



cieg

CENTRO
INTERDISCIPLINAR
DE ESTUDOS DE
GÉNERO
ISCSP-ULISBOA



Igualdade de Género e Não Discriminação

Anália Torres
Coordenadora do CIEG
Professora Catedrática ISCSP/ Universidade de Lisboa

**APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO
EM IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**
(Assinatura do Protocolo de Colaboração entre a CIG e o INA)

13 de Fevereiro de 2019
Teatro Thalia

Introdução

1. Promover a IG, uma tarefa de toda a sociedade.
2. Grandes avanços e transformações sociais na sociedade portuguesa.
3. Persistência da desigualdade. A igualdade é um bem para todas e todos.
4. Em que se fundamenta a desigualdade de género?



Igualdade de Género

- Terreno de grandes mudanças históricas e sociais no espaço de uma ou duas gerações em Portugal e noutras sociedades.
- Condições históricas, sociais, científicas e culturais na base destas grandes transformações.
- Posições que suscitam debates acalorados porque envolvem questões de poder e de recursos, mas também, posições racionais e conscientes, emoções e dimensões inconscientes;

Tudo começa na infância, mas nada é definitivo.

Igualdade de género e não discriminação porquê, para quê?

Promover a Igualdade de género é uma tarefa do Estado inscrita na **Constituição da República**. Que importância tem esta inscrição?

Promover e não apenas combater. O Estado tem de garantir através das suas instituições (Ministérios, CIG, CITE, poder local) o cumprimento destas tarefas. E desenvolver ações para concretizar a promoção da IG. Dos direitos à ação.

Que consequências? Tarefa que nos envolve a todos e todas e é independente dos governos, está para além deles.

Importância da **formação** para conhecer melhor um fenómeno complexo, multifacetado e com várias dimensões – estrutural, institucional, simbólica e emocional.

Reconhecimento da importância, para não agir porque é suposto.

Questões de enquadramento.

As relações de género desenvolvem-se em diferentes contextos e variam:

1) de sociedade para sociedade;

2) com o tempo histórico;

3) com os **momentos do ciclo de vida**;

4) dentro da mesma sociedade, no mesmo tempo histórico e no mesmo momento do ciclo de vida com **classe social, etnia, orientação sexual, idade**, etc.;

5) os significados atribuídos ao género são reproduzidos pela socialização, mas também atravessam as **instituições** e organizações onde as **normas de género** predominam e a partir das quais os indivíduos são avaliados e julgados (**sistemas de punições e recompensas**), ex. empresas e organizações, escolas, instituições universitárias, forças armadas, partidos políticos, etc.;

Diferença entre uma mulher portuguesa de hoje ou de há quarenta anos e de uma mulher da Arábia saudita não está na biologia....

Flashes do passado!

Em 2018 passaram 70 anos da
publicação do livro:

As mulheres do meu país.

Ao lado Maria Lamas





“Por esta fotogra a avalia-se melhor a violência do serviço de transporte das vagonetas carregadas de carvão (...). Este esforço repete-se dezenas de vezes por dia, sempre igual, sempre esmagador. Causa espanto a resistência das mulheres que o realizam, sem qualquer ajuda, unicamente à custa dos seus músculos retezados e doridos.”

