

# IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

PROGRAMA DE FORMAÇÃO TRANSVERSAL 2019  
DESENVOLVER PESSOAS

SEMINÁRIO:

## O DIREITO COMO MOTOR DA IGUALDADE

31 MAIO 2019

10H -13H

### O Direito como motor para a Igualdade

Maria do Céu da Cunha Rêgo



## SUMÁRIO

### 1 – Os pressupostos:

- a) Os “papéis de género” como normatividade social “imposta” a mulheres e a homens;
- b) Os indicadores da desigualdade estrutural entre homens e mulheres

### 2 – O Direito como motor para a igualdade

#### A normatividade jurídica:

- i. Constituição, leis e outras normas portuguesas
- ii. Direito da União Europeia
- iii. Convenções e outras normas internacionais

# 1 – Os pressupostos:

## a) Os “papéis de género” como normatividade social “imposta” a mulheres e a homens

## O que diz o dicionário

*Infopedia – Dicionários Porto Editora - Língua Portuguesa – em linha [consultado em 18-05-2019]*

### Homem

*nome masculino*

1. pessoa do **sexo masculino** depois da puberdade, pessoa adulta do **sexo masculino**
2. mamífero primata, **macho**, bípede, sociável que, **tal como a mulher**, se distingue de todos os outros animais pela faculdade da linguagem verbal e pelo superior desenvolvimento intelectual; ser humano do **sexo masculino**
3. cônjuge do **sexo masculino**; **esposo**
4. *coloquial* **companheiro** sentimental, **namorado** ou amante
5. [com maiúscula] **a espécie humana: humanidade indivíduo** que está ao serviço doutrem ou sob a autoridade doutrem
6. **membro de força militar, de equipa**, etc.

### Mulher

*nome feminino*

1. pessoa do **sexo feminino** depois da puberdade, pessoa adulta do **sexo feminino**
2. mamífero primata, **fêmea**, bípede, sociável, que, **tal como o homem**, se distingue de todos os outros animais pela faculdade da linguagem verbal e pelo superior desenvolvimento intelectual e **se distingue do homem pela capacidade de engravidar**; ser humano do **sexo feminino**
3. cônjuge do **sexo feminino**; **esposa**
4. *coloquial* **companheira** sentimental, **namorada** ou amante
5. **conjunto das pessoas do sexo feminino**

**O que diz Simone de Beauvoir**  
*O segundo sexo, vol. 1, 1949, p.16 e 17*

***“Há um tipo humano absoluto, que é o tipo masculino. ...***

***A mulher é definida pelo olhar do homem, que a vê como o sexo.***

***Ela determina-se e diferencia-se em relação ao homem e não ele em relação a ela.”***

## O que diz Maria Isabel Barreno

*O falso neutro, Lisboa IED, 1985, p. 84 e 85*

**“... uma das primeiras categorias de poder é o direito à nomeação, e esse direito não (é) reconhecido às mulheres (enquanto) os homens representa(rem) o conjunto da espécie humana ...**

***... em cada classe social, os homens (são) considerados os superiores das mulheres, .... participa(ndo) em categorias de poder, mesmo numa situação de oprimidos e explorados.”***

## Esta é a visão dos estereótipos de género:

Por um lado,  
a **construção social da supremacia dos homens assumidos como seres universais,**  
como **'representantes' toda a humanidade,**  
com a sua **predominante invisibilidade/ausência do trabalho de cuidado na esfera privada,**  
e o **respetivo menosprezo social quando pretendem estar presentes.**

**Esta é a visão dos estereótipos de género:**

Por outro lado,  
a **construção social da invisibilidade/ausência das mulheres do espaço público, pelo seu papel de reprodutoras sociais predominantemente confinadas ao doméstico, a sua “condição” enquanto seres secundários**



## O género ...

... não é a diferença natural de sexo

que pressupõe a reprodução da espécie.

O género é a desigualdade de estatuto social de homens e mulheres  
construída sobre a diferença de sexo.

**O género ...**  
**... É a negação conceptual**  
**do igual valor social das diferenças físicas**  
**entre os sexos,**  
**que hierarquiza homens e mulheres**  
**através da “atribuição” de**  
**“destinos sociais” desiguais**

# ONU - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres - CEDAW

## Artigo 5.º

Os Estados Partes tomam todas as medidas apropriadas para:

- a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sócio cultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;

# 1 – Os pressupostos:

## b) Os indicadores da desigualdade estrutural entre homens e mulheres

**OU**

**Os custos dos estereótipos de género para  
mulheres e homens**

**REPRODUÇÃO SOCIAL:**

- 1. Tempo**
- 2. Rendimento**
- 3. Poder**

**MASCULINIDADE**

**DOMINANTE:**

- i) Vida familiar**
- ii) Saúde**
- iii) Violência**

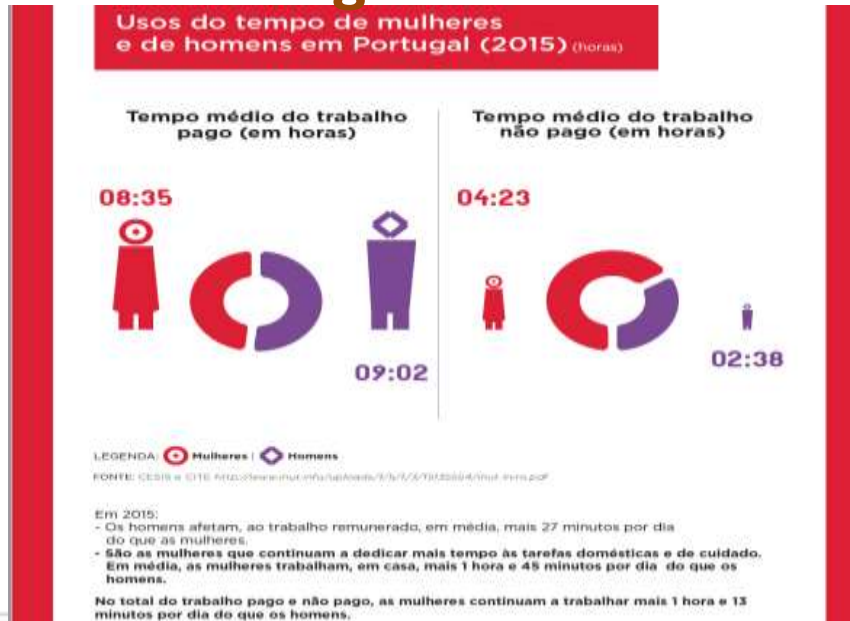
# CUSTOS DOS ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO PARA MULHERES

## REPRODUÇÃO SOCIAL:

### 1 – Tempo

## Custos dos estereótipos de género:

# I - O tempo na divisão do trabalho pago e não pago entre homens e mulheres - Portugal – CIG - Indicadores Chave - 2017



Assimetria de **1h e 13m/dia** em desfavor das mulheres

## Custos dos estereótipos de género:

### 1 – o tempo na divisão do trabalho pago e não pago entre homens e mulheres – Portugal

Fonte: INE, *Inquérito à Ocupação do Tempo, 1999*

Quanto ao tempo de trabalho não pago (cuidado e trabalho doméstico) as mulheres trabalham todos os dias mais 3h que os homens (mulheres: 5h; homens 1h e 54m).

No conjunto do trabalho pago e não pago o tempo médio diário de trabalho tem uma duração superior para as mulheres de 2 h (mulheres: 13h e 4 m; homens: 11h e 4m)

- Quanto ao tempo de trabalho não pago (**cuidado e trabalho doméstico**) as mulheres trabalham todos os dias mais 1h e 45m que os homens (mulheres: 4h e 23m; homens 2h e 38m).
- No conjunto do trabalho pago e não pago o tempo médio diário de trabalho tem uma duração superior para as mulheres de 1 h e 13m (mulheres: 12h e 52 m; homens: 11h e 39m).

Fonte: CESIS, *Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015*.



# O enviesamento na perceção da justiça – 2004

Torres, Anália (coord.), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*, 2004, Lisboa, CITE, P. 126 e seg., 2ª edição

## Mulheres São Sobrecarregadas nas Tarefas Domésticas mas Acham Que a Situação É Justa

Por ANDREIA SANCHES

Quarta-feira, 05 de Maio de 2004

À pergunta "como avalia a divisão das tarefas domésticas entre si e o seu conjugue/companheiro?" a esmagadora maioria das mulheres - 78 por cento - considera que a situação que vive é justa ou muito justa, segundo um estudo ontem apresentado em Lisboa. Isto quando o mesmo trabalho diz que apesar de terem horários idênticos aos dos homens, com salários mais baixos, elas dedicam à lida da casa mais 20 horas por semana do que eles, gastam mais tempo a cuidar das crianças e outros dependentes e não podem contar com equipamentos de apoio à família que satisfaçam as suas necessidades.

← M=78%

Um inquérito a 1700 indivíduos entre os 20 e os 50 anos serviu de base à investigação "Homens e Mulheres entre família e trabalho", coordenada por Anália Cardoso Torres e editada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Os resultados foram ontem apresentados ao público no Instituto de Ciências do Trabalho e da Empresa.

## O enviesamento na perceção da justiça – 2004

Torres, Anália (coord.), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*, 2004, Lisboa, CITE, P. 126 e seg., 2ª edição

Confirma-se que as trabalhadoras, nomeadamente as mães, vivem uma situação "anormalmente pesada" devido à sobrecarga das tarefas familiares. Por exemplo: elas somam a uma média de 31,38 horas por semana de trabalho pago, 23,67 horas a lavar roupa ou tratar da casa, mais oito a cuidar das crianças; eles, para além das 44,88 horas no emprego, dedicam às tarefas domésticas menos de quatro horas e às crianças menos de três (ver PÚBLICO de ontem). E, no entanto, quase todos os homens (93,8 por cento) que vivem em situação conjugal considera justa ou muito justa a divisão das tarefas domésticas, o mesmo acontecendo com mais de três quartos das mulheres.

H=93,8% →

## O enviesamento na perceção da justiça – INUT 2015

Perista Heloísa, Cardoso Ana, Brázia Ana, Abrantes Manuel, Perista Pedro, *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*, CESIS e CITE, Lisboa, 2016, P. 84

Ainda são, respetivamente, **75,6%** e **71%**, os homens e as mulheres que acham justa esta assimetria.

Mas enquanto para os *homens o enviesamento diminuiu em **18,4*** pontos percentuais, para as *mulheres diminuiu apenas **7***, ou seja, menos de metade da percentagem apurada relativamente aos homens.

## Uma 'sábria educação' para a "obediência" aos estereótipos de género

*“A mulher e o homem não têm consciência de como (a sua identidade) é manipulada e condicionada. A repressão perfeita é a que não é sentida por quem a sofre, a que é assumida, ao longo de uma sábria educação, por tal forma que os mecanismos da repressão passam a estar no próprio indivíduo, e que este retira daí as suas próprias satisfações.”*

Barreno Maria Isabel, Horta Maria Teresa, Velho da Costa Maria,  
*Novas Cartas Portuguesas, Edição anotada Org. Ana Luísa Amaral, 2010, Lisboa, Dom Quixote, p. 198-9*

**Maria Isabel Barreno, *O falso neutro*, Lisboa IED, 1985, p. 38**

**Que alternativa surge para este conformismo relativo ou, por outras palavras, para esta “vivência da opressão”? - entendendo-se aqui por “opressão” o facto de um grupo de pessoas ter de viver fornecendo uma maior quantidade de esforço e energia do que o outro grupo, considerado este como padrão de êxito, ou de insucesso.**

**O não falar, o não referir, o não dar atenção às diferenças sexuais. O ignorar um certo conjunto de factos pode ser feito com sucesso, e gratificação, a nível individual.**



**Maria Isabel Barreno, *O falso neutro*, Lisboa IED, 1985, p. 38 e 39**

***As mulheres, devido à dupla tarefa, têm que fornecer um esforço maior do que os homens para terem uma carreira profissional, e como tal, tentam reduzir esse esforço ao mínimo possível, dentro de um equilíbrio negociado com minúcia.”***

## Maria Isabel Barreno, *O falso neutro*, Lisboa IED, 1985, p. 40

**Enquanto se disser que as imagens da mulher, ou do feminino, são apenas questão de “mentalidades”, e não se lhe reconhecer nenhuma razão pragmática, infraestrutural - ou seja, a de obrigar as mulheres a cumprirem as suas funções específicas, dentro de determinados moldes, que são os economicamente convenientes para a sociedade; enquanto a dupla tarefa, tal como se processa, for coisa irremediável - por ser “natural”, vinda da específica biologia da mulher; por provir de “mentalidades”, ou seja, opiniões, e não existir assim argumento decisivo, nada será modificado, a não ser na lenta negociação individual, sujeita às crises do social.**

## Em resumo, os estereótipos de género quanto às mulheres são **construídos para as impor limites à mudança nas relações de**

“A sobrevalorização, por parte das mulheres, da esfera privada, de tão recorrente e transversal ..., revela uma forte normatividade social que é também um poderoso factor de resistência à mudança. Esta pressão social para **o papel feminino** emerge, assim, como o ultimo reduto que prende as mulheres à ideologia de género (...) e tem-se revelado particularmente eficaz para impor limites e controlar a extensão da mudança nas relações de **género**. A consciência de que esta ideologia tem um efeito condicionante sobre a liberdade das mulheres não foi **(nem é)** facilitada pela estratégia feminista de celebração de uma ‘diferença feminina’ que se presume unificadora. Por muitas voltas que se dê a este discurso o que parece ser realmente unificador é a eficácia de uma ideologia que se reflecte na constante preocupação das mulheres em afirmar a sua ‘sensibilidade’, os seus ‘projectos de vida íntima’ e o seu papel na família. **Perante a regularidade deste autêntico ‘pânico’ do juízo dos outros sobre a sua feminilidade não poderemos deixar de nos interrogar — afinal onde está a liberdade?’**”

AMÂNCIO, *Lígia Percepção da discriminação e da injustiça. Novos Desafios na pesquisa psicossociológica* — Comunicação ao Colóquio “Desafios da Comparação. Família, Mulheres e Género em Portugal e no Brasil”, CEMRI, Universidade Aberta, Fevereiro de 2002.



