando as transformações e o seu sentido. Com o aprofundamento da investigação procura-se, assim, contribuir para aperfeiçoar as estratégias que, a nível do Estado, têm vindo a ser delineadas tendo em vista uma conciliação - entre o trabalho pago e o trabalho não pago - que, desvinculando-se dos mecanismos da desigualdade entre os sexos, alie positivamente os seus efeitos sobre o bem-estar da criança, a relação entre pais/mães e filhos/as, e, por fim, a própria dinâmica conjugal.

## 4.2. Homens e mercado de trabalho

As relações sociais que caracterizam o mercado de trabalho constituem um dos aspetos fundamentais das relações de género. Contribuindo para estruturar os papéis que são culturalmente atribuídos a cada sexo, o trabalho pago representa uma dimensão crucial da desigualdade de estatuto e poder sobre a qual assenta o padrão mais convencional da masculinidade. Em Portugal, esta masculinidade tradicional estruturada em função do papel de provedor da família foi, sobretudo, plasmada e promovida pela ideologia do Estado Novo sob a designação do homem "chefe de família", tendo conhecido o seu crepúsculo nas últimas quatro décadas, muito em virtude das políticas de igualdade, justamente criadas para apoiar a plena presença feminina no mercado de trabalho. Deste modo, enquanto as taxas de atividade dos homens permaneceram elevadas e com poucas variações ao longo das últimas décadas, cresceram acentuadamente as taxas de atividade e de emprego das mulheres portuguesas, atenuando de forma significativa o desequilíbrio numérico entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Esta evolução no sentido da mudança do funcionamento do mercado de trabalho traduziu-se numa transformação da própria organização familiar, tendo a predominância do modelo de ganha-pão masculino do passado dado lugar ao do duplo-emprego. Esta reorganização dos papéis de homens e mulheres na família veio desafiar o arquétipo tradicional da masculinidade, destacando-se hoje a disseminação de uma masculinidade cuidadora, já claramente menos estruturada em função do papel de provedor.

Os resultados da análise elaborada para o Livro Branco a partir de fontes diversas - Inquérito ao Emprego (INE), Eurostat, ISSP 2002 e 2012 [Inquérito "Família e Papéis de Género em Mudança"], GEP/MSESS, GEE/ME, e DG Justiça da CE - revelam que, apesar da significativa autonomia que as mulheres conquistaram, as relações sociais no mercado de trabalho continuam a defrontar os obstáculos culturais à igualdade de género herdados do passado. Assim, apesar de os homens se aproximarem hoje das mulheres no tempo que dedicam ao trabalho pago, persiste o desequilíbrio temporal entre os sexos; apesar de ambos, homens e mulheres, serem favoráveis à participação feminina no mercado de trabalho, os homens são mais reticentes no que respeita a essa atitude; apesar de a segregação horizontal não ser tão rígida como no passado, os homens fizeram incursões menos significativas em alguns setores tradicionalmente dominados pelo sexo feminino do que o contrário; apesar de a disparidade de rendimentos entre homens e mulheres ter vindo a diminuir ao longo dos últimos trinta anos, os rendimentos auferidos pelos primeiros supera ainda consideravelmente os das últimas; apesar de os homens em lugares decisórios contarem hoje com um maior número de colegas do sexo feminino, tem sido tímida e lenta a evolução no sentido da igualdade no acesso a lugares de topo, sobretudo no setor privado.

Num contexto de crise económica que, globalmente, afetou tanto os homens como as mulheres (embora os/as mais jovens tenham sido particularmente afetados/as pela precariedade), os dados analisados sugerem assim que, em Portugal, o caminho tem sido trilhado no sentido da igualdade de género apesar das expectativas sociais enraizadas num modelo cultural que atribui a cada sexo papéis bem definidos e pouco negociáveis. De seguida, destacamos os principais resultados desta análise, observando

sobretudo a complexificação das desigualdades entre homens e mulheres que hoje se observa no mercado de trabalho, complexificação essa que é justamente fruto das dinâmicas de transformação ocorridas num cenário de obstáculos persistentes à igualdade entre homens e mulheres:

- **O mercado de trabalho em Portugal caracteriza-se por taxas de atividade e de emprego elevadas, tanto para homens como para mulheres, e as assimetrias têm vindo a esbater-se, em especial entre os/as jovens adultos/as.**

Embora a presença de homens e de mulheres no mercado de trabalho tenha vindo a aproximar-se, em 2015 a taxa de emprego dos homens é mais elevada do que a das mulheres em todos os grupos etários, exceto no dos 25-34 anos onde as taxas de emprego são praticamente iguais. Por outro lado, a disparidade existente deve-se, sobretudo, à menor participação no mercado de trabalho das mulheres a partir dos 55 anos, e em especial das que têm um baixo nível de escolaridade (até ao ensino básico), observando-se uma disparidade mais baixa entre os homens e as mulheres mais jovens e com níveis de educação intermédios e superiores. Assim se explica que, em 2014, a duração da vida profissional dos homens continue a ser, em média, cerca de 3 anos mais longa do que as mulheres, pese embora o facto de a disparidade ter vindo a diminuir gradualmente nos últimos anos;

- **Em 2015, a taxa de atividade situava-se em 56% para os homens e 47% para as mulheres,** o que traduz o envelhecimento da população portuguesa em geral, e a desigualdade a nível da composição demográfica da população inativa, pois o peso das mulheres acima dos 65 anos na estrutura populacional é muito superior ao peso dos homens (57,5% versus 42,5%, respetivamente, segundo os dados dos Censos 2011);

- **A taxa de emprego dos homens, no grupo etário dos 24-49 anos, é mais elevada quando têm filhos/as pequenos/as (até 6 anos), o que não se verifica no caso das mulheres, em que os valores praticamente não se alteram.** Estes dados confirmam que a maternidade não tem impacto a nível da participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho quando têm filhos/as pequenos/as, ao contrário do que acontece em outros países europeus. Mas também dão conta da persistência de uma ética de provedor masculino, ou seja, de uma responsabilidade económica acrescida dos homens quando são pais. O facto de serem **sobretudo os homens que desempenham uma segunda atividade remunerada, e de serem eles que mais horas trabalham profissionalmente** (mais 2,1 horas semanais), também é reflexo dessa responsabilidade económica e do investimento identitário no trabalho pago; dois dos traços que continuam a marcar a masculinidade contemporânea;

- Apesar da diluição de algumas assimetrias entre homens e mulheres no mercado de trabalho, este continua a oferecer condições de inserção profissional diferenciadas e desvantajosas para as mulheres. **A precariedade do vínculo contratual, a vulnerabilidade ao desemprego e a baixa remuneração continuam a marcar mais as trajetórias profissionais das mulheres do que as dos homens. Estas desigualdades são reflexo de um mercado de trabalho altamente genderizado e 'androcêntrico', que é cúmplice da persistência da segregação vertical e horizontal;**

- **A segregação vertical contribui para a disparidade entre homens e mulheres a nível dos rendimentos e do acesso a lugares de poder e liderança.** Em 2013, o rendimento (ganho mensal médio) auferido pelos homens era superior ao das mulheres em 26 pontos percentuais, sobretudo devido à diferença no rendimento suplementar (subsídios, prémios, horas extraordinárias). Entre 2005 e 2015 pouco mudou nos lugares de decisão de topo, apenas se verificando alguma evolução nas chefias intermédias da administração pública, onde as mulheres ganharam terreno;

- A par da segregação vertical, **a segregação horizontal contribui para explicar as desigualdades entre homens e mulheres, nomeadamente a disparidade de rendimentos.** O problema da discriminação remuneratória é efetivamente resultante não só do facto de os homens ocuparem as posições de topo, mas também da estrutura diferenciada de género nas ocupações menos qualificadas dos setores secundário e terciário da economia. As mulheres continuam sobrerrepresentadas no setor dos serviços, onde os empregos (sobretudo os menos qualificados nas áreas da saúde, da educação e dos serviços pessoais e de limpeza) são, de uma forma geral, menos bem remunerados do que os empregos na indústria e na construção, onde predominam os homens. Por outro lado, os dois setores de atividade onde mais se mantém a segmentação profissional – a educação e a saúde humana/serviço social – são setores tradicionalmente femininos, que integram de algum modo atividades ligadas ao cuidado a terceiros;

- Curiosamente, **a segregação horizontal do mercado de trabalho também produz efeitos negativos para os homens,** como demonstrou a crise económica dos últimos anos. Com efeito, o desemprego afetou sobretudo setores mais masculinizados, como o da construção e o da indústria, de tal modo que, em 2012, a taxa de desemprego dos homens ultrapassou a das mulheres. Apesar de o mercado de trabalho continuar a absorver a mão-de-obra masculina pouco qualificada, os homens mais jovens e pouco escolarizados são os mais vulneráveis ao desemprego em situação de conjuntura económica recessiva;

- Se a situação de homens e mulheres no trabalho pago continua a pautar-se por disparidades significativas, nomeadamente a nível dos rendimentos e da segregação, **as atitudes da população portuguesa em relação a medidas legislativas de incentivo à igualdade de género no mercado de trabalho revelam que há uma esmagadora base de apoio a medidas que garantam a igualdade salarial (91%).** Mas quando se fala da implementação de quotas para as mulheres em cargos de poder e para homens em profissões feminizadas, o consenso é menor, sendo os homens mais conservadores em relação a medidas de combate à segregação horizontal.