As Mulheres do Meu País, pág. 375

Foto de Maria Lamas



Mulheres da gafanha da Nazaré

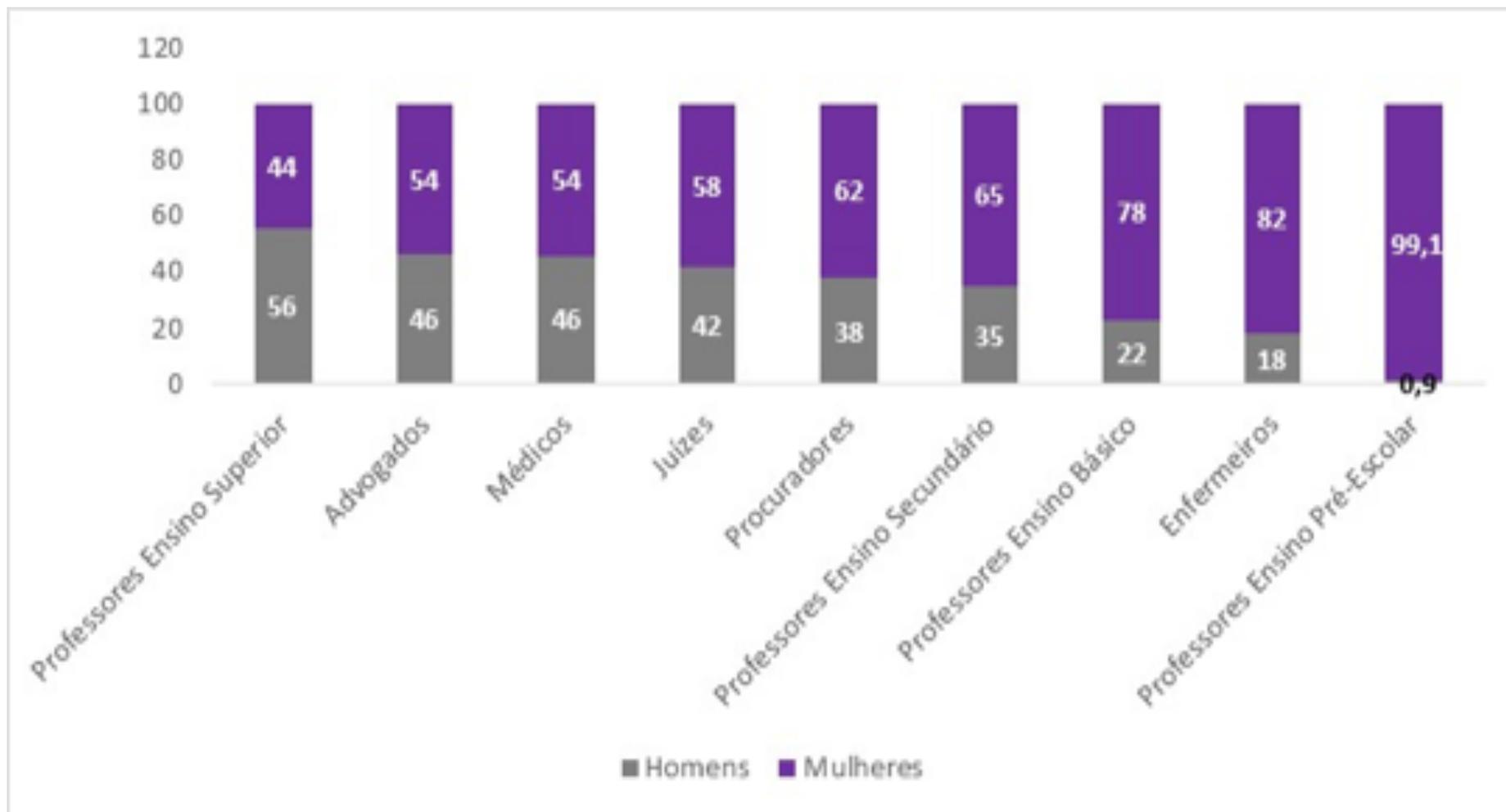
Nos últimos 40 anos...

- Transformações profundas na sociedade portuguesa: crescimento das classes médias, urbanização, desruralização;
- Investimento público na educação – evolução vertiginosa – especialmente das mulheres - a partir de patamares muito baixo; PT o país da UE com maior diferença em termos intergeracionais); mas ainda valores de níveis de ensino abaixo dos da média da UE.
- Revolução contraceptiva – dissociação entre sexo e procriação; sec. XXI mas também PMA (procriação sem sexo).
- Mais mudanças nos indicadores (casamento católico, nascimentos fora do casamento, divórcio e casamento) nos últimos 18 anos (de 2000 a 2018) do que em 30 (entre 1970 e 2000).

