



OS PRINCIPAIS CONCEITOS PARA A COMPREENSÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO



Com a colaboração de:



No âmbito dos estudos de género e das políticas de igualdade têm vindo a ser definidos inúmeros conceitos com vista à reinterpretação de realidades outrora explicadas segundo parâmetros patriarcais ou antropocêntricos, biológicos, demográficos, ou exclusivamente de classe social.

A perspectiva de género introduz um critério de análise centrado nas desigualdades de género construídas social e culturalmente e na observação dos efeitos que essa desigualdade representa para homens e mulheres.

As políticas de igualdade, assim como as políticas gerais com medidas de transversalidade de género, precisam desta perspectiva de análise e de conceitos que tornem visíveis a realidade que diferencia mulheres e homens.

Neste sentido, apresentamos de seguida uma listagem de conceitos, os quais possibilitam uma melhor compreensão da perspectiva de Género:

A

Abordagem Dual para a Promoção da Igualdade de Género – Combinação de medidas de acção positiva e de integração da perspectiva de género em todas as políticas públicas.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Acções Positivas (ou Discriminação Positiva) – Medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Análise das Questões de Género – Estudo das diferentes condições, necessidades, taxas de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, administração de bens, poderes de decisão, etc. de homens e mulheres nos papéis que tradicionalmente lhes foram atribuídos consoante o género.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Assédio Sexual – Conduta indesejável ou outro comportamento de índole sexual que afecta a dignidade de homens e mulheres (incluindo, no trabalho, a conduta de superiores e colegas).

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Avaliação do Impacto de Género – Exame de propostas políticas ou organizacionais com o fim de detectar o modo como irão afectar as mulheres e os homens, de forma a que sejam prevenidos e neutralizados eventuais efeitos discriminatórios.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

B

Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Familiar e a Vida Profissional – Medidas, acções e normas que visam facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das mulheres e dos homens, e promotoras da igualdade de oportunidades, implementadas em determinados contextos, podendo servir de modelo a outros.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008

C

Co-educação – É um modelo que visa o desenvolvimento da igualdade de oportunidades, não apenas a nível de acesso e de frequência, mas também a nível de processos e resultados das aprendizagens, designadamente no que respeita à congruência entre os critérios que presidem à sua certificação escolar e o valor que lhes é atribuído pela realidade social.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Conciliação entre a Vida Familiar e Actividade Profissional – Refere o artigo 59.º, n.º 1 b) da Constituição da República Portuguesa que “todos os trabalhadores sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”.

O cumprimento desta norma exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores ou outras pessoas a cargo, deficientes, idosos, etc. As dispensas para consultas pré-natais, para amamentação e aleitação, a dispensa de trabalho nocturno, a redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência, as faltas para assistência a menores doentes e à família, o trabalho a tempo parcial, a jornada contínua, o horário flexível, etc., constituem direitos dos/as trabalhadores/as à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Conciliação entre a Vida Familiar e Actividade Profissional – A construção de um novo equilíbrio entre a vida familiar e actividade profissional das mulheres e dos homens constitui uma questão-chave para a prossecução de uma cultura de efectiva igualdade de género e de oportunidades tanto mais que o crescimento acelerado da participação das mulheres na esfera pública nem sempre foi acompanhado de uma correspondente participação dos homens na esfera privada. Grande parte das mulheres continua a trabalhar após o nascimento dos filhos e filhas regista-se um número crescente de homens que querem participar de forma activa nas tarefas familiares e domésticas.

Fonte: II Plano Nacional para Igualdade, Resolução do Conselho de Ministros Nº 184/2003, de 25 de Novembro

Contrato Social de Género – Conjunto de normas implícitas e explícitas que regem as relações de género e atribuem a homens e mulheres diferenças de trabalho e valor, bem como de responsabilidades e obrigações, articulando-se em três níveis: substrato cultural (normas e valores da sociedade), instituições (bem-estar familiar, sistemas de educação e emprego, etc.) e processos de socialização, nomeadamente na família.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2007

D

Democracia Paritária – Conceito de sociedade equitativamente composta por homens e mulheres e na qual o pleno e igual exercício da cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão. Uma participação próxima ou equivalente de homens e mulheres no processo democrático, numa proporção de 40/60%, constitui um princípio de democracia.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Desigualdade de Género – Direitos, estatutos e dignidade hierarquizados entre as mulheres e os homens, quer a nível da lei, quer a nível dos factos. Assimetrias nos indicadores sociais entre a situação das mulheres e dos homens tanto na esfera pública como na esfera privada.

