

**Conferência final do Projeto
“Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal - 2015”**

Hotel Tivoli Oriente, Lisboa

Conclusões e Recomendações

Maria do Céu da Cunha Rêgo

28 de junho de 2016

Sumário

1 – Introdução

2 – Contexto

2.1 - A relevância da medição dos usos do tempo de homens e mulheres para a concretização da igualdade de género nos instrumentos de Direito internacional, no Direito da União Europeia e nos compromissos políticos que vinculam o Estado Português

2.2 - A situação em Portugal

3 – Conferência final do Projeto “Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal - 2015” – Conclusões e Recomendações

*

“Há que repensar a relação entre produção (trabalho) e reprodução social (cuidado) (...) Só quando colocarmos o cuidado no coração da sociedade em vez de um mero auxiliar da produção e desenvolvermos quadros legais para apoiar o cuidado, começaremos a enfrentar as injustiças globais de género nos nossos dias.”¹

¹ Ann Stewart, Comunicação ao Colóquio Internacional: “Direito(s) e Desigualdades”, organizado pelo Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, em 24 de Abril de 2012.

1 – Introdução

O estudo periódico comparado dos usos do tempo de homens e mulheres, que foi objeto de impulso assinável pela OCDE no início dos anos 90², ao evidenciar que o trabalho de apoio à vida familiar sobrecarrega as mulheres de forma desproporcionada impedindo a concretização da igualdade de género tanto na esfera pública como na privada, é hoje considerado o pressuposto crítico, o indicador transformativo do desenho integrado das políticas públicas que tenham por objetivo a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Daí que se tenha procurado contextualizar as Conclusões da Conferência Final do Projeto “Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal - 2015” no âmbito do direito aplicável, dos compromissos políticos que vinculam Portugal, da doutrina das organizações internacionais sobre a matéria e da situação portuguesa e, assim, apresentar um conjunto de recomendações de política pública que respondam à necessidade de intervenções coerentes para a eliminação dos estereótipos de género que continuam a sufocar a nossa liberdade, a impedir o desenvolvimento sustentável e a alimentar a persistência do medo de mudança estrutural na organização social, que nos vai mantendo inconscientemente dóceis mas assumidamente indiferentes, para sossego de quem, de direito, mas sobretudo de facto, manda neste mundo.

² Designadamente, OCDE, *Conduire le changement structurel: le rôle des femmes*, Paris, 1991.

2 – Contexto

2. 1 – A relevância da medição dos usos do tempo de homens e mulheres para a concretização da igualdade de género nos instrumentos de Direito internacional, no Direito da União Europeia e nos compromissos políticos que vinculam o Estado Português

O direito internacional da igualdade entre homens e mulheres e a doutrina das organizações internacionais sobre a matéria são unânimes a concluir que a igualdade na esfera pública – atividade profissional, participação incluindo a de topo no processo de decisão económica, cívica e política – só é possível com a igualdade na esfera privada – trabalho de cuidado de dependentes e tarefas domésticas. Um dos indicadores mais relevantes deste equilíbrio é o tempo dedicado por mulheres e homens às atividades de cada uma destas esferas, tendo permanentemente em conta que o trabalho na esfera pública é, em princípio, remunerado e o da esfera privada não o é, pelo que a assimetria na distribuição condiciona não apenas oportunidades mas rendimentos e poderes.

Assim, **conhecer a duração do tempo que mulheres e homens usam nas atividades centrais das suas vidas é determinante para informar as políticas públicas que tenham como objetivo a promoção da igualdade entre homens e mulheres, traduzida na eliminação dos estereótipos que “determinam” papéis sociais desiguais, com predomínio dos homens no espaço público e das mulheres no espaço privado. Políticas a cuja prossecução Portugal se encontra juridicamente vinculado e politicamente comprometido.**

Para comodidade de consulta, transcrevem-se extratos considerados relevantes dos textos que vinculam e comprometem o nosso País, bem como da doutrina das Organizações Internacionais e da União Europeia sobre a matéria.

a) No âmbito da ONU:

i) Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) - Preâmbulo e artigos 5º alínea a), 11º nº 2 e 16º nº 1 alínea d):

Tomando em consideração... a importância social da maternidade e do papel de ambos os pais na família e na educação das crianças, e conscientes de que o papel das mulheres na procriação não deve ser uma causa de discriminação, mas de que a educação das crianças exige a partilha das responsabilidades entre os homens, as mulheres e da sociedade no seu conjunto;

Conscientes de que é necessária uma mudança no papel tradicional dos homens, tal como no papel das mulheres na família e na sociedade, se se quer alcançar uma real igualdade dos homens e das mulheres;

(...)

Os Estados Partes

(...)

Artigo 5º alínea a)

tomam todas as medidas apropriadas para 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;

(...)

Artigo 11º nº 2

... comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas 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.

(...)

Artigo 16º nº 1 alínea d)

... asseguram, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos e as mesmas responsabilidades enquanto pais, seja qual for o estado civil, para as questões relativas aos seus filhos; em todos os casos, o interesse das crianças será a consideração primordial.

ii) Comité de aplicação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (Comité CEDAW):

Em todas as sociedades, as mulheres - que, tradicionalmente, têm desempenhado a sua atividade na esfera privada ou doméstica – têm visto essas atividades serem tratadas como inferiores. Como essas atividades não têm preço para a sobrevivência da sociedade, não pode haver justificação para se lhes aplicarem normas e costumes diversos e discriminatórios... (que) impedem as mulheres de dispor de acesso igual aos recursos e de gozar de igual estatuto na família e na sociedade. Mesmo quando existe igualdade na lei, todas as sociedades consagram papéis diversos a homens e a mulheres, sendo os destas considerados inferiores. Assim, estão a ser violados os princípios da justiça e da igualdade expressos particularmente (...) no artigo 16º da Convenção, mas também nos artigos 2º, 5º e 24º.³

Os Estados parte devem assegurar através da respetiva legislação que ambos os progenitores, independentemente do seu estado civil e do facto de viverem ou não com os filhos, repartam iguais direitos e responsabilidades relativamente aos seus filhos.⁴

As responsabilidades que as mulheres têm para cuidar e sustentar os filhos afetam o seu direito de acesso à educação, ao emprego e a outras atividades relacionadas com o seu desenvolvimento pessoal, e também impõem às mulheres cargas desiguais de trabalho.⁵

O Comité CEDAW recomenda aos Estados parte:

(a) que encorajem e apoiem investigação e estudos experimentais para se medirem e valorizarem as atividades domésticas não remuneradas das mulheres; por exemplo, através da realização de inquéritos aos usos do tempo como parte dos seus inquéritos aos agregados familiares através da

³ Recomendação Geral nº 21, sobre igualdade no casamento e nas relações familiares, §11.

⁴ Recomendação Geral nº 21, §20.

⁵ Recomendação Geral nº 21, §21.

recolha de estatísticas desagregadas por sexo sobre o tempo gasto em atividades quer no agregado familiar, quer no mercado de trabalho;

- (b) tomem, em conformidade com as disposições da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (...), medidas para quantificar e ter em conta no produto interno bruto o trabalho doméstico não remunerado das mulheres;**
- (c) incluam, nos relatórios que apresentam por força do artigo 18º da Convenção, indicações sobre a investigação e os estudos experimentais desenvolvidos para medir e avaliar o trabalho doméstico não remunerado, bem como sobre os progressos realizados para a incorporação do trabalho doméstico não remunerado das mulheres nas contas nacionais.⁶**

Os fatores mais significativos que, em todas as nações, inibem a capacidade das mulheres para participar na vida pública foram o quadro cultural de valores e as crenças religiosas, a falta de serviços e a falta de participação dos homens na partilha das tarefas associadas à organização da casa e ao cuidado e desenvolvimento das crianças.⁷

A posição das mulheres não vai ser melhorada enquanto as causas subjacentes da discriminação contra as mulheres, e da sua desigualdade, não forem tratadas de forma eficaz. As vidas das mulheres e dos homens devem ser consideradas de forma contextualizada, e devem ser adotadas medidas no sentido de uma transformação real de oportunidades, instituições e sistemas para que estes não continuem baseados em paradigmas masculinos de poder e de padrões de vida historicamente determinados.⁸

O princípio da igualdade entre homens e mulheres, ou igualdade de género, pressupõe o conceito de que todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres para desenvolver as suas competências, prosseguir as respetivas carreiras profissionais e fazer escolhas sem as limitações impostas pelos estereótipos, rígidos papéis de género e preconceitos.⁹

iii) Plataforma de Ação de Pequim:

As mulheres continuam a realizar a maior parte do trabalho não remunerado, doméstico e na comunidade, tal como cuidar das crianças e dos idosos, preparar alimentos para a família, proteger o ambiente e prestar assistência voluntária às pessoas e aos grupos vulneráveis e desfavorecidos. Este trabalho não chega a ser medido em termos quantitativos e não é valorizado nas contas nacionais. A contribuição das mulheres para o desenvolvimento é seriamente subestimada e, por conseguinte, o seu reconhecimento social é limitado. A plena visibilidade do tipo, do alcance e da distribuição deste trabalho não remunerado, também contribuirá para uma melhor partilha das responsabilidades.¹⁰

⁶ Recomendação Geral nº 17, sobre medida e quantificação das atividades domésticas não remuneradas executadas pelas mulheres e seu reconhecimento no produto nacional bruto.

⁷ Recomendação Geral nº 23, sobre Vida Pública e Política, §10.

⁸ Recomendação Geral nº 25, sobre o artigo 4º nº 1 da CEDAW - medidas especiais temporárias, §10.

⁹ Recomendação Geral nº 28, sobre as obrigações fundamentais dos Estados partes decorrentes do artigo 2º da CEDAW, §22.

¹⁰ Plataforma de Ação de Pequim § 156.

Medidas a adotar pelos Governos

***Modificar as políticas de emprego a fim de facilitar a reestruturação dos modelos de organização do trabalho, de modo a promover a partilha das responsabilidades familiares;*¹¹**

***Assegurar às mulheres e aos homens oportunidades de gozarem licenças parentais com garantia da conservação dos direitos laborais e de usufruírem dos benefícios inerentes à maternidade e à paternidade, através de legislação, incentivos ou estímulos; promover a partilha igualitária das responsabilidades familiares pelos homens e pelas mulheres, inclusive, através de legislação adequada, incentivos e/ou estímulos apropriados, e promover também a possibilidade, para as trabalhadoras de amamentar;*¹²**

***Examinar um conjunto de políticas e de programas, incluindo legislação sobre segurança social e regimes fiscais, em conformidade com as prioridades e as políticas nacionais, a fim de determinar como promover a igualdade de homens e mulheres e a flexibilidade no modo como as pessoas repartem o seu tempo entre educação e formação, trabalho remunerado, responsabilidades familiares, atividades voluntárias e outras formas de trabalho socialmente útil, o descanso e os tempos livres e disso colham benefícios.*¹³**

iv) Iniciativas e Ações Futuras para Implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim - 2000 (Pequim + 5):

***(...), a persistência de estereótipos sexistas conduziu a um baixo estatuto dos trabalhadores masculinos enquanto pais e a um insuficiente encorajamento dos homens para que compatibilizem as responsabilidades profissionais e familiares. ... A combinação do trabalho remunerado e do trabalho na família, em casa e na comunidade acarreta uma carga desproporcionada para as mulheres, porque não há ainda uma partilha razoável das tarefas e responsabilidades assumidas pelos homens. Assim, continuam a ser as mulheres que realizam a maior parte do trabalho não remunerado.*¹⁴**

***É também essencial que haja uma participação equilibrada de mulheres e homens no trabalho remunerado e não remunerado. Por outro lado, o não reconhecimento e medição em termos quantitativos do trabalho não remunerado das mulheres, que geralmente não é considerado nas contas nacionais, tem como consequência que a contribuição das mulheres para o desenvolvimento económico e social, na sua totalidade, seja subestimada e subavaliada. Enquanto a partilha de tarefas e responsabilidades com os homens for desajustada, a combinação de trabalho remunerado e de prestação de cuidados conduzirá a uma sobrecarga de trabalho desproporcionada para as mulheres em comparação com os homens.*¹⁵**

¹¹ Plataforma de Ação de Pequim § 165 m).