Apesar das evoluções verificadas, a desigualdade de género a nível do trabalho pago em desfavor das mulheres, que estes resultados sugerem, desenrolam-se num contexto marcado pela atitude conservadora dos/as empregadores/as, que, aliás, é transversal aos países europeus. Em Portugal, prevalece uma cultura de trabalho que incentiva os/as trabalhadores/as a fazerem jornadas longas e muitas horas extraordinárias, apesar de ser já conhecida a ausência de uma correlação entre longas horas de trabalho e produtividade. A cultura organizacional dominante



persiste em estruturar comportamentos e gerar expectativas no local de trabalho que vão ao encontro das normas de género, revelando assim a lacuna entre a rápida evolução das atitudes sociais dos portugueses e a capacidade real do mercado de trabalho para se adaptar, adotando critérios equivalentes para homens e mulheres no que respeita aos tempos de trabalho, tipos de contrato, remunerações e progressão na carreira. Ora, sobretudo no que respeita à segregação vertical, as entidades empregadoras podem desempenhar um papel fundamental no sentido da mudança, sabendo-se, por exemplo, da importância de proporcionar às mulheres maiores oportunidades de acederem a lugares que proporcionam a tomada de decisões de alto nível. Por exemplo, alguns estudos apontam diversas razões para que, no que respeita ao género, os conselhos de administração mais heterogéneos contribuam para uma melhor gestão empresarial. Por um lado, estes conselhos tendem a ter um leque mais alargado de perspetivas, origens, experiências e competências no que respeita à resolução de problemas. Por outro, uma vez que estão sub-representadas nas tradicionais redes de colegas de trabalho masculinas, as mulheres em cargos de direção podem introduzir perspetivas mais independentes nas reuniões do conselho de administração, fortalecendo assim a sua função de controlo. Por outro lado ainda, mais do que os homens, as mulheres recorrem a competências de liderança, tais como o desenvolvimento dos/as colaboradores/as, prémios, modelos de papel, inspiração e participação na tomada de decisão (Desvaux, Devillard e Sancier-Sultan, 2011). De resto, está demonstrado que a sua presença nos conselhos de administração aperfeiçoa o escrutínio no que à gestão dos conflitos de interesses diz respeito (Brown, Brown e Anastasopoulos, 2002).

As recomendações de seguida propostas no sentido de combater as atitudes e as práticas que, herdadas do passado, constituem os principais obstáculos à igualdade de género, apelam à sensibilização e ação conjunta das entidades empregadoras públicas e privadas, dos agentes políticos e organismos sindicais, bem como das organizações não-governamentais e empresas sociais:

- **Incentivar a mudança a nível da cultura organizacional e dos modelos de gestão**, quer introduzindo programas de comunicação capazes de desconstruir as perceções e os estereótipos dos papéis associados aos homens e às mulheres junto de empregadores/as e trabalhadores/as, bem como programas de sensibilização para uma distribuição mais igualitária das tarefas de cuidados, uma vez que essas responsabilidades muitas vezes não permitem às mulheres passarem pelas “experiências críticas” em termos profissionais, das quais depende o acesso aos cargos de direção. Recomenda-se, neste sentido, o desenvolvimento de projetos inovadores no setor privado, bem como a implementação de novos regulamentos da igualdade de género, introduzindo a noção de “locais de trabalho amigos dos pais cuidadores” e, finalmente, a conceção de ferramentas de gestão de recursos humanos para apoiar os/as profissionais neste serviço. Todas estas medidas de promoção de um local de trabalho mais igualitário em termos de género e mais orientado para a vida do/a trabalhador/a no seu conjunto deveriam ser incentivadas no setor público, de forma a servirem de exemplo para o setor privado;
- **Sensibilizar as universidades para a sua responsabilidade na promoção da igualdade de género enquanto**

**entidades formadoras por excelência de futuros gestores**, através da elaboração de *curricula* que integrem a promoção da igualdade de género e da conciliação família e trabalho;

- **Incentivar as entidades empregadoras à difusão de boas práticas no equilíbrio entre homens e mulheres em lugares de responsabilidade**, apoiando o acesso das mulheres a essas funções através da valorização das suas competências individuais, mas também, desde logo, atuando ao nível dos processos de recrutamento e de desenvolvimento de carreiras, incluindo as políticas de remuneração e progressão na carreira, no sentido de evitar quaisquer enviesamentos que discriminem as mulheres. A Comissão Europeia sugere que Portugal, tal como a generalidade dos países europeus, poderia beneficiar de um sistema combinado de quotas e iniciativas de sensibilização que apoiasse a redução da segregação vertical a nível da gestão e dos trabalhadores de ambos os sexos, estimulando o debate sobre as vantagens para os homens em beneficiarem desses sistemas de quotas (menos pressão, mais diversidade, melhor equilíbrio entre vida familiar e a vida profissional, etc.). Seria importante que também os parceiros sociais valorizassem e implementassem estas medidas, de forma a garantir a paridade a nível da representação, sendo também agentes centrais na promoção dessas boas práticas;

- **Desenvolver medidas de discriminação positiva que fomentem a paridade quer nos setores tradicionalmente masculinizados, quer nos setores tradicionalmente feminizados**, recorrendo a estratégias coordenadas com os parceiros sociais, que evitem a tipificação e a uniformização dos aumentos das remunerações, uma vez que a atribuição recorrente das mesmas condições salariais leva a que se mantenham as diferenças salariais;

- **Desenvolver iniciativas de apoio à participação dos homens em setores tradicionalmente feminizados**. Em cooperação com os/as empregadores/as, recomenda-se o recrutamento de homens para profissões dominadas por mulheres, por exemplo, levando a cabo projetos sociais que incentivem os homens a escolher certas profissões através de bolsas de estudo especiais e de estágios, ou desenvolvendo campanhas no sentido de elevar o estatuto dos profissionais da educação e, sobretudo, da saúde, através da promoção da noção de “cuidados” como competência fundamental para as organizações, já sem o cariz necessariamente “feminino” ou “masculino”, ou seja, como competência-chave para o bom funcionamento das empresas, que deve, assim, constar dos sistemas de qualidade (como, por exemplo, o sistema ISO);

- **Assegurar o exercício do direito fundamental dos homens à conciliação e envolver a Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) na prossecução deste objetivo**. Já havendo um amplo reconhecimento das situações de discriminação das mulheres no usufruto do direito à conciliação, importa sensibilizar igualmente para a situação dos homens prestadores de cuidados, protegendo-os de represálias no local de trabalho quando optam por gozar licenças obrigatórias e facultativas, faltar para assistência à família (filhos/as ou outros/as dependentes), reduzir o horário de trabalho ou trabalhar a tempo parcial. Alguns países europeus, nomeadamente os países nórdicos, adotaram já modelos

de desenvolvimento do mercado de trabalho pioneiros que incentivam os homens a trabalharem menos horas, promovendo assim a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;

• **Apoiar o tecido empresarial em relação aos custos inerentes à conciliação de trabalhadores/as através de medidas como a criação de um fundo comum de compensação para as empresas que têm dificuldade em fazer face a esses custos.** O tecido empresarial português é essencialmente constituído por pequenas e médias empresas, pertencendo algumas a setores altamente segmentados. São atualmente as empresas de mão-de-obra tradicionalmente feminina as mais penalizadas pelos custos da conciliação, não só pela perda de produtividade associada à ausência da trabalhadora por motivo de licença parental, de aleitação ou de assistência à família, mas também porque estes dois últimos motivos são suportados financeiramente pela entidade empregadora. Portanto, a redistribuição destes custos passa não só pelo incentivo à partilha das responsabilidades familiares entre pai e mãe, como pela criação de um fundo comum;

• **Envolver os homens, nomeadamente decisores políticos e empregadores, enquanto participantes ativos e agentes de mudança,** pois a promoção da igualdade de género poderia beneficiar do exemplo de figuras públicas do sexo masculino, quer da esfera política, quer empresarial, defendendo publicamente o direito de os homens serem prestadores de cuidados (a filhos/as, parceiros/as doentes, pais dependentes) e a organizarem o seu tempo de trabalho tendo em conta as suas responsabilidades familiares e de conciliação. Esta medida poderia ter um forte impacto na opinião pública, bem como nas atitudes dos/as restantes empregadores/as e trabalhadores/as;

• **Combater os efeitos da crise que afetaram particularmente os homens menos qualificados e mais jovens,** apostando em projetos sociais direcionados aos grupos de homens mais marginalizados do mercado de trabalho;

• **Implementar programas de âmbito europeu que apoiem o intercâmbio entre empresas para difundir e adaptar boas práticas já realizadas com sucesso.** É, afinal, importante o desenvolvimento de programas internacionais, uma vez que a atitude conservadora dos/das empregadores/as é transversal aos diversos países europeus;

• **Promover o desenvolvimento de investigação e a elaboração de materiais de apoio baseados nos resultados dessa investigação, nomeadamente guias de ação, manuais didáticos e de sensibilização que fomentem a consciência para a paridade e respeito pelo/a trabalhador/a.**

Estas medidas podem contribuir para que as empresas se tornem conscientes quer dos custos da desigualdade entre homens e mulheres e das políticas de masculinidade dominantes, quer dos benefícios da igualdade de género para os trabalhadores de ambos os sexos, e das mais-valias a nível do retorno financeiro do seu investimento em políticas de igualdade.

### 4.3. Homens e educação

Em Portugal, tem-se assistido nas últimas décadas a um movimento no sentido do incremento da escolarização da população. Ainda assim, apesar das sucessivas medidas educativas e do aumento generalizado dos níveis de escolaridade, a maioria

da população portuguesa tinha, em 2015, o ensino básico, pouco mais de um terço tinha completado a escolaridade obrigatória e menos de um quinto tinha completado uma formação superior. Por outro lado, para além do ainda longo caminho a percorrer na escolarização da população portuguesa em geral, este é um processo que tem implicado transformações no que à igualdade de género e à educação dos homens diz respeito.