## I – O tempo na divisão do trabalho pago e não pago entre homens e mulheres União Europeia, Comissão Europeia, *Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens – 2017\**

Na União Europeia, os homens gastam em média 39h por semana em **trabalho pago**, enquanto as mulheres gastam 33h. (**H + 6h**)

Quando **acumulam trabalho pago e não pago**, as mulheres gastam 22h por semana em **trabalho não pago**, enquanto os homens gastam menos de 10h. (**M + de 12h**).

Ou seja,

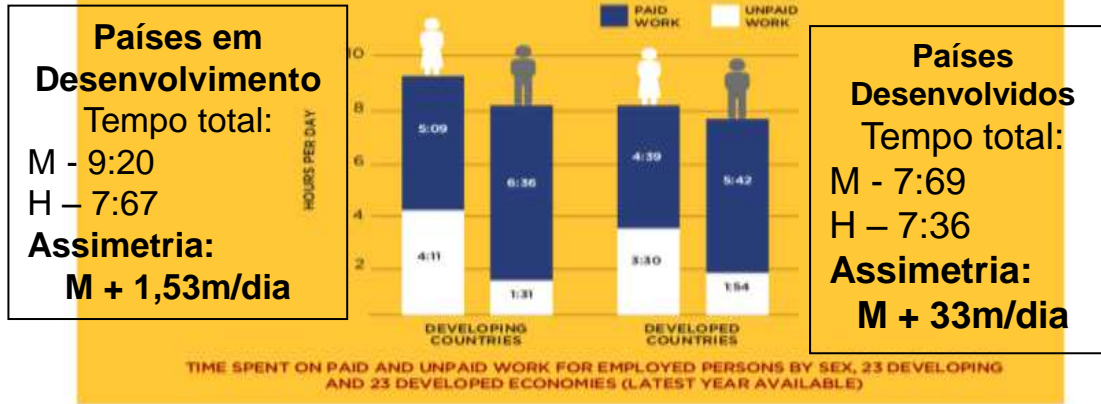
**No conjunto de trabalho pago e não pago, as mulheres trabalham mais 6 horas por semana do que os homens, ou 51,4 minutos por dia.**

*\* O Relatório equivalente de 2019 não atualiza estes dados*

# I - O tempo na divisão do trabalho pago e não pago entre homens e mulheres – Mundo – ONU Mulheres – março 2017

## TRABALHO PAGO E NÃO PAGO

Em média, no mundo, as mulheres executam pelo menos 2,5 vezes mais trabalho não pago em casa e na vida familiar do que os homens



## I – O tempo na divisão do trabalho pago e não pago entre homens e mulheres

ONU – Relatório do Secretário-Geral - março 2017

*25. O trabalho não pago suporta a economia e muitas vezes preenche a falta de investimento público em serviços sociais e infraestruturas,*

**O trabalho não pago representa na economia uma transferência de recursos das mulheres para as outras pessoas.**

*Reconhecer e valorizar o trabalho não pago de cuidado e o trabalho doméstico significa medi-lo através de inquéritos regulares e periódicos aos usos do tempo em todos os países. De facto, o trabalho não pago de cuidado e o trabalho doméstico está avaliado entre 10 e 39% do Produto Interno Bruto (PIB).*

# CUSTOS DOS ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

## REPRODUÇÃO SOCIAL:

### 2 – Rendimento

## Custos dos papéis sociais de género:

### 2 - O rendimento na divisão do trabalho pago e não pago entre homens e mulheres – *Portugal* Indicadores Chave 2017 - CIG

Figura 7

Remuneração média de base,  
por sexo (2015) (€)

Verifica-se que **as remunerações médias de base são superiores nos homens.**

Os homens, em média ganham 990,05€ de **remuneração base mensal** enquanto as mulheres auferem 824,99€, assistindo-se a um gap (diferencial) de 16,7%.

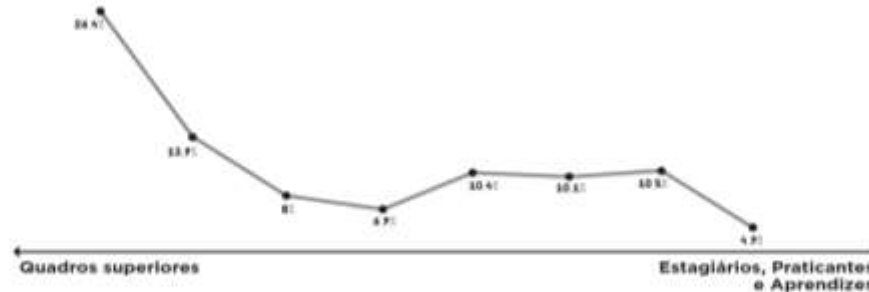


## Custos dos papéis sociais de género:

# 2 - O rendimento na divisão do trabalho pago e não pago entre homens e mulheres - Portugal

Indicadores Chave 2017 - CIG

Gap de remunerações (base) por níveis de qualificação (2015) (%)



LEGENDA: Gap base (%)

FONTE: CIGP) <https://www.cigp.gov.pt/>

O diferencial salarial entre mulheres e homens está estreitamente relacionado com os níveis de qualificação: à medida que aumenta o nível de qualificação, maior é o diferencial salarial entre homens e mulheres, sendo particularmente evidente entre os quadros superiores. Neste nível de qualificação, o gap é de 26,4% na remuneração base.

## 2 – o rendimento na divisão do trabalho pago e não pago entre homens e mulheres – **Assimetria salarial**

Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na **União Europeia** – 2017\*

Figure 9: EU-28 trends in gender pay gap in unadjusted form, 2010-2014



Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey, 2010 and 2014 figures are based on micro data

(\*) This could be the result of larger numbers of lower-earning women moving into employment from unemployment or inactivity; Boil, C., Leppin, J., Rossen, A., and A. Wolf, 'Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries', Report prepared for the European Commission, 2016.

\*O Relatório equivalente para 2019 não atualiza esta figura, mas refere um decréscimo na média da União Europeia de 16,6% em 2017, para **16% em 2017**.



# ASSIMETRIA SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS NO MUNDO

## ONU Mulheres – março 2017

### ASSIMETRIA SALARIAL - MUNDO



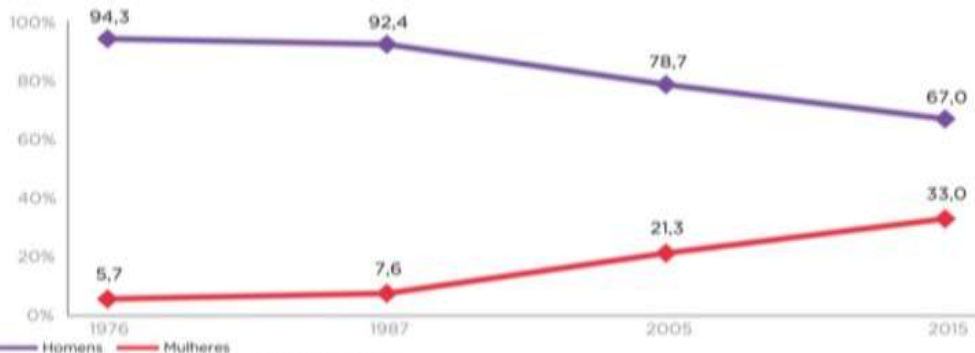


# CUSTOS PARA AS MULHERES DOS ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

## REPRODUÇÃO SOCIAL:

### 3 – Poder político, Poder económico e Poder na esfera privada

## 3A - O poder nos processos de decisão política Portugal – Assembleia da República *Fonte: CIIG - 2018*



Fonte: Pordata (Dados consultados a 26 de julho de 2017)  
<http://www.pordata.pt/Portugal/Mandatos+rias+eleitorais/NC3NA7%3A%3E%3E+para+o+Assembleia+da+República+deputados+do+município+em+percentagem+do+total+por+partido+po%3AAdico+220/>

2005 2015

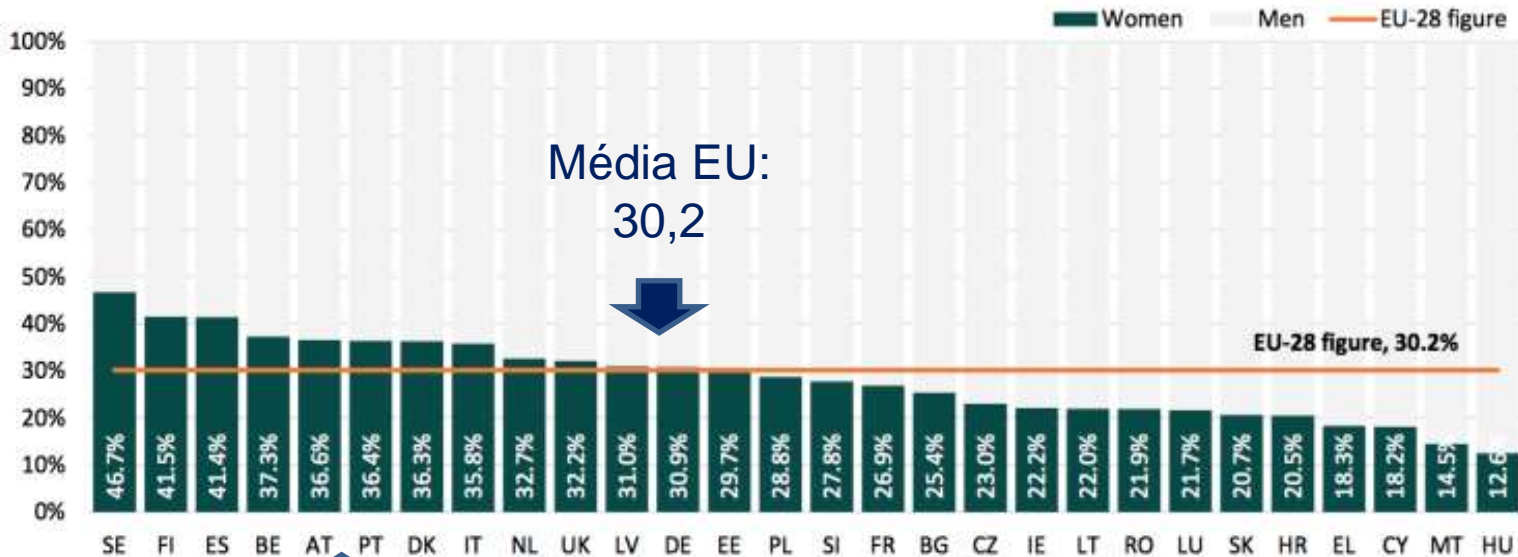
Durante a primeira década após o 25 de Abril de 1974, a presença feminina na Assembleia da República é praticamente irrelevante e em 2005 a representação feminina continuava a rondar apenas um quinto do total de lugares.

É a partir de 2006, com a aprovação da chamada Lei da Paridade, que se verifica um aumento mais significativo da representação de mulheres na Assembleia da República que passa de 21,3% em 2005 para 33% em 2015, sendo que apenas neste último ano se atingiu o limiar de paridade de acordo com o que está definido na Lei.

