

Boas práticas de igualdade entre mulheres e homens nas organizações

JULHO 2023

a. . .
. . . m. área
. l. . . metropolitana
de lisboa

Boas práticas de igualdade entre mulheres e homens nas organizações

a. . . .
. . . m. área
. l. . . metropolitana
de lisboa

Ficha Técnica

Título

Boas Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens nas Organizações

Edição

Área Metropolitana de Lisboa

Coordenação Geral

Ricardo Branco (AML)

Rosa Silva (AML)

Autoria

Sara Falcão Casaca (Coord.)

Susana Ramalho Marques

Design e Produção Gráfica

Área Metropolitana de Lisboa

Distribuição

E-Book (distribuição via eletrónica)

ISBN

978-972-8759-14-8

Índice

Abreviaturas e Siglas	6
01. Enquadramento	7
02. Boas práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens (intra-organizacionais)	10
02.1. Compromisso com a Igualdade entre Mulheres e Homens	15
02.2. Trabalho e Emprego	20
02.3. Formação e Educação	24
02.4. Proteção na Parentalidade	25
02.5. Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	30
02.6. Prevenção da Violência, Assédio e Respeito pela Integridade e Dignidade das Pessoas Trabalhadoras	33
02.7. Relações Externas no Plano da Igualdade	36
03. Boas práticas ao serviço dos e das municípios	38
03.1. Urbanismo, Mobilidade e Transportes	38
03.2. Cultura, Desporto e Lazer	42
03.3. Saúde e Ambiente	45
Fontes Consultadas	49
Anexo 1 – Equipa de Investigação	54

Índice de Quadros

Quadro 1	Requisitos necessários ao reconhecimento e partilha de uma boa prática	11
Quadro 2	Critérios centrais e mais-valias para uma boa prática	12
Quadro 3	Boas práticas no domínio do Compromisso com a Igualdade entre Mulheres e Homens	19
Quadro 4	Boas práticas no domínio do Trabalho e Emprego	23
Quadro 5	Boas práticas no domínio da Formação e Educação	26
Quadro 6	Boas práticas no domínio da Proteção na Parentalidade	29
Quadro 7	Boas práticas no domínio da Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	32
Quadro 8	Boas práticas no domínio da Prevenção da Violência e Assédio e práticas discriminatórias no local de trabalho	35
Quadro 9	Boas práticas no domínio das Relações Externas no Plano da Igualdade	37
Quadro 10	Boas práticas no domínio do Urbanismo, Mobilidade e Transportes	41
Quadro 11	Boas práticas no domínio da Cultura, Desporto e Lazer	44
Quadro 12	Boas práticas no domínio da Saúde e Ambiente	48

Índice De Figuras

Figura 1	Benefícios intrínsecos e extrínsecos da igualdade de género	9
-----------------	---	---

Abreviaturas e Siglas

BP	Boas Práticas
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CITE	Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego
CT	Código do Trabalho
EIGE	Instituto Europeu para a Igualdade de Género
EUA	Estados Unidos da América
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
INUT	Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e Mulheres
LGTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
MG	<i>Mainstreaming</i> de Género
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PI	Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PMI	Plano Municipal para a Igualdade
UE	União Europeia

O1.

Enquadramento

A temática da igualdade de género tem vindo a merecer uma crescente valorização à escala global, incluindo a urgente necessidade de partilha igualitária entre mulheres e homens no domínio das responsabilidades profissionais e familiares, que pode ser facilitada não só pela provisão de políticas públicas como também por políticas e práticas organizacionais socialmente responsáveis e promotoras dessa igualdade.

O Contexto, em síntese

Em Portugal, tal como no contexto europeu, prevalece o modelo de “duplo emprego” (em que ambos os elementos do casal trabalham a tempo inteiro). Importa, todavia, ter presente que o país apresenta uma taxa relativamente elevada de emprego feminino, acima da média da União Europeia, essencialmente assente no trabalho a tempo inteiro e contínuo ao longo do curso de vida (e.g. Casaca, 2012, Marques *et al.*, 2021; Torres *et al.*, 2018; Wall *et al.*, 2016). É ainda de notar que a taxa de emprego das mulheres que são mães está entre as mais elevadas da União Europeia (nos últimos anos, trata-se mesmo da taxa mais elevada de todo o espaço da UE27) e a discrepância em relação à taxa de emprego dos homens-pais situa-