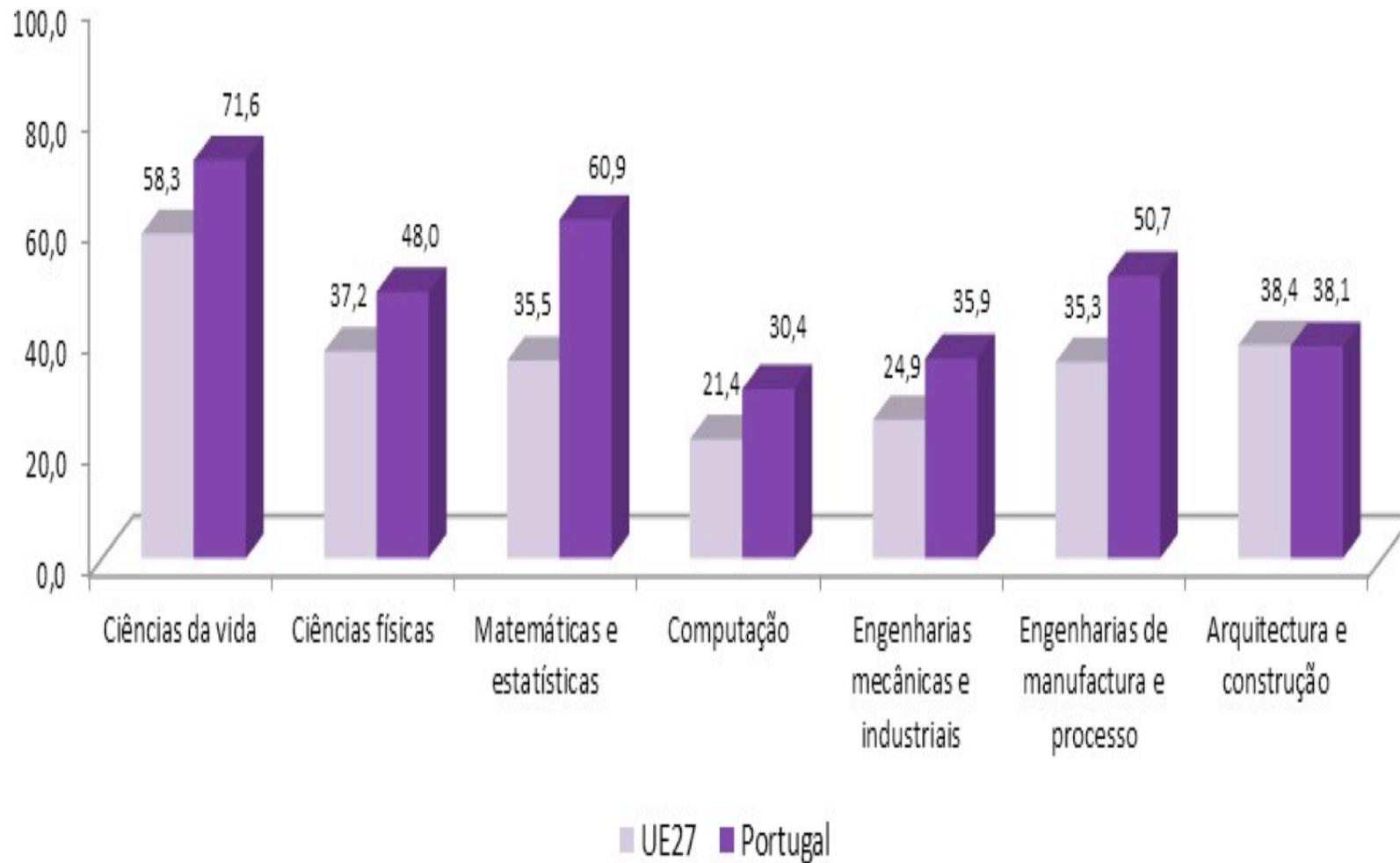
- Chegamos ao século XXI com vidas de homens e de mulheres muito mais parecidas;
- Mas ainda uma sociedade socialmente muito desigual: mais diferenças intrasexos de intersexos;
- Importantes mudanças no plano legislativo. Progressiva consciência sobre IG – importância das instituições internacionais, convenções, UE.
- Protagonismo feminino. **Visibilidades e invisibilidades.** As mulheres em lugares a que não se estava “habitado” (F.A., desporto, futebol, ciência, matemáticas, TV).
- O que revelam estes protagonismos femininos? As mulheres agarram as oportunidades (diferentes) quando as têm. Estas transformações mostram os limites das explicações biologistas; mostram a construção social da diferença que gera a desigualdade. Condicionamentos biológicos inultrapassáveis, histórias mal contadas...
- Estas mudanças têm efeitos positivos na vida de homens e de mulheres e nas relações de género.