### 3A – O poder nos processos de decisão política UNIÃO EUROPEIA PARLAMENTOS

Fonte: 2019 Report on Equality between Women and Men in the European Union

Figure 14: Proportion of women and men in single/lower houses of parliament, November 2018



Source: EIGE Gender Statistics Database

### 3A – O poder nos processos de decisão política - Mundo - Índice da desigualdade de género

PNUD – Índices e indicadores do Desenvolvimento Humano – atualização estatística 2018

**Média mundial: 23,5%**

HDI rank	Gender Inequality Index		SDG 3.1 Maternal mortality ratio	SDG 3.7 Adolescent birth rate	SDG 5.5 Share of seats in parliament	SDG 4.B Population with at least some secondary education		Labour force participation rate <sup>a</sup>		
	Value	Rank	(deaths per 100,000 live births)	(births per 1,000 women ages 15–19)	(% held by women)	(% ages 25 and older)		(% ages 15 and older)		
	2017	2017	2015	2015–2020 <sup>b</sup>	2017	2010–2017 <sup>c</sup>	2010–2017 <sup>c</sup>	2017	2017	
<b>Regions</b>										
	Arab States	0.531	—	149	46.3	18.0	45.1	54.6	20.7	74.2
	East Asia and the Pacific	0.312	—	62	22.4	19.8	67.8	75.5	60.1	77.3
	Europe and Central Asia	0.270	—	24	25.5	20.7	78.4	85.9	45.5	70.3
	Latin America and the Caribbean	0.386	—	67	61.5	28.8	59.5	59.1	51.6	77.5
	South Asia	0.515	—	176	32.1	17.5	39.8	60.6	27.9	79.1
	Sub-Saharan Africa	0.569	—	549	101.3	23.5	28.8	39.2	65.2	74.0
	<b>Least developed countries</b>	0.559	—	434 <sup>T</sup>	91.0	22.4	25.0	34.3	57.4	79.6
	<b>Small island developing states</b>	0.447	—	189	52.5	23.1	59.5	61.8	54.4	73.3
	<b>Organisation for Economic Co-operation and Development</b>	0.186	—	15	20.7	28.9	84.6	87.3	51.3	68.6
	<b>World</b>	<b>0.441</b>	—	<b>216<sup>T</sup></b>	<b>44.0</b>	<b>23.5</b>	<b>62.5</b>	<b>70.9</b>	<b>48.7</b>	<b>75.3</b>

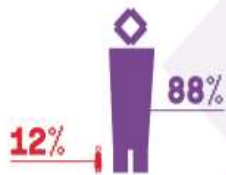
## 3B - O poder entre homens e mulheres na esfera pública processos de decisão nas empresas - Portugal - Empresas cotadas em bolsa - Fonte: CIG - 2018

### PODER E TOMADA DE DECISÃO NAS EMPRESAS: MULHERES E HOMENS

#### EMPRESAS COTADAS EM BOLSA 46 EMPRESAS ABRANGIDAS

Figura 1

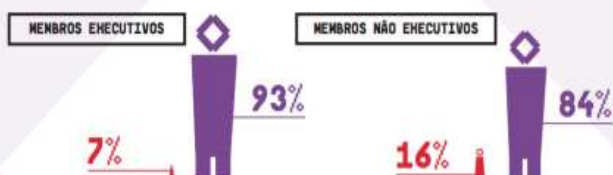
Proporção de mulheres e homens nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa



Fonte: CMVM (12.04.2017)

Figura 2 e 3

Proporção de mulheres e homens entre os membros executivos e não executivos dos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa



Fonte: CMVM (12.04.2017)

Figura 4

Proporção de mulheres e homens nos órgãos de fiscalização das empresas cotadas em bolsa



Fonte: CMVM (12.04.2017)



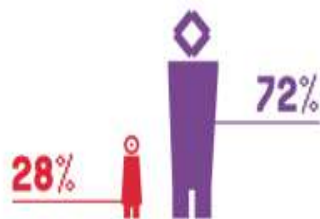
## 3B - O poder entre homens e mulheres na esfera pública processos de decisão nas empresas - Portugal - Setor Empresarial e Setor Empresarial Local - Fonte: CIG - 2018

### SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO

169 EMPRESAS ABRANGIDAS

Figura 5

Proporção de mulheres e homens nos órgãos de administração das empresas do setor empresarial do Estado



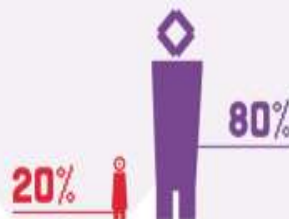
Fontes: DGAEP / DGTf (31.12.2016 a 22.05.2017)

### SETOR EMPRESARIAL LOCAL

185 EMPRESAS ABRANGIDAS

Figura 6

Proporção de mulheres e homens nos órgãos de administração das empresas do setor empresarial local



Fonte: DGAL (31.12.2016 a 03.06.2017)

LEGENDA:  Mulheres |  Homens

**Órgãos de Administração:** os conselhos diretivos, os conselhos executivos, os conselhos de gestão, os conselhos de administração ou outros órgãos colegiais com competências análogas.  
**Órgãos de Fiscalização:** os conselhos fiscais, os conselhos gerais e de supervisão ou outros órgãos colegiais com competências análogas.

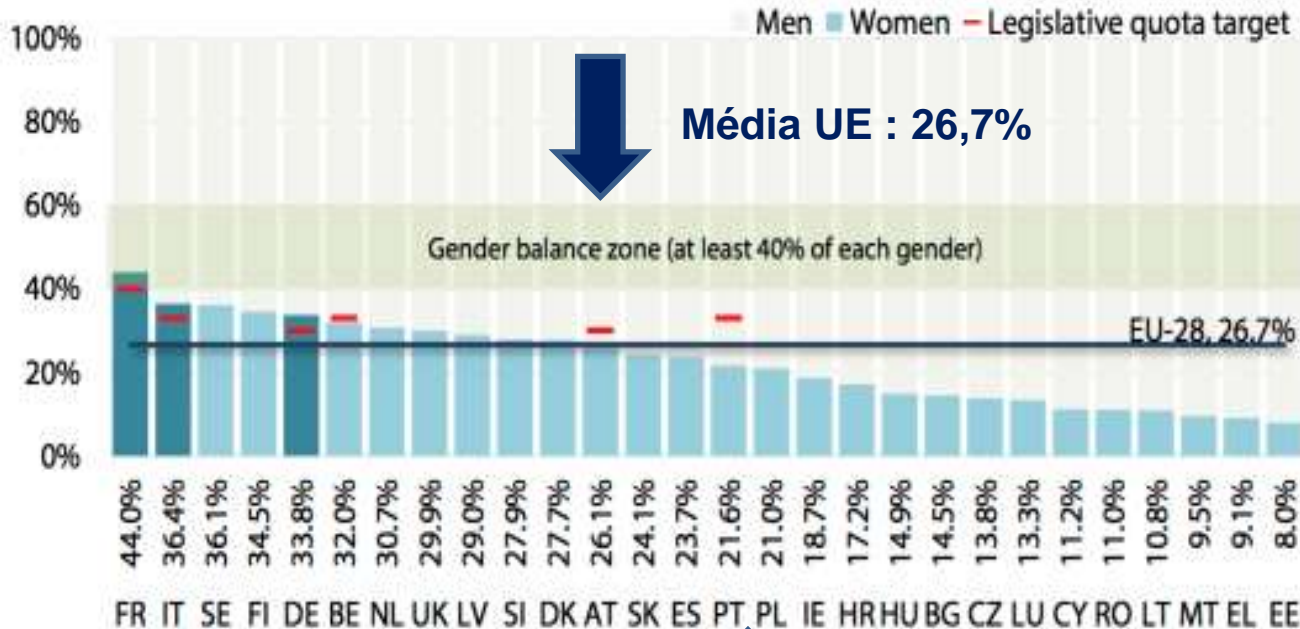
  
CIG  
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género  
Presidência do Conselho de Ministros

  
40  
ANOS | CIG

## 3B – O poder nos processos de decisão económica - UNIÃO EUROPEIA

Fonte: 2019 Report on Equality between Women and Men in the European Union

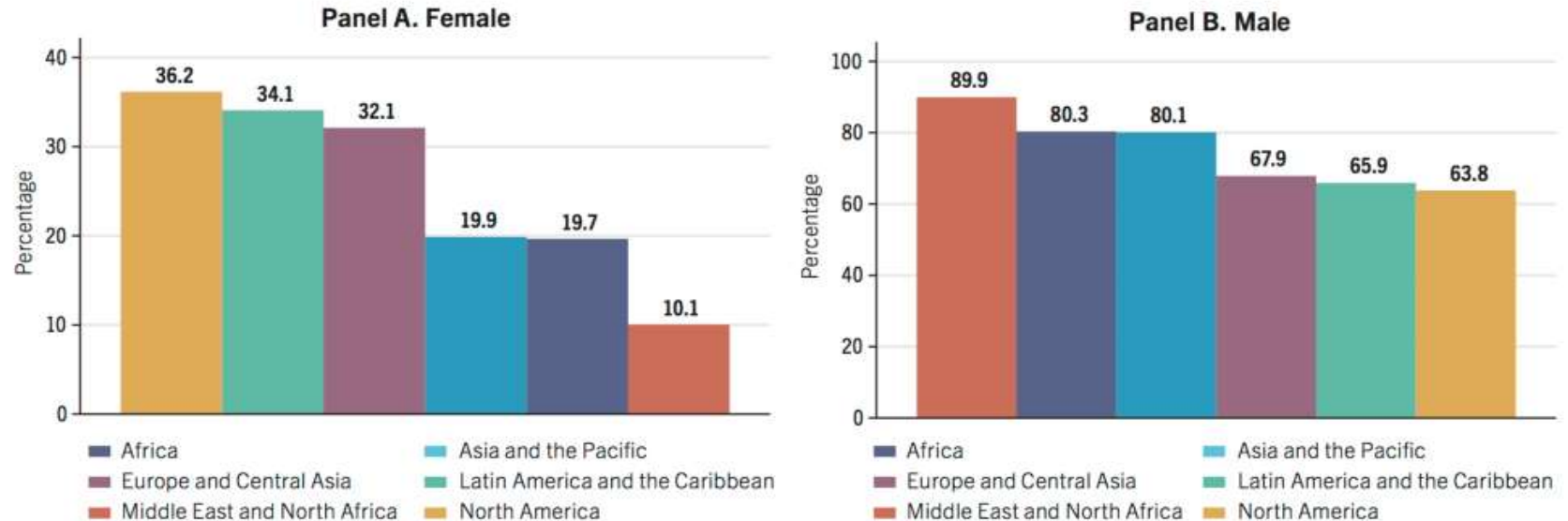
Figure 8: Proportion of women and men on the boards of the largest publicly listed companies in the EU, October 2018



## 3B – O poder nos processos de decisão económica - MUNDO

Fonte: *Women in business and management: the business case for change / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2019*

Figure 4. Share of employment in management positions by region, average 1991–2018, (A) female and (B) male





# CUSTOS PARA AS MULHERES DOS ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

## REPRODUÇÃO SOCIAL:

### 3 – Poder na esfera privada

## 3C – O poder entre homens e mulheres na esfera privada Portugal - CIG - 2018

Ocorrências por violência doméstica  
(N.º) e perfil das vítimas e denunciados/as, por sexo (2016) (%)

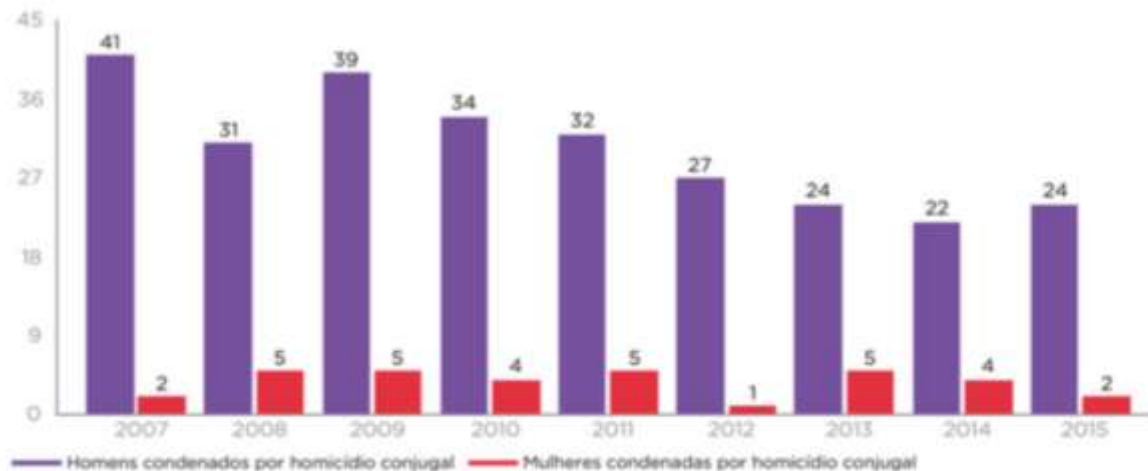


LEGENDA: Mulheres | Homens

As principais vítimas de violência doméstica são mulheres, sendo os homens maioritários entre os indivíduos denunciados.

## 3C – O poder entre homens e mulheres na esfera privada Portugal: CIG - 2018

Pessoas condenadas por homicídio conjugal  
(N.º) (2007-2015)



Fonte: Destaque Estatístico do Ministério da Justiça (Dados consultados a 27 de julho de 2017)

[http://inecstat.pt/pt/sections/seg\\_pt/destaques/4485/pessoas-condenadas-por\\_homicidioconjugal%20%20%20condenadas%2018.pdf?no-cache=1479986485.9](http://inecstat.pt/pt/sections/seg_pt/destaques/4485/pessoas-condenadas-por_homicidioconjugal%20%20%20condenadas%2018.pdf?no-cache=1479986485.9)

**2012** –  
No total  
de  
homicídios  
conjugais,  
96,4%  
foram  
praticados  
por  
homens e  
3,6%  
por  
mulheres.

**2015** - No  
total  
de  
homicídios,  
11,6% são  
conjugais,  
dos quais  
92,3%  
praticados  
por  
homens, e  
7,7%  
por  
mulheres.

Em 2015, houve 26 pessoas condenadas por homicídio conjugal, de um total de 225 pessoas condenadas por homicídio.