¹² Plataforma de Ação de Pequim § 179 c).

¹³ Plataforma de Ação de Pequim § 179 f).

¹⁴ Pequim + 5, §21.

¹⁵ Pequim + 5,47.

Para se alcançar uma partilha equilibrada nas esferas pública e privada, deverá ser dada às mulheres e aos homens a possibilidade de conciliar e partilhar igualmente as responsabilidades profissionais e as responsabilidades familiares.¹⁶

Outras medidas a adotar a nível nacional,

Pelos Governos, sector privado, organizações não governamentais e outros agentes da sociedade civil:¹⁷

a) (...) desenvolver ações para abolir as atitudes estereotipadas em relação à igualdade entre homens e mulheres no trabalho, prestando atenção, designadamente, à insuficiente partilha pelos homens das responsabilidades familiares;

b) Promover programas que encorajem os homens a partilhar, em igualdade com as mulheres as responsabilidades domésticas e o cuidado dos filhos;

c) Desenvolver ou reforçar políticas e programas (que) deverão também promover a partilha de responsabilidades entre o pai e a mãe, mulheres e homens e a sociedade no seu todo;

d) Conceber, implementar e promover campanhas para sensibilizar a opinião pública e outros agentes relevantes para a partilha igualitária das responsabilidades profissionais e familiares entre mulheres e homens;

j) Desenvolver políticas e implementar programas, particularmente para homens e rapazes, no sentido da mudança de atitudes e comportamentos estereotipados do ponto de vista dos papéis e responsabilidades de mulheres e homens, com o fim de promover a igualdade e género e atitudes e comportamentos positivos.

v) Comissão do Estatuto das Mulheres – CSW - Conclusões Acordadas da 48ª Sessão – O papel dos homens e rapazes na promoção da igualdade de género – 2004:

A Comissão insta os governos (e outras entidades relevantes) a:

f) Encorajar a criação e implementação de programas, a todos os níveis, para acelerar a mudança sócio cultural no sentido da igualdade de género, de forma a mudar perceções e atitudes prejudiciais sobre os papéis femininos e masculinos, de modo a atingir uma participação total e igual das mulheres e dos homens na sociedade.¹⁸

vi) Resolução da Comissão sobre o Estatuto das Mulheres - CSW O empoderamento económico das mulheres – 54ª Sessão – 2010:

A Comissão sobre o Estatuto das Mulheres,

Preocupada com o facto de o empoderamento económico das mulheres ser limitado pelas desigualdades de género e pelas disparidades na partilha de poder económico, pela distribuição desigual de trabalho não remunerado entre as mulheres e os homens...;

Reconhecendo que a integração completa na economia formal, em particular, na decisão económica, significa alterar a atual divisão de trabalho com base no género em estruturas económicas novas em que as mulheres e os homens gozem de igual tratamento, pagamento e poder, incluindo a partilha de trabalho pago e não pago;

¹⁶ Pequim + 5, §60.

¹⁷ Pequim + 5, §82.

¹⁸ CSW, 2004, §5.

14. Exorta os Estados e/ou, conforme seja adequado, as entidades relevantes do sistema das Nações Unidas, as organizações internacionais ou regionais, no âmbito dos respetivos mandatos, bem como a sociedade civil, o sector privado, as organizações de empregadores, os sindicatos, os media e outros atores relevantes, para tomarem as seguintes ações:

d) Adotar e desenvolver medidas efetivas para promover e proteger os direitos das mulheres trabalhadoras..., agir para remover os obstáculos estruturais e legais bem como as atitudes e comportamentos estereotipados, visando... a insuficiente partilha das responsabilidades familiares por parte dos homens;

e) Desenvolver políticas e programas que promovam também a responsabilidade partilhada dos pais, homens e mulheres, e da sociedade como um todo;

f) Tomar e encorajar medidas para sensibilizar a opinião pública e outros atores relevantes sobre a igual partilha do emprego e das responsabilidades familiares entre mulheres e homens, enfatizando a igual responsabilidade dos homens no que respeita ao trabalho doméstico.

vii) Segundo a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género, UNWomen, justiça de género implica acabar com as desigualdades entre mulheres e homens que são produzidas e reproduzidas pela família, pela comunidade, pelo mercado e pelo Estado¹⁹.

viii) Conclusões Acordadas na Comissão do Estatuto da Mulher –55ª Sessão – 2011 A Comissão sobre o Estatuto das Mulheres, reconhece que homens e mulheres continuam a enfrentar estereótipos de género, bem como desafios e obstáculos para a mudança de atitudes discriminatórias, e sublinha que desafios e obstáculos persistem na implementação de instrumentos internacionais e nas normas para enfrentar a desigualdade entre homens e mulheres.²⁰

A Comissão insta os governos (e outras entidades relevantes) a:

Apoiar a transição da educação ao pleno emprego e trabalho digno

(...)²¹

gg) (...) promover medidas que reconciliem o cuidado e a vida profissional e sublinhem as iguais responsabilidades dos homens face ao trabalho doméstico;

hh) (...) assegurar que as políticas e programas promovem a responsabilidade partilhada de pai e mãe, bem como da sociedade como um todo;

ix) Conclusões Acordadas na Comissão do Estatuto da Mulher - 58ª sessão - 2014

Desafios e concretizações na implementação dos ODM para mulheres e raparigas:

A Comissão insta os governos (e outras entidades relevantes) a:

Realizar o gozo integral de todos os direitos humanos das mulheres e das raparigas

(gg) Reconhecer que o cuidado é uma função social crítica e por isso enfatiza a necessidade de valorizar, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidado não

¹⁹ UNIFEM, part of UN Women, *Gender Justice: Key to Achieving the Millennium Development Goals*, 2010

<http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Media/Publications/en/UNIFEMMDGBrief2010.pdf>

²⁰ CSW, 2011, §14.

²¹ CSW, 2011, §22.

*remunerado dando prioridade a políticas de proteção social, incluindo serviços sociais acessíveis e comportáveis, incluindo serviços de cuidados a crianças, pessoas com deficiências, pessoas idosas, ... e todas as outras que necessitam de cuidados; ... políticas de emprego, incluindo políticas amigas da família com licenças por maternidade e por paternidade e respetivos benefícios... que promovam a igual partilha de responsabilidades e tarefas entre homens e mulheres no que respeita a cuidado e trabalho doméstico para reduzir a carga de trabalho doméstico das mulheres e raparigas e para mudar as atitudes que reforçam a divisão de trabalho baseada no género;*²²

x) Comissão Estatuto da Mulher - Declaração Política – Março 2015:

Nós, os Ministros e representantes dos Governos,

6. Comprometemo-nos a empreender novas ações concretas para assegurar a completa, efetiva e acelerada implementação da Declaração de Pequim e da Plataforma de Ação e dos documentos resultantes da vigésima terceira sessão da Assembleia Geral, incluindo através ... da transformação das normas discriminatórias e dos estereótipos e da promoção de normas sociais e de práticas que reconheçam o papel positivo e a contribuição das mulheres e que eliminem a discriminação contra as mulheres e as raparigas;

11. Reconhecemos a importância do compromisso integral dos homens e rapazes para se alcançar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres e raparigas, e comprometemo-nos a tomar medidas para que os homens e rapazes se envolvam integralmente no esforço de atingir a completa, efetiva e acelerada implementação da Declaração de Pequim e da Plataforma de Ação;

xi) Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Objetivo 5: Attingir a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas²³.

Uma das metas deste objetivo é a de

Reconhecer e valorizar o trabalho não pago de cuidado e doméstico através da provisão de serviços públicos, de infraestruturas e de políticas de proteção social, e da promoção de responsabilidade partilhada no âmbito do agregado familiar e da família, conforme nacionalmente apropriado.

xii) Conclusões Acordadas na Comissão sobre o Estatuto da Mulher – 60ª sessão - 2016 – O Empoderamento das Mulheres em conexão com o Desenvolvimento Sustentável:

11. A Comissão também reconhece que a concretização da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável requer a completa integração das mulheres na economia formal, incluindo através da sua efetiva participação e igualdade de oportunidades no que respeita a liderança em todos os níveis do processo de decisão na vida política, económica e pública, e através da mudança da atual divisão de trabalho com base no género, de modo a assegurar que o trabalho não pago, de cuidado e doméstico, é igualmente partilhado e reconhecido, reduzido e redistribuído.

²² CSW, 2014, §42.

²³ <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

22. A Comissão reconhece a importância do envolvimento integral dos homens e dos rapazes como agentes e beneficiários da mudança na concretização da igualdade de género e do empoderamento das mulheres e das raparigas, e como aliados na eliminação de todas as formas de discriminação e de violência contra as mulheres e as raparigas, bem como na completa, efetiva e rápida implementação da Declaração e da Plataforma de Ação de Pequim, bem como na implementação da Agenda 2030 que responda à igualdade de género.

23. A Comissão, a fim de continuar a trabalhar pela completa, efetiva e rápida implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, o que contribuirá de modo crucial para a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, insta os Governos a todos os níveis, e, como adequado (...), todas as outras entidades relevantes, conforme aplicável, para desenvolverem as seguintes ações:

Reforçar os quadros normativos, legais e políticos

g) Tomem todas as medidas apropriadas para reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho não pago de cuidado (...), e para promover a igual partilha de responsabilidades entre mulheres e homens;

s) Desenhem e implementem políticas nacionais apropriadas a todos os níveis cujo objetivo seja a transformação das atitudes sociais discriminatórias e dos estereótipos de género e a promoção da igualdade de género e do empoderamento de todas as mulheres e raparigas;

t) Envolvam completamente homens e rapazes, incluindo líderes comunitários, como parceiros e aliados estratégicos para atingir a igualdade de género e o empoderamento das mulheres e raparigas e a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres e raparigas, quer na esfera pública quer na esfera privada; desenhem e implementem políticas e programas nacionais que se dirijam ao papel e à responsabilidade dos homens e dos rapazes e que visem assegurar a igual partilha de responsabilidades entre mulheres e homens no cuidado e no trabalho doméstico, que – com o objetivo de as eliminar – transformem as normas sociais que desculpabilizam a violência contra as mulheres e raparigas, bem como as atitudes e normas sociais pelas quais as mulheres e as raparigas são olhadas como subordinadas aos homens e rapazes, designadamente através da compreensão e da remoção das causas geradoras da desigualdade de género, tais como as relações de poder desiguais, as normas sociais, as práticas e os estereótipos que perpetuam a discriminação contra as mulheres e as raparigas; e que os envolvam no esforço de promoção e concretização da igualdade de género e do empoderamento das mulheres e raparigas, para benefício das mulheres e dos homens, e das raparigas e dos rapazes;

Reforçar a liderança das mulheres e a participação integral e igual das mulheres no processo de decisão em todas as áreas do desenvolvimento sustentável

ii) Encorajem os Estados a reconhecer que a partilha do trabalho e das responsabilidades parentais entre as mulheres e os homens para promover o aumento da participação das mulheres na vida pública, e a tomar as medidas apropriadas para o atingir este objetivo, incluindo medidas para conciliar a vida familiar, privada e profissional;

Reforçar a recolha de dados desagregada por sexo, bem como os processos de seguimento e revisão

mm) Desenvolver e melhorar normas e metodologias a nível nacional e internacional para fazer avançar a recolha, a análise e a disseminação de estatísticas desagregadas por sexo, designadamente sobre pobreza, distribuição do rendimento nos agregados familiares, trabalho de cuidado não pago, acesso das mulheres ao controlo e propriedade de ativos e recursos produtivos, à participação em todos os níveis do processo de decisão, e à violência contra as mulheres, para medir o progresso das mulheres e das raparigas relativamente ao desenvolvimento sustentável no contexto da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável;

xiii) Relatório comemorativo dos 20 anos da Plataforma de ação de Pequim: ONU – UNWOMEN “O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016: Transformando Economias, Realizando Direitos”, Abril – 2015:

Em todas as regiões as mulheres trabalham mais do que os homens: em média, elas gastam mais tempo, quase duas vezes e meia, do que os homens em trabalho não pago - doméstico e de cuidado - e, se se combinar trabalho pago e não pago, as mulheres em quase todos os países trabalham em cada dia mais horas do que os homens.