- Exemplos positivos dos protagonismos femininos em Portugal

Distribuição em % de profissionais das áreas da justiça, saúde e ensino, por sexo, Portugal, 2015



Mulheres licenciadas nas áreas das ciências e engenharias, em Portugal e na União Europeia a 27, 2012

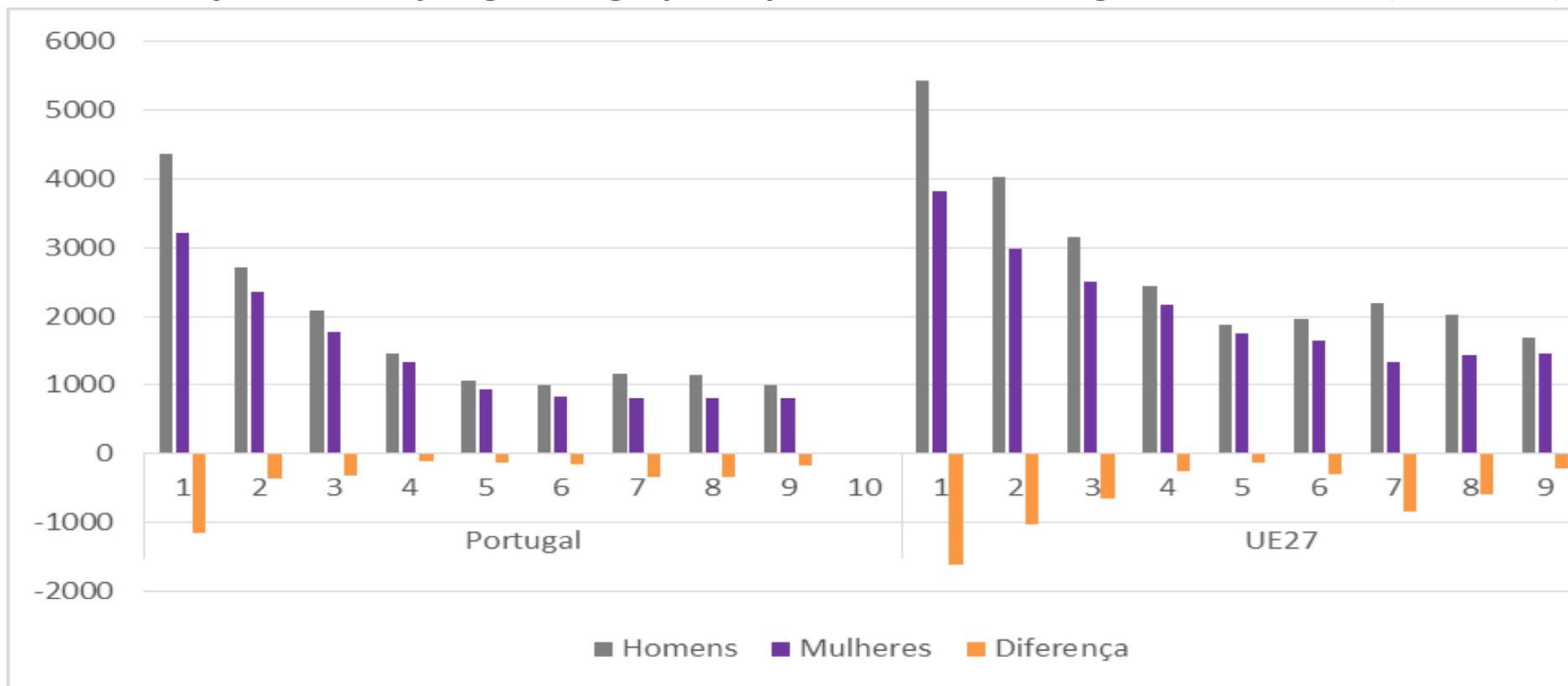


Mas há desigualdades transversais

Mulheres ganham expressivamente menos do que os homens em TODOS os grandes grupos de profissões em Portugal e em toda a Europa. Em Portugal:

- Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as **1.161€ (1)**.
- Especialistas das atividades intelectuais e científicas **358€ (2)**
- Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices **340€ (7)**
- Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem **334€ (8)**.

Remuneração mensal, por grande grupo de profissão, em Portugal e UE 27, 2014 (€ em PPC)