Fonte: Notai – Notas para a Igualdade, Projecto EXITO, Iniciativa Comunitária EQUAL, 2008

Diagnóstico da Igualdade Profissional – Análise de balanço social comparativo das situações profissionais dos homens e das mulheres de uma empresa ou de um estabelecimento, com vista a formular uma avaliação responsável e independente, por referência a um critério de qualidade, sobre a prática da Igualdade de Oportunidades numa dada instituição.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Direitos Humanos das Mulheres – Direitos das mulheres e das raparigas, incluindo o conceito de direitos reprodutivos, como parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Discriminação Sexual Directa – Situação em que uma pessoa é tratada menos favoravelmente em razão do seu sexo.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Discriminação Sexual Indirecta – Situação em que uma lei, um regulamento, uma política ou prática, de carácter aparentemente neutro, produz um impacto adverso desproporcional num sexo, a menos que essa diferença de tratamento possa justificar-se por factores objectivos.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Divisão Sexual do Trabalho – Divisão do trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres, tanto na vida pública como privada.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

E

Empowerment (ou Empoderamento) – Empoderamento das mulheres significa o desenvolvimento das suas capacidades para colectiva e individualmente controlarem as suas vidas, identificarem as suas necessidades, estabelecerem as suas próprias agendas e solicitarem apoio e respostas do Estado e da comunidade aos seus interesses.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Estereótipos de Género – Representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que as mulheres e os homens devem ser e fazer.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

F

Facilitação informal de ausência no trabalho para atender a necessidades pessoais – Medidas existentes na organização que reconhecem a necessidade de abandono da actividade ou do posto de trabalho para atender a circunstâncias privadas e pessoais.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008

Feminização da Pobreza – Crescente incidência e prevalência da pobreza nas mulheres, em comparação com os homens.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Flexibilidade de Horário – Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. A flexibilidade de horário deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008

G

Gap Salarial (ou Fosso Salarial) entre Mulheres e Homens – Desfasamento entre os rendimentos médios de homens e mulheres.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Gender-budgeting (ou Orçamento de Género) – Aplicação da estratégia de *mainstreaming* de género ao processo de preparação dos orçamentos. Significa uma concepção de orçamento sensível ao género que incorpora a perspectiva de género a todos os níveis do processo orçamental, e reestrutura as receitas e as despesas de modo a promover a igualdade de género.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Género – Conceito que remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres. Estas diferenças são tradicionalmente inculcadas pela socialização, são mutáveis ao longo do tempo e apresentam grandes variações entre e intra culturas.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

I

Igualdade de Género – Conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Igualdade de Oportunidades – A igualdade de oportunidades constitui um princípio geral que consagra dois aspectos essenciais: a proibição de qualquer discriminação por razão da nacionalidade (actual artigo 12º e antigo artigo 6º do Tratado CE) e a igualdade de remuneração entre homens e mulheres (actual artigo 141º, antigo artigo 119º).

Trata-se de um princípio a aplicar a todos os domínios, nomeadamente na vida económica, social, cultural e familiar.

Fonte: Glossário constante no Portal da União Europeia (<http://europa.eu>)

Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens – Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Fonte: Publicação da CIG, A “Igualdade de Género em Portugal, 2009

Igualdade de Remuneração por Trabalho de Igual Valor – Remuneração igual de um trabalho ao qual é atribuído igual valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, no que respeita a todos os aspectos atinentes ao salário e às condições de remuneração.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Isenção de Horário – Regime de prestação de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, com direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia (art^{os} 14^o e 15^o do Dec.-Lei nº 409/71, de 27 de Setembro).

Fonte: Glossário do Portal Universos de Conciliação www.conciliar.pt

J

Jornada Contínua de Trabalho – Redução do dia de trabalho, comprimindo-o. É considerada uma forma de trabalho efectiva e de tempo completo e é desempenhado de forma seguida apenas com interrupções de 30 minutos, devendo estas ser incluídas na própria duração diária de trabalho.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008

M

Mecanismos para a Igualdade – Organismos cujo objectivo é a promoção da igualdade, nomeadamente através da dinamização e apoio à integração de uma perspectiva de género em todas as áreas da política governamental.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Medidas de Conciliação – Medidas destinadas a facilitarem os cuidados a crianças e a pessoas idosas e implementação de uma estrutura e organização do ambiente de trabalho que favoreça a combinação das responsabilidades profissionais e familiares para homens e mulheres.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Mainstreaming de Género ou Integração da Perspectiva de Género – integração sistemática em todas as políticas das situações, prioridades e necessidades das mulheres e dos homens tendo em vista a promoção da igualdade entre umas e outros e a mobilização explícita do conjunto das políticas e acções globais para a igualdade, através da consideração activa e aberta, num estágio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respectivas de homens e mulheres nas fases de desenvolvimento, controlo e avaliação.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

P

Papéis em função do Género – Conjunto de normas de acção e comportamento tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres e inculcadas e perpetuadas da forma descrita em Contrato Social de Género.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Participação Equilibrada de Mulheres e Homens nos Processos de Tomada de Decisão – Partilha de poder em lugares de tomada de decisão (numa proporção mínima entre 30 e 40% de cada um dos géneros), em todas as esferas da vida, o que constitui condição importante para a igualdade entre mulheres e homens.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Paridade – Conceito e objectivo, através do qual se pretende reconhecer igual valor a pessoas de ambos os sexos, dar visibilidade à igual dignidade de homens e mulheres, renovar a organização social de modo a que mulheres e homens partilhem, de facto, direitos e responsabilidades, não sendo reduzidos a espaços e funções predeterminadas por hábitos e preconceitos, mas usufruindo de plena igualdade e liberdade a todos os níveis e em todas as esferas.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Perspectiva de Género – Equacionar a situação de bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as características, os interesses e a situação específica das mulheres e dos homens.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Plano para a Igualdade – Instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objectivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, e que define os recursos mobilizáveis e responsáveis pela sua prossecução.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Princípio da Não Discriminação – O princípio da não discriminação tem por objectivo assegurar a igualdade de tratamento entre todas as pessoas, independentemente da sua nacionalidade, sexo, raça, origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. A proibição de qualquer discriminação com base na nacionalidade está consignada no artigo 12º do Tratado que institui a Comunidade Europeia. O Tratado de Amesterdão introduziu um novo artigo 13º no Tratado CE, a fim de completar a garantia de não discriminação prevista nos Tratados e de a alargar aos outros casos supramencionados.