Tendo por base os dados provenientes de fontes nacionais – INE, DGEEC, MCTES, DIMAS/RAIDES e PORDATA – e internacionais – Eurostat e OCDE –, a análise apresentada neste capítulo debruça-se sobre a evolução e os fatores que condicionam o percurso escolar no masculino, sem, todavia, deixar de dar atenção às alterações observadas na disparidade entre homens e mulheres neste domínio. Em particular, num primeiro momento, analisa-se o (in)sucesso, as retenções e o desempenho, assim como a evolução do abandono escolar e das qualificações. Num segundo momento, descrevem-se as características e as condições do contexto familiar e do contexto escolar que os definem como fatores determinantes do percurso escolar. Tal como se observa no conjunto dos países da OCDE, também em Portugal se verificam transformações consideráveis, que complexificam o cenário de desigualdade entre os sexos no acesso à educação: grosso modo, homens e mulheres inverteram as suas posições, destacando-se agora os homens por estarem em desvantagem tanto no que toca às retenções, ao desempenho, e ao abandono escolar, como às qualificações e à inserção precoce e precária no mercado de trabalho. Para além disso, observa-se a persistência de uma especialização no desempenho escolar e nas escolhas vocacionais e profissionais, com os rapazes a privilegiarem as áreas relacionadas com a matemática, as ciências naturais, a engenharia e as tecnologias. A análise desenvolvida demonstrou que a família e a escola ainda constituem um veículo de reprodução de estereótipos, papéis e expectativas de género socialmente enraizados, produzindo desigualdades entre rapazes e raparigas.

Quer a nível nacional, quer a nível internacional, a educação apresenta-se como um setor decisivo no que à promoção da igualdade entre homens e mulheres diz respeito. Com efeito, da importância fundamental atribuída à educação na igualdade de género é, desde logo, elucidativo o facto de ter sido este o setor mais privilegiado no considerável apoio financeiro que, em 2010, os membros do CAD/OCDE (Comité de Ajuda ao Desenvolvimento, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) destinaram à promoção da igualdade de género (OCDE, 2012).

Do conjunto de resultados desta análise, destaca-se mais especificamente:

• **Os homens em Portugal são menos escolarizados do que as mulheres.** No contexto de uma população onde predomina um baixo nível de escolaridade (ensino básico), os homens têm maioritariamente o ensino básico e secundário e uma proporção inferior de licenciados;

• **O insucesso escolar dos rapazes cresce à medida que se eleva o nível de ensino.** Os rapazes apresentam níveis de retenção mais elevados e têm menor probabilidade de concluir o ensino básico e secundário. Em 2014/2015, a maioria (58,3%) dos rapazes de 18 anos não tinha concluído o ensino secundário;

• **O abandono escolar precoce tem diminuído ao longo do tempo, mas mantém-se significativo, em particular entre os rapazes.** Em 2015, a proporção de rapazes (18-24 anos) que abandonou precocemente a escola, desistindo de estudar antes de ter concluído o ensino secundário, era de 16% (mais cinco pontos percentuais do que as raparigas). Ainda assim, apesar do alargamento da escolaridade obrigatória, verificava-se que a proporção de jovens do sexo masculino que, em 2015, não frequentava nenhum nível de ensino, nem integrava o mercado de trabalho (NEET) rondava os 5%;

• **É persistente a influência do género no desempenho dos/as estudantes.** Tal como nos restantes países da OCDE, em Portugal observa-se um desempenho escolar diferenciado em função do género nas provas de matemática e nas provas de leitura: os rapazes apresentam melhor desempenho nas primeiras e as raparigas melhor desempenho nas últimas. Mas esta disparidade tem evoluído em prejuízo dos rapazes, cujo desempenho se tem agravado nas provas de leitura/português face às raparigas, que apresentam um desempenho cada vez melhor nas provas de matemática. Para além disso, 15% dos rapazes, contra 10% das raparigas, não atingiram o nível mínimo de competência (até nível 2) em nenhuma das três principais provas do PISA. Por outro lado, ambos os sexos apresentam as mesmas probabilidades de serem academicamente bem-sucedidos, em simultâneo, nas diferentes disciplinas: as disparidades tendem a anular-se quando se compara a proporção de rapazes e raparigas que apresentam um elevado-desempenho (nível 5 ou nível 6) nas provas de matemática, de leitura e de ciências do PISA2012/OCDE;

• **É persistente a influência dos estereótipos de género nas escolhas vocacionais/profissionais dos/das estudantes.** No ensino secundário, os rapazes tendem a preferir os cursos associados a traços de racionalidade e objetividade, e estão sub-representados nos cursos de línguas e humanidades e artes visuais. No ensino superior, os homens optam mais por: Engenharias; Indústrias Transformadoras e Construção; e Serviços (Pessoais, Transporte, Segurança e Proteção do Ambiente). E optam menos por áreas como: Educação; Saúde e Proteção Social; e Ciências Sociais, Comércio e Direito;

• **As modalidades profissionalizantes e para adultos no ensino básico e secundário são maioritariamente uma opção do sexo masculino.** Em 2014/2015, quase metade dos/das estudantes no ensino secundário optava por estas modalidades, sendo que a proporção de rapazes era superior à das raparigas em 13,4 pontos percentuais. Na educação para adultos, os homens estão em maioria no 3º ciclo do ensino básico e em situação de paridade no ensino secundário;

• **A inserção precoce e precária dos jovens no mercado de trabalho é, muitas vezes, o resultado do abandono precoce e de baixas qualificações.** Apesar de, em resultado do alargamento da escolaridade obrigatória até aos 18 anos de idade e do aumento do desemprego originado pela crise económica, iniciada em 2008, tanto o abandono como a inserção profissional precoce estarem a diminuir, mantém-se significativa a percentagem de rapazes nessa situação;

• **A proporção de estudantes do ensino superior ou licenciados do sexo masculino tem sido sistematicamente inferior à do sexo feminino, tanto nos cursos politécnicos**

**como nos universitários.** No que respeita à frequência do ensino superior, a distribuição de género da população universitária é inversa à de há cerca de 40 anos. Se em 1978 os homens representavam 58% da população estudantil no ensino superior, em 2015 constituíam menos de metade (46%) dessa população. Mas a disparidade entre homens e mulheres acentua-se ainda mais quando se observa a conclusão de um nível de escolaridade superior. Com efeito, apesar do crescimento notável da população com qualificação superior durante a última década (de 17,5%, em 2005, para 31,9%, em 2015), em 2015 apenas 23,3% dos homens (contra 40,1% das mulheres), entre os 30 e os 34 anos de idade, tinha qualificações de nível superior. De resto, entre 2000 e 2015, os homens representaram sistematicamente pouco mais de um terço dos/das novos/as diplomados/as do ensino superior;

• **Os pais e as mães têm expetativas estereotípicas sobre as escolhas profissionais de rapazes e raparigas.** No PISA2012, um em cada dois pais/mães de rapazes e apenas um em cada cinco pais/mães de raparigas afirmaram ter a expetativa de que eles/as viessem a trabalhar na área de ciência, tecnologia, engenharia e matemática;

• **O desempenho dos rapazes é mais afetado pelo nível socioeconómico da família e pelo contexto escolar do que o das raparigas.** Nas provas do PISA 2012, a diferença entre as classificações dos rapazes de nível socioeconómico familiar mais elevado e as dos rapazes de nível socioeconómico familiar mais baixo é sempre ligeiramente maior do que a mesma diferença no caso das raparigas. O mesmo acontece quando se compara crianças de escolas com uma maioria de alunos/as de nível socioeconómico baixo e elevado. Por exemplo, na prova de leitura, em que a classificação média nos rapazes foi de 468 pontos e nas raparigas de 508 pontos, a diferença entre os rapazes de elevado e baixo nível socioeconómico foi de 104 pontos e entre as raparigas de 95 pontos. Para a mesma prova de leitura, olhando agora para o contexto socioeconómico das escolas, a diferença foi de 110 pontos nos rapazes e de 93 nas raparigas;

• **A escola é um contexto fortemente feminizado.** O corpo docente e não-docente nos diferentes níveis de ensino é maioritariamente do sexo feminino. Da mesma forma, as competências, os atributos e os comportamentos associados, informalmente, ao/à bom/boa aluno/a correspondem aos estereótipos de género atribuídos às mulheres: a dependência, a imitação e a conformidade face às normas da escola. A feminização do contexto escolar potencia nos rapazes um choque entre os atributos adquiridos e os exigidos à entrada na escola, obrigando-os a um maior esforço de adaptação, de modo a serem bem-sucedidos;

• **Para além de reproduzir estereótipos, a escola é produtora de desigualdades de género.** Os manuais escolares utilizam uma linguagem escrita e visual que reforça os estereótipos de género através de um processo de masculinização do genérico. O recurso a uma só estratégia pedagógica e a uma única imagem de bom/boa aluno/a, constrange as crianças com personalidades, atributos, interesses e motivações distintas.

Da análise realizada e apresentada ao longo do capítulo sobre homens e educação e dos contributos trazidos, no âmbito deste projeto, por especialistas em igualdade de género, representantes de grupos de interesse e decisores políticos, resultam dois conjuntos de recomendações do Livro Branco.