Diferenças salariais (em euros PPC) por sexo e idade, Portugal e UE27

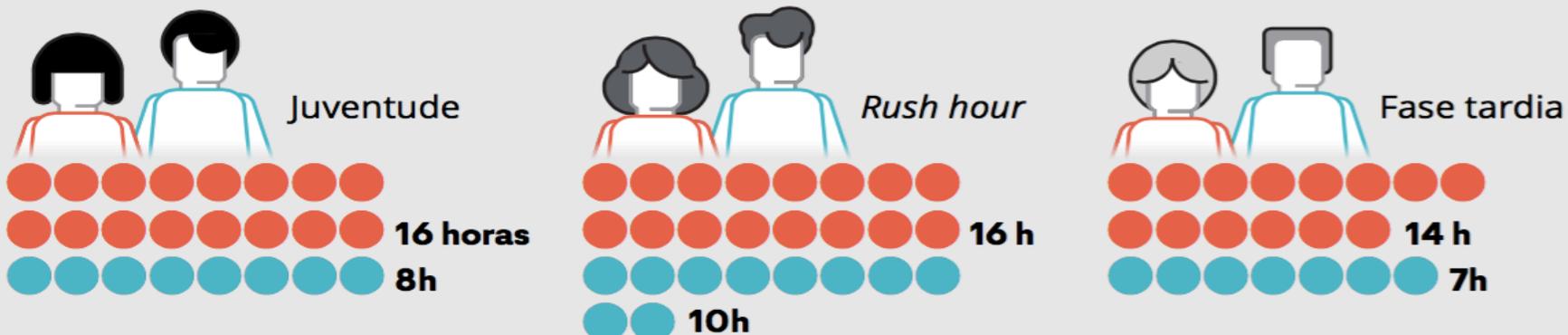
	Portugal				UE27			
	15-29 anos	30-49 anos	50-59 anos	Mais de 60 anos	15-29 anos	30-49 anos	50-59 anos	Mais de 60 anos
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as	-82	-586	-1 406	-1 993	-372	-1 233	-2 200	-1 832
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	-142	-417	-215	-167	-264	-1 058	-1 510	-1 112
Técnicos/as e profissões de nível intermédio	-3	-255	-456	-317	-214	-647	-880	-769
Pessoal administrativo	-20	-124	-217	-59	-71	-315	-467	-344
Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as	-38	-168	-318	-144	-36	-243	-215	68
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta	:	-118	:	:	-66	-323	-494	-366
Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices	-164	-364	-399	-349	-526	-955	-957	-753
Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	-217	-353	-363	-204	-407	-636	-632	-299
Trabalhadores/as não qualificados/as	-111	-203	-248	-119	-7	-313	-372	-178

Mulheres ganham expressivamente menos do que os homens em TODOS os grandes grupos de profissões em Portugal e em toda a Europa.