## 3C – O poder entre homens e mulheres na esfera privada - UNIÃO EUROPEIA

Fonte: 2018 Report on Equality between Women and Men in the European Union\*

*Segundo as estatísticas, na União Europeia:*

*a maioria das vítimas de violência sexual são mulheres - 85.8 %*

*Enquanto a maioria dos suspeitos são homens: 95% e*

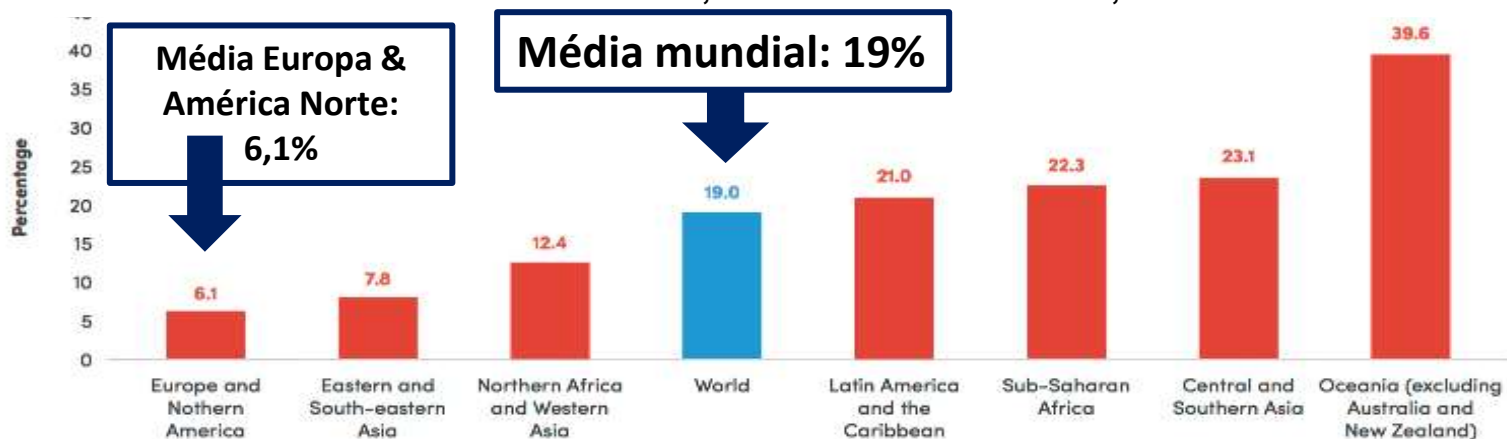
*a maioria das pessoas agressoras são também homens, dos quais 98.3 % foram condenados.*

\* O Relatório equivalente para 2019 não atualiza esta informação

# 3C – O poder entre homens e mulheres na esfera privada - Mundo – 2018

UNWOMEN, 2018 - *Turning Promises into action: Gender equality in the 2030 agenda for sustainable development*

**PROPORÇÃO DE MULHERES E RAPARIGAS, ENTRE OS 15 E OS 49 ANOS, A VIVER EM RELAÇÃO CONJUGAL DE FACTO SUJEITAS A VIOLÊNCIA FÍSICA OU SEXUAL POR PARTE DE ANTIGO OU ATUAL PARCEIRO ÍNTIMO, POR REGIÃO DO MUNDO, 2005-2016**



Source: UNSD 2017a.

Note: Data refer to the most recent available from Demographic and Health Surveys (DHS) and other national surveys for 87 countries during the period specified. Data coverage by region: Europe and Northern America: 29 countries, 50 per cent population coverage; Eastern and South-eastern Asia: 3 countries, 5 per cent population coverage; Northern Africa and Western Asia: 5 countries, 40 per cent population coverage; Latin America and the Caribbean: 10 countries, 24 per cent population coverage; sub-Saharan Africa: 27 countries, 66 per cent population coverage; Central and Southern Asia: 7 countries, 81 per cent population coverage; Oceania (excluding Australia and New Zealand): 6 countries, 11 per cent population coverage.

## ONU – Comissão do Estatuto da Mulher – Conclusões Acordadas sobre Eliminação e Prevenção da Violência contra as Mulheres e as Raparigas - 2013

10. A Comissão afirma que **a violência contra as mulheres e as raparigas tem origem na desigualdade histórica e estrutural nas relações de poder entre as mulheres e os homens**, e persiste em todos os países do mundo em flagrante violação do gozo dos direitos humanos. A violência de género é uma forma grave de discriminação que impede parcial ou totalmente as mulheres e as raparigas de exercer os seus direitos fundamentais. **A violência contra as mulheres e as raparigas caracteriza-se por um abuso de poder ou de uma situação de dominação nas esferas pública e privada, e está intrinsecamente ligada aos estereótipos de género que a pressupõem e a perpetuam**, bem como a outros fatores que agravam a vulnerabilidade das mulheres e das raparigas que a ela são expostas.

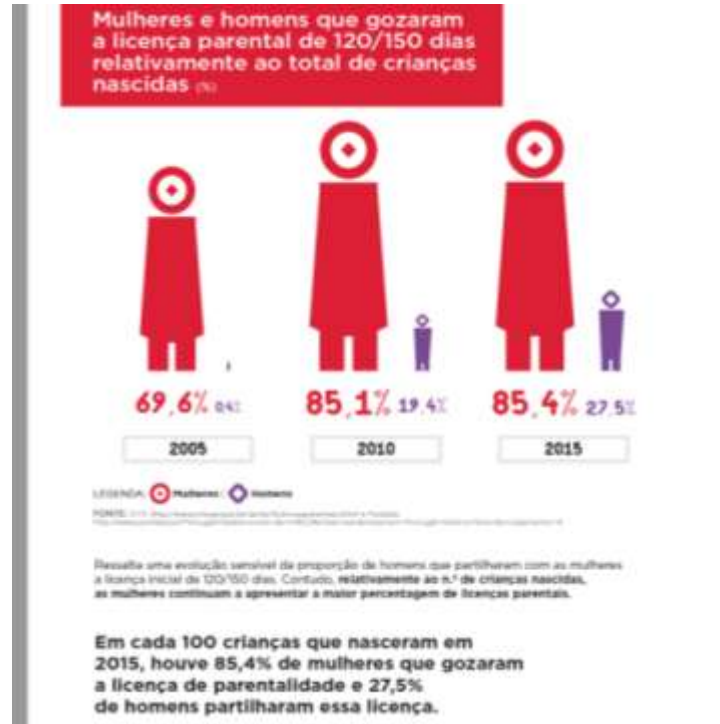
# CUSTOS PARA OS HOMENS DOS ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

## MASCULINIDADE DOMINANTE:

### i) Vida familiar



## i - A ausência da vida familiar



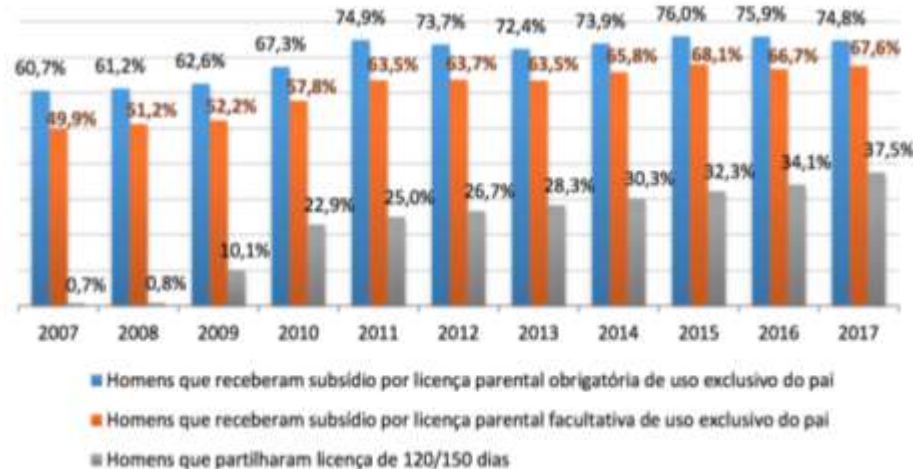


## Portugal no caminho para a igualdade entre homens e mulheres: % das licenças gozadas pelos pais, face às gozadas pelas mães

Fonte: CITE – relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional - 2017

As licenças parentais obrigatória e facultativa de uso exclusivo do pai apresentam uma tendência de crescimento embora com ligeiras oscilações, em especial nos anos 2013 e 2016.

Figura 35. Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2017 – % no total das licenças das mulheres



# Portugal regista a menor assimetria da U.E. na duração das licenças previstas para mães e reservadas para pais por nascimento de filho/a

*Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia - 2017*

**Figure 7:** Length of total paid leave available to mothers and length of total paid leave reserved for fathers (in weeks), 2016



Source: OECD, Family database, 2016. Note: 'Total paid leave available to mothers' refers to all weeks of paid maternity leave and all weeks of employment-protected paid parental and home care leave that can be used by the mother. This includes any weeks that are an individual entitlement.

## OIT

### *MATERNITY AND PATERNITY AT WORK - 2014, P. 67*

*O exercício de licenças parentais é consideravelmente marcado pelo género, com os **homens pais** a exercer este direito durante muito menos tempo do que as mulheres mães – **cerca de 9,3% do total de dias gozados por motivo de licença parental.***

## A mobilização para a mudança: promover a participação dos homens -As licenças parentais

ICS-CITE, *LIVRO BRANCO HOMENS E IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL, 2016, P. 21-22*



**“Assiste-se à disseminação de uma masculinidade cuidadora. Desta masculinidade cuidadora resulta, (...) uma maior autonomia e empatia no casal, a negociação conjugal dos custos da parentalidade na vida profissional de cada um, bem como a desconstrução de práticas simplesmente estruturadas em função do género. (...) Observam-se claros sintomas de uma transformação dos papéis de género na família, (...) prevalecendo hoje, entre homens e mulheres, a convicção de que o bem-estar da criança é afetado quando o pai não participa na prestação de cuidados.”**

# CUSTOS PARA OS HOMENS DOS ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

## MASCULINIDADE DOMINANTE:

### ii) Saúde

## ii) Assimetrias em saúde - Esperança de vida à nascença - PORTUGAL - Fonte: INE, Dossiê temático Género (última atualização: 29-5-2018)

Período de referência dos dados (1)	Sexo	Esperança de vida à nascença (Metodologia 2007 - Anos por Sexo; Anual
		Local de residência
		Portugal
		Ano
2015 - 2017	HM	80,78
	H	77,74
	M	83,41
2014 - 2016	HM	80,62
	H	77,61
	M	83,33
2013 - 2015	HM	80,41
	H	77,36
	M	83,23
2012 - 2014	HM	80,24
	H	77,16
	M	83,03
2011 - 2013	HM	80,00
	H	76,91
	M	82,79

**5,67 anos +  
a favor das  
mulheres**

Esperança de vida à nascença (Metodologia 2007 - Anos) por Sexo; Anual - INE, Tábuas completas de mortalidade

Nota(s):

(1) Tábuas Completas de Mortalidade para Portugal 2000-2002 a 2009-2011: valores revistos com base na revisão das estimativas da população exposta ao risco de óbito, assentes nos resultados definitivos dos Censos 2011. Tábuas de Mortalidade para Portugal 1990-1992 a 1999-2001: valores revistos com base na revisão das estimativas intercensitárias de população residente em Portugal de 1991 a 2000 (revisão extraordinária). A metodologia de cálculo da série revista das tábuas de mortalidade para Portugal manteve-se, correspondendo à metodologia adotada pelo INE em 2007, descrita no documento metodológico que está disponível no portal do INE.



## ii) Assimetrias em saúde – Esperança de vida à nascença

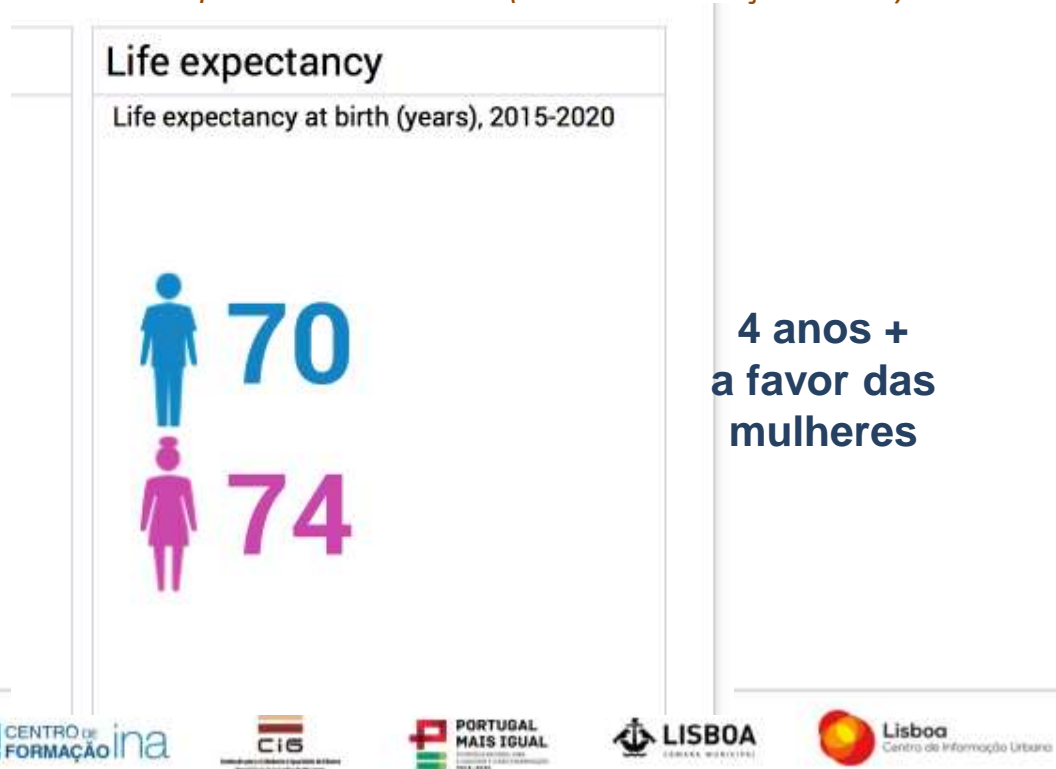
### União Europeia – Fonte: EIGE - 2017





## ii) Assimetrias em saúde - Esperança de vida à nascença - MUNDO

Fonte: UNFPA World Population Dashboard (última atualização: 2017)