Um primeiro conjunto de recomendações tem em vista promover a igualdade de resultados no percurso escolar de rapazes e de raparigas:

- **Continuar a promover o combate ao abandono escolar** através do reforço de ações de sensibilização para os benefícios da escolarização obrigatória e superior junto das famílias e das crianças, dos/das jovens e dos/as adultos/as individualmente;
- **Continuar a incentivar as escolas a recuperarem os/as jovens adultos/as e os/as adultos/as que abandonaram o ensino.** Observa-se que tanto no ensino básico (3º ciclo) como no ensino secundário, o número de homens a frequentar estes níveis de ensino tem vindo a aumentar. Com efeito, este é um incentivo importante, uma vez que a conclusão, mesmo que tardia, de uma formação especializada de nível secundário ou superior pode, conjuntamente com a experiência profissional precoce, os conhecimentos práticos e a facilidade de adaptação a novos contextos, representar uma vantagem considerável no mercado de trabalho;
- **Integrar uma perspetiva de género no combate ao insucesso e ao abandono escolar, envolvendo também os parceiros sociais nesta ação.** Apesar dos efeitos positivos decorrentes das medidas educativas que têm vindo a ser adotadas no combate ao insucesso e ao abandono escolar, persistem disparidades que colocam os rapazes em situação de desvantagem. Neste sentido, a integração de uma perspetiva de género nos programas de combate ao insucesso e ao abandono escolar – contemplando o efeito cruzado de diferentes fatores (e.g., socioeconómicos) com os efeitos de género –, permitiria reforçar a evolução positiva destes indicadores para valores mais próximos das metas pretendidas. Para além disso, o trabalho conjunto com os parceiros sociais permitiria uma ação concertada de combate às inserções precárias e desqualificantes no mercado de trabalho, na sequência de abandono escolar;
- **Sistema de ensino e culturas escolares mais atrativos que promovam o sucesso escolar dos rapazes.** Integrar estratégias educativas mais práticas, desafiantes e autónomas que promovam o empenho e o sucesso dos rapazes nos seus percursos escolares;
- **Delinear e aperfeiçoar estratégias de aprendizagem e estilos pedagógicos socialmente inclusivos** que valorizem as capacidades, os interesses e as competências de rapazes e de raparigas, mesmo aqueles que não são formalmente reconhecidos (experimentação, intervenção cívica, música, expressão plástica, etc.);
- **Desenvolver estudos mais aprofundados sobre os estilos pedagógicos e os manuais escolares,** no sentido de melhor identificar o impacto das estratégias de ensino nas práticas genderizadas dos/das professores/as e no desempenho escolar e nas preferências vocacionais dos/das alunos/as;
- **Explorar estratégias educativas que estimulem as capacidades e a propensão dos rapazes para a leitura em formato digital no sentido de desenvolver o seu interes-**

**se pela leitura.** Rapazes e raparigas não só diferem na propensão para a leitura, como diferem no tipo de leitura: elas leem obras mais complexas, de ficção ou não, enquanto os rapazes leem mais comédia. Mas a disparidade entre rapazes e raparigas atenua-se na leitura digital, uma vez que a preferência dos homens se dirige para os livros digitais;

• **Promover a inculcação de hábitos de leitura nos rapazes nos contextos da escola e da família.** Sensibilizar pais e professores para a necessidade de incentivar os rapazes à leitura, disponibilizando materiais que abordem temáticas que despertem mais o seu interesse. A literatura mais complexa, que hoje continua a atrair mais as raparigas, só pode realmente tornar-se apelativa depois de inculcado o hábito da leitura;

• **Tornar mais apelativas para os rapazes e para as raparigas as escolhas vocacionais e profissionais menos estereotípicas.** Recomenda-se a promoção de exemplos de homens e mulheres com profissões em áreas não estereotípicas que sirvam de exemplo, bem como a abolição de estereótipos de género nos manuais escolares e a utilização de materiais e métodos de avaliação mais apelativos para rapazes e raparigas;

• **Estimular o interesse dos rapazes pelo ensino superior guiando as suas perceções sobre as vantagens de uma formação superior.** Importa auscultar as atitudes dos rapazes face à formação superior e à forma como avaliam as vantagens e a oferta de cursos no ensino superior politécnico e universitário. De facto, a meta governamental relativa à taxa de diplomados/as (30-34 anos) para EF2020 (40%) está ainda longe de ser atingida, e os progressos observados resultam, na verdade, menos de um aumento do número de homens diplomados do que de um crescimento do número de diplomadas. O menor interesse dos rapazes pelo ensino superior pode, por um lado, refletir a persistência de um modelo de masculinidade alicerçado no mercado de trabalho, e, por outro lado, constituir um efeito do insucesso escolar dos rapazes.

Um segundo conjunto de recomendações tem em vista o desmantelamento das normas que, sob forma de estereótipos de género, estruturam as práticas educativas e institucionais, condicionando o percurso de aprendizagem, as escolhas vocacionais e a futura vida profissional de rapazes e raparigas:

• **Definir a igualdade de género como um tema de reflexão e de debate entre os/as professores/as e os/as alunos/as** nos diferentes níveis de ensino (do pré-escolar ao superior) com vista a potenciar, a par da igualdade de oportunidades, a igualdade nos resultados e na inserção no mercado de trabalho;

• **Promover programas de formação do corpo docente e não docente para a consciencialização da presença e dos efeitos dos estereótipos de género nas suas práticas.** Sensibilizar os/as professores/as para as implicações que os estereótipos de género, presentes na comunicação verbal e não verbal, têm nas crianças e nos/as jovens;

• **Promover uma maior igualdade na proporção de homens e mulheres no corpo docente e não docente das escolas,** tendo em conta a importância de haver pessoas de ambos os sexos em todos os contextos de socialização de crianças e jovens;



- **Integrar no currículo formal das escolas, a par das competências adquiridas nas disciplinas principais, a igualdade de género, a cidadania e os cuidados** como competências pessoais e sociais a desenvolver numa nova disciplina curricular, integrada no projeto educativo da escola, com unidades programáticas e critérios de avaliação específicos;

- **Promover a criação de um programa de âmbito nacional de igualdade de género nas creches, nos jardins de infância e no 1º ciclo.** Intervir precocemente nas instituições corresponsáveis e nos agentes de socialização secundária, através de equipas de profissionais qualificados que se desloquem à escola. A intervenção sustentar-se-ia na realização de jogos e atividades lúdicas no sentido de promover junto das crianças, dos/as educadores/as e professores/as a construção de perfis identitários mais igualitários e a desconstrução de papéis e estereótipos de género incorporados/interiorizados desde tenra idade;

- **Explorar estratégias de cooperação entre Estado, escolas e empresas** no sentido do estabelecimento de medidas que promovam a igualdade de género. Por exemplo, as feiras de emprego e oportunidades de carreira realizadas nas escolas e destinadas aos/às estudantes e aos seus pais e mães, procuram despertar o interesse das raparigas para temáticas relacionadas com as ciências, a matemática a engenharia e a tecnologia, e o dos rapazes para temáticas relacionadas com as ciências sociais e humanas e as artes;

- **Apostar na divulgação de uma informação aprofundada sobre o impacto dos estereótipos de género no funcionamento da sociedade.** Desde a infância que os estereótipos de género definem trajetórias e escolhas distintas para rapazes e raparigas. Escolhas essas que se refletem também a nível das escolhas vocacionais e profissionais. Com efeito, são ainda as raparigas quem mais opta por áreas que proporcionam o acesso a profissões com horários mais flexíveis, sobretudo nos setores da educação e dos serviços da administração pública. Esta opção permite-lhes combinar mais facilmente o trabalho e a vida familiar. Na verdade, constitui uma preocupação a genderização das escolhas vocacionais, nomeadamente no ensino superior, uma vez que estas escolhas se traduzem na persistência da segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho. Esta situação mantém os homens afastados de setores como a educação, condiciona as oportunidades de carreira das mulheres e a igualdade salarial, constituindo ainda uma subutilização do capital humano disponível.

#### 4.4. Homens, saúde e violência

Em áreas tão distintas como a saúde e a violência, têm sido as mulheres e a condição feminina o objeto de estudo privilegiado e o pretexto mais frequente para o debate público.

No que respeita à saúde, apesar da visão androcêntrica subjacente ao próprio estudo e exercício da medicina, que tende a relegar a mulher para o estatuto de exceção, o conhecimento adquirido ao longo do tempo no que respeita à saúde foi sobretudo direcionado para a saúde das mulheres, tendo, aliás, esse conhecimento sido em muito decisivo para o próprio conhecimento sobre a saúde dos homens. Por outro lado, é muito recente a abordagem da saúde

numa perspetiva dos homens, pouco se conhecendo ainda sobre as reais implicações da socialização masculina, da pluralidade de masculinidades e das experiências socialmente relevantes vividas no masculino sobre a saúde dos homens, embora se saiba que a esperança média de vida dos homens é inferior à das mulheres, que os primeiros são mais propensos a adotar comportamentos de risco (bebem mais, fumam mais e são maiores consumidores de substâncias psicoativas ilegais), que recorrem menos aos serviços de saúde numa lógica preventiva (frequentam menos as consultas médicas, incluindo as consultas de especialidade, realizam exames de diagnóstico com menor frequência, etc.). Tendo por fontes principais o Eurostat e o INE, a análise dos dados confirma que:

- **A esperança média de vida dos homens é inferior à das mulheres, mas aumenta com o nível de escolaridade.**

Os homens com o ensino básico apresentam uma esperança de vida inferior em 5,1 anos à dos homens com o ensino superior, e em 7 anos à das mulheres com o mesmo nível de escolaridade;

- **Os homens morrem mais do que as mulheres e em idades mais precoces, mas sofrem menos de problemas de saúde ao longo da vida e fazem uma avaliação mais positiva do seu estado de saúde.**

Os óbitos entre os indivíduos de sexo masculino com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos correspondem a, pelo menos, 2 vezes os óbitos nas mulheres na mesma faixa etária. As mulheres sofrem mais de problemas de saúde ao longo da vida, nomeadamente de doença(s) crónica(s). E, em 2014, 57,9% dos homens afirmaram que o seu estado de saúde era bom ou muito bom, contra 45,5% das mulheres;

- **A probabilidade de suicídio é superior entre os homens.**

A probabilidade de um homem se suicidar é 3 vezes superior à de uma mulher, sendo que pelo menos uma em cada dez mortes de indivíduos do sexo masculino com idades compreendidas entre os 15 e os 39 anos resulta de suicídio. Mas o suicídio é mais frequente entre a população mais idosa e residente em zonas rurais, sobretudo na região do Alentejo, por razões que se prendem com o isolamento social, a carência de recursos económicos e a incidência de doença crónica incapacitante;

- **Os homens são mais afetados por tumores malignos do que as mulheres.**

Em 2014, mais de 59,7% dos óbitos por tumores malignos ocorreram com indivíduos do sexo masculino. A probabilidade de um homem morrer vítima de cancro maligno do lábio, cavidade bucal e faringe é 5 vezes superior à de uma mulher, e a probabilidade de um homem morrer de tumor maligno do esófago também é 5 vezes superior à de uma mulher. Entre 2000 e 2014 aumentou a diferença entre sexos nestes dois tipos de tumor;

- **Os homens recorrem menos aos serviços de saúde do que as mulheres, mas esse padrão atenua-se com a idade.**

Em geral, as mulheres vão mais frequentemente ao/à médico/a, incluindo ao/à médico/a especialista, mas a partir dos 65-74 anos diminui a disparidade entre homens e mulheres;

- **Os homens têm hábitos de consumo menos saudáveis e são mais atingidos pelo excesso de peso do que as mulheres.**

Embora pratiquem mais exercício físico do que as mulheres e recorram com menor frequência a fármacos, designadamente ansiolíticos e antidepressivos, os homens têm piores hábitos alimentares e consomem mais tabaco, álcool e substâncias ilícitas.