Feminização do trabalho não pago ao longo da vida

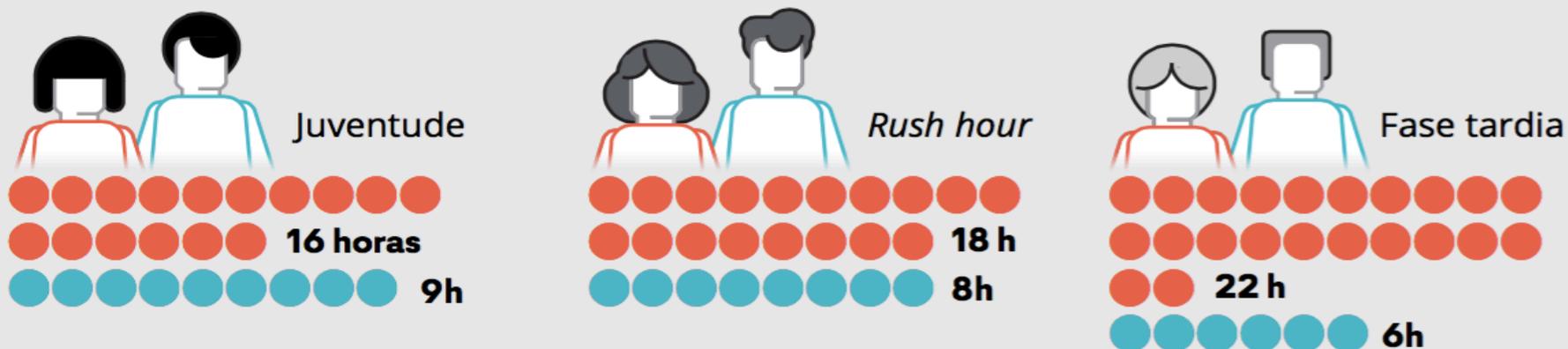
Quem cuida da família

Média de horas semanais, por sexo e idade, em Portugal, 2014

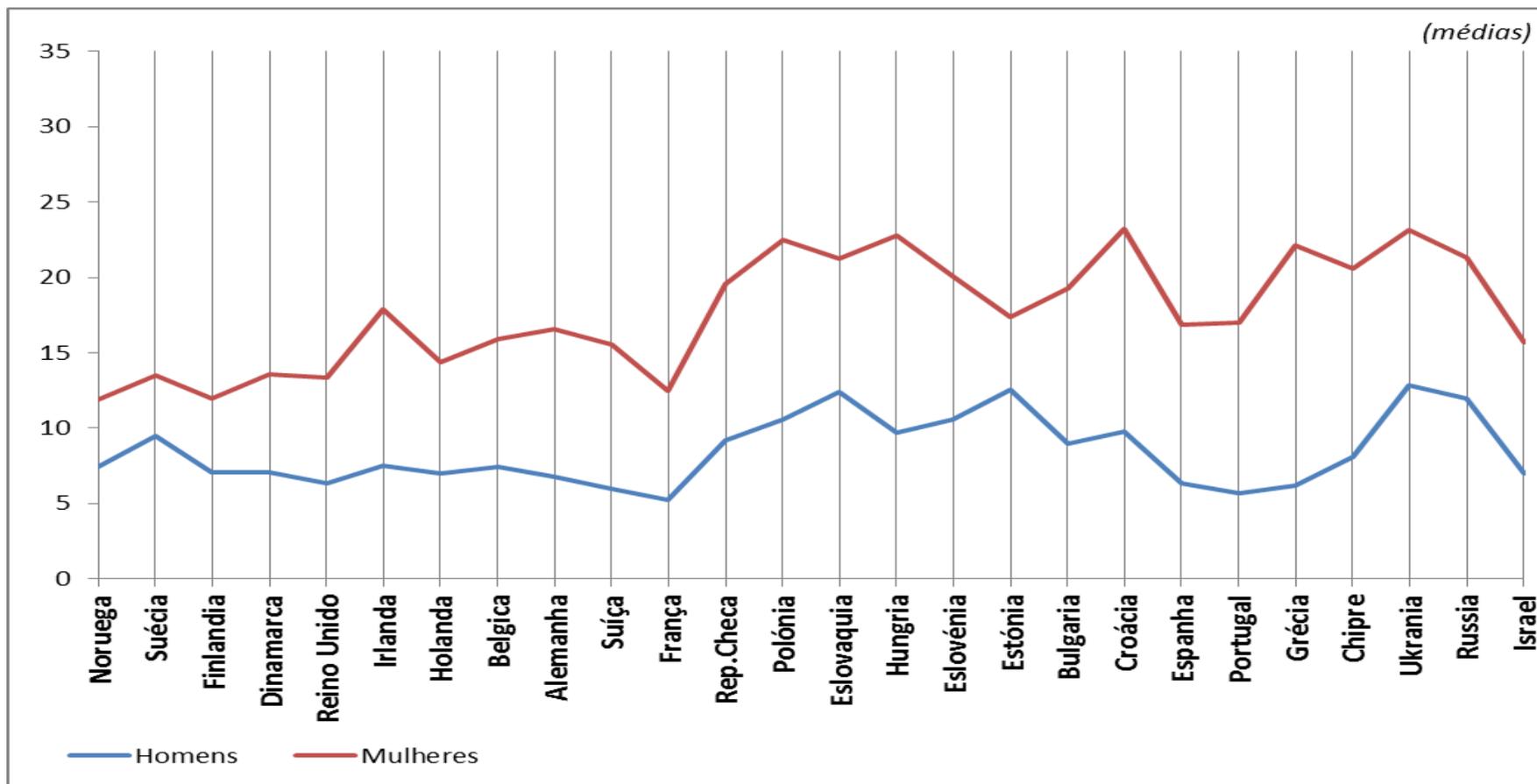


Cuidar da casa

Média de horas semanais, por sexo e idade, em Portugal, 2014



Horas gastas por semana (pessoalmente) a fazer tarefas domésticas, por pessoas que estavam a trabalhar