Independentemente dos crescentes níveis de educação das mulheres, os estereótipos de género em casa e nos mercados de trabalho continuam a estruturar os tipos de trabalho que mulheres e homens realizam, as condições em que trabalham e as suas recompensas laborais. (...) As responsabilidades permanentes e pesadas das mulheres pelo trabalho não pago doméstico e de cuidado limitam os tipos de trabalho que elas podem aceitar, o que aprofunda o reforço da sua desvantagem socio económica.

Os estereótipos de género reforçam as normas da desigualdade de género, tais como a continuada desvalorização do ‘trabalho de mulheres’ ou a crença de que as mulheres e os homens devem estar confinados a papéis sociais limitados e segregados.

Mais amplamente, as normas sociais em geral assumem que as mulheres assumirão a primeira responsabilidade pelas tarefas domésticas e cuidado das crianças pequenas e outros membros da família. Isto limita a sua participação no mercado de trabalho em comparação com os homens ou confina-as a empregos de baixa qualidade e baixa remuneração e a vidas de subsistência que podem ser ‘conciliadas’ com trabalho não pago, embora frequentemente à custa das próprias mulheres. O poder das normas sociais é tal que as mulheres por vezes não reclamam os seus direitos legais devido à pressão exercida sobre elas para se conformarem com as expectativas da sociedade.

Os estereótipos de género também formatam o modo como mulheres e homens afetam o seu tempo entre trabalho pago e trabalho não pago doméstico ou de cuidado, bem como entre trabalho e lazer. Os estereótipos que definem o cuidar como a quintessência feminina (e maternal) parecem ser muito mais difíceis de desalojar do que os relativos ao sustento, anteriormente vistos como um domínio masculino.

Um número crescente de mulheres está a adotar o que geralmente se considera como estilos de vida e padrões de trabalho masculinos envolvendo-se mais intensamente no mercado de trabalho. Os homens, no entanto, não estão na mesma proporção a assumir maiores responsabilidades no que respeita a trabalho não pago doméstico ou de cuidado, habitualmente visto como 'feminino'.

Descrito como 'um processo de desumanização, degradação, desacreditação e desvalorização de pessoas em certos grupos da população', o estigma é uma arma que os poderosos empregam para definir o que é 'normal' ou 'aceitável', como meio de defender a sua posição em relação a um grupo subordinado. O estigma e até a violência são muitas vezes usados para impor estereótipos e normas sociais sobre o comportamento 'apropriado' das mulheres e dos homens.

O trabalho não pago doméstico e de cuidado, que é crítico para a reprodução da força de trabalho, permanece um enorme constrangimento na capacidade de as mulheres se envolverem no trabalho pago. Em todas as regiões, as mulheres continuam a responsabilizar-se pela parte de leão do trabalho não pago doméstico e de cuidado: na maioria dos países, quando trabalho pago e não pago e não pago são combinados, as mulheres trabalham mais horas do que os homens. Esta é uma questão particularmente candente para as mulheres em agregados familiares de baixo rendimento com poucas opções para cuidados acessíveis e de boa qualidade prestados a crianças.

As opções de emprego das mulheres são grandemente limitadas pelas expectativas sociais que as sobrecarregam com uma responsabilidade desproporcionada no que respeita ao trabalho não pago doméstico e de cuidado. Sem apoio adequado, elas podem 'escolher' trabalho informal ou a tempo parcial suscetível de ser combinado com aquelas responsabilidades não pagas. As instituições e as práticas do mercado de trabalho também canalizam as mulheres para uma gama estreita de ocupações segregadas pelo género nos níveis mais baixos da hierarquia do emprego, conduzindo a assimetrias nos ganhos baseados no género. E porque tipicamente as mulheres ganham menos do que os seus parceiros homens, as decisões em casa tendem a reforçar uma divisão de trabalho em que os homens se 'especializam' em trabalho pago, enquanto as mulheres se 'especializam' em tratar da casa.

Através de todas as economias e culturas, as mulheres e as raparigas realizam a maior parte do trabalho não pago doméstico e de cuidado. Globalmente, as mulheres realizam estes trabalhos 2 vezes e meia mais dos que os homens, com largas disparidades de género no que respeita ao tempo passado a cozinhar, a limpar e a cuidar dos membros da família. (...)

As medidas de austeridade adotadas na sequência da crise financeira ainda aprofundaram mais a carga de trabalho não pago doméstico e de cuidado, particularmente para as mulheres pobres que muitas vezes são as mais dependentes de serviços públicos.

xiv) Relatório de Desenvolvimento Humano²⁴ de 1995²⁵:

²⁴ Os Relatórios do Desenvolvimento são anuais e da responsabilidade do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, PNUD. Tiveram início em 1990 e estão disponíveis em

No ano da IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, que teve lugar em Pequim em 1995, o Relatório de Desenvolvimento Humano fez a sua capa com figura demonstrativa de que, **de todo o trabalho produzido no mundo, os homens realizavam três quartos do trabalho pago e as mulheres dois terços do trabalho não pago.**

xv) Relatório de Desenvolvimento Humano 2015 - O Trabalho como Motor do Desenvolvimento Humano – lançado em dezembro último - ²⁶: **Tanto o trabalho remunerado como o não remunerado contribuem para a realização do potencial humano.**

Nos dois domínios de trabalho, as funções de homens e mulheres são geralmente muito diferentes, refletindo contextos, normas e valores sociais locais, bem como percepções, atitudes e papéis historicamente atribuídos em função do género. Esta situação conduz a oportunidades e resultados acentuadamente diferentes em termos de desenvolvimento humano. Por exemplo, o tempo total que as mulheres gastam a trabalhar tende a ultrapassar o dos homens: uma análise de inquéritos sobre a utilização do tempo representando 69 por cento da população adulta a nível mundial mostra que as mulheres representam 52 por cento do número total de horas de trabalho e os homens representam 48 por cento. Dos 59 por cento do trabalho remunerado, realizado na sua maior parte fora de casa, a quota-parte dos homens é quase o dobro da das mulheres — 38 por cento contra 21 por cento. Acontece o contrário quando se trata de trabalho não remunerado, que na sua maior parte é realizado em casa e engloba uma variedade de responsabilidades no que respeita à prestação de cuidados: em 41 por cento do trabalho não remunerado, as mulheres trabalham três vezes mais do que os homens — 31 por cento contra 10 por cento.

Estes números representam apenas uma dimensão dos desequilíbrios que persistem a muitos níveis. O Relatório do Desenvolvimento Humano de 1995 constatou que as mulheres trabalham mais horas do que os homens. Os dados então disponíveis apontavam para desigualdades de género na representação ao nível da tomada de decisões nos setores privado e público e na participação na força de trabalho e na escolarização. Uma comparação com dados atuais revela que se verifica a nível global uma mudança perceptível - muda no sentido da igualdade em todas estas frentes, embora com ritmos diferentes: a taxa de participação na força de trabalho, uma medida que nos permite conhecer as percentagens relativas aos já empregados ou ativamente à procura de emprego, alterou-se apenas ligeiramente, enquanto os avanços conseguidos no sentido da paridade na representação ao nível da tomada de decisões foram muito mais pronunciados, fornecendo uma indicação sobre as áreas em que as limitações podem estar mais enraizadas.

Com efeito, embora as mulheres trabalhem mais horas do que os homens, a sua participação relativamente limitada na força de trabalho é sintomática da partilha desequilibrada das responsabilidades no domínio da prestação de

<http://hdr.undp.org/en/global-reports>. Existem em língua portuguesa a partir de 2000 e estão disponíveis em http://www.pnud.org.br/hdr/Relatorios-Desenvolvimento-Humano-Globais.aspx?indiceAccordion=2&li=li_RDHGlobais#2000.

²⁵ <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-1995>

²⁶ http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_report_pt.pdf

cuidados e das expectativas que contribuem para delimitar as escolhas. O alargamento das oportunidades, escolhas e liberdades das mulheres pressupõe, por um lado, uma variedade de medidas que eliminem os obstáculos à sua participação plena e igual na esfera do trabalho remunerado; e, por outro, o reconhecimento, a redução e a redistribuição da sobrecarga dos cuidados que suportam de forma desproporcionada.

Esta situação geral tem vindo a mudar em muitas regiões, embora lentamente, acompanhando a mudança de atitudes e normas. É maior o número de mulheres com níveis de educação mais elevados e, num ambiente de trabalho globalizado com muitas tecnologias novas, estão a abrir-se oportunidades para as mulheres ativas no mundo do trabalho. A representação das mulheres em parlamentos, em cargos de topo nos governos e em cargos de topo na administração de empresas aumentou em todo o mundo: O teto de vidro não se partiu, mas começam a aparecer algumas brechas. Simultaneamente, verificam-se também alguns avanços no sentido de uma partilha mais equitativa da carga do trabalho de prestação de cuidados não remunerado entre homens e mulheres. Contudo, o ritmo destas mudanças é lento e ainda há muito por fazer.²⁷

A licença obrigatória para o pai evita que “a criação dos filhos (seja) vista como trabalho da mãe”.²⁸

xvi) A última estatística global das Nações Unidas sobre a situação das mulheres (2015)²⁹, continua a evidenciar que, **em todas as regiões do mundo, no conjunto de trabalho pago e não pago, as mulheres trabalham mais do que os homens** – em media, mais 30 minutos por dia nos países desenvolvidos e mais 50 nos países em desenvolvimento. **No que se refere ao trabalho doméstico, as mulheres trabalham por dia mais 2 horas nos países desenvolvidos e mais 3 horas e 10 minutos nos países em desenvolvimento.**

b) no âmbito da OIT:

i) Convenção nº 156 sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

Artigo 6º

As autoridades e organismos competentes de cada país devem tomar medidas apropriadas para promover uma informação e uma educação que suscitem no público não só uma melhor compreensão do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos e dos problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como também uma corrente de opinião favorável à solução desses problemas.

²⁷ Pp. 119-120.

²⁸ P. 137.

²⁹ UN, *The World's Women 2015 – Trends and Statistics*.

<http://unstats.un.org/unsd/gender/chapter4/chapter4.html>

ii) Conferência Internacional do Trabalho – Junho 2006 - Juan Somavia, o Director-Geral da OIT³⁰:

“Importa (...) estar ciente de que a chamada produtividade económica é, na realidade, indiretamente subsidiada pela produtividade social do trabalho não remunerado”.

iii) 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.

iv) XIX Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, em 2013, redefiniu “atividades de trabalho” tendo o conceito passado a incluir o trabalho não pago de apoio à vida familiar.

v) Relatório “Maternidade e Paternidade no Trabalho: a lei e a prática no mundo”, 2014

O desempenho de um papel mais ativo nas tarefas do cuidado por parte dos homens quando são pais é provavelmente um dos mais significativos desenvolvimentos sociais do Séc. XXI.³¹

O desenho e a combinação de políticas trabalho-família têm um enorme potencial de transformação das relações de género quando fazem da concretização da igualdade de género no trabalho e em casa um objetivo explícito.³²

A licença por paternidade não é uma solução “tamanho único” para promover a igual partilha das responsabilidades familiares e, como a maioria dos países ainda oferece para esta licença apenas poucos dias, não é provável que esta política sozinha seja suficiente para fazer a diferença na transformação dos papéis tradicionais de género (Nações Unidas, 2011). No entanto, ao consagrarem um direito legal à licença por paternidade na legislação nacional, os governos, os trabalhadores, os empregadores e as sociedades como um todo afirmam publicamente que valorizam o trabalho de cuidado quer das mulheres quer dos homens, o que é um passo crucial no avanço da igualdade de género quer no trabalho quer em casa.³³

vi) Relatório: As mulheres e o futuro do trabalho - Pequim + 20 e mais além (As mulheres) asseguram um nível desproporcionado de trabalho não pago de cuidado.

³⁰ Relatório do Diretor Geral: “Mudar o paradigma no mundo do trabalho” - Conferência Internacional do Trabalho, 2006.

³¹ Introduction Key messages, P. 1.