Perante as diferenças observadas entre homens e mulheres no que respeita à saúde, apresentam-se as seguintes recomendações:

**Aprofundar os estudos sobre o impacto das desigualdades sociais na saúde dos homens e desenvolver campanhas de sensibilização com base na análise das determinantes sociais da saúde nos homens.** Ter em particular atenção os homens com menores recursos escolares, profissionais e económicos. Em regra, estes homens ocupam não só uma posição social desfavorecida como têm menos cuidados alimentares, recorrem menos aos serviços prestados por profissionais de saúde e desempenham mais profissões de risco (veja-se o setor da construção civil). Esta tendência coloca-os em clara desvantagem face aos outros homens e à população em geral. São necessárias campanhas específicas que tenham como público-alvo esses homens, de modo a sensibilizá-los para a necessidade de cuidarem mais de si, numa lógica preventiva. A este nível, é necessário ter em particular atenção a geração mais jovem, ou seja, os rapazes provenientes de meios sociais desfavorecidos, devido ao risco de reprodução social das desigualdades no plano da saúde;

**Promover campanhas de alerta dirigidas aos/às jovens (15-29 anos de idade) para o risco de morte devido a causas externas.** A maioria dos óbitos nesta faixa etária resulta de fatores externos, sobretudo de **acidentes de transporte**, que são responsáveis por cerca de 25% do total de mortes de jovens do sexo masculino. A probabilidade de um homem vir a morrer de acidente de transporte é cerca de 4 vezes superior à de uma mulher (uma probabilidade que se manteve invariável entre 2000 e 2014). Há que procurar levar a cabo estas iniciativas nas escolas, desde o 1º ciclo do ensino básico até ao secundário, e desenvolvê-las em parceria com as associações que representam os indivíduos com lesões graves e irreversíveis provocadas por acidentes de transporte;

**Desenvolver campanhas de sensibilização para os efeitos do consumo excessivo de álcool ao longo da vida.** Dados recentes indicam que os jovens portugueses do sexo masculino são mais propensos ao consumo excessivo de bebidas alcoólicas numa única ocasião (6 ou mais bebidas numa única ocasião). As mulheres, por sua vez, consomem menos álcool que os homens, mas o comportamento das mais jovens (até aos 35 anos de idade) está a aproximar-se do dos jovens do sexo masculino. As campanhas a desenvolver devem ter por público-alvo jovens (entre os 15 e os 34 anos de idade) de ambos os sexos que frequentem o ensino secundário e o ensino universitário, a quem deve ser proporcionada informação sobre as patologias e as causas de morte associadas ao consumo de álcool;

**Adotar urgentemente medidas específicas de combate ao suicídio.** É necessário quebrar o ciclo de associação entre género masculino e suicídio, agilizando o acesso a cuidados de saúde especializados, nomeadamente do foro psiquiátrico, e também às consultas de acompanhamento psicológico. Entre os homens mais velhos, deverá ser assegurada a melhoria da capacitação diagnóstica e terapêutica da depressão nos cuidados de saúde primários, bem como o combate ao isolamento social e à inexistência de recursos económicos numa fase avançada da vida. Já no que respeita aos homens mais jovens recomenda-se a implementação

nas escolas de gabinetes de psicologia de âmbito alargado. Em simultâneo, aguarda-se que sejam implementadas as condições que viabilizem a criação de mais equipas comunitárias de saúde mental, oriundas dos hospitais gerais, que se articulem com os profissionais dos Cuidados de Saúde Primários, para que não sejam apenas os/as médicos/as de família a acompanhar as pessoas com ideação suicida (homens/mulheres; rapazes/raparigas);

**Promover campanhas específicas junto do público masculino sobre o uso de métodos contraceptivos masculinos como o preservativo e a vasectomia,** dirigidas aos homens independentemente da sua orientação sexual. Em Portugal, por razões que se prendem com a massificação do uso da pílula enquanto método contraceptivo de eleição por parte das mulheres e a implementação das consultas de planeamento familiar nos Centros de Saúde após o 25 de Abril de 1974, as questões associadas à saúde sexual e reprodutiva passaram a ser consideradas sobretudo um assunto de mulheres. É, no entanto, necessário equacionar a questão da contraceção masculina, tendo em conta, em primeira linha, o interesse dos homens, mas também o das próprias mulheres, na medida em que passam a ter um leque maior de alternativas contraceptivas quando os casais decidem não ter mais filhos/as; **Incluir a educação sexual nos programas das várias disciplinas e criar uma disciplina específica de Educação para a Saúde e Cidadania onde se incluam as questões relativas à sexualidade.** A entrada em vigor da Lei nº60/2009, de 6 de agosto, que estabelece o regime de aplicação da educação sexual em meio escolar (estabelecimentos de ensino básico e secundário da rede pública e do ensino privado e cooperativo com contrato associação) e prevê que cada criança e jovem tenha um mínimo de horas de educação sexual em cada ano de escolaridade – 6 horas nos 1º e 2º ciclos e 12 horas no 3º ciclo e ensino secundário, foi acompanhada pela publicação da Portaria nº196-A/2010, de 9 de abril, que a veio regulamentar definindo os conteúdos da educação sexual para cada ciclo do ensino básico e secundário. Em 2012, a extinção das Áreas Curriculares não Disciplinares – Formação Cívica, Área de Projeto e Estudo Acompanhado, veio colocar um sério entrave à implementação da educação sexual nas escolas. Após a entrada em funções do XXI Governo Constitucional, liderado por António Costa, entrou novamente em discussão a adoção da educação sexual na escola, nos vários graus de ensino, como parte do currículo da disciplina de Educação para a Saúde e Cidadania;

**Incluir a vacina contra o Vírus do Papiloma Humano (HPV) para rapazes no Plano Nacional de Vacinação.** Em 2008, o Despacho nº 8378/2008, 2ª Série, nº57, levou à integração no Serviço Nacional de Saúde da vacina contra o cancro do colo do útero no caso das raparigas. Apesar de a vacina do HPV estar disponível no mercado também para os rapazes, a mesma não é comparticipada pelo Estado. No entanto, o HPV está entre as causas prováveis de morte por tumor maligno do lábio, cavidade bucal e faringe e tumor maligno do esófago; e os homens continuam a ser veículos de transmissão do HPV;

**Assegurar a adesão dos homens e dos rapazes aos serviços e cuidados de saúde disponíveis para homens no Serviço Nacional de Saúde.** Divulgar juntos dos homens e dos rapazes a oferta de serviços e cuidados de saúde para homens, disponíveis nas unidades do Serviço Nacional de Saú-

de (SNS). Para o efeito, torna-se essencial promover campanhas de sensibilização junto do público masculino para a importância da informação sobre as questões associadas à saúde sexual e reprodutiva ao longo do ciclo de vida. O V PNI (2014-2017) prevê a produção de referenciais técnicos (Medida 24) e a integração da perspectiva de género nos programas de saúde no domínio das Doenças Transmissíveis, Doenças não Transmissíveis, Saúde Sexual e Reprodutiva e Violência ao Longo do Ciclo de Vida (Medida 25), verificando-se, no entanto, uma ausência de medidas concretas de atuação prática junto do público masculino.

À semelhança da saúde, a abordagem da violência tem sido canalizada para a situação das mulheres, sobretudo em virtude do facto de as vítimas de violência doméstica serem, na grande maioria dos casos, as próprias mulheres. Embora nem todos os perpetradores de violência sejam homens, e nem todas as vítimas sejam mulheres, em Portugal, quase todas as mulheres (93%) consideram bastante ou muito comum que uma mulher seja vítima de violência (Fra, 2014). Não se estranha, deste modo, que a temática da violência tenha vindo a ganhar relevo no debate público e na investigação científica por via da violência física, psicológica e/ou sexual sobre as mulheres. A análise dos dados que são disponibilizados pelo INE, APAV, UMAR e OMA, permite retirar o seguinte conjunto de conclusões acerca da violência em Portugal, violência essa que, nas suas múltiplas dimensões, desde a violência física e psicológica ao assédio moral e sexual, sem esquecer todas as atitudes e práticas discriminatórias com base na diferença sexual, se alarga na sociedade em diferentes vertentes (conjugal, infantil, escolar, entre pares; etc.):

- **Os homens são os principais perpetradores da violência**, tanto da violência contra mulheres como da violência contra outros homens. A violência sobre as mulheres ocorre no espaço privado da casa e assume a forma de violência física. De acordo com o Observatório de Mulheres Assassinadas (OMA), em 2014, morreram 43 mulheres vítimas de violência doméstica, sendo na grande maioria dos casos os homens com quem as mulheres mantinham ou tinham mantido no passado uma relação de intimidade os perpetradores do crime;
- **Tem crescido a denúncia e o reconhecimento social da violência doméstica em que os homens são as vítimas e as mulheres as perpetradoras.** Há cada vez mais denúncias e acusações em que as vítimas de violência conjugal são os homens. A violência das mulheres contra os homens assume o carácter de violência psicológica, sendo mais difícil para os últimos assumirem o estatuto de vítima de violência, por recearem que esta resulte numa demonstração de fraqueza que desafia a forma de masculinidade dominante, plasmada no estereótipo do que é ser homem, e nas normas de género inculcadas desde a infância;
- **Os homens também são vítimas de assédio sexual no local de trabalho, quer por parte de outros homens quer por parte de mulheres.** Num inquérito nacional recente ao assédio sexual e moral no local de trabalho, 9% de homens e 15% de mulheres declararam terem sido alvo de assédio sexual, por parte de chefias, colegas de trabalho e clientes. Se 95% das mulheres foram assediadas por homens e 5% por outras mulheres, no caso dos homens, em 65% dos casos foram vítimas de assédio por parte de mulheres e em 35% por parte de outros homens;

• **Os homens são as principais vítimas da violência entre pares, que é sobretudo exercida em espaços públicos** (escolas; estabelecimentos de diversão noturna; rua; etc.). A violência entre pares é sobretudo perpetrada por homens sobre outros homens como forma de estabelecer uma hierarquia dentro de grupos masculinos;

• **Certos grupos de homens estão mais sujeitos à violência por parte de outros homens:** minorias étnicas; minorias sexuais (homossexuais, transsexuais, homens efeminados, transgénero, etc.); imigrantes, sem abrigo e portadores de deficiência.