Fonte: Glossário constante no Portal da União Europeia (<http://europa.eu>)

Q

Quota – Proporção ou fatia definida de lugares, postos ou recursos a atribuir a um grupo específico, geralmente segundo determinadas normas ou critérios, com a qual se pretende corrigir um desequilíbrio anterior habitualmente em postos de tomada de decisão ou no acesso a oportunidades de formação ou emprego.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

R

Reconhecimento e Valorização do Trabalho Não Remunerado – Medição quantitativa, que inclui a avaliação e o registo em contas satélite, do trabalho não remunerado que está fora do âmbito das contas nacionais (Sistema de Contas Nacionais da ONU), como o trabalho doméstico, os cuidados a crianças e outras pessoas dependentes, preparação de refeições para a família, trabalho comunitário e outro tipo de actividades voluntárias.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Relações entre os Géneros – As relações interdependentes entre mulheres e homens. Implica que qualquer mudança para as mulheres exige mudanças para os homens e vice-versa.

Fonte: Guia EQUAL sobre a Integração da Perspectiva do Género, 2004

S

Saldo de horas – A acumulação de várias horas ou dias de trabalho no quadro desta modalidade pode vir a ser utilizada em alturas em que é necessário tratar de assuntos da vida privada ou em pequenos períodos de férias associados a feriados ou fins-de-semana.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003;

Segregação Sexual do Mercado de Trabalho – Concentração de mulheres e homens em diferentes tipos e níveis de actividade e emprego, sendo as mulheres confinadas a um leque mais limitado de ocupações (segregação horizontal) e a graus inferiores do trabalho (segregação vertical).

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Semana de trabalho comprimida – medida de compactação do horário de trabalho, que consiste no aumento do número de horas de trabalho diário, por forma a garantir a redução da semana de trabalho para 4 dias ou 4 dias e meio.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008

Sexo – Características biológicas que distinguem os seres humanos femininos e masculinos.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Socialização de Género – Processo pelo qual as pessoas aprendem sobre e são influenciados pelos papéis de género e estereótipos.

Fonte: Notai – Notas para a Igualdade, Projecto EXITO, Iniciativa Comunitária EQUAL, 2008

T

Tecto de vidro – Barreira invisível resultante de uma série complexa de estruturas em organizações dominadas por homens que impede as mulheres de obterem cargos importantes.

Fonte: Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009

Teletrabalho – Forma de organização que tem subjacente a ideia de flexibilidade organizacional e que assenta no exercício do trabalho à distância de um modo autónomo, utilizando as novas tecnologias de informação e comunicação, que permitem um contacto directo entre o teletrabalhador e o empregador.

Fonte: Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projecto Compasso, 2008

Trabalho a Tempo Parcial – O que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável (artº 1º da Lei nº 103/99, de 26 de Julho).

Fonte: Glossário do Portal Universos de Conciliação www.conciliar.pt

Trabalho no Domicílio – Trabalho remunerado realizado por uma pessoa em sua casa ou outras instalações da sua escolha, que não o local de trabalho do empregador, e que resulta num produto ou serviço especificado por este, independentemente de quem fornece o equipamento, os materiais e outros elementos usados.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Trabalho Não Remunerado – Trabalho efectuado sem remuneração directa ou qualquer outra forma de pagamento.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

Trabalho Remunerado – Trabalho remunerado em numerário ou espécie.

Fonte: “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre a Igualdade entre homens e mulheres, Comissão Europeia, 1998

V

Violência contra as Mulheres – Violência contra as mulheres, entende-se como todo o acto de violência baseado no género, do qual resulte, ou possa resultar, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para mulheres, incluindo as ameaças de tais actos e coacção ou privação arbitrária de liberdade, quer ocorra na vida pública ou privada.

Fonte: Artº 1º, da Declaração sobre Eliminação da Violência contra as Mulheres, da Assembleia Geral das Nações Unidas, Resolução nº 48/104, sob proposta da Terceira Comissão (A/48/629)

Violência Doméstica/Familiar – Qualquer forma de violência física, sexual ou psicológica que ponha em risco a segurança e bem-estar de um membro da família e/ou o uso ou a ameaça de força física ou emocional, incluindo violência sexual, na família. Neste conceito inclui-se o abuso de menores, o incesto, os maus tratos a mulheres e os abusos sexuais ou de outro tipo de um membro do agregado familiar.

Fonte: Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens Comissão Europeia