³² Conclusions, P. 117.

³³ P. 60.

Os assuntos relativos ao cuidado têm que ser abordados se se pretende progredir.

Alterar a situação demográfica e os papéis de género implicará a necessidade de soluções para o trabalho de cuidado se verdadeiramente se pretende que as mulheres tenham igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. (...)

A Plataforma de Ação de Pequim evidencia as limitações que uma partilha desigual de trabalho não pago coloca no acesso das mulheres ao emprego remunerado. Devido aos papéis de género estereotipados, as mulheres continuam a suportar o peso das tarefas da casa e das responsabilidades familiares, que muitas vezes as excluem completamente do emprego remunerado, ou que as confinam a postos a tempo parcial, que tipicamente não são tão bem pagos.

Estas questões são tão pertinentes hoje, como o eram há 20 anos. Por exemplo, na União Europeia (UE), as mulheres gastam em média 26 horas por semana em atividades de cuidado e da casa, enquanto os homens gastam 9.

A “dupla tarefa” das mulheres trabalhadoras não pode ser ignorada por mais tempo tanto mais que as populações de todos os países estão a envelhecer e as pessoas vivem mais tempo. A prestação de cuidados a pessoas doentes, incluindo com doenças crónicas ou com deficiências também necessita de ser considerada. Assim sendo, a economia do cuidado tem um enorme potencial de geração de emprego nos próximos anos.

Redesenhar as políticas e prioridades de proteção social como benefícios universais será uma maneira de prevenir e de mitigar os choques económicos e de saúde relativamente a quem mais precisa.

Globalmente, uma melhor proteção da maternidade e da paternidade, organizações de trabalho flexíveis, partilha das responsabilidades familiares e cuidados acessíveis para as crianças constituem parte da solução, e tem havido alguns progressos nos últimos 20 anos. Em 1994, 38% dos países objeto de pesquisa ofereciam pelo menos 14 semanas de licença por maternidade. Em 2013, verificou-se um aumento para 51%. Também crescentemente os Estados estão a reconhecer as responsabilidades de cuidado dos homens. Em 1994, 28% dos países objeto de pesquisa ofereciam alguma forma de licença por paternidade. Até 2013 este número aumentou para 47%.

vii) Relatório “O Trabalho das Mulheres, Tendências 2016”

A licença obrigatória para o pai promove “efeitos positivos no que se refere à igualdade de género em casa, que está na base da igualdade de género no trabalho”.³⁴

c) No âmbito da OCDE,

i) As estimativas baseadas nos inquéritos aos usos do tempo elaboradas com os últimos dados disponíveis de 26 Estados membros da organização³⁵ revelam que:

³⁴ P. 84/5.

³⁵ <http://www.oecd.org/gender/data/time-spent-in-unpaid-paid-and-total-work-by-sex.htm> .

- a) no conjunto do trabalho pago e não pago, a média da OCDE corresponde a um maior período de trabalho por parte das mulheres - 487,0 minutos - do que por parte dos homens - 466,1 minutos;
- b) no trabalho não pago, às mulheres corresponde um período de trabalho diário de 271,7 minutos, enquanto para os homens a duração deste tipo de trabalho corresponde a 137,6 minutos por dia.

ii) Recomendação do Conselho sobre Igualdade de Género na Educação, no Emprego e no Empreendedorismo – 2013:

B. Promover políticas amigas da família e condições de trabalho habilitem os pais e as mães a equilibrar as respetivas horas de trabalho e responsabilidades familiares e que facilitem uma maior participação das mulheres no emprego, quer no sector privado, quer no público, através das seguintes medidas:

3. Assegurar a mães e pais trabalhadores licenças de maternidade e de paternidade pagas e com proteção do emprego;

4. Encorajar os pais trabalhadores a aproveitar a licença disponível para cuidados, por exemplo, reservando parte do período da licença parental para o uso exclusivo e não transferível dos pais;

5. ...sensibilizar para a persistência de estereótipos de género para encorajar a igual partilha do trabalho pago e não pago (responsabilidades do agregado familiar) entre homens e mulheres;

iii) Referência no Relatório do Desenvolvimento Humano de 2015³⁶:

Em 2008, a OCDE publicou estimativas sobre a produção doméstica em 27 países com base numa abordagem de custo de substituição, a qual revelou que o valor da produção doméstica como percentagem do PIB varia consideravelmente de país para país. Situa-se acima dos 35 por cento em vários países geralmente considerados ricos – Austrália, Nova Zelândia e Japão - e abaixo dos 20 por cento no México e na Coreia, países com um PIB inferior.

Uma maior aceitação destas avaliações pode ajudar a orientar as políticas nacionais. Por exemplo, nos países em desenvolvimento, as mulheres despendem uma quantidade significativa de tempo a atender às necessidades básicas da família, e o acesso aos serviços de água potável e de energia moderna melhoraria de forma importante a sua produtividade. Contudo, as estimativas do retorno dos investimentos públicos não têm, normalmente, em consideração esse trabalho fora do mercado. Se tal acontecesse, a forma de afetação dos recursos e a prioridade atribuída aos projetos a implementar poderia mudar.

iv) – Licença parental: Onde estão os homens-pais? O gozo da licença parental pelos homens está a subir mas ainda lentamente – Policy Brief – março 2016

A licença obrigatória para o pai “... reduz a discriminação contra as mulheres no local de trabalho, particularmente no que se refere à contratação”.

d) No âmbito do Conselho da Europa

³⁶ P. 130.

i) Convenção do Conselho da Europa 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.

ii) Recomendação do Conselho de Ministros Rec (2003) 3 sobre a participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública:

2. Adotem medidas administrativas para que a linguagem reflita uma partilha equilibrada de poder entre mulheres e homens;

8. Adotem medidas legislativas apropriadas e/ou medidas administrativas para apoiar os representantes eleitos na conciliação das suas responsabilidades familiares e públicas e, em especial, encorajem os parlamentos e as autoridades regionais e locais a assegurar que os seus horários e métodos de trabalho permitam aos representantes eleitos dos dois sexos conciliar o seu trabalho e a sua vida familiar;

iii) Recomendação (2007) – 17 sobre as normas e mecanismos para a igualdade de género:

22. As mulheres e os homens são iguais em dignidade e em direitos em todas as esferas, incluindo a vida privada e familiar. A importância social da maternidade e da paternidade tal como o papel dos dois progenitores na educação das crianças devem ser tidos em conta para garantir que os direitos das pessoas, tanto mulheres como homens, são plena e igualmente respeitados. O governo deveria promover a partilha igual das tarefas inerentes às responsabilidades familiares e garantir que estas responsabilidades familiares não fossem uma fonte de discriminação.

29. A assimetria entre o tempo consagrado pelas mulheres e o consagrado pelos homens ao trabalho remunerado e não remunerado, devida aos papéis de género estereotipados, à partilha desigual das responsabilidades familiares e à insuficiência dos serviços de cuidados, bem como à persistência de uma segregação de género no mercado de trabalho explicam em grande parte esta situação, na qual os governos devem intervir.

34. Os estereótipos e a divisão marcada dos papéis de género influenciam os modelos sociais que tendem a atribuir às mulheres a responsabilidade da vida familiar e privada (domínios de trabalho não remunerado) e aos homens a da esfera pública e do trabalho profissional (domínios do trabalho remunerado). Esta divisão conduz a perpetuar a partilha desigual das responsabilidades familiares e domésticas, que é uma das maiores razões quer da discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, quer da sua participação social e política limitada.

36. Os elementos que indicam a vontade política dos Estados e o seu compromisso com a igualdade entre as mulheres e os homens nesta matéria, são, nomeadamente, os seguintes:

iii. A adoção/existência e a aplicação de uma legislação sobre a proteção da maternidade e da paternidade que inclua disposições sobre a licença por maternidade paga e a licença por paternidade paga, a licença parental paga e igualmente acessível ao pai e à mãe, e a licença por paternidade paga e não transferível, bem como medidas específicas igualmente destinadas às mulheres e aos homens ativos, para lhes permitir assumir as responsabilidades familiares, incluindo os cuidados a crianças doentes ou com deficiências ou às pessoas a cargo;

iv) Recomendação 1413 da Assembleia Parlamentar sobre representação paritária na vida política – 1999:

3. Muitos fatores trabalham contra a melhor representação das mulheres na vida pública. As práticas culturais que perpetuam estereótipos e preconceitos, enviesando a educação política e cívica, e as tradicionais responsabilidades da esfera privada constituem outros tantos obstáculos à entrada de mais mulheres na vida política.

v) Estratégia para a Igualdade de Género 2014-2017:

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. Significa também o igual acesso a e a igual distribuição de recursos entre mulheres e homens.

Ainda que haja progressos visíveis (...), persistem assimetrias de género em muitas áreas, mantendo os homens nos seus papéis tradicionais e limitando as oportunidades das mulheres na afirmação dos seus direitos fundamentais e da sua capacidade de agência (entendida esta como a capacidade de cada pessoa realizar escolhas e agir no que lhe respeita quer em casa quer na esfera pública - World Development Report 2012: Gender Equality and Development).

e) no âmbito da UE

i) 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.

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.

Artigo 6º

1. A União reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de Dezembro de 2000,

com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de Dezembro de 2007, em Estrasburgo, e que tem o mesmo valor jurídico que os Tratados.

De forma alguma o disposto na Carta pode alargar as competências da União, tal como definidas nos Tratados.

Os direitos, as liberdades e os princípios consagrados na Carta devem ser interpretados de acordo com as disposições gerais constantes do Título VII da Carta que regem a sua interpretação e aplicação e tendo na devida conta as anotações a que a Carta faz referência, que indicam as fontes dessas disposições.

ii) 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.

O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

iii) 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.

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.

iv) Recomendação do Conselho de 2 de Dezembro de 1996 relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (96/694/CE):

Recomenda aos Estados-Membros que:

2. a) Sensibilizem todos os intervenientes no processo educativo e formativo, a todos os níveis, incluindo os responsáveis pelos materiais pedagógicos, para a importância de:

- uma imagem realista e completa dos papéis e aptidões das mulheres e dos homens na sociedade, livre de preconceitos e estereótipos discriminatórios,*
- uma partilha mais equilibrada das responsabilidades profissionais, familiares e sociais entre mulheres e homens,*
- uma participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão a todos os níveis;*

b) A todos os níveis do ensino e da formação, incentivem as jovens e as mulheres a participar e a expressar-se nas atividades educativas e formativas tão plena e ativamente quanto os rapazes e os homens, a fim de as preparar para desempenhar um papel ativo na sociedade, incluindo na vida política, económica, social e cultural, e, em especial, nos processos de tomada de decisão;

c) Sensibilizem a opinião pública para a importância da divulgação de uma imagem das mulheres e dos homens que não reforce nem corrobore os estereótipos discriminatórios baseados numa repartição de responsabilidades em função do sexo;

v) 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:

O Conselho da União Europeia e os Ministros do Emprego e da Política Social, Reunidos no Conselho,

Considerando o seguinte:

(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.

(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.

4) A participação equilibrada das mulheres e dos homens tanto na atividade profissional como na vida familiar, que é do interesse tanto dos homens como das mulheres, constitui um aspeto essencial do desenvolvimento da sociedade, sendo a maternidade, a paternidade e os direitos das crianças valores sociais eminentes que deverão ser protegidos pela sociedade, pelos Estados-Membros e pela Comunidade Europeia.