Os dados relativos à violência e às diferenças observadas entre homens (maioritariamente no lugar de perpetradores de violência) e mulheres (maioritariamente no lugar de vítimas) sugerem o seguinte conjunto de recomendações:

- **Aprofundar o conhecimento da realidade da violência em Portugal.** São ainda escassos os dados oficiais disponíveis sobre a violência em Portugal. Embora um número significativo de estudos qualitativos aponte a violência masculina entre pares como a mais frequente forma de violência em Portugal, faltam dados disponíveis sobre o fenómeno. O debate em torno da violência tem-se centrado na questão da violência doméstica, designadamente a violência que os homens exercem sobre as mulheres. Este é, porém, um fenómeno muito mais vasto, que não se encontra circunscrito ao espaço privado da esfera doméstica, sendo por isso necessário conhecê-lo em toda a sua extensão e complexidade - elaborando estatísticas oficiais que permitam avaliar e analisar de forma fidedigna o fenómeno da violência nas suas múltiplas vertentes (conjugal; infantil; escolar; entre pares; etc.) e dimensões (física, psicológica e sexual) -, para que possam ser tomadas as medidas adequadas à erradicação destas situações;
- **Introduzir no Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (PNCVD) os homens enquanto vítimas de violência, nomeadamente de violência conjugal.** Apesar de o número de queixas de violência doméstica por parte dos homens ser reduzido (aproximadamente 15% do total), os homens também são vítimas de violência e a sua visibilidade está a aumentar, dada a crescente sensibilidade face à temática da violência em Portugal;
- **Promover formas de masculinidade não violentas desde a primeira infância.** Desenvolver campanhas de sensibilização contra a violência, nomeadamente a violência física entre pares em contexto escolar, procurando estratégias educativas que incentivem a adoção de comportamentos não violentos, designadamente por parte dos rapazes e alunos do ensino básico (1º, 2º e 3º ciclo). Ter em especial atenção as implicações das novas tecnologias na violência entre pares como, por exemplo, o *ciberbullying*;
- **Promover a formação dos/as profissionais do ensino no sentido do combate à violência nas escolas.** Dotar os agentes educativos de informação e conhecimento suficientes para que possam identificar as situações de violência ocorridas em contexto escolar, sinalizá-las e agir sobre elas, elaborando um guia sobre a violência escolar nas suas múltiplas formas, de modo a capacitar os agentes educativos para que consigam, na hora, responder às situações de violência sem ignorar nenhuma das partes envolvidas. Por agentes educativos entende-se todos/as aqueles/as que desenvolvem a

sua atividade profissional em contexto escolar: educadores/as de infância; professores/as; auxiliares de ação educativa; monitores/as de atividades de tempos-livres; assistentes operacionais;

• **Adotar normas de acompanhamento das vítimas de violência entre pares em contexto escolar**, nomeadamente quando as vítimas são imigrantes, portadores de deficiência ou fazem parte de minorias sexuais, étnicas ou religiosas. Os rapazes que são vítimas de violência na escola pertencem muitas vezes a um destes grupos. Torna-se assim necessário desenvolver planos estratégicos nas escolas do ensino básico (1º, 2º e 3º ciclo), com o apoio de psicólogos/as, agentes da autoridade e organizações não-governamentais que desenvolvam trabalho no âmbito da violência;

• **Combater a ideia de que o dimorfismo sexual é a causa da desigualdade entre homens e mulheres**. Educar para a igualdade na diferença e na diversidade, desde o jardim-de-infância até ao ensino secundário. Introduzir o estudo e análise dos Guiões Género e Cidadania - elaborados pelo Ministério da Educação no âmbito dos Planos Nacionais para a Igualdade e Cidadania - nos programas dos diferentes cursos superiores com variante ensino. Urge desconstruir a visão estereotipada da masculinidade e da feminilidade que a escola continua a promover, e são os/as professores/as, enquanto agentes educativos de primeira linha, que devem estar habilitados/as a desenvolver este trabalho com os/as alunos/as;

• **Promover masculinidades cuidadoras, mais envolvidas na paternidade, como forma de combate à violência doméstica**. Procurar valorizar o papel de cuidador junto dos homens e sensibilizá-los para a importância do seu contributo no bem-estar da criança. Por outro lado, a promoção de masculinidades cuidadoras implica medidas também dirigidas às entidades empregadoras, de modo a estas reconhecerem e incentivarem uma paternidade cuidadora que implica a partilha das responsabilidades parentais;

• **Promover campanhas de sensibilização junto da população em geral sobre o ciclo de reprodução da violência**. Educar os pais para que estes não sejam violentos com os/as seus/suas filhos/as, promovendo assim a aplicação na prática da alteração ao artigo 152º do Código Penal, introduzida em 2007, que veio criminalizar a violência física dos pais contra os/as filhos/as;

• **Apoiar os homens que são vítimas de violência**. No que respeita ao assédio sexual e/ou moral no local de trabalho, há que promover campanhas de sensibilização junto dos homens para a importância de denunciar os/as agressores/as. Envolver as empresas e demais entidades na elaboração deste tipo de campanhas, procurando que a mudança se processe também a nível das políticas das próprias entidades empregadoras e da cultura organizacional. Implementar nas empresas e noutras instituições uma tolerância zero face a este tipo de situações. No que respeita à violência doméstica, alargar a outros pontos do país a criação de casas abrigo para homens - à semelhança da casa abrigo recentemente criada no Algarve (setembro 2016).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS: O LUGAR SOCIAL DOS HOMENS E OS FATORES QUE PROMOVEM A IGUALDADE DE GÉNERO

Pretende-se neste Livro Branco contribuir para evidenciar alguns fatores e estímulos, quer a nível das políticas públicas quer do ponto de vista das variáveis e dos contextos sociais (trabalho, família, educação, etc.), que promovem o lugar social dos homens numa perspetiva de igualdade de género. Na linha das investigações e dos debates atuais sobre a masculinidade e a produção das relações de género, constata-se neste estudo que a transformação das desigualdades entre homens e mulheres implica mudanças profundas não só na condição feminina mas também na masculina, em particular nas identidades e nas formas de ser homem na vida privada. Vale a pena, assim, com base nos dados e nas recomendações apresentadas ao longo do Livro Branco, salientar os elementos-chave que têm tido efeitos na igualdade entre homens e mulheres, ao abrir brechas importantes no modelo de masculinidade patriarcal tradicional e ao propor um novo modelo de masculinidade mais cuidadora e igualitária.

Destaca-se, em primeiro lugar, o impacto das políticas públicas ao longo das últimas décadas. Seja pela força da mudança simbólica, que instaurou uma forte representação da igualdade como norma legítima, seja pela introdução de medidas legislativas específicas, é certo que o desenvolvimento de políticas públicas no âmbito da igualdade de género e da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar começou gradualmente a revelar os seus efeitos. É talvez na esfera da família, nomeadamente nas políticas de proteção da paternidade, que os efeitos são mais visíveis. Trata-se não só das alterações profundas nos princípios que fundamentam e regulam a vida familiar (e.g., princípio de igualdade entre cônjuges, obrigações parentais definidas genericamente, proteção da paternidade e da maternidade a partir de 1984), mas também da introdução de incentivos específicos, a partir do fim dos anos noventa, ao gozo e à partilha das licenças por parte dos homens. O impacto destas medidas na paternidade evidencia-se no au-



mento acentuado de homens que gozam estas licenças e também na atitude geral de concordância, hoje maioritária entre homens e mulheres, de que o bem-estar da criança é prejudicado quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as. Trata-se, além disso, de uma mudança geracional profunda: é nos comportamentos e nas atitudes das gerações mais jovens que mais se revela o movimento de entrada dos homens no universo da produção doméstica e da parentalidade cuidadora. De sublinhar, assim, a necessidade de dar continuidade e de reforçar quer as políticas de licença que promovem esta masculinidade cuidadora, quer as políticas mais abrangentes no domínio do trabalho não pago e da conciliação família-trabalho, as primeiras promovendo o papel e as competências dos homens no trabalho doméstico, as últimas reconhecendo que a tensão ou mesmo conflito trabalho-família também se aplica aos homens, exigindo, por isso, medidas específicas a nível dos locais de trabalho e das empresas bem como nos direitos relacionados com a conciliação.