## ii) CAUSA DE MORTE: Total de causas, por sexo - PORTUGAL

Fonte: INE, Causas de morte, 2017 – Edição 2019

### Dados e indicadores de mortalidade, Total, 2017

Causa de morte: Total de causas (CID-10: A00-Y89)	HM	H	M
Total de óbitos (N.º)	110 187	55 398	54 789
Idade média à morte (N.º anos)	78,2	75,4	81,1
Proporção de óbitos pela causa de morte (% em relação ao total de óbitos)	100,0	100,0	100,0
Óbitos (N.º) <u>com menos de 65 anos</u>	16 672	11 361	5 311
Óbitos (N.º) com 65 e mais anos	93 499	44 022	49 477
Óbitos (N.º) com menos de 70 anos	23 561	15 890	7 671
Óbitos (N.º) com 75 e mais anos	77 513	33 885	43 628
Taxas padronizadas por todas as idades (por 100 000 habitantes)	538,5	684,4	422,1
Taxas padronizadas com menos de 65 anos (por 100 000 habitantes)	166,8	238,1	102,5
Taxas padronizadas com 65 e mais anos (por 100 000 habitantes)	3.545,7	4.295,7	3.008,1
Taxas brutas de mortalidade (por 100 000 habitantes)	1 069,8	1 136,4	1 009,9
Anos potenciais de vida perdidos (N.º)	307 897	206 136	101 761
Taxa de anos potenciais de vida perdidos (por 100 000 habitantes)	3 531,5	4 859,9	2 273,0
Número médio de anos potenciais de vida perdidos (N.º)	13,1	13,0	13,3
Taxas de anos potenciais de vida perdidos padronizadas (por 100 000 habitantes)	3 241,5	4 465,1	2 113,6



5,7 anos



6 050 óbitos



104 375 anos

## PORQUÊ?

*“...os homens portugueses morrem, em média, mais cedo do que as mulheres, (o que) parece ficar a dever-se a uma multiplicidade de fatores: menor uso dos meios de prevenção da doença (**menor frequência de consultas médicas, em particular, das de outra especialidade**); subdiagnóstico (**menor adesão aos exames de diagnóstico e aos rastreios médicos**); adoção de comportamentos de risco (**maior consumo de tabaco, álcool e drogas/substâncias psicoativas ilegais**) e estilos de vida menos saudáveis (**embora pratiquem mais exercício físico que as mulheres, os homens têm uma alimentação menos saudável**)...”*

*Karin Wall (coord.) ICS, CITE – Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal, 2016*

## PORQUÊ?

*“As causas de morte que afetam sobretudo os homens podem ser entendidas como uma **consequência da construção da identidade masculina nos rapazes, enquanto sinónimo da adoção de comportamentos de risco e de estilos de vida específicos.**”*

Vasco Prazeres, 2004 – *Tratar da vida, tratar do corpo: masculinidades e políticas de saúde*, in  
Lígia Amâncio (org) *Aprender a ser homem: construindo masculinidades*,  
Lisboa, Livros Horizonte

# CUSTOS PARA OS HOMENS DOS ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

## MASCULINIDADE DOMINANTE:

### iii) Crime e Violência

### iii - Crime – Pessoas condenadas – Portugal 2017

Fonte: INE, Dossiê temático Género (última atualização: 31-10-2018)

**+ homens: 86,5% do total**

Período de referência dos dados (1)	Localização geográfica	Condenadas/os (pessoas singulares) em processos crime na fase de julgamentos findos (N.º) por Sexo e Categoria de crime; Anual (2)		
		Sexo		
		HM	H	M
		Categoria de crime		
		Total		
		N.º	N.º	N.º
2017	Portugal	51 384	44 456	6 928

Condenadas/os (pessoas singulares) em processos crime na fase de julgamentos findos (N.º) por Sexo e Categoria de crime; Anual - Direcção-Geral da Política de Justiça

Nota(s):

(1) Foram retificados os valores de 2008 a 2016. A partir de 2007, os dados estatísticos sobre processos nos tribunais judiciais de 1ª instância passaram a ser recolhidos a partir do sistema informático dos tribunais, representando a situação dos processos registados nesse sistema - quebra de série.

(2) Os crimes contra a identidade cultural e integridade pessoal estão incluídos nos crimes contra a vida em sociedade. A informação relativa a crimes contra animais de companhia resulta da entrada em vigor da Lei nº 69/2014 de 29 de agosto. Os valores têm em conta o crime mais grave pelo qual uma pessoa foi condenada. Nestes dados não são contabilizados processos: transitados, apensados, incorporados ou integrados e remetidos a outra entidade.

### iii - Crime - Reclusos/as – Portugal - 2017

Fonte: INE, Dossiê temático Género (última atualização: 30-5-2018)

+ homens: 93,6%

Período de referência dos dados (1)	Localização geográfica	Reclusos/os existentes em 31 de dezembro (N.º) nos estabelecimentos prisionais comuns por Sexo e Nível de educação ; Anual (3)		
		Sexo		
		HM	H	M
		Nível de educação (2)		
		Total		
		N.º	N.º	N.º
2017	Portugal	13 440	12 584	856

Reclusos/os existentes em 31 de dezembro (N.º) nos estabelecimentos prisionais comuns por Sexo e Nível de educação ; Anual - Direcção-Geral da Política de Justiça

Nota(s):

(1) O ano de 2017 inclui os crimes cometidos pelas/os 275 inimputáveis, com medidas de segurança aplicadas, internadas/os em clínicas psiquiátricas prisionais (138) e em clínicas e hospitais psiquiátricos não prisionais (137).

(2) A coluna "Nenhum" considera as/os reclusas/os que não sabem ler ou escrever e as/os que, sabendo ler ou escrever, não completaram qualquer nível de educação.

(3) Não inclui as/os reclusas/os em estabelecimentos prisionais militares. O total inclui "Outras situações" e "Não especificados". Até 1999, os dados incluem reclusas/os inimputáveis internadas/os em estabelecimentos psiquiátricos não prisionais. De 2000 a 2003, os dados não incluem reclusas/os inimputáveis internadas/os em estabelecimentos psiquiátricos não prisionais. A partir de 2004, os dados incluem reclusas/os inimputáveis internadas/os em estabelecimentos psiquiátricos não prisionais - quebra de série.

Última atualização destes dados: 30 de maio de 2018



### iii - Crime - Reclusos/as – mundo - 2014

Fonte: UNODC, Relatório 2017

+ homens: 92,5%

Ano de referência	Sexo	Número	%
2014	HM	7 524 226	100
	H	6 962 552	92,53
	M	561 674	7,46

## Em resumo, os estereótipos de género quanto aos homens são **construídos entre homens e contra as mulheres**

“Como a honra ..., a virilidade tem que ser validada pelos outros homens, na sua verdade de violência actual ou potencial, e certificada pelo reconhecimento de pertença ao grupo dos ‘verdadeiros homens’. Numerosos ritos de instituição, nomeadamente escolares ou militares, comportam verdadeiras provas de virilidade orientadas para o reforço das solidariedades viris. ... Certas formas de ‘coragem’, ... encontram, paradoxalmente, o seu princípio no medo de perder a estima ou a admiração do grupo, de ‘baixar a cabeça’ diante dos ‘colegas’ e de cair na categoria tipicamente feminina dos ‘fracos’, dos ‘medricas’ ... A virilidade ... é uma noção eminentemente relacional, construída diante dos e para os outros homens e contra a feminilidade, numa espécie de medo do feminino, e antes de mais de si próprio.”(2)

(2) BOURDIEU, Pierre (1999) *A dominação masculina* Oeiras: Celta, p.43-45.

# IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

PROGRAMA DE FORMAÇÃO TRANSVERSAL 2019  
DESENVOLVER PESSOAS

SEMINÁRIO:

## O DIREITO COMO MOTOR DA IGUALDADE

31 MAIO 2019

10H -13H

## O Direito como motor para a Igualdade

Maria do Céu da Cunha Rêgo



## 2 – O Direito como motor para a igualdade

### A normatividade jurídica:

i. Constituição, leis

e outras normas portuguesas

# CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## ARTIGO 9.º - TAREFAS FUNDAMENTAIS DO ESTADO

São tarefas fundamentais do Estado:

...

**h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.**

# CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## ARTIGO 13º - PRINCÍPIO DA IGUALDADE

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
- 2 - Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, **sexo**, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

# CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## ARTIGO 26.º - OUTROS DIREITOS PESSOAIS

A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à **proteção legal contra quais quaisquer formas de discriminação.**



## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA ARTIGO 36º - FAMÍLIA, CASAMENTO E FILIAÇÃO

1. Todos têm o direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade.
3. Os cônjuges têm iguais direitos e deveres quanto à capacidade civil e política e à manutenção e educação dos filhos.
5. Os pais têm o direito e o dever de educação e manutenção dos filhos.

# CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## ARTIGO 50º - DIREITO DE ACESSO A CARGOS PÚBLICOS

**1. Todos os cidadãos têm o direito de acesso, em condições de igualdade e liberdade, aos cargos públicos.**

# CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## ARTIGO 58º - DIREITO AO TRABALHO

1. Todos têm direito ao trabalho.
2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:
  - b) A **igualdade** de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que **não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;**

# CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## ARTIGO 58º - DIREITOS DOS TRABALHADORES

### Artigo 59.º- Direitos dos trabalhadores

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

.....

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

# CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## ARTIGO 67º - FAMÍLIA

**1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.**

2. Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família:

d) Garantir, no respeito da liberdade individual, o direito ao planeamento familiar, promovendo a informação e o acesso aos métodos e aos meios que o assegurem, e organizar as estruturas jurídicas e técnicas que **permitam o exercício de uma maternidade e paternidade conscientes;**

h) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a **conciliação da atividade profissional com a vida familiar.**

## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA ARTIGO 68º - PATERNIDADE E MATERNIDADE

- 1. Os pais e as mães** têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
- 2. A maternidade e a paternidade** constituem valores sociais eminentes.
- 3. As mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto**, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos** de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

# CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## ARTIGO 109º - PÁRTICIPAÇÃO POLÍTICA DOS CIDADÃOS

A participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.



# CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## ARTIGO 3.º - SOBERANIA E LEGALIDADE

....

**2. O Estado subordina-se à Constituição e funda-se na legalidade democrática.**

**3. A validade das leis e dos demais atos do Estado, das regiões autónomas, do poder local e de quaisquer outras entidades públicas depende da sua conformidade com a Constituição.**

# CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## ARTIGO 3.º - SOBERANIA E LEGALIDADE

### Artigo 266.º

#### Princípios fundamentais

1. A Administração Pública visa a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.
2. Os órgãos e agentes administrativos estão subordinados à Constituição e à lei e devem atuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé.

## CÓDIGO CIVIL

# ARTIGO 8º - OBRIGAÇÃO DE JULGAR E DEVER DE OBEDIÊNCIA À LEI

1. O tribunal não pode abster-se de julgar, invocando a falta ou obscuridade da lei ou alegando dúvida insanável acerca dos factos em litígio.
2. O dever de obediência à lei não pode ser afastado sob pretexto de ser injusto ou imoral o conteúdo do preceito legislativo.

# CÓDIGO CIVIL

## ARTIGO 9º - INTERPRETAÇÃO DA LEI

1. A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.
2. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.
3. Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados

# CÓDIGO CIVIL

## ARTIGO 1671º - IGUALDADE DOS CÔNJUGES

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

# CÓDIGO CIVIL

## ARTIGO 1878º - CONTEÚDO DAS RESPONSABILIDADES PARENTAIS

1. Compete aos pais, no interesse dos filhos, velar pela segurança e saúde destes, prover ao seu sustento, dirigir a sua educação, representá-los, ainda que nascituros, e administrar os seus bens.

# CÓDIGO CIVIL

## ARTIGO 1882.º - IRRENUNCIABILIDADE

**Os pais não podem renunciar às responsabilidades parentais nem a qualquer dos direitos que ele especialmente lhes confere, sem prejuízo do que neste Código se dispõe acerca da adoção.**



# CÓDIGO CIVIL

## ARTIGO 1885º - EDUCAÇÃO

**1. Cabe aos pais, de acordo com as suas possibilidades, promover o desenvolvimento físico, intelectual e moral dos filhos.**

## CÓDIGO DO TRABALHO

### **Art. 30º - Acesso ao emprego, atividade profissional e formação**

**1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui uma discriminação em função do sexo.**

## CÓDIGO DO TRABALHO

### Art. 31º - Igualdade de condições de trabalho

**2 — A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:**

**a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;**

**b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.**

## CÓDIGO DO TRABALHO

### Art. 31º - Igualdade de condições de trabalho

4 — Sem prejuízo do disposto no número (3 do artigo 31º), as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

# CÓDIGO DO TRABALHO

## Artigo 33.o Parentalidade

**1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.**

## Artigo 39.o Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial **exclusiva da mãe**;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental **exclusiva do pai**.

## CÓDIGO DO TRABALHO

### Artigo 63.o – Proteção em caso de despedimento

- 1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.**
- 2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.**

# CÓDIGO DO TRABALHO

## Artigo 127º - Deveres do empregador

**3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e profissional.**



# LEI Nº 60/2018, DE 21 DE AGOSTO, APROVA MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS POR TRABALHO IGUAL OU DE IGUAL VALOR E PROCEDE ...