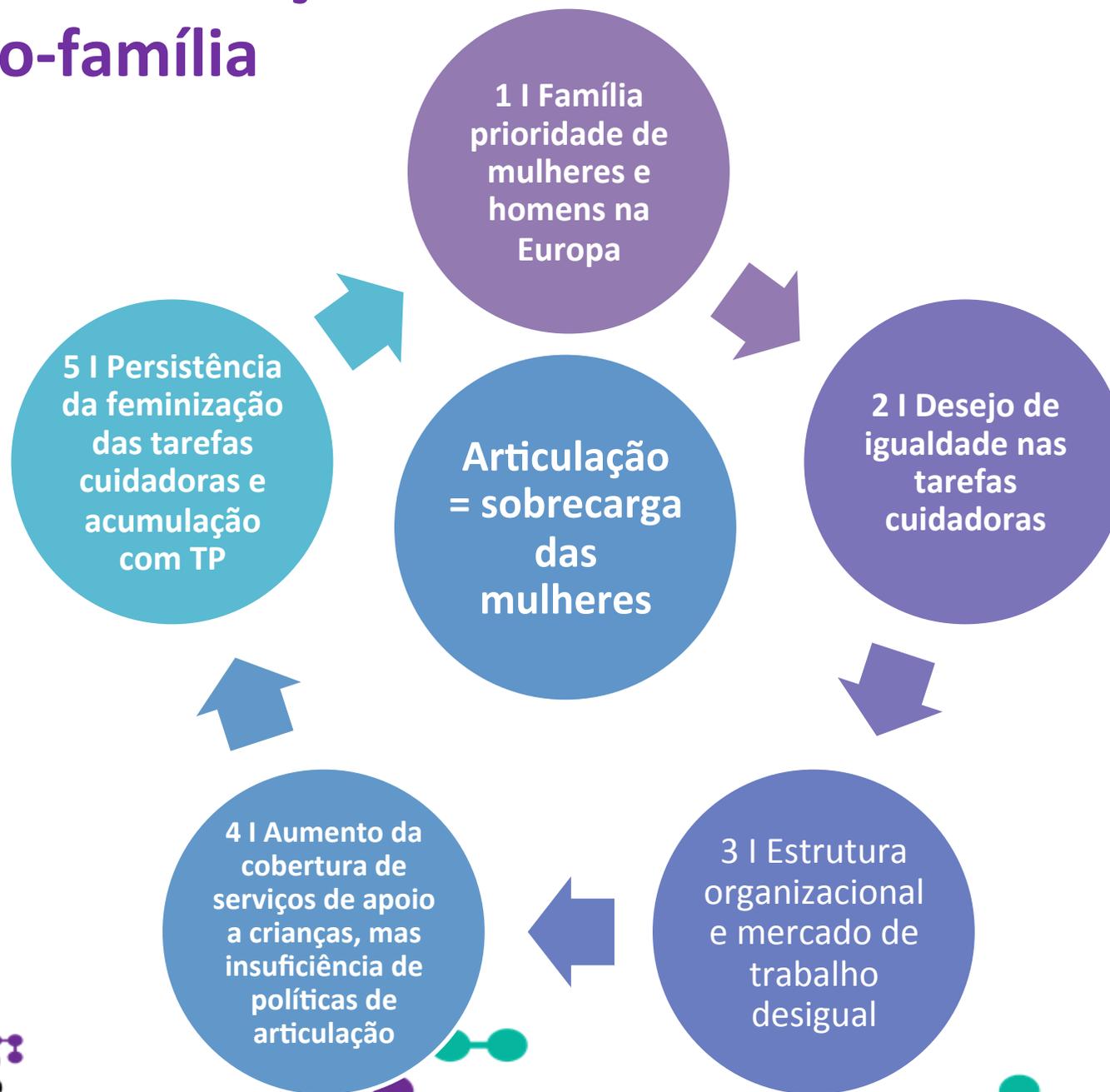
ESS (round 5) 2010

Em todos os países europeus, as mulheres dedicam mais horas por semana a tarefas domésticas do que homens. Porém, a diferença aumenta nos países do sul e do leste da Europa.

- Esta distribuição desigual explica-se por: **segregação horizontal**, profissões maioritariamente ocupadas pelas mulheres são as mais mal pagas; **segregação vertical** (ocupam menos cargos de direção); e fazem menos horas extraordinárias, têm menos bónus ou prémios de produtividade porque lhes são atribuídas as responsabilidades principais pela família.
- **Segregação transversal e *bias inconsciente*** – homens e mulheres no recrutamento profissional perante CVs iguais (com nomes diferentes) escolhem o do homem.
- **Também aqui ciclo vicioso**: entram em desvantagem no MT, ocupam-se mais das tarefas familiares, não progridem, ganham menos, sacrificam-se mais no plano profissional. Problemas também de participação cidadã: sobreocupação, maior distância da política e de outras formas de participação cívica.



Família e articulação trabalho-família



Porquê?