De realçar, em segundo lugar, o impacto de um conjunto de fatores que se prendem com os contextos de socialização e algumas variáveis como a educação, a classe social, a posição no mercado de trabalho ou a fase da vida em que se encontram os homens (a viver em casal ou sozinhos, com ou sem filhos/as, etc.). Nunca é demais relembrar que as identidades e os papéis de género transmitidos às crianças e aos/às jovens na família, na escola, na comunicação social ou até nos padrões de consumo que sugerem brinquedos e produtos diferenciados por sexo, internalizam e modelam desde cedo as expectativas e as identidades dos rapazes e das raparigas. A família e a escola, espaços privilegiados de aprendizagem e inculcação de normas e estereótipos, assumem um papel fundamental neste processo, apontando assim para o papel essencial de algumas ações e medidas, quer de sensibilização e de informação, quer ao nível da formação e do debate, junto de pais e mães, professores e professoras, bem como de outros atores, por vezes menos visíveis, como os/as auxiliares de ação educativa, os/as avós/avôs ou as editoras de manuais escolares. É essencial reconhecer que esta incessante construção do género na família e na escola, incorporada nos gestos e nas interações do quotidiano, é, para muitos dos/das intervenientes, um processo difícil de identificar e, por isso, de reconhecer e de modificar.

As variáveis da educação e do emprego, perspetivadas agora do ponto de vista das qualificações adquiridas, revelaram-se outro fator fundamental da promoção da igualdade de género, na medida em que influenciam as opiniões e os comportamentos dos homens ao longo da vida. O nível de escolaridade e as qualificações marcam profundamente as atitudes e as práticas dos homens em todos os domínios da vida social. Na família, são os mais escolarizados que defendem e praticam uma divisão do trabalho pago e não pago mais igualitária e que dedicam mais tempo ao cuidar. No mercado de trabalho, são os homens mais qualificados e mais bem informados que revelam maior capacidade para negociar, junto dos empregadores e dos pares, uma visão menos centrada na figura do ganha-pão masculino inteiramente dedicado ao trabalho e mais centrada na perceção de um cuidador universal que combina vida privada e vida de trabalho. Na saúde, são os homens mais qualificados que têm hábitos de vida mais saudáveis e comportamentos que os afastam do risco e da doença evitável.

Trata-se, assim, de ter em conta os efeitos a longo prazo da desvantagem dos rapazes na educação. A disparidade entre rapazes e raparigas na escola inicia-se nos primeiros ciclos do ensino básico e prolonga-se a nível do secundário e da formação superior. É uma disparidade que constrói e reforça os estereótipos de género na medida em que define, desde cedo, uma masculinidade (ativa, dominante, irrequieta e desobediente) que é concebida em antítese com a feminilidade (passiva, obediente, recetiva) e que estrutura padrões divergentes de atitudes e práticas escolares. Conduz depois, ao longo da vida, a uma vulnerabilidade acrescida, hoje sensivelmente mais marcada do que no passado, de um contingente elevado de homens pouco qualificados no mercado de trabalho. O desemprego e a precariedade recorrentes, ambos fatores que atingem uma proporção elevada de homens jovens e adultos com baixos níveis de escolaridade – e que a crise económica dos últimos anos veio expor de modo inexorável –, estão relacionados de forma sistemática, nos dados apresentados no Livro Branco, com atitudes e práticas menos desafiadoras da figura tradicional do homem provedor e chefe-de-família, estando por isso mais distantes das novas exigências colocadas ao homem na relação com a profissão e com a vida privada (ser pai, ser afetivo e participante, ser companheiro).

Por último, é importante sublinhar que alguns destes fatores se cruzam e se combinam, exigindo que se tenha em conta a interseção entre diferentes variáveis como a idade, o nível de educação, a situação conjugal, o tipo de família e de divisão familiar do trabalho, a inserção no mercado de trabalho e, ainda, alguns fatores que foram menos referidos ao longo deste estudo, tais como as desigualdades associadas ao território (e. g., rural versus urbano), ao setor de atividade (e. g., público versus privado) ou à pertença a minorias (e. g., sexuais, imigrantes, comunidades ciganas, população sem abrigo, população institucionalizada, muitas das quais compostas esmagadoramente por homens, como é o caso das últimas duas). Importa, neste contexto, ponderar e considerar os papéis dos homens na igualdade de género do ponto de vista de grupos de homens mais vulneráveis quer à exclusão social, quer a uma discriminação baseada em fatores como o local de residência, a profissão, o tipo de empresa, a nacionalidade, ou a identidade sexual. São desafios que importa sinalizar e inserir, de futuro, numa abordagem mais aprofundada do lugar social dos homens numa perspetiva de igualdade de género na sociedade portuguesa.

# 6. ENTIDADES ENVOLVIDAS

## OPERADOR DO PROGRAMA

### CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa, sendo tarefa fundamental do Estado a sua promoção. A **CIG** é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa desse princípio, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género.

A missão prosseguida pela CIG é a de garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania, da promoção e defesa da igualdade de género e do combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos, cabendo-lhe a coordenação dos respetivos instrumentos – os Planos Nacionais.

A CIG é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, sendo-lhe também reconhecido autonomia financeira, restrita à gestão de programas financiados por recursos financeiros comunitários ou internacionais de idêntica natureza.

A CIG está integrada na Presidência do Conselho de Ministros, sendo tutelada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, nos termos do despacho de delegação de competências do Ministro Adjunto n.º 660/2016, de 5 de janeiro (Diário da República – II série n.º 10, de 15 de janeiro de 2016).

#### São atribuições da CIG:

- a.** Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e setorial com incidência na promoção da cidadania e da igualdade de género e participar na sua execução, ao nível das políticas específicas, e na correspondente articulação ao nível das políticas integradas;
- b.** Contribuir para a alteração do quadro normativo, ou para a sua efetivação, na perspetiva da cidadania e da igualdade de género, elaborando propostas normativas, emitindo pareceres sobre iniciativas legislativas ou sugerindo mecanismos que promovam o cumprimento efetivo e integral das normas vigentes, designadamente nos domínios transversais da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de mulheres e homens, do combate às formas de violência de género e do apoio às vítimas;
- c.** Elaborar estudos e documentos de planeamento de suporte à decisão política na área da cidadania e da igualdade de género;
- d.** Promover a educação para a cidadania e a realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas;
- e.** Promover ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar;
- f.** Propor medidas e desenvolver ações de intervenção contra todas as formas de violência de género e de apoio às suas vítimas;
- g.** Apoiar organizações não-governamentais relativamente a medidas, projetos ou ações que promovam objetivos coincidentes com os seus;

**h.** Atribuir prémios de qualidade a entidades que adotem códigos ou sigam exemplos de boas práticas em matéria de promoção da igualdade de género, de prevenção da violência de género ou de apoio às vítimas;

**i.** Assegurar a supervisão técnica das estruturas de acolhimento e de atendimento para vítimas de violência e a coordenação estratégica com os demais setores da Administração Pública envolvidos no apoio;

**j.** Articular e assegurar a implementação e manutenção de sistemas técnicos de proteção às vítimas de violência doméstica;

**k.** Manter a opinião pública informada e sensibilizada com recurso aos meios de comunicação social, à edição de publicações e à manutenção de um centro de documentação e de uma biblioteca especializados;

**l.** Elaborar recomendações gerais relativas a boas práticas de promoção de igualdade de género, designadamente ao nível da publicidade, do funcionamento de estruturas educativas, de formação e da organização do trabalho no setor público e privado, bem como atestar a conformidade com essas boas práticas;

**m.** Conferir competências técnicas e certificar qualidades de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género;

**n.** Desenvolver serviços de informação jurídica e de apoio psicossocial, especialmente nas situações de discriminação e de violência de género;

**o.** Receber queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género e apresentá-las, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas;

**p.** Assegurar modalidades adequadas de participação institucional das organizações não-governamentais que concorram para a realização das políticas de cidadania e de igualdade de género;

**q.** Organizar, nos termos da lei, o registo nacional de organizações não-governamentais cujo objeto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores da cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género;

**r.** Cooperar com organizações de âmbito internacional, comunitário e demais organismos congêneres estrangeiros, tendo em vista participar nas grandes orientações relativas à cidadania e à igualdade de género e promover a sua implementação a nível nacional;

**s.** Cooperar com entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a missão da CIG, nomeadamente pelo estabelecimento de parcerias;

**t.** Prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e da igualdade de género promovidas por outras entidades;

**u.** Emitir parecer favorável à celebração de acordos de cooperação que envolvam entidades públicas estatais com incidência no apoio a vítimas de violência de género.

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

# ENTIDADE PROMOTORA

## CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

A **CITE** é, desde 1979, a estrutura nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. Trata-se de um órgão colegial, tripartido e equilátero, composto por um/a representante do ministério com atribuições na área do emprego que preside; um/a representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um/a representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um/a representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social; dois/duas representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (2 da CGTP-IN e 2 da UGT) e um/a representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (1 da CCP, 1 da CIP, 1 da CAP e 1 da CTP).

No âmbito das suas responsabilidades, a CITE promove:

- a.** A emissão de pareceres e análise de queixas;
- b.** A emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes; ou despedimento de trabalhador ou trabalhadora no gozo de licença parental; no caso de intenção de recusa, por parte da entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com horário flexível a trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos;
- c.** A análise das comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores/as em licença parental;
- d.** A informação e apoio jurídico;
- e.** A assistência às vítimas de discriminação em razão do sexo no trabalho, emprego ou formação profissional;
- f.** A apreciação da legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, constantes de regulamentação coletiva de trabalho;
- g.** As diligências de conciliação, em caso de conflito individual, quando solicitado por ambas as partes;
- h.** As recomendações aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do Emprego e da Administração Pública da adoção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- i.** O Diálogo Social na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral;
- j.** A elaboração de estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho, conceção e desenvolvimento de projetos;
- k.** A formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos;
- l.** A cooperação a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em ações e projetos afins com a missão da CITE.