1. DECLARAM que:

a) O objetivo da participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade profissional e na vida familiar, em paralelo com o objetivo da participação equilibrada dos homens e das mulheres no processo de decisão, constituem dois pressupostos particularmente relevantes para a igualdade entre mulheres e homens;

b) É necessária uma abordagem global e integrada do tema da articulação da vida profissional e da vida familiar, enquanto direito dos homens e das mulheres, fator de realização pessoal na vida pública, social, familiar e privada, valor social eminente e responsabilidade da sociedade, dos Estados-Membros e da Comunidade Europeia;

vi) Resolução do Parlamento Europeu sobre as mulheres no processo de decisão política – qualidade e igualdade – 2012:

L - Considerando que, em razão dos estereótipos de género persistentes, existe uma grave segregação relativamente a cargos de decisão políticos fundamentais, cabendo às mulheres tarefas distributivas e de prestação de cuidados, como a saúde, a segurança social e o ambiente, e aos homens tarefas poderosas e

relacionadas com recursos, como a economia, o comércio, o orçamento e os assuntos externos, segregação essa que provoca distorções na estrutura do poder e na repartição de recursos;

S - Considerando que o baixo nível de participação das mulheres na tomada de decisão e na governação se deve principalmente a problemas de conciliação do trabalho e da vida familiar, a uma repartição desigual das responsabilidades familiares, que recaem pesadamente sobre os ombros das mulheres, e à persistente discriminação no trabalho e na formação ocupacional;

22. Insta o Conselho, a Comissão e os Estados-Membros a permitirem que as mulheres e os homens participem ativamente nos processos de decisão política, promovendo a conciliação e o equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional através de medidas como a repartição dos custos da igualdade entre os progenitores pelos empregadores de ambos os progenitores e a garantia de serviços acessíveis e adequados, por exemplo em matéria de guarda de crianças e de cuidados as pessoas idosas...

vii) Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens, 2015:

*No conjunto do trabalho pago e não pago, as mulheres na União Europeia trabalham por semana mais 5 horas do que os homens.*³⁷

*A dupla tarefa é ainda uma realidade para as mulheres com atividade profissional em todos os Estados membros da EU. Em 2015, sobre as mulheres com atividade profissional ainda recaem três quartos do trabalho doméstico e dois terços do trabalho de cuidado com crianças.*³⁸ *As políticas de equilíbrio trabalho-família apenas podem facilitar a coordenação da atividade profissional com as responsabilidades de cuidado se forem usadas por homens e mulheres, de modo a que as mulheres não continuem a carregar o fardo das tarefas domésticas, cuidados com crianças e pais e mães idosos-as.*³⁹ *Tais políticas podem ajudar a ultrapassar as barreiras relativas à participação das mulheres no mercado de trabalho, e constituem um aspeto chave de uma economia moderna, saudável e em crescimento, como reconhece a Comissão no seu Inquérito Anual ao Crescimento 2016, o documento de referência chave no processo de coordenação do Semestre Europeu.*⁴⁰

O equilíbrio trabalho-família é também um importante fator no bem-estar das pessoas. As assimetrias de género no bem-estar subjetivo ainda se mantêm, sendo a depressão duas vezes mais comum nas mulheres do que nos homens. A investigação mostra que uma partilha mais equilibrada do trabalho pago e não pago reduz o stress e é geradora de felicidade tanto para os homens como para as mulheres.^{41 42}

³⁷ Fonte: 160307_factsheet_gender_equality_2015_final_en citando: Eurofound, *Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*.

³⁸ Eurofound (2015), *Primeiros resultados: Eurofound, 6º Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*. (Citações do Relatório).

³⁹ OECD (2012). (Citações do Relatório).

⁴⁰ *Annual Growth Survey 2016: strengthening the recovery and fostering convergence*, Commission Communication (COM(2015) 690 final). (Citações do Relatório).

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2016/ags2016_annual_growth_survey.pdf.

⁴¹ Senik C. (2016), *Gender gaps in subjective well-being*, Rede Europeia de Peritas-os em Igualdade de Género. OECD (2012) também relata resultados no sentido de que as mulheres europeias envolvidas no

... Um desenvolvimento preferível é a introdução de licença paga para pais (homens) em alguns países... No entanto, na maioria dos Estados membros, muito poucos homens gozam licença por paternidade ou parental e os períodos de licença são usualmente curtos; os poucos subsídios têm um impacto limitado no encorajamento da igualdade de género.

Como resultado, as políticas tendem a reforçar, em vez de desafiar, os estereótipos tradicionais no que respeita aos papéis de género no trabalho e em casa e, conseqüentemente, a dificultar um maior envolvimento das mulheres no mercado de trabalho.”⁴³

viii) Instituto Europeu para a Igualdade de Género - “Índice da Igualdade de Género”.⁴⁴ O Índice considera a igualdade de género equivalente a 100 e evidencia quanto falta para atingir essa meta em 6 áreas cruciais: Tempo, Poder, Conhecimento, Trabalho, Dinheiro e Saúde. O Índice foi revisto em 2015 com dados de 2012, conclui que a média das 6 áreas na União Europeia é de 52,9 – uma melhoria de 11,6 face à 1ª versão relativa a dados de 2005. O domínio ‘Tempo’ apresenta agora o pior resultado (37,6) das 6 áreas seguido de ‘Poder’ (39,7), marcando bem a persistência dos estereótipos de género, tanto na chamada esfera privada, como na pública.

ix) Relatório do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) ao Conselho sobre a aplicação da Plataforma de Pequim - Poder e processo de decisão– 2015:

O equilíbrio de género no processo de decisão política e económica não é apenas uma questão de juntar mulheres à equação.

A plena participação das mulheres nas estruturas de poder e no processo de decisão está congelada pela persistência de estereótipos de género, reforçando a segregação horizontal e vertical e o efeito de teto de vidro.

Acelerar o progresso no equilíbrio trabalho-família para mulheres e homens

De acordo com o Índice para a Igualdade de Género 2015, os usos do tempo representam uma das maiores assimetrias de género na EU (EIGE, 2015). A quantidade de tempo que as mulheres e os homens gastam em atividades fora do mercado de trabalho diferem grandemente, com as mulheres ainda a suportarem a maior carga do cuidado e do trabalho doméstico. As políticas amigas da família e as medidas transformativas de apoio à igual distribuição do cuidado e das responsabilidades domésticas entre mulheres e homens são pré requisitos para futuros desenvolvimentos.

Lutar contra os estereótipos em todas as áreas políticas

Os progressos na igualdade de género no poder e no processo de decisão são dificultados pela persistência de normas e estereótipos de género. O efeito de medidas legislativas e específicas pode ser reforçado pelo aumento da sensibilização do público para combater os estereótipos de género e os papéis de

trabalho doméstico por tempo superior à média indicada para o seu país indicam um grau reduzido de felicidade (Mencarini e Sironi, 2012), enquanto a média do nível de felicidade aumenta com mais igualdade de género (Veenhoven, 2011 e 2010). (Citações do Relatório).

⁴² P. 10.

⁴³ P. 12.

⁴⁴ http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215920enn_0.pdf

género impostos. Erradicar os estereótipos de género ajudará a eliminar as barreiras que limitam o acesso das mulheres a posições de liderança. Uma perspetiva sensível ao género e atenção aos estereótipos de género devem, assim, ser integrados em todas as políticas e práticas organizacionais.

x) Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) – Relatório Pequim + 20: A 4ª Revisão sobre a Implementação da Plataforma de Ação de Pequim nos Estados membros da União Europeia:

Entre outras barreiras, as mulheres continuam a agir como primeiras cuidadoras de crianças e dependentes do que resulta o facto de trabalharem muito mais a tempo parcial do que os homens, o que afeta grandemente os seus recursos financeiros, incluindo salários e pensões (...)

Apesar (...) dos esforços para incentivar mais pais para assumirem um papel ativo na família, pouca mudança ocorreu neste domínio desde a revisão de Pequim + 15 e as mulheres continuam a usar maioritariamente a licença parental.

É fortemente necessária a implementação de medidas transformativas suscetíveis de desafiar a distribuição desigual das tarefas domésticas e de cuidado entre mulheres e homens e de encorajar os homens a gozar licença parental.

O foco da Plataforma de Ação é o empoderamento das mulheres. No entanto, a igualdade de género não pode tornar-se realidade se não envolver os homens no esforço por uma sociedade que seja igual e inclusiva. Tornar a igualdade de género uma realidade assenta no compromisso de toda a gente.

2. 2 - A situação em Portugal

a) A Constituição da República Portuguesa atribui ao Estado, como tarefa fundamental, a promoção da igualdade entre homens e mulheres - artigo 9º – h) – assegura a mulheres e homens o princípio da igualdade e o direito à não discriminação em função do sexo - artigo 13º -, o direito à identidade pessoal - artigo 26º nº 1 –, o direito ao trabalho – artigo 58º - o direito de trabalhadores e trabalhadoras à conciliação da atividade profissional com a vida familiar - artigo 59º nº 1-b) –

- Artigo 68º nºs 1 e 2 - O direito dos pais e das mães à proteção da sociedade e do Estado, com garantia de realização profissional e de participação na via cívica do país, e o reconhecimento da maternidade e da paternidade como valores sociais eminentes.
- Artigo 109º - o reconhecimento de que a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental para a 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.

b) Recomendações a Portugal do Comité CEDAW– Novembro de 2015

20. O Comité saúda os esforços do Estado Parte para combater os estereótipos de género através da educação nas escolas, material promocional e legislação que proíbe a discriminação baseada no sexo e no género nos media. Nota, no entanto, com preocupação que os estereótipos de género continuam a persistir em todas as esferas da vida, bem como nos media, e que falta ao Estado Parte uma estratégia compreensiva para encarar os estereótipos discriminatórios.

21. O Comité recomenda que o Estado Parte intensifique os seus esforços para eliminar as atitudes estereotipadas no que diz respeito aos papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens na família e na sociedade através da adoção de uma estratégia abrangente dirigida a esta questão e que continue a implementar medidas para a eliminação dos estereótipos de género discriminatórios, na educação do público e da criação, tão rapidamente quanto possível, de um mecanismo regulador do uso nos media de estereótipos de género discriminatórios.

30. ... O Comité constata que a Lei da Paridade tem um efeito limitado a nível local e que a efetividade desta lei é dificultada pelas brandas sanções no caso de incumprimento dos limiares de paridade. O Comité também está preocupado com o facto de, apesar de alguns progressos, o número de mulheres nos lugares de decisão em órgãos executivos (8% de presidentes de Câmara, 10 a 30% em vários órgãos executivos) e no serviço diplomático continue baixo.

31. O Comité apela ao Estado Parte para que aumente a participação de mulheres na vida política, alterando a Lei da Paridade, de modo a que se atinja uma representação de 50% de cada sexo em todas as assembleias legislativas a nível europeu, nacional e local. O mesmo deve ser feito nas Regiões Autónomas. É igualmente recomendado que o Estado Parte reforce a sanção em caso de incumprimento da lei, por exemplo, prevendo a anulação

automática daquelas listas. O Comité também recomenda que o Estado Parte tome medidas específicas, incluindo medidas temporárias especiais de acordo com o artigo 4º nº 1 da Convenção, para aumentar a participação das mulheres em posição de poder no executivo, no serviço diplomático, no Supremo Tribunal de Justiça e em outros organismos públicos.

c) Segundo dados em linha da OCDE⁴⁵, Portugal – com os elementos do *Inquérito aos Usos do Tempo*, INE, 1999, o único sobre a matéria antes do INUT, 2015 - é, com valores de 328,2 minutos por dia de trabalho não pago realizado pelas mulheres e apenas 96,3 realizado pelos homens o país da comparação com dados mais antigos, **é apresentado na comparação internacional como o país mais assimétrico da Europa neste domínio, e o 4º pior, a seguir à Turquia, ao México e à Índia.**

d) O Dossier temático “Género” do Instituto Nacional de Estatística – INE – no tema Conciliação trabalho/vida familiar apresenta 3 indicadores com dados reportados ao *Inquérito aos Usos do Tempo de 1999*, com a indicação de “não periódico”.

e) 2009 é o último ano relativamente ao qual se verificou publicitação acessível à generalidade das pessoas – através da Segurança Social, do INE, da CITE - do número de dias de ausência ao trabalho por parte de homens e mulheres motivado por licenças aquando do nascimento de filho ou filha, o que implica a impossibilidade de avaliar a correlativa assimetria concreta entre mulheres e homens

f) Na atualização de 2015 do Índice da Igualdade de Género do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)⁴⁶, sublinha-se⁴⁷:

*O domínio do tempo (a divisão desigual do tempo gasto a cuidar dos filhos, em tarefas domésticas e em atividades de lazer, entre homens e mulheres) é, de todos os domínios do índice, o que apresenta (na média da UE) a pontuação mais baixa - 37,6⁴⁸ -, revelando **que o maior desafio reside na divisão do tempo entre homens e mulheres.***

Para Portugal, o domínio “Tempo” corresponde a uma pontuação de 22,4.

g) O Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres, 2015, (INUT – 2015)

Embora os resultados do primeiro e até agora único “Inquérito à Ocupação do Tempo” realizado em 1999 pelo INE⁴⁹, com apoio financeiro do Grupo Impresa, do IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - não se possam comparar rigorosamente com os do

⁴⁵ *Time spent in unpaid, paid and total work, by sex -*

<http://www.oecd.org/gender/data/time-spent-in-unpaid-paid-and-total-work-by-sex.htm>

⁴⁶ <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-main-findings>

⁴⁷ EIGE, *Índice de Igualdade de Género: medir os progressos alcançados na UE desde 2005.*

⁴⁸ A igualdade coincide com o valor 100.