A relação entre o lugar no público e no privado jogam papel importante;

- **Desvalorização** da esfera **reprodutiva** face à esfera **produtiva**;
- Segregação vertical (lugares de direção e poder), horizontal (ocupações menos bem remunerados) **na esfera produtiva**.
- Desvalorização a partir da qual se geram desigualdades e assimetrias de poder;
- Constrangimentos de género – **estruturais e simbólicos** para ambos os sexos - embora a posição masculina seja de supremacia, porque o produtivo é valorizado face ao cuidar. Mulheres trabalhadoras com família, homens trabalhadores “livres”.
- Mensagens diferentes a homens e a mulheres – para eles o que é um homem “adequado” hoje? O que é uma mulher “adequada”? Continua-se a prolongar perspetivas do passado aplicando-as ao presente com realidades vividas bem diferentes.
- Dimensões conscientes, mas também inconscientes porque nos foram e vão sendo sendo transmitidas muitas vezes de forma subtil e indireta.

- Necessidade de se estudar a especificidade destes processos de desigualdade nos diferentes sectores, perceber as diferentes situações e de que modo é que a IG pode ser melhor entendida.
- Ex. Sector público (professores/as, saúde, administração pública, forças armadas) e sector privado;
- Resistências e problemas específicos. Percepção do mundo e formação de opinião a partir da minha “janela”.
- Violência como caso limite da dominação masculina.

- A Igualdade de Género é, fundamentalmente, uma questão de direitos humanos.
- Mas também se tem demonstrado que a IG tem efeitos positivos no crescimento económico tanto para a Europa como para Portugal (um aumento que pode ir de PIB de 4% e para outros chegar aos 10% *Economic Benefits of Gender Equality in the EU* (EIGE, 2018).
- Atinge-se pela redução conjunta das disparidades em cinco aspetos:
 - 1. Na educação superior (nas STEM) – para PT menos (estamos melhor do que a maioria dos países)
 - 2. No mercado de trabalho (precariedade, tempo parcial).
 - 3. Nos salários
 - 4. Aumento da taxa de fertilidade – políticas específicas de IG podem beneficiar o aumento da fertilidade
 - Efeitos combinados das 4 (em especial de 1 a 3 com impacto na 4).

- Estabeleceu-se como meta na EU a maior participação feminina no MT, também com o **objectivo de sustentabilidade dos sistemas de segurança social**.
- Este crescimento foi efetivo (PT atingiu a meta) mas o facto de as mulheres acumularem as responsabilidades de trabalho pago e não pago, implica sobrecarga e tem efeitos negativos a vários níveis.
- Políticas de IG têm de ser acompanhadas **de medidas diretas de combate a estas desigualdades**: promovendo a repartição igualitárias das responsabilidades familiares, o aumento dos salários, sobretudo dos mais baixos, apoios para os cuidados aos familiares ascendentes e descendentes.

Notas conclusivas

- Apesar das grandes mudanças no campo da igualdade de género persistem assimetrias e desigualdades que constitui tarefa de todos nós combater.
- As mulheres avançaram para os domínios que antes eram “coutada” masculina, embora aí encontrem também obstáculos, mas os homens não fizeram o mesmo (os mundos “delas” são desvalorizados).
- Mas a igualdade de género não é uma questão de mulheres, mas sim de homens e mulheres. Porque ambos beneficiam de partilha e de parceria. A partilha das responsabilidades familiares e financeiras (nestas as mulheres partilham do que os homens).
- É fundamental conhecer estas realidades de forma mais aprofundada para poder combater estereótipos.

Há vários modelos de masculinidade e de feminilidade.

- Mas num certo tipo de modelo dominante os **homens expõe-se a situações de risco e de afirmação da sua masculinidade** que põem a sua segurança em causa, e são muitas vezes constrangidos a desempenhar esses papéis.
- O preço a pagar por uma situação **de supremacia e dominação, é a tendência para desvalorizar** uma dimensão importante da vida (**emoções, o cuidar**); ou dificuldades **em lidar com a perda e o conflito**, como se revela nas situações de violência brutal que alguns exercem sobre as mulheres e crianças.
- É desde a infância que uma cultura de cooperação, e não de oposição e de supremacia de um sexo sobre o outro, se pode cultivar.

- Todos – homens e mulheres - temos uma dimensão cuidadora, protetora – associada ao estereótipo feminino – e outra afirmativa, projetiva, centrada em objetivos – associada ao estereótipo masculino.
- Estudos na área da gestão das organizações mostram que as boas lideranças combinam as duas dimensões.
- A exploração dessas duas dimensões é fundamental para construir sociedades menos desiguais, mais justas e coesas, mais igualitárias.

- Obrigada pela vossa atenção!