## Artigo 4.o – Transparência remuneratória

1 — **A entidade empregadora deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31º do Código do Trabalho.**

2 — **Em caso de alegação de discriminação remuneratória nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos no número anterior, nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado face à retribuição do trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considere discriminado.**

# LEI ORGÂNICA Nº 1/2019, DE 28 DE MARÇO – SEGUNDA ALTERAÇÃO À LEI DA PARIDADE NOS ÓRGÃOS DO PODER POLÍTICO, APROVADA PELA LEI ORGÂNICA Nº 3/2006, DE 21 DE AGOSTO

## Artigo 2.o - Paridade

- 1 - Entende-se por **paridade**, para efeitos de aplicação da presente lei, **a representação mínima de 40 % de cada um dos sexos**, arredondada, sempre que necessário, para a unidade mais próxima.
- 2 - Para cumprimento do disposto no número anterior, não podem ser colocados mais de dois candidatos do mesmo sexo, consecutivamente, na ordenação da lista.

# LEI Nº 62/2017, DE 01 DE AGOSTO - ESTABELECE O REGIME DA REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE MULHERES E HOMENS NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DAS ENTIDADES DO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL E DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA

## Artigo 4.º - Setor público empresarial

- 1 - A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a **33,3 %**, a partir de 1 de janeiro de 2018.
- 2 - Se os órgãos de administração integrarem **administradores executivos e não executivos**, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos.

# LEI Nº 62/2017, DE 01 DE AGOSTO - ESTABELECE O REGIME DA REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE MULHERES E HOMENS NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DAS ENTIDADES DO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL E DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA

## Artigo 5.º - Empresas cotadas em bolsa

1 - A proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a **20 %**, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a **33,3 %**, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.

2 - Os limiares referidos no número anterior devem ser cumpridos relativamente à **totalidade dos administradores**, executivos e não executivos, que integrem os órgãos de administração.

# LEI Nº 62/2017, DE 01 DE AGOSTO - ESTABELECE O REGIME DA REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE MULHERES E HOMENS NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DAS ENTIDADES DO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL E DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA

## Artigo 7.º - Planos para a igualdade

1 - As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa **elaboram anualmente planos para a igualdade** tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.

# LEI N.º 26/2019, DE 28 DE MARÇO - REGIME DA REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE HOMENS E MULHERES NO PESSOAL DIRIGENTE E NOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

## Artigo 2.º - Âmbito

1 - A presente lei é aplicável ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado, incluindo os institutos públicos e as fundações públicas, aos órgãos de governo e de gestão das instituições de ensino superior públicas e aos órgãos deliberativos, executivos, de supervisão e de fiscalização das associações públicas profissionais e de outras entidades públicas de base associativa.

# LEI N.º 26/2019, DE 28 DE MARÇO - REGIME DA REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE HOMENS E MULHERES NO PESSOAL DIRIGENTE E NOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Artigo 4.º - **Limiar mínimo** de representação equilibrada

1 - A designação dos titulares de cargos e órgãos a que se refere a presente lei, em razão das suas competências, aptidões, experiência e formação legalmente exigíveis para o exercício das respetivas funções, obedece a um limiar mínimo de representação equilibrada entre homens e mulheres, nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

2 - Entende-se por **limiar mínimo de representação equilibrada a proporção de 40 % de pessoas de cada sexo** nos cargos e órgãos a que se refere a presente lei, arredondado, sempre que necessário, à unidade mais próxima.



# LEI N.º 26/2019, DE 28 DE MARÇO - REGIME DA REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE HOMENS E MULHERES NO PESSOAL DIRIGENTE E NOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

## Artigo 7.º - Associações públicas

- 1 - A proporção de pessoas de cada sexo, que preencham os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 4.º, não pode ser inferior a 40 % nas listas apresentadas para a eleição de membros dos órgãos colegiais deliberativos, executivos, de supervisão e de fiscalização das associações públicas profissionais.
- 2 - O limiar definido no número anterior deve ainda ser cumprido na composição dos órgãos deliberativos e dos órgãos técnicos e consultivos de natureza colegial previstos nos estatutos das associações públicas profissionais e que não estejam incluídos no número anterior.
- 3 - O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos órgãos equivalentes de outras entidades públicas de base associativa.

# RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 95-A/2015, Alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 44/2017, de 24-3

## Artigo 26.º

Documentos que acompanham os projetos

1 - **Os projetos** a remeter ao Gabinete do Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros são acompanhados de uma **nota justificativa** de que constam, discriminadamente e em todos os casos, os seguintes elementos:

m) **Avaliação do impacto do projeto quando, em razão da matéria, tenha relação com a igualdade de género;**

# LEI N.º 4/2018, DE 9 DE FEVEREIRO REGIME JURÍDICO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO DE GÉNERO DE ATOS NORMATIVOS

## Artigo 2.º - Âmbito da avaliação de impacto de género

1 - São objeto de **avaliação prévia** de impacto de género os projetos de atos normativos elaborados pela administração central e regional, bem como os projetos e propostas de lei submetidos à Assembleia da República.

2 - Pode haver **avaliação sucessiva** de impacto de género nos termos previstos na presente lei.

# LEI N.º 4/2018, DE 9 DE FEVEREIRO REGIME JURÍDICO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO DE GÉNERO DE ATOS NORMATIVOS

## Artigo 3.º - Objeto da avaliação prévia de impacto de género

A avaliação prévia de impacto de género tem por objeto a **identificação e ponderação na elaboração dos projetos de atos normativos, entre outros, dos seguintes aspetos:**

- a) A situação e os papéis de homens e mulheres no contexto sobre o qual se vai intervir normativamente;
- b) A existência de diferenças relevantes entre homens e mulheres no que concerne o acesso a direitos;
- c) A existência de limitações distintas entre homens e mulheres para participar e obter benefícios decorrentes da iniciativa que se vai desenvolver;

# LEI N.º 4/2018, DE 9 DE FEVEREIRO REGIME JURÍDICO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO DE GÉNERO DE ATOS NORMATIVOS

## Artigo 3.º - Objeto da avaliação prévia de impacto de género

- d) A incidência do projeto de ato normativo nas realidades individuais de homens e mulheres, nomeadamente quanto à sua consistência com uma relação mais equitativa entre ambos ou à diminuição dos estereótipos de género que levam à manutenção de papéis sociais tradicionais negativos;
- e) A consideração de metas de igualdade e equilíbrio entre os sexos definidas em compromissos assumidos internacionalmente pelo Estado Português ou no quadro da União Europeia.

# LEI N.º 4/2018, DE 9 DE FEVEREIRO REGIME JURÍDICO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO DE GÉNERO DE ATOS NORMATIVOS

## Artigo 4.º - Linguagem não discriminatória

A avaliação de impacto de género deve igualmente analisar **a utilização de linguagem não discriminatória na redação de normas** através da neutralização ou minimização da especificação do género, do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente por via do recurso a **genéricos verdadeiros** ou à utilização de pronomes invariáveis.

# A OBRIGAÇÃO DE TRANSVERSALIDADE DA PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO

## RCM Nº 161/2008, DE 22 DE OUTUBRO

O Conselho de Ministros resolve:

6 — Estabelecer que em cada **departamento governamental devem ser desenvolvidos materiais de comunicação com recurso a uma terminologia inclusiva da dimensão de género, bem como a imagens não veiculadoras de estereótipos de género, favorecendo uma igual participação e valorização dos homens e das mulheres.**



# A OBRIGAÇÃO DE TRANSVERSALIDADE DA PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO

## RCM Nº 161/2008, DE 22 DE OUTUBRO

O Conselho de Ministros resolve:

**7 — Desenvolver práticas não discriminatórias da linguagem, tais como:**

- a) A referência explícita aos dois sexos, o que implica o uso de formas masculinas para designar os homens e o uso de formas femininas para as mulheres;
- b) A neutralização ou abstração da referência sexual, recorrendo a uma mesma forma neutra para designar ambos os sexos.

# GRAÇA ABRANCHES

## **GUIA PARA UMA LINGUAGEM PROMOTORA DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - CIG, 2009, P. 13**

[https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia\\_ling\\_mulhe\\_homens\\_Admin\\_Publica.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf)



## GRAÇA ABRANCHES

### **GUIA PARA UMA LINGUAGEM PROMOTORA DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - CIG, 2009, P.13-14**

*A questão central de que nos ocuparemos será a **eliminação do uso do masculino genérico** (o genérico androcêntrico ou, na designação cunhada por Maria Isabel Barreno, o **falso neutro** [Barreno, 1985]) e a sua **substituição por formas não discriminatórias que respeitem o direito de homens e mulheres à representação linguística da sua identidade e impliquem o reconhecimento de que nenhum dos dois sexos tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania**. Mais do que uma simples re-nomeação, uma substituição de umas formas por outras formas, o que está em causa é uma **redefinição do universo de utentes – um universo composto por cidadãos e por cidadãs**.*

# RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS n.º 21/2019, de 29-1

O Conselho de Ministros resolve:

1 - Determinar que o Governo e todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direção, superintendência e tutela adotem de imediato a expressão universalista «Direitos Humanos» em todos os seus atos, decisões, normas, orientações, documentos, edições, publicações, bens culturais ou quaisquer textos e comunicações, sejam internos ou externos, independentemente do suporte, bem como todos aqueles que venham a ser objeto de revisão, reedição, reimpressão ou qualquer outra forma de modificação.

## 2 – O Direito como motor para a igualdade

### A normatividade jurídica:

#### ii. Direito da União Europeia

# TRATADO DA UNIÃO EUROPEIA

## Artigo 2º

A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres.

# TRATADO DA UNIÃO EUROPEIA

## Artigo 3º

3. ... A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança.



# TRATADO SOBRE O FUNCIONAMENTO DA UNIÃO EUROPEIA

## Artigo 8º

**Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.**

# TRATADO SOBRE O FUNCIONAMENTO DA UNIÃO EUROPEIA

## Artigo 153º

I. A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios:

i) **Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho;**

# TRATADO SOBRE O FUNCIONAMENTO DA UNIÃO EUROPEIA

## Artigo 157º

1. Os Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da **igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos**, por trabalho igual ou de valor igual.
3. O Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário e após consulta ao Comité Económico e Social, adotarão **medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.**

# TRATADO SOBRE O FUNCIONAMENTO DA UNIÃO EUROPEIA

## Artigo 157º

4. A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.

# CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA

## Artigo 23º

Deve ser garantida a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

# **DIRETIVA 2006/54/CE, 5-7-2006, RELATIVA À APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE HOMENS E MULHERES EM DOMÍNIOS LIGADOS AO EMPREGO E À ATIVIDADE PROFISSIONAL**

## **Artigo 1º - Objetivo**

A presente diretiva visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional.

# DIRETIVA 2006/54/CE, 5-7-2006, RELATIVA À APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE HOMENS E MULHERES EM DOMÍNIOS LIGADOS AO EMPREGO E À ATIVIDADE PROFISSIONAL

## Artigo 3º - Ação positiva

Os Estados-Membros podem manter ou adotar medidas na aceção do nº 4 do artigo 141.o do Tratado\*, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional.

\* *TCE - A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.*



## **Resolução do Conselho de Ministros do Emprego e da Política Social Reunidos no seio do Conselho de 29 de junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02)**

- (2) O princípio da igualdade entre homens e mulheres implica a indispensabilidade de compensar a desvantagem das mulheres no que se refere às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e a desvantagem dos homens no que se refere às condições de participação na vida familiar, decorrentes de práticas sociais que ainda pressupõem o trabalho não remunerado emergente dos cuidados à família como uma responsabilidade principal das mulheres, e o trabalho remunerado inerente à vida económica como uma responsabilidade principal dos homens.

## **Resolução do Conselho de Ministros do Emprego e da Política Social Reunidos no seio do Conselho de 29 de junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02)**

---

- (3) O princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho implica igual partilha entre pais e mães trabalhadoras no que toca nomeadamente à necessidade de ausência do local de trabalho para prestação de cuidados a filhos ou outros dependentes.

## 2 – O Direito como motor para a igualdade

### a) A normatividade jurídica

#### iii. Convenções e outras normas internacionais

**ONU**

**OIT**

**Conselho da Europa**

# ONU

## PACTOS INTERNACIONAIS SOBRE OS DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS E SOBRE OS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

### Preâmbulo

**Os Estados Partes** no presente Pacto:

*Considerando* que, em conformidade com os princípios enunciados na Carta das Nações Unidas, **o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no Mundo;**

*Tomando em consideração* o facto de que **o indivíduo tem deveres em relação a outrem e em relação à coletividade a que pertence** e tem a responsabilidade de se esforçar a promover e respeitar os direitos reconhecidos no presente Pacto:

# ONU PACTOS INTERNACIONAIS SOBRE OS DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

## Artigo 2.º

1. Cada Estado Parte no presente Pacto compromete-se a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se encontrem nos seus territórios e estejam sujeitos à sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem qualquer distinção, derivada, nomeadamente, de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política, ou de qualquer outra opinião, de origem nacional ou social, de propriedade ou de nascimento, ou de outra situação.

# ONU

## PACTOS INTERNACIONAIS SOBRE OS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

### Artigo 2.º

2. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a **garantir** que os direitos nele enunciados serão exercidos sem discriminação alguma baseada em motivos de raça, cor, **sexo**, língua, religião, opinião política ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, fortuna, nascimento, qualquer outra situação.