⁴⁹ Disponível em

[http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Usos%20do%20tempo Portugal 1999.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Usos%20do%20tempo%20Portugal%201999.pdf)

presente “Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres, 2015” promovido pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social – em parceria com a CITE e financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (MFEUE) 2009-2014, por necessidade de utilização de metodologia diversa face ao período de vigência da Área de Programa PT07 – Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, **podemos constatar que, ainda que com melhorias, se mantém expressiva, para as pessoas com atividade profissional, a assimetria no tempo dedicado ao trabalho pago e não pago, com prejuízo objetivo para as mulheres.**

Com efeito, no que se refere ao **tempo de trabalho pago (incluindo deslocações), os homens continuam a trabalhar do que as mulheres: mais 27 minutos por dia⁵⁰. Em 1999, trabalhavam mais 1 hora.**

Relativamente ao **tempo de trabalho não pago continuam as mulheres a trabalhar mais: ainda 1h e 40m mais todos os dias⁵¹. Em 1999, trabalhavam mais 3 horas.**

Assim, o tempo médio diário de trabalho total tem uma duração superior para as mulheres em 1 h e 13m⁵². Em 1999, a assimetria em seu desfavor era de mais 2 horas.

À questão de saber as razões de uma tão grande assimetria, o debate na sessão 4 indicou as seguintes:

- a) **cultura inter geracional transmitida** - a educação na família e fora dela, designadamente no sistema de ensino desde o pré-escolar - perpetua os estereótipos sobre o que “devem ser” os papéis sociais das mulheres e dos homens;
- b) **constrangimentos de género na sociedade de uma forma global**, de que a publicidade é um bom exemplo; as mensagens enviadas sublinham expectativas desiguais para homens e mulheres a que corresponde crítica e desvalorização social para aqueles e aquelas que assumam tarefas que não se conformem com os respetivos papéis sociais de género;
- c) **dificuldades quer para mulheres quer para homens de libertação dos constrangimentos e da desvalorização de género;**
- d) **construção social de um nível de exigência tão elevado no desempenho das tarefas inerentes aos papéis sociais de género, que se torna inalcançável para mulheres e para homens a conjugação satisfatória do trabalho profissional com o trabalho não remunerado de apoio à vida familiar – cuidado e tarefas domésticas;** na Europa, esta situação é particularmente penosa nos países do sul, em que o trabalho doméstico é muito intensivo, de grande exigência e cujo adequado desempenho pelas mulheres continua a valorizá-las socialmente; daí que este modelo de exigência desigual seja muitas vezes veiculado pelas próprias mulheres e explique a dificuldade que muitas têm em se libertar dele.

⁵⁰ Os homens trabalham 9h e 2m e as mulheres 8h e 35m. Fonte: INUT, 2015, P. 4.

⁵¹ As mulheres trabalham 4h e 17m e os homens 2h e 37m. Fonte: INUT, 2015, P. 10.

⁵² As mulheres trabalham por dia 12h e 52 m, enquanto o tempo de trabalho diário dos homens é de 11h e 39 minutos. Fonte: INUT, 2015, P. 10 e 11.

Quanto precede explica também que, embora mais reduzido, se **mantenha o enviesamento na perceção de justiça da assimetria na distribuição entre mulheres e homens dos tempos de trabalho**. Com efeito, face ao estudo “Mulheres e Homens entre Trabalho e Família” coordenado por Anália Torres e publicado pela CITE em 2004, que constatou ser considerada justa ou muito justa para 94% de homens e 78% de mulheres a repartição de tarefas domésticas⁵³, **ainda são, respetivamente, 75,6% e 71%, os homens e as mulheres que acham justa esta assimetria**⁵⁴. 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.

Porquê? Há mais de 30 anos que Maria Isabel Barreno se questiona e nos responde⁵⁵:

“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. A maior parte das mulheres que não dão atenção a diferenças sexuais fazem uma escolha de vida inconscientemente ajustada: elas resguardam-se, e o meio social resguarda-as, em situação em que essas diferenças podem ser escamoteadas sem esforço que implique risco para a sanidade mental. As atitudes das (raparigas) tendem a reproduzir as das professoras, e as das mães, e as das famílias, e da sociedade em geral. E não porque haja “imagens falsas” da mulher, mas **porque há uma situação factual: 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. Este é o “conservadorismo” das mulheres. É este o código que, discretamente, toda a sociedade passa para as novas gerações femininas. Que as mudanças sejam graduais, e sempre ao abrigo de um grupo: os grandes saltos individuais são sempre um risco, às vezes fatal.***

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.”

⁵³ Torres, Anália (coord.), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*, 2004, Lisboa, CITE, P. 126 e seg. 2ª edição disponível em http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Homens_Mulheres_Fam_Trab.pdf

⁵⁴ INUT, 2015, P. 16.

⁵⁵ Maria Isabel Barreno, *O falso neutro*, Lisboa, IED, 1985, P. 38 a 40.

Ou seja, como sublinham Novas Cartas Portuguesas⁵⁶:

“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 sábia educação, por tal forma que os mecanismos da repressão passam a estar no próprio indivíduo, e que este retira daí as suas próprias satisfações.”

Ou seja, são os papéis de género uma das formas da repressão perfeita, que não pode ser protegida, porque num Estado de direito democrático como o nosso⁵⁷ não se concebe a proteção da liberdade de reprimir, que é incompatível com a liberdade individual das pessoas manipuladas e condicionadas. Neste sentido e também por força do artigo 16º nº 2 da nossa Constituição⁵⁸, regem os artigos 28º à 30º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos termos dos quais,

Artigo 28.º

Toda a pessoa tem direito a que reine, no plano social e no plano internacional, uma ordem capaz de tornar plenamente efetivos os direitos e as liberdades enunciados na presente Declaração.

Artigo 29.º

1. O indivíduo tem deveres para com a comunidade, fora da qual não é possível o livre e pleno desenvolvimento da sua personalidade.

2. No exercício destes direitos e no gozo destas liberdades ninguém está sujeito senão às limitações estabelecidas pela lei com vista exclusivamente a promover o reconhecimento e o respeito dos direitos e liberdades dos outros e a fim de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar numa sociedade democrática.

3. Em caso algum estes direitos e liberdades poderão ser exercidos contrariamente aos fins e aos princípios das Nações Unidas.

Artigo 30.º

Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada de maneira a envolver para qualquer Estado, agrupamento ou indivíduo o direito de se entregar a alguma atividade ou de praticar algum ato destinado a destruir os direitos e liberdades aqui enunciados.

h) Os dados sobre o exercício de licenças parentais por mães e pais publicitados pela CITE evidenciam grande assimetria – em 2013, 63,5% dos homens face a 100% das

⁵⁶ *Novas Cartas Portuguesas*, de Maria Isabel Barreno, Maria Teresa Horta e Maria Velho da Costa, Edição anotada. Org. Ana Luísa Amaral. Lisboa, Dom Quixote, 2010, P. 198-9.

⁵⁷ Constituição:

“Artigo 2.º - Estado de direito democrático

A República Portuguesa é um Estado de direito democrático, baseado na soberania popular, no pluralismo de expressão e organização política democráticas, no respeito e na garantia de efetivação dos direitos e liberdades fundamentais e na separação e interdependência de poderes, visando a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa”.

⁵⁸ “Os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem”.

mulheres - sendo as licenças partilháveis maioritariamente gozadas pelas mulheres – em 2013, 28,5% dos homens face à 100% das mulheres⁵⁹.

Sobre este ponto, o *Policy Brief* do projeto INUT, 2015⁶⁰, a que adiante se voltará,

*Salient(a) a insatisfação relativamente à duração e à desigual distribuição das licenças por maternidade e por paternidade com reconhecidamente generalizado de que (isso) constitui sobrecarga para as mulheres*⁶¹,

e transcreve a fala de uma das entrevistadas, com 39 anos, biparental e um filho com 3 anos:

Tenho a perspetiva de que deveria ser obrigatória a licença partilhada, ponto. E obrigatória porque acho que isso também ajudaria a estabilizar o mercado de trabalho. Deixaríamos de ter aquilo que se passa nas entrevistas em relação às mulheres, haveria uma normalização em relação a estas questões. Portanto, eu acho que deveria haver uma paragem, sim; com uma criança acabada de nascer, é muito exigente para ambos.

⁵⁹ <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/protecparent006.html>

⁶⁰ Heloísa Perista, Ana Cardoso, Ana Brázia, Manuel Abrantes, Pedro Perista e Eudelina Quintal, *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. Policy Brief*, Lisboa, CESIS e CITE, 2016. Disponível em http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestas2/INUT_brochura.pdf

⁶¹ P. 24.

3 – Conferência final do Projeto “Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal - 2015” – Conclusões e Recomendações

As presentes Conclusões e Recomendações têm como pressupostos os resultados do Projeto com base no *Policy Brief*⁶² apresentado na Conferência Final pela equipa do Projeto⁶³, atendem a recomendações das 4 sessões paralelas⁶⁴ indicadas pelas respetivas relatoras⁶⁵, e sugerem medidas de política pública que, na opinião da signatária apresentada em diversos *fora* e agora aprofundada, constituem respostas substantivas integradas para a persistente desigualdade entre mulheres e homens tanto na esfera pública como na esfera privada,

... considerando também que as medidas a promover, embora não devam ter nem natureza nem expressão simbólicas, deverão agir sobre o simbólico de modo a desconstruir os estereótipos sobre o género, que, em muitos casos, atingem uma dimensão e um dogmatismo de “crença”⁶⁶.

3.1 - A 1ª CONCLUSÃO é a de que o facto de Portugal ter estado 16 anos sem instrumentos para avaliar diretamente a distribuição do tempo de trabalho pago e não pago entre mulheres e homens prejudicou

- o conhecimento da evolução das assimetrias num domínio decisivo para o desenho adequado de políticas públicas de promoção da igualdade entre mulheres e homens,
- a avaliação das políticas públicas sobre a matéria, e
- a imagem do país na comparação internacional.

O que implica a seguinte **RECOMENDAÇÃO**:

O Estado deve assegurar, por via de disposição legal, a obrigatoriedade de o INE inscrever os inquéritos periódicos aos usos do tempo na sua programação regular de atividade, desejavelmente de 3 em 3 anos, mas no máximo e 5 em 5, com recurso fundos públicos não aleatórios, e utilizando metodologia que permita

- ***a comparação do tempo de trabalho remunerado e não remunerado no exercício de atividades de suporte à vida familiar realizado quer por homens quer por mulheres em todos os Estados membros da União Europeia,***
- ***a avaliação para o efeito das políticas de licenças no tempo de trabalho pago e de trabalho não pago para a família, e***
- ***a adoção de medidas de política para correção das assimetrias a nível nacional e da União Europeia.***

⁶² Cfr. http://cite.gov.pt/pt/destques/complementosDestqs2/INUT_brochura.pdf.

⁶³ Heloísa Perista, Ana Cardoso, Ana Brázia, Manuel Abrantes, Pedro Perista e Eudelina Quintal.

⁶⁴ Sessão 1: *A organização do trabalho e do tempo de trabalho*, Dinamização: Albertina Jordão; Sessão 2: *Maternidade e Paternidade – licenças e outros direitos*, Dinamização: Vasco Ramos; Sessão 3: *O tempo das cidades*, Dinamização: Pedro Perista; Sessão 4: *A partilha das tarefas domésticas e do trabalho de cuidado*, Dinamização: Anita Sares.