**Website:** <http://www.cite.gov.pt/>

# RESPONSÁVEIS CIENTÍFICOS

## ICS-ULisboa – Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa OFAP – Observatório das Famílias e das Políticas de Família

O **ICS-ULisboa** é uma instituição universitária consagrada à investigação e à formação avançada em ciências sociais. A missão do ICS-ULisboa é estudar as sociedades contemporâneas, com especial ênfase na realidade portuguesa e nas sociedades e culturas com as quais Portugal tem relações históricas, quer no espaço europeu, quer noutros espaços geográficos. Essas actividades são realizadas num contexto interdisciplinar, e a partir de sete Grupos de Investigação:

1. Ambiente, Território e Sociedade;
2. Atitudes e Comportamentos Sócio-Políticos;
3. Identidades, Culturas, Vulnerabilidades;
4. Impérios, Colonialismo e Sociedades Pós-Coloniais;
5. Percursos de Vida, Desigualdade e Solidariedade: Práticas e Políticas;
6. Poder, Sociedade e Globalização;
7. Regimes e Instituições Políticas.

Procurando colmatar o fosso entre ciência, sociedade e política, o ICS-ULisboa alberga cinco Observatórios, estruturas orgânicas coordenadas por investigadores do ICS-ULisboa, que têm como objetivo debater questões centrais relativas à sociedade e às instituições portuguesas: BDQ – Qualidade da Democracia; Observa – Ambiente e Território; OPJ – Juventude; OFAP – Políticas de Família; IE – Envelhecimento.

Através da promoção de parcerias com instituições locais, governamentais e privadas sem fins lucrativos, os Observatórios do ICS-ULisboa produzem conhecimento técnico e científico orientado para as políticas e para a administração pública central e local, bem como para investigadores de outras áreas científicas. Como tal, os Observatórios estão profundamente empenhados em contribuir para a inovação social e melhoria da governação nos setores público e privado.

**Website:** <http://www.ics.ulisboa.pt/instituto/>

Neste âmbito, o **OFAP – Observatório das Famílias e das Políticas de Família**, criado em 2010, tem por objetivo aprofundar e divulgar o conhecimento sobre as famílias e as políticas de família na sociedade portuguesa:

1. acompanhando a evolução das formas e dinâmicas da vida familiar, assim como o seu impacto nos padrões demográficos;
2. e monitorizando e divulgando a legislação e as políticas de família, ou seja, as ações governamentais e outras iniciativas que regulam e apoiam a vida familiar em Portugal.

**Website:** <http://www.observatoriofamilias.ics.ul.pt>



## PARCEIROS INTERNACIONAIS

UAM – Universidade Autónoma de Madrid, Espanha

NTNU – Norwegian University of Science and Technology, Noruega

A **UAM** é uma instituição pública de excelência académica de renome internacional. Criada em 1968, a UAM é um “Campus de Excelência”, que reúne uma das maiores comunidades científicas de Espanha, integrando grupos de investigação altamente qualificados (CSIC - Spanish National Research Council). O Departamento de Sociologia da UAM pretende contribuir, de um ponto de vista sociológico, para a formação avançada de estudantes dos diferentes ciclos do ensino superior; e tem procurado desenvolver, também, investigação e consultoria científica de excelência. Os seus professores e investigadores são especialistas em diferentes áreas da Sociologia: Sociologia Económica, da Administração, Eleitoral e do Direito; Sociologia da População e da Família; Sociologia do Conhecimento, da Ciência e da Opinião Pública. Vários investigadores do Departamento têm colaborado com a ONU, a UNDP e a União Europeia.

**Website:** <http://www.uam.es/ss/Satellite/en/home.htm>

A **NTNU** é uma instituição de ensino superior nas áreas das engenharias e das ciências, tendo programas sólidos em ciências sociais. A sua pesquisa interdisciplinar produz inovações que têm tido reconhecido impacto social e económico. A Faculdade de Ciências Sociais e Gestão de Tecnologias (Faculty of Social Sciences and Technology Management) promove uma linha de pesquisa e de ensino que combina, de forma inovadora, ciências sociais, ciências humanas, tecnologia e ciências naturais. A internacionalização é uma das suas orientações estratégicas. O Departamento de Sociologia e Ciência Política oferece licenciaturas e mestrados em sociologia, ciência política e ciências do desporto, assim como mestrados em media, comunicação e tecnologias de informação. O Departamento reúne vários grupos de investigação, que trabalham em projetos de âmbito local, nacional e internacional, e valoriza a colaboração com instituições exteriores à academia, como a indústria, o comércio, o setor público e as ONG.

**Website:** <http://www.ntnu.edu/>

## ENTIDADES CONSULTORAS

### Entidades Governamentais Nacionais e Estrangeiras

Caisse Nationale des Allocations Familiales, França  
Direção-Geral da Saúde  
Embaixada da Noruega em Portugal  
European Institute for Gender Equality, EIGE  
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social  
National Institute for Health and Welfare, Finlândia  
Programa Nacional para a Saúde Mental  
Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade  
Subcomissão para a Igualdade e Não Discriminação da Comissão de Assuntos Constitucionais

### Organizações Não Governamentais Nacionais e Estrangeiras

Associação para a Igualdade Parental e Direitos dos Filhos, APIPDF  
Associação para o Planeamento da Família, APF  
Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, APAV  
Associação Portuguesa de Mulheres Juristas, APMJ  
Confederação Nacional de Associações de Pais, CONFAP  
Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual e Transgénero, ILGA  
Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, PpDM  
Promundo, Brasil  
União de Mulheres Alternativa e Resposta, UMAR

### Parceiros Sociais

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP  
Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, CGTP-IN  
União Geral dos Trabalhadores, UGT  
Confederação Empresarial de Portugal, CIP

### Universidades Estrangeiras

Institute of Education London, Reino Unido  
Konan University, Japão  
Norwegian Police University College, Noruega  
University of Geneva, Suíça  
University of Iceland, Islândia  
University of Lausanne, Suíça  
University of Paris 1, França  
University of Quebec, Canadá  
University of Stockholm, Suécia

### Universidades Nacionais e Centros de Investigação

Centro de Estudo para a Intervenção Social, CESIS  
Centro de Estudo Sociais, CES – UCoimbra  
Centro de Investigação e Estudos em Sociologia, CIES-IUL  
Centro de Investigação e Intervenção Social, CIS-IUL  
Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, SOCIUS – ULisboa  
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, FPCEUP – UPorto  
Instituto de Educação, IE – ULisboa  
Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, ISCSP – ULisboa

## 7. REFERÊNCIAS

- Aboim, Sofia e Vasconcelos, Pedro. 2012. Study on the Role of Men in Gender Equality in Portugal. (Estudos e Relatórios, 3). Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Publicação disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/7741>
- Brown, David; Brown, Debra e Anastasopoulos, Vanessa. 2002. Women on boards: Not just the right thing...but the "bright" thing. Report 341-02. Ottawa: Conference Board of Canada.
- Connell, R. W. 2003. The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality. Brasília: United Nations. Publicação disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/Connell-bp.pdf>.
- Cunha, Vanessa; Atalaia, Susana and Wall, Karin. 2016. Policy Brief II: Homens e Licenças Parentais: Quadro Legal, Atitudes e Práticas. Lisboa: ICS-ULisboa/CITE. Publicação disponível em: [http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos\\_eea\\_grants\\_002\\_02.html](http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_002_02.html).
- Desvaux, Georges; Devillard, Sandrine e Sancier-Sultan, Sandra. 2011. Women at the Top of Corporations: Making it Happen. Paris: McKinsey & Company.
- EIGE. 2015. Gender Equality Index 2015. Measuring gender equality in the European Union 2005-2012. Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Publicação disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>
- European Commission. 2012. The Role of Men in Gender Equality – European insights and strategies. Luxembourg: Directorate-General for Justice. Publicação disponível em: [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender\\_pay\\_gap/130424\\_final\\_report\\_role\\_of\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf).
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. 2014. Violence Against Women: an EU- wide survey. Main Results Report. Vienna: FRA.
- Gornicks, Janet e Meyers, Marcia. 2008. «Creating gender-egalitarian societies: an agenda for reform», *Politics and Society*, 36 (3): 313-349.
- Hobson, Barbara; Duvander, Ann-Zolfe e Halldén, Karin. 2006. «Men and women's agency and capabilities to create a worklife balance in diverse and changing institutional contexts». In Jane Lewis (ed.) *Children, changing families and welfare states*, Cheltenham: Edward Elgar, 267-296.
- Norwegian Ministry for Children and Equality. 2009. Men, Male Roles and Gender Equality - Chapter 1-9 Main contents of a Government White Paper. s.d.: Norwegian Ministry for Children and Equality Publicação disponível em: <https://www.regjeringen.no/contentassets/ed3e28fc824c44118c17b63de7362aae/en-gb/pdfs/stm200820090008000en.pdfs>.
- OCDE. 2012. Closing the Gender Gap: Act Now. OECD Publishing. Publicação disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>.
- Ridgeway, Cecilia e Correll, Shelley. 2000. «Limiting inequality through interaction». *Contemporary Sociology*, 20: 110-120.
- Risman, Barbara J. 2004. «Gender as a social structure: theory wrestling with activism». *Gender and Society*. 18 (4): 429-450.
- Rodrigues, Leonor; Cunha, Vanessa and Wall, Karin. 2015. Policy Brief I: Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género. Lisboa: ICS-ULisboa/CITE. Publicação disponível em: [http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos\\_eea\\_grants\\_002\\_02.html](http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_002_02.html).
- Wall, Karin (coord.); Cunha, Vanessa; Atalaia, Susana; Rodrigues, Leonor; Correia, Sónia; Correia, Rita e Rosa, Rodrigo. 2016. Livro Branco – Homens e Igualdade de Género em Portugal. Lisboa: CITE/ICS-ULisboa. Publicação disponível em: [http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos\\_eea\\_grants\\_002\\_02.html](http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_002_02.html).
- World Economic Forum. 2015. The Global Gender Gap Report 2014. Geneva: World Economic Forum. Publicação disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>.

NOTA: As referências bibliográficas e a legislação que sustentaram a elaboração do Livro Branco estão referidas integralmente em: Wall *et al.*, 2016. Disponível em: [http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos\\_eea\\_grants\\_002\\_02.html](http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_002_02.html).