# ONU PACTOS INTERNACIONAIS SOBRE OS DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

## Artigo 3.º

Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar o direito igual dos homens e das mulheres a usufruir de todos os direitos civis e políticos enunciados no presente Pacto.



# ONU

## PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

### Artigo 3.º

**Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar o direito igual que têm o homem e a mulher ao gozo de todos os direitos económicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto.**

# ONU CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW

## Artigo 1.º

Para os fins da presente Convenção, a expressão  
«**discriminação contra as mulheres**» significa **qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio.**

ONU  
**CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE  
DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW**  
**ARTIGO 2.º**

Os Estados Partes condenam a discriminação contra as mulheres sob todas as suas formas, acordam em prosseguir, por todos os meios apropriados e sem demora, uma política tendente a eliminar a discriminação contra as mulheres e, com este fim, comprometem-se a:

a) Inscrever na sua constituição nacional ou em qualquer outra lei apropriada o princípio da igualdade dos homens e das mulheres, se o mesmo não tiver já sido feito, e assegurar por via legislativa ou por outros meios apropriados a aplicação efetiva do mesmo princípio;

# ONU CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW

## ARTIGO 2.º

**Os Estados Partes condenam a discriminação contra as mulheres sob todas as suas formas, acordam em prosseguir, por todos os meios apropriados e sem demora, uma política tendente a eliminar a discriminação contra as mulheres e, com este fim, comprometem-se a:**

**c) Instaurar uma proteção jurisdicional dos direitos das mulheres em pé de igualdade com os homens e garantir, por intermédio dos tribunais nacionais competentes e outras instituições públicas, a proteção efetiva das mulheres contra qualquer ato discriminatório;**

# ONU CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW

## ARTIGO 2.º

**Os Estados Partes condenam a discriminação contra as mulheres sob todas as suas formas, acordam em prosseguir, por todos os meios apropriados e sem demora, uma política tendente a eliminar a discriminação contra as mulheres e, com este fim, comprometem-se a:**

**d) Abster-se de qualquer ato ou prática discriminatórios contra as mulheres e atuar por forma a que as autoridades e instituições públicas se conformem com esta obrigação;**

ONU  
CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE  
DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW

ARTIGO 2.º

Os Estados Partes condenam a discriminação contra as mulheres sob todas as suas formas, acordam em prosseguir, por todos os meios apropriados e sem demora, uma política tendente a eliminar a discriminação contra as mulheres e, com este fim, comprometem-se a:

f) Tomar todas as medidas apropriadas, incluindo disposições legislativas, para modificar ou revogar qualquer lei, disposição regulamentar, costume ou prática que constitua discriminação contra as mulheres;

# ONU CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW

## Artigo 5.º

Os Estados Partes tomam todas as medidas apropriadas para:

a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sócio cultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;



## ONU

# CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES – CEDAW RECOMENDAÇÃO GERAL Nº 28

*5 - A aplicabilidade da Convenção à discriminação com base no género torna-se clara na definição de discriminação contida no artigo 1º. em paralelo com a alínea f) do artigo 2º, e a alínea a) do artigo 5º ... Daí se depreende que um tratamento idêntico ou neutro das mulheres e dos homens pode constituir uma discriminação contra as mulheres sempre que esse tratamento tiver como resultado ou efeito privá-las do exercício de um direito por não se ter levado em conta a pré-existência de desvantagens e de desigualdades que afetam as mulheres, por motivos de género.*

ONU

## CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES – CEDAW RECOMENDAÇÃO GERAL Nº 28

**22. O princípio da igualdade entre mulheres e homens ou da igualdade de género compreende o entendimento de que todos os seres humanos, qualquer que seja o seu sexo, são livres de fazer valer as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer escolhas sem limitações impostas por estereótipos, por concepções rígidas de papéis sociais para homens e mulheres e por preconceitos.**

## ONU

# CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES – CEDAW RECOMENDAÇÃO GERAL Nº 28

***33. De acordo com a alínea c), os Estados Partes devem assegurar que os tribunais aplicam obrigatoriamente o princípio da igualdade como consagrado na Convenção e interpretam a lei, o mais exatamente possível, de acordo com as obrigações dos Estados Partes nos termos da Convenção. No entanto, quando tal não for possível, os tribunais devem chamar a atenção das autoridades competentes para as eventuais incoerências existentes entre o direito nacional, incluindo as leis religiosas e consuetudinárias nacionais, e as obrigações do Estado Parte ao abrigo da Convenção, uma vez que a legislação nacional nunca pode ser usada como justificação para o não cumprimento das obrigações internacionais dos Estados Partes.***

## ONU

# CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES – CEDAW RECOMENDAÇÃO GERAL Nº 28

***35. A alínea d) estabelece a obrigação dos Estados Partes de se absterem de qualquer ato ou prática discriminatória direta ou indireta contra as mulheres. Os Estados Partes devem assegurar que as instituições, os agentes, as leis e as políticas do Estado não discriminam as mulheres de uma forma direta ou explícita. Devem também garantir a abolição de qualquer lei, política ou ação que possa ter como efeito ou como resultado um ato discriminatório.***

## ONU

# CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES – CEDAW RECOMENDAÇÃO GERAL Nº 28

***38. Os Estados Partes deveriam também tomar outras medidas adequadas para fazer aplicar a Convenção, a saber:***

***c) Assegurar que a fundamentação das sentenças e acórdãos que apliquem as disposições da Convenção sobre os princípios da igualdade e da não-discriminação sejam amplamente difundidos;***

***d) Realizar programas específicos de educação e de formação sobre os princípios e as disposições da Convenção dirigidos a todos os organismos governamentais, funcionários públicos e, em particular, às profissões jurídicas e judiciárias;***

## ONU

# CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES – CEDAW RECOMENDAÇÃO GERAL Nº 25

*7. Em primeiro lugar, os Estados Partes têm a obrigação de garantir que não existe nenhuma discriminação direta ou indireta contra as mulheres nas suas leis e que, na esfera pública e privada, as mulheres estão protegidas contra a discriminação - que possa ser cometida pelas autoridades públicas, poder judicial, organizações, empresas ou por particulares - por tribunais competentes, bem como pela existência de sanções e outras formas de reparação.*

ONU

## CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES – CEDAW RECOMENDAÇÃO GERAL Nº 25

**9. A igualdade de resultados é o corolário lógico da igualdade de facto ou igualdade substantiva. Estes resultados podem ser de natureza quantitativa ou qualitativa, ou seja, podem demonstrar que, em diferentes domínios, as mulheres gozam dos seus direitos em proporções sensivelmente iguais às dos homens, que têm os mesmos níveis de rendimento, que há igualdade na tomada de decisão e dispõem da mesma influência política, e que as mulheres vivem livres de atos de violência.**



ONU

**CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO  
CONTRA AS MULHERES – CEDAW  
RECOMENDAÇÃO GERAL Nº 25**

***10. A situação das mulheres não melhorará enquanto as causas da discriminação contra elas praticada e da sua desigualdade, não forem encaradas de uma forma eficaz. A vida das mulheres e dos homens deve ser considerada no seu contexto e devem ser tomadas medidas para transformar verdadeiramente as oportunidades, as instituições e os sistemas, de modo a que estes deixem de assentar em paradigmas de poder e em modelos de vida masculinos historicamente determinados.***

ONU  
**CONVENÇÃO PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE  
DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW**

**Artigo 11.º**

**2 - Com o fim de evitar a discriminação contra as mulheres por causa do casamento ou da maternidade e de garantir o seu direito efetivo ao trabalho, os Estados Partes comprometem-se a tomar medidas apropriadas para:**

**c) Encorajar o fornecimento dos serviços sociais de apoio necessários para permitir aos pais conciliar as obrigações familiares com as responsabilidades profissionais e a**

# ONU CONVENÇÃO DOS DIREITOS DA CRIANÇA

## Artigo 18.º

1. Os Estados Partes diligenciam de forma a assegurar o reconhecimento do princípio segundo o qual **ambos os pais têm uma responsabilidade comum na educação e no desenvolvimento da criança.**

A responsabilidade de educar a criança e de assegurar o seu desenvolvimento cabe primacialmente aos pais e, sendo caso disso, aos representantes legais. O interesse superior da criança deve constituir a sua preocupação fundamental.

# IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

PROGRAMA DE FORMAÇÃO TRANSVERSAL 2019  
DESENVOLVER PESSOAS

SEMINÁRIO:

## O DIREITO COMO MOTOR DA IGUALDADE

31 MAIO 2019

10H -13H

### O Direito como motor para a Igualdade

Maria do Céu da Cunha Rêgo



## OIT – CONVENÇÕES

<http://cite.gov.pt/pt/acite/documentosunivers.html>

- **Convenção n.º 45, relativa ao emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos nas minas (1935)**
- **Convenção n.º 89, respeitante ao trabalho nocturno das mulheres na indústria (revista em 1948)**
- **Convenção n.º 100, relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor (1951)**
- **Convenção n.º 102, relativa à norma mínima da segurança social (1952)**
- **Convenção n.º 103, respeitante à protecção da maternidade (revista em 1952)**
- **Convenção n.º 111, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão (1958)**
- **Convenção n.º 156, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares (1981)**
- **Convenção n.º 171, relativa ao trabalho nocturno (1990)**
- **Convenção n.º 175, sobre trabalho a tempo parcial (1994)**
- **Convenção n.º 183, sobre a protecção da maternidade (2000)**
- **Convenção n.º 189, relativa ao trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores do serviço doméstico (2011)**

## OIT

# CONVENÇÃO Nº 100 RELATIVA À IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE A MÃO-DE-OBRA MASCULINA E A MÃO-DE-OBRA FEMININA EM TRABALHO DE VALOR IGUAL

## Artigo 2.º

1. Cada Membro deverá, pelos meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração, encorajar e, na medida em que tal é compatível com os referidos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de **igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.**



## OIT

# Convenção n.º 156 da OIT Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares

## Artigo 3.º

1 - A fim de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, cada membro deve, entre os seus Objetivos de política nacional, ter em vista permitir às pessoas com responsabilidades familiares e que ocupem ou desejem ocupar um emprego que exerçam o seu direito de o ocupar ou de o obter sem serem alvo de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre as suas responsabilidades Profissionais e familiares.



## OIT Conferência Internacional do Trabalho - Junho 2009 Conclusões acordadas

***“28. A legislação e as políticas (como licença por paternidade e/ou parental pagas ) que encorajem os homens a participar nas responsabilidades do cuidado, mostraram funcionar em diversos países.***

***As responsabilidades parentais partilhadas são chave para mudar os obstáculos que advêm de estereótipos. Reajustar a divisão de trabalho em casa para uma distribuição equilibrada de tarefas tem benefícios significativos para homens e mulheres.***

# OBJETIVOS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/>



The image shows a screenshot of the United Nations Sustainable Development Goals website. At the top left is the UN logo and the text 'SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS'. To the right is a search bar with the text 'Search SDG Site' and a magnifying glass icon, and a link for 'A-Z Site Index'. Below this is a navigation menu with the following items: Home, About, Campaigns, Goals, Take Action, Partnerships, News And Media, and Learn More. The main content area features a circular graphic of the 17 goals and the heading '17 Goals to Transform Our World'. Below the heading is a paragraph: 'The Sustainable Development Goals are a call for action by all countries – poor, rich and middle-income – to promote prosperity while protecting the planet. They recognize that ending poverty must go hand-in-hand with strategies that build economic growth and address a range of social needs including education, health, social protection, and job opportunities, while tackling climate change and environmental protection.'

# OBJETIVOS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>



Search SDG Site

A-Z Site Ind

Home

About ▾

Campaigns ▾

Goals ▾

Take Action ▾

Partnerships ▾

News And Media ▾

Learn More ▾

## Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls

**5** GENDER  
EQUALITY



SDG GOALS

**1** NO  
POVERTY

**2** ZERO  
HUNGER

“A igualdade de género não é apenas um direito humano fundamental, mas a base necessária para um mundo pacífico, próspero e sustentável.”

# OBJETIVOS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÉNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES E RAPARIGAS



## ORIENTAÇÕES

- ✓ Acabar com todas as formas de **discriminação**
- ✓ Eliminar todas as formas de **violência, tráfico e exploração** contra as mulheres e meninas e **práticas nocivas** das suas liberdades e direitos
- ✓ Promover o **reconhecimento** do trabalho de assistência e doméstico não remunerado e a **responsabilidade compartilhada** na família
- ✓ Garantir a **participação plena e efetiva** das mulheres e a **igualdade de oportunidades** na vida política, económica e social
- ✓ Assegurar o acesso universal à **saúde e direitos sexuais e reprodutivos**

# OBJETIVOS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

<https://www.unescoportugal.mne.pt/pt/noticias/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel>

PORTAL DIPLOMÁTICO



COMISSÃO NACIONAL DA UNESCO  
MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS



INÍCIO A UNESCO ▾ A CNU ▾ TEMAS ▾ REDES UNESCO ▾ PRÉMIOS, CONCURSOS E BOLSAS ▾ RECURSOS ▾ NORMATIVOS

NOTÍCIAS

## Portugal e a Agenda 2030

No âmbito da implementação da Agenda 2030, Portugal trabalha para o alcance dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), dando prioridade aos objetivos:

- **Educação de Qualidade** (ODS 4) - Garantir o acesso à educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;
- **Igualdade de Género** (ODS 5) - Alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres e rapariga;
- **Indústria, Inovação e Infraestruturas** (ODS 9) - Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;
- **Redução das Desigualdades** (ODS 10) - Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países;
- **Ação Climática** (ODS 13) - Adotar medidas urgentes para combater as alterações climáticas e os seus impactos e
- **Proteção da Vida Marinha** (ODS 14) - Conservar e usar de forma sustentável os oceanos, mares e os recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável.