⁶⁵ Sessão 1: Sandra Ribeiro; Sessão 2: Isabel Dias; Sessão 3: Rosa Monteiro; Sessão 4: Anália Torres.

⁶⁶ Maria do Céu da Cunha Rêgo, “*Sexo, Justiça e Direito: a propósito de Novas Cartas Portuguesas*”, Comunicação ao Colóquio Internacional *Novas Cartas, Novas Cartografias - Re-Configurando Diferenças no Mundo Globalizado*, Universidade de Évora, 13 a 15 de Março de 2014.

3.2 - A 2ª CONCLUSÃO é a de que faltam estatísticas claras, completas e atualizadas sobre o exercício efetivo das licenças gozadas por mães e pais por ocasião do nascimento de filho ou filha, já que a mera indicação do número de beneficiárias e beneficiários que atualmente se verifica é insuficiente para comparar as assimetrias de tempo de ausência ao trabalho entre as mulheres e os homens, o que incide também na respetiva assimetria salarial e exige medidas adequadas.

O que implica a seguinte **RECOMENDAÇÃO**:

O Estado deve assegurar, por via de disposição legal, a obrigatoriedade de a Segurança Social, o INE e a CITE publicitarem anualmente dados detalhados por sexo sobre o gozo de licenças por motivos familiares, em particular por ocasião do nascimento de filho ou filha, incluindo não apenas o número de pessoas beneficiárias, mas também o número de dias - e respetiva percentagem de pagamento - de ausência ao trabalho, de modo a, designadamente, informar políticas públicas apropriadas e promover estudos sobre à matéria.

3.3 – A 3ª CONCLUSÃO é a de que, face aos inquéritos de 1999 e 2015 - e independentemente das questões do rigor na comparabilidade dos dados à que já se aludiu - persiste uma assimetria significativa entre o tempo de trabalho pago e não pago de mulheres e de homens, motivada pela elevada disparidade entre o tempo de trabalho não pago, apesar das políticas públicas em Portugal, designadamente no domínio das licenças autónomas para os homens quando são pais, com início em 1999.

Esta conclusão evidencia que, para a promoção do equilíbrio dos tempos de trabalho pago e não pago entre mulheres e homens, é insuficiente que a lei preveja para os homens licenças parentais de curta duração face às das mulheres e, ainda que bem pagas⁶⁷ (sendo certo que este é um conceito indeterminado e muito variável em função dos países) e previstas com segmentos não transferíveis, partilháveis com elas por períodos significativos. Com efeito, a situação portuguesa não foge à regra geral sobre à matéria, nos termos da qual são as mães e não os pais que maioritariamente gozam as licenças parentais transferíveis e partilháveis, qualquer que seja o montante do subsídio pertinente⁶⁸.

O que implica a seguinte **RECOMENDAÇÃO**:

⁶⁷ A lei portuguesa – artigo 30º do Decreto Lei nº 91/2009, de 9 de Abril, com a redação introduzida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, disponível em http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/DLei_91_09.pdf - prevê que o subsídio inerente às licenças parentais iniciais, quer para mulheres quer para homens, nunca seja inferior a 80% da remuneração de referência.

⁶⁸ Como é reconhecido pelas Organizações Internacionais a que se tem vindo a fazer referência, por relatórios de União Europeia, e por diversos estudos em que avulta o de Carmen Castro-Garcia & Maria Pazos Moran (2015), *Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe*, Feminist Economics, DOI: 10.1080/13545701.2015.1082033, disponível em <http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>

O Estado deve alterar a legislação aplicável - independentemente da concertação social uma vez que se trata de matéria com efeito direto na concretização de direitos fundamentais - de modo a que:

- *por ocasião do nascimento de uma criança, os períodos de licença para a mãe e para o pai tenham duração igual, quer na sua dimensão obrigatória, quer na sua dimensão facultativa;*
- *as licenças para os pais e para as mães sejam exclusivas de cada, não transferíveis e obrigatórias por período de duração igual ao previsto ou à prever como obrigatório para as licenças das mães;*
- *os subsídios pertinentes relativos tanto a licenças para as mães como para os pais deve ser de 100% da remuneração de referência, para que a lei não crie nem reforce objetivamente situações de discriminação em função do rendimento;*
- *se garanta o direito de acesso às licenças independentemente da natureza do vínculo laboral.*

3.4 - A 4ª CONCLUSÃO é a de que persiste em Portugal o estereótipo estruturante da organização social segundo o qual o trabalho não pago, doméstico e de cuidado a prestar à família, constitui responsabilidade principal das mulheres, pelo que continua a não ser considerado injusto, quer por mulheres, quer por homens, que, no conjunto do trabalho pago e não pago, as mulheres trabalhem mais do que os homens, ainda que tal impeça, de facto, a igualdade entre homens e mulheres, designadamente no que se refere aos indicadores pertinentes, incluindo os dos Índices de Desenvolvimento Humano⁶⁹.

Como este estereótipo conduz à violação sistemática do direito aplicável e porque a injustiça efetiva em que se traduz não é percecionada como tal, importa afronta-lo com determinação política através de medidas capazes de mudar um paradigma nefasto e incompatível com o Estado de Direito Democrático. Daí as seguintes **RECOMENDAÇÕES para que sejam tomadas:**

A) medidas a nível interno que evidenciem a valorização social quer do trabalho de cuidado de apoio à vida familiar, quer da paternidade como assunto do espaço pública com a mesma relevância da maternidade:

a1 – medidas legislativas, designadamente através:

- *da inclusão explícita e conseqüente na ordem jurídica portuguesa no conceito de “atividades de trabalho” dos cuidados não pagos à família, incluindo o trabalho doméstico, na linha do preconizado pela OIT, em 2013;*
- *da obrigatoriedade de utilização de linguagem jurídica e administrativa que respeite a igual visibilidade das mulheres e dos homens, e que desconstrua a linguagem que evidencia o domínio dos homens na organização social e reforça os estereótipos, designadamente o falso neutro, designadamente numa área particularmente sensível em matéria de papéis sociais de género como*

⁶⁹ Cfr. o último *Relatório do Desenvolvimento Humano 2015 - O trabalho como motor do desenvolvimento humano*, P. 242 e seg. e 246 e seg.

Disponível em http://www.pnud.org.br/hdr/arquivos/RDHglobais/hdr2015_ptBR.pdf

é a da maternidade e paternidade, retomando na legislação aplicável as designações de licença por maternidade e de licença por paternidade;

- da previsão de ações positivas de que sejam destinatários os homens, obrigatórias no âmbito da administração pública, para incentivar a participação dos homens na prestação de cuidados a filhos e filhas (por exemplo, créditos de tempo; introdução de evidência de prestação efetiva desses cuidados, incluindo o gozo de licenças por paternidade facultativas, nos critérios de avaliação para progressão profissional; bonificações por participação com evidência de aproveitamento em ações de formação sobre a participação dos homens nas tarefas de cuidado e de apoio à vida familiar);

- da previsão da Igualdade entre Mulheres e Homens, enquanto competência primária do conhecimento e da prática da cidadania tanto na esfera pública como na esfera privada, como disciplina autónoma, obrigatória, objeto de avaliação e dispendo de docentes com formação certificada para o efeito, nos vários níveis do sistema educativo, aproveitando materiais que têm vindo a ser produzidos, nomeadamente pela CIG e a CITE, e, com as devidas adaptações, as aprendizagens decorrentes da aplicação do Programa Ciência Viva;

- do reforço do investimento no combate aos estereótipos de género;

a2) medidas administrativas, designadamente através

- do reforço de fiscalização da legislação em matéria de gozo e de exercício de licenças e dispensas relativas à maternidade e à paternidade pelas entidades competentes e da penalização efetiva das entidades empregadoras que desencorajam, dificultam ou limitam o gozo das licenças e dispensas relativas à maternidade e à paternidade;

- da elaboração e aplicação de um plano estruturado de demonstração de boas práticas;

- da promoção de publicidade institucional sobre licenças e dispensas relativas à maternidade e à paternidade;

- da divulgação em língua portuguesa - em diversos suportes e com as adaptações adequadas em função dos públicos - das Recomendações Gerais do Comité de Aplicação da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres, CEDAW;

- da promoção de formação especializada sobre a aplicação da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres, CEDAW;

- da integração nos relatórios anuais da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, CIG, e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, o número de beneficiários/as e o respetivo número de dias de ausência ao trabalho por gozo de licenças, por paternidade, por maternidade, parental e afins, tudo com desagregação por sexo;

B) - medidas legislativas a nível interno que evidenciem a necessidade de intervenções coerentes para a promoção da igualdade entre homens e mulheres,

designadamente o início do processo legislativo em simultâneo de normas que encorajem a participação das mulheres na esfera pública, por exemplo, a revisão da Lei da Paridade - Lei Orgânica nº 3/2006, de 21 de Agosto – e a participação dos homens na esfera privada, por exemplo, as alterações legislativas propostas em matéria de licenças para mulheres e para homens aquando do nascimento de filhas e filhos;

C) - medidas de sensibilização da opinião pública para:

- *Desmontar o arcaísmo que os papéis sociais de género constituem;*
- *Evidenciar o conjunto de competências requeridas pelo trabalho doméstico e de cuidado, sem exagerar quanto ao perfeccionismo dissuasor da participação por parte dos homens;*
- *Desenvolver capacidade de resistência à crítica social por alegada falta de perfeição no desempenho do trabalho doméstico e de cuidado;*
- *Demonstrar o custo económico do trabalho doméstico e de cuidado;*
- *Valorizar do trabalho doméstico e de cuidado, de modo a que a sua execução não afete as conceções tradicionais de masculinidade;*
- *Estabelecer uma vasta aliança entre os vários parceiros institucionais, incluindo as famílias, para a promoção da igualdade entre homens e mulheres na educação.*

D) - medidas de política externa junto das instâncias competentes das Nações Unidas, da OIT, do Conselho da Europa e da União Europeia, e junto dos outros Estados membros da CEDAW, designadamente através do sistema de relações bilaterais de Portugal, proposta cuja justificação geral as antecede e aqui se retoma⁷⁰:

... a assimetria natural de poder entre a maternidade certa e a paternidade incerta é, em si e até à data, uma inevitabilidade. Mas tal como a medicina, também o direito pode corrigir a natureza, assumindo, como sintetiza Elisabeth Badinter, o “primado da cultura”⁷¹.

O direito pode reforçar o estatuto jurídico da paternidade, inclusivamente através de ações positivas, tornando-a, em todo o mundo e perante a sociedade, “uma coisa própria de homens”.

O trabalho de cuidado não remunerado de apoio à vida familiar tem sido uma obrigação social desproporcionada das mulheres. O direito pode torna-la uma obrigação jurídica igualmente repartida entre mulheres e homens, reforçando o poder destes na esfera privada.

A participação e o poder na esfera pública têm pertencido maioritariamente aos homens. O direito pode tornar obrigatória a repartição entre mulheres e homens, quer na participação quer no exercício.

Os homens são educados para a violência e, paradoxalmente, punidos por ela quando a usam. O direito pode tornar obrigatória a educação para a paz e valorizar os comportamentos de coesão.

E como à injustiça global se responde com instrumentos para a justiça global, importa, em minha opinião, agir pragmaticamente, aperfeiçoando o que existe

⁷⁰ Maria do Céu da Cunha Rêgo, “Sexo, Justiça e Direito: a propósito de Novas Cartas Portuguesas”, Comunicação ao Colóquio Internacional Novas Cartas, Novas Cartografias - Re-Configurando Diferenças no Mundo Globalizado, Universidade de Évora, 13 a 15 de Março de 2014. Já citado no presente texto.

⁷¹ Badinter, Elisabeth, *La fausse route*, Paris, Odile Jacob, 2003, p. 53.

e criando o que faz falta. Ou seja, intervir no sistema internacional dos Direitos Fundamentais, bem como nos respetivos sistemas regionais e nacionais.

Explicitação das medidas acima referidas:

- Diligenciar junto das instâncias competentes da União Europeia no sentido da realização periódica de Inquéritos aos Usos do Tempo com a mesma metodologia em toda a União, de modo a que seja possível estabelecer metas calendarizadas para a redução progressiva da assimetria entre homens e mulheres do tempo de trabalho não pago dedicado às tarefas da vida familiar.

- Diligenciar junto das instâncias competentes das Nações Unidas, da OIT, do Conselho da Europa, da União Europeia e junto dos outros Estados membros da CEDAW através do sistema de relações bilaterais de Portugal, no sentido de

- serem reconhecidos - através de Protocolos Adicionais aos Pactos das Nações Unidas⁷² e às Convenções e Tratados regionais pertinentes⁷³, bem como, se for o caso, através das adequadas inclusões nas Constituições dos Estados - os seguintes novos direitos fundamentais com a mesma proteção jurídica dos direitos, liberdades e garantias:

- Direito fundamental à não discriminação em função do sexo e à igualdade de homens e mulheres nos vários domínios da vida. Incluindo a saúde, a educação, a participação efetiva tanto no poder político, económico e social, como no poder na esfera privada e familiar, o que abrange a repartição paritária do trabalho de cuidado de dependentes e do trabalho doméstico não remunerado. E ficando os Estados Partes vinculados a assegurar a respetiva concretização, designadamente através de ações positivas que abranjam limiares de paridade para a eliminação das assimetrias que prejudicam as mulheres e das que prejudicam os homens e são evidenciadas, designadamente, pelos resultados do desenvolvimento humano;

- Direito fundamental à proteção da paternidade tal como é reconhecido à maternidade, designadamente na conjugação com a atividade profissional, incluindo a participação paritária de homens e mulheres no desenvolvimento e educação de filhas e filhos, bem como no exercício das responsabilidades familiares;

⁷² Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos

http://direitoshumanos.gddc.pt/3_1/IIIPAG3_1_6.htm

Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais

http://direitoshumanos.gddc.pt/3_1/IIIPAG3_1_4.htm

⁷³ Exemplo - Região Europa:

Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais

http://direitoshumanos.gddc.pt/3_1/IIIPAG3_1_13.htm

Carta Social Europeia Revista

http://direitoshumanos.gddc.pt/3_1/IIIPAG3_1_21.htm

União Europeia:

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:C:2016:202:TOC>

em conexão com o artigo 6º do Tratado da União Europeia

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:C:2016:202:TOC>

- ***Direito fundamental ao cuidado, associado ao dever fundamental de cuidar⁷⁴ incumbindo paritariamente a homens e a mulheres;***
- ***Direito fundamental à eliminação das causas sistémicas da violência, incluindo a violência de género;***
- ***Direito fundamental à Educação e à Formação para a Paz e para o exercício dos Direitos e Deveres Fundamentais⁷⁵, ficando os Estados Partes vinculados a assegurar a respetiva concretização, designadamente através da obrigatoriedade de incluir os objetivos do conhecimento e das competências para a prática da Declaração Universal dos Direitos Humanos e dos sistemas internacional, regional e nacional de proteção dos direitos humanos em todos os níveis do sistema educativo e da formação que constitua requisito para o exercício de qualquer atividade profissional;***
- ***serem operacionalizados os novos direitos fundamentais acima indicados, designadamente, através de duas novas Convenções:***
 - ***a Convenção das Nações Unidas sobre o Cuidado e a Eliminação de Todas as Formas de Violência, incluindo a de Género, perpetrada tanto contra mulheres e raparigas, como contra homens e rapazes. Esta Convenção deverá:***
 - ***reconhecer o valor económico e o valor social eminentes do trabalho de cuidado, concretizando esse valor de modo a neutralizar a inferioridade de estatuto a que se associa⁷⁶;***
 - ***estabelecer obrigações concretas para os Estados Partes de modo a que o trabalho de cuidado de apoio à família seja tido em conta no respetivo produto interno bruto, explicitando, designadamente, a indispensabilidade para o efeito de***
 - ***desconstruir a identificação efetiva do universal com o masculino;***
 - ***anular a ‘diferença hierárquica’ entre os sexos e o enviesamento na perceção da justiça;***

⁷⁴ Neste sentido, a intervenção da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Catarina Marcelino, na 60ª Sessão da Comissão do Estatuto das Mulheres (CSW) das Nações Unidas, em Nova Iorque – março de 2016: “... o direito fundamental de homens e mulheres ao cuidado, associado ao dever fundamental de cuidar, este último conceito que entendemos deveria ser apropriado pelas convenções internacionais.” – Disponível em

<http://www.portugal.gov.pt/pt/ministerios/madj/intervencoes/20160315-seci-onu.aspx>

⁷⁵ Aprofundamento da Declaração das nações Unidas sobre Educação e Formação em Direitos Humanos

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Pages/UNDHREducationTraining.aspx>

e <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Pages/HREducationTrainingIndex.aspx>

e da Recomendação da UNESCO Sobre a Educação para a Compreensão, Cooperação e Paz Internacionais a Educação relativa aos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais

http://direitoshumanos.gddc.pt/3_20/IIIPAG3_20_2.htm.

⁷⁶ Na sequência, designadamente, da Plataforma de Ação de Pequim e compromissos internacionais posteriores <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/> bem como de estudos internacionais e da União Europeia sobre homens e igualdade de género, designadamente, UN, *The Role of Men and Boys in achieving Gender Equality*, 2008 –

<http://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/W2000%20Men%20and%20Boys%20E%20web.pdf>

EC, *The Role of Men in Gender Equality - European strategies & insights*, 2012 –

<http://ec.europa.eu/justice/gender->

[equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf)

- *fornecer conhecimentos e proporcionar competências para a autonomia individual, tanto na esfera privada como na esfera pública;*
- *adequar as molduras sancionatórias e a recuperação das pessoas agressoras à natureza e às motivações do tipo de violência de que se trate;*
- *vincular os Estados Partes ao cumprimento de metas, calendários de execução e sanções adequadamente dissuasoras de incumprimento;*
 - *a Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Proteção da Paternidade, que deverá reconhecer aos homens direitos iguais aos que a Convenção sobre a Proteção da Maternidade⁷⁷ confere às mulheres, e abranger a participação equilibrada dos pais trabalhadores no trabalho de cuidado e de apoio à vida familiar⁷⁸;*
 - *nos Estados membros da União Europeia, ser protegida a paternidade e os seus direitos através de uma diretiva - nova ou revista – nos mesmos moldes em que tal se verifica com a maternidade, isto é, sem necessidade de recurso aos parceiros sociais à nível europeu.*

3.5 – A 5ª CONCLUSÃO é a de que a organização do trabalho e do tempo de trabalho são particularmente importantes para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, pelo que devem ter sistematicamente em conta este objetivo, designadamente em matéria de conciliação da atividade profissional e da vida familiar.

O que implica as seguintes **RECOMENDAÇÕES**:

- **O Estado deve assegurar:**

- *que a organização do trabalho e do tempo de trabalho, tanto no setor privado como no setor público, responda com flexibilidade às características de cada pessoa e às suas necessidades a nível da organização da vida familiar - designadamente em matéria de jornada contínua e de previsibilidade dos horários praticados em regime de adaptabilidade - potenciando as suas capacidades laborais e não afetando o funcionamento e produtividade da empresa;*
- *que as boas práticas do setor privado no domínio da igualdade entre mulheres e homens são replicadas no setor público;*
- *benefícios fiscais para práticas que, assegurando os mínimos obrigatórios previstos na lei, comprovadamente acrescentem contributos efetivos para a*

⁷⁷ A mais recente das Convenções da OIT sobre a protecção da maternidade é a Convenção nº 183 (2000)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 .

⁷⁸ Na sequência, aliás, do ponto 28 das Conclusões Acordadas na 98.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Junho de 2009:

“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.”

redução das assimetrias entre mulheres e homens no tempo de trabalho não pago de apoio à vida familiar;

- o Estado deve promover:

- o reforço de informação e de formação de entidades empregadoras e de trabalhadores e trabalhadoras, tanto do sector público como do setor privado, bem como da comunicação social, em matéria de igualdade entre mulheres e homens, explicitando a conciliação da atividade profissional e da vida familiar;

- a adoção do horário de 35 horas de trabalho semanais para o setor privado;

- que as boas práticas do setor público no domínio da igualdade entre mulheres e homens são replicadas no setor privado;

- a prevenção do excesso de utilização das tecnologias de informação e de comunicação no domínio laboral, de modo a proteger o tempo para a família;

- o Estado deve encorajar:

- a concertação social e os parceiros sociais no sentido de que a negociação coletiva desempenhe um papel mais importante na promoção da igualdade de género, em particular nas questões da conciliação entre atividade profissional e vida familiar, designadamente através da presença obrigatória destes objetivos nos instrumentos de contratação coletiva.

3.6 – A 6ª CONCLUSÃO é a de que os horários de trabalho conjugados com os dos serviços de apoio à crianças e à pessoas idosas, o urbanismo e as políticas do território não têm contribuído de modo adequado e suficiente para ajudar a resolver os problemas de carência de tempo indispensável à conciliação da atividade profissional e da vida familiar, persistindo como áreas críticas com grandes assimetrias entre mulheres e homens as dos transportes públicos (horários, carreiras e respetiva eliminação, tarifas, acessibilidades, condições de segurança), e as da segurança em zonas com iluminação noturna deficiente – que afetam as mulheres mais do que os homens, quer porque são as principais utilizadoras de transportes públicos, quer porque são mais vulneráveis a ataques de diversa natureza.

O que implica as seguintes **RECOMENDAÇÕES**:

A - No que respeita a transportes e mobilidade, o Estado e outras entidades públicas competentes devem assegurar:

- que são tidas em conta as situações de homens e mulheres no que respeita à utilização dos transportes, à definição de horários, à regularidade de carreiras, às tarifas, aos acessos e layout das viaturas, tendo também em conta à idade das pessoas – idosas, crianças - e os respetivos meios de locomoção;

- respostas para a necessidade de mais corredores para os transportes públicos;

- respostas adequadas aos meios rurais, onde não existem sistemas de transportes públicos, diversificando e adaptando a oferta de serviços de transporte, designadamente ‘on demand’;

- respostas adequadas, designadamente através de planos de mobilidade interterritorial, às dificuldades de transportes intrarregionais e intramunicipais, que por vezes não existem ou se concentram nos períodos escolares;

- respostas adequadas às deslocações a pé - a mobilidade suave – com remoção de

obstáculos e garantia de acessibilidade;

B - No que respeita a serviços de apoio à conciliação da atividade profissional e da vida familiar, o Estado e outras entidades públicas e privadas competentes devem assegurar:

- respostas adequadas que permitam compatibilizar horários de trabalho e dos serviços de apoio a crianças e pessoas idosas, evitando que estes se organizem em função de si próprios e não dos seus utentes;

- respostas adequadas que tenham em conta as necessidades de mulheres e homens, quando se trata encerrar ou de privatizar serviços públicos;

C – No que respeita à transversalização da dimensão de género nas políticas de território, o Estado e outras entidades públicas e privadas competentes devem:

- Evitar a dispersão de políticas e de planos, alguns sem integração da perspetiva da igualdade de género, desenhando uma visão estratégica de território promotor de igualdade entre homens e mulheres e de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar;

- Atender, na definição das políticas, à heterogeneidade dos territórios, às fases do ciclo de vida das pessoas, aos efeitos das medidas na promoção da igualdade entre homens e mulheres, à situação específica de certos grupos de mulheres mais vulneráveis, mais dependentes e menos seguras, designadamente idosas, mulheres em meio rural, trabalhadoras do serviço doméstico;

- Considerar respostas que, para além do tempo de trabalho e de cuidado, tenham em conta o tempo de participação cívica e política de mulheres e homens, importantes para a realização pessoal quer na perspetiva individual, quer na perspetiva da consolidação do sistema democrático, nos termos, designadamente, dos artigos 67º n.º 1⁷⁹, 68º n.º 1⁸⁰ e 109º⁸¹ da Constituição da República.

⁷⁹ “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”.

⁸⁰ “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”.

⁸¹ “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”.