# CONSELHO DA EUROPA

<http://gddc.ministeriopublico.pt/faq/convencao-europeia-dos-direitos-humanos-e-seus-protocolos-facultativos?menu=direitos-humanos>

## GABINETE DOCUMENTAÇÃO E DIREITO COMPARADO Direitos Humanos



Início » [Convenção Europeia dos Direitos Humanos e seus Protocolos...](#)



[Overview](#) [Présentation](#) [Presentación](#)

### CONVENÇÃO EUROPEIA DOS DIREITOS HUMANOS E SEUS PROTOCOLOS FACULTATIVOS

Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais

Protocolo Adicional à Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais

Protocolo n.º 4 em que se Reconhecem Certos Direitos e Liberdades além dos que já figuram na Convenção e no Protocolo Adicional à Convenção

Protocolo n.º 6 à Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais Relativo à Abolição da Pena de Morte

Protocolo n.º 7 à Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais

Protocolo n.º 12 à Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais

Protocolo n.º 13 à Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais

Protocolo n.º 14 à Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais

Protocolo n.º 15 que altera a Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais

Protocolo n.º 16 à Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais

#### INSTITUCIONAL

[Quem somos](#)

[O que fazemos](#)

[Onde estamos](#)

[Atividade](#)

COOPERAÇÃO  
INTERNACIONAL

DIREITOS  
HUMANOS

RELAÇÕES

# CONSELHO DA EUROPA

## CARTA SOCIAL EUROPEIA REVISTA

### Parte I

- 1) Toda a pessoa deve ter a possibilidade de ganhar a sua vida por um trabalho livremente empreendido;
- 8) As trabalhadoras, em caso de maternidade, têm direito a uma proteção especial;
- 20) Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo;
- 27) Todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares;



# CONSELHO DA EUROPA

<https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/>



COUNCIL OF EUROPE  
CONSEIL DE L'EUROPE

## COUNCIL OF EUROPE

### Istanbul Convention

#### Action against violence against women and domestic violence

Home | Newsroom | About the Convention | About Monitoring | Country-monitoring | Events | Resources | Contact us

You are here: Democracy > Istanbul Convention



New Council of Europe methodology and tools help countries to map support services for victims of violence against women

STRASBOURG | 23/04/2019

The Council of Europe has developed a methodology and tools to draw inventories and to chart the...



SAFE FROM FEAR  
SAFE FROM VIOLENCE

Council of Europe Convention on preventing and punishing violence against women and domestic violence (Istanbul Convention)

Istanbul Convention on violence against women: Signatures and ratifications



# CONSELHO DA EUROPA CONVENÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

## Artigo 1.º - Finalidade da Convenção

I - A presente Convenção tem por finalidade:

b) Contribuir para a **eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e promover a igualdade real entre mulheres e homens**, incluindo o empoderamento das mulheres;

# CONSELHO DA EUROPA CONVENÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

## Artigo 3.º - Definições

Para efeitos da presente Convenção:

a) «**Violência contra as mulheres**» constitui uma violação dos direitos humanos e é uma forma de discriminação contra as mulheres, abrangendo **todos os atos de violência de género que resultem, ou possam resultar, em danos ou sofrimentos físicos, sexuais, psicológicos ou económicos para as mulheres, incluindo a ameaça de tais atos, a coação ou a privação arbitrária da liberdade, tanto na vida pública como na vida privada;**

# CONSELHO DA EUROPA CONVENÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

## Artigo 3.º - Definições

Para efeitos da presente Convenção:

c) «Género» refere-se aos papéis, aos comportamentos, às atividades e aos atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera serem adequados para mulheres e homens;

d) «Violência de género exercida contra as mulheres» abrange toda a violência dirigida contra a mulher por ser mulher ou que afeta desproporcionalmente as mulheres;

# CONSELHO DA EUROPA CONVENÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

## Artigo 5.º - Obrigações do Estado e diligência devida

**1. As Partes deverão abster-se de praticar qualquer ato de violência contra as mulheres e certificar-se de que as autoridades, os funcionários, os agentes e as instituições estatais e outros intervenientes que agem em nome do Estado agem em conformidade com esta obrigação.**

# CONSELHO DA EUROPA CONVENÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

## Artigo 12º – Obrigações gerais

**1. As Partes tomarão as medidas necessárias para promover as mudanças nos padrões de comportamento socioculturais das mulheres e dos homens, tendo em vista erradicar os preconceitos, os costumes, as tradições e qualquer outra prática baseados na ideia da inferioridade das mulheres ou nos papéis estereotipados das mulheres e dos homens.**

# CONSELHO DA EUROPA CONVENÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

## Artigo 12º – Obrigações gerais

**5. As Partes deverão garantir que a cultura, os costumes, a religião, a tradição ou a pretensa «honra» não sirvam de justificação para os atos de violência abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente Convenção.**



# CONSELHO DA EUROPA CONVENÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

## Artigo 15.º - Formação de profissionais

1. **As Partes deverão proporcionar aos profissionais adequados** que lidam com as vítimas ou com os perpetradores de todos os atos de violência abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente Convenção **formação adequada em matéria de** prevenção e deteção dessa violência, **igualdade entre mulheres e homens**, necessidades e direitos das vítimas, bem como quanto à forma de prevenir a vitimização secundária, ou reforçar essa mesma formação.

## CONSELHO DA EUROPA CONVENÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

### Artigo 42.º - Justificações inaceitáveis para crimes, incluindo os crimes praticados em nome de uma pretensa «honra»

**1. As Partes deverão adotar as medidas legislativas ou outras que se revelem necessárias para garantir que nos procedimentos penais iniciados em consequência da prática de qualquer um dos atos de violência abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente Convenção, a cultura, os costumes, a religião, a tradição ou a pretensa «honra» não sirvam de causa de justificação para esses atos. Isto abrange especialmente as alegações segundo as quais a vítima teria transgredido regras ou hábitos culturais, religiosos, sociais ou tradicionais de conduta apropriada.**

# CONSELHO DA EUROPA

<https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>



COUNCIL OF EUROPE

Gender Equality

Home News At a glance Gender Equality Strategy Themes Gender Equality Bodies Events Co-operation projects

You are here: Democracy > Gender Equality

## Gender Equality Strategy



### Gender Equality Strategy 2018-2023

The new Strategy, adopted on 7 March 2018, builds upon the vast legal and policy acquis of the Council of Europe as regards gender equality, as well as the achievements of the first Council of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017. It links them to both the current economic context and the political leverage within the Council of Europe, including the overarching priorities of the Organisation. The new Strategy outlines the goals and priorities of the Council of Europe on gender equality for the years 2018-2023, identifying working methods and main partners, as well as the measures required to increase the

visibility of results.



**2. A igualdade de género implica direitos iguais para mulheres e homens, raparigas e rapazes, bem como a mesma visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação em todas as esferas da vida pública e privada. Implica igualmente acesso igual a e igual distribuição de recursos entre mulheres e homens.**

**OU SEJA,  
A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE HOMENS E MULHERES  
NÃO É UMA OPÇÃO, É UMA OBRIGAÇÃO JURÍDICA**

**Mas há muito a fazer para que  
o Direito reforce a intervenção sobre o simbólico para  
a desconstrução sistemática dos papéis sociais desiguais  
induzidos pela diferença de sexo.**

# PORTUGAL + IGUAL - ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 - RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.O 61/2018, DE 21 DE MAIO -

<https://www.cig.gov.pt/documentacao-de-referencia/doc/portugal-mais-igual/>



A Estrat\u00e9gia Nacional para a Igualdade e a N\u00e3o Discrimina\u00e7\u00e3o 2018-2030 «Portugal + Igual», aprovada pelo XXI Governo Constitucional a 8 de mar\u00e7o de 2018, est\u00e1 publicada em Di\u00e1rio da Rep\u00fablica (Resolu\u00e7\u00e3o do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio).

Reconhecendo a Igualdade e a N\u00e3o Discrimina\u00e7\u00e3o como condi\u00e7\u00e3o para a constru\u00e7\u00e3o de um futuro sustent\u00e1vel para Portugal, o XXI Governo Constitucional definiu eixos e objetivos estrat\u00e9gicos at\u00e9 2030.

Esta vis\u00e3o a longo prazo \u00e9 traduzida nos seguintes tr\u00eas planos de a\u00e7\u00e3o que definem medidas e metas concretas j\u00e1 para os pr\u00f3ximos quatro anos, at\u00e9 2021:

- Plano de A\u00e7\u00e3o para a Igualdade entre Mulheres e Homens.
- Plano de A\u00e7\u00e3o para a Preven\u00e7\u00e3o e o Combate \u00e0 Viol\u00eancia Contra as Mulheres e a Viol\u00eancia Dom\u00e9stica.
- Plano de A\u00e7\u00e3o para o Combate \u00e0 Discrimina\u00e7\u00e3o em raz\u00e3o da Orienta\u00e7\u00e3o Sexual, Identidade e Express\u00e3o de G\u00e9nero, e Caracter\u00edsticas Sexuais.

 Estrat\u00e9gia Nacional para a Igualdade e a N\u00e3o Discrimina\u00e7\u00e3o 2018-2030 (ENIND)



## Estrat\u00e9gia / \u00c1reas

Estrat\u00e9gia Nacional para a Igualdade e a N\u00e3o Discrimina\u00e7\u00e3o 2018-2030 (ENIND)

Tr\u00e1fico de Seres Humanos  
RCSNU 1326



Igualdade de G\u00e9nero  
[cig.portugal2020@cig.gov.pt](http://cig.portugal2020@cig.gov.pt)

Servi\u00e7o de Informa\u00e7\u00e3o \u00e0s  
V\u00edtimas de Viol\u00eancia Dom\u00e9stica

**800 202 148**

N\u00famero verde gratuito

# Mecanismos Nacionais para Proteção da Igualdade entre Homens e Mulheres





## COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO – CITE

<http://cite.gov.pt/pt/destaques/noticia918.html>

**CITE**  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**TERÁ O NOSSO TRABALHO  
O MESMO VALOR?**

AO SERVIÇO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO E NO EMPREGO

40 ANOS

Início | Quem somos | O que fazemos | Serviços ao público | Perguntas frequentes | Instrumentos de gestão | Contactos

Recrutamento >  
Estatísticas  
Legislação  
Jurisprudência  
Documentos estratégicos  
Parcerias CITE  
Parcerias prévias  
Elementos obrigatórios  
Horário flexível >  
Tempo parcial >  
Publicações CITE

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras  
Direitos e deveres das entidades empregadoras  
Obrigações das entidades empregadoras  
Proteção na parentalidade

CITE distinguida com o World Family Awards 2019 no Dia Internacional da Família

#cite40anospelaigualdade

MULHERES, HOMENS E USOS DO TEMPO - O CONTRIBUTO DA CITE

VEJA AQUI A REFLEXÃO SOBRE O TEMA

# CONCLUINDO

## **IGUALDADE DE GÉNERO OU IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES ONU – CEDAW: RG Nº 28, § 22**

**O princípio da igualdade entre mulheres e homens ou da igualdade de género compreende o entendimento de que todos os seres humanos, qualquer que seja o seu sexo, são livres de fazer valer as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer escolhas sem limitações impostas por estereótipos, por concepções rígidas de papéis sociais para homens e mulheres e por preconceitos.**

## UNIÃO EUROPEIA

Resolução do Conselho e dos ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar

**(2) O princípio da igualdade entre homens e mulheres implica a indispensabilidade de compensar**

**a desvantagem das mulheres** no que se refere às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e

a **desvantagem dos homens** no que se refere às condições de participação na vida familiar,

**decorrentes de práticas sociais que ainda pressupõem o trabalho não remunerado emergente dos cuidados à família como uma responsabilidade principal das mulheres, e o trabalho remunerado inerente à vida económica como uma responsabilidade principal dos homens.**

# IGUALDADE DE GÉNERO OU IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES CONSELHO DA EUROPA ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2018-2023

*A igualdade de género significa a igual visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação quer das mulheres quer dos homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada.*

*Também significa o igual acesso aos recursos e a igual distribuição destes entre mulheres e homens.*

*Significa ainda aceitar e valorizar de igual modo as diferenças de mulheres e homens e os vários papéis que desempenham na sociedade.*



# IGUALDADE DE GÉNERO OU IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES CONSELHO DA EUROPA ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2018-2023

*A igualdade de género visa modificar as estruturas sociais que contribuem para manter as relações desiguais de poder entre mulheres e homens.*

*A realização deste objetivo é essencial para a proteção dos direitos humanos, o funcionamento da democracia, o respeito pelo Estado de direito, o crescimento económico e a competitividade.*



**MUITO OBRIGADA**

## RECURSOS

### Recomendações Gerais do Comité CEDAW

<http://gddc.ministeriopublico.pt/perguntas-frequentes/comite-para-eliminacao-da-discriminacao-contra-mulheres?menu=direitos-humanos>

### Recomendações Gerais do Comité CEDAW – tradução não oficial em Português

<https://plataformamulheres.org.pt/projectos/cedaw4all/recomendacoes-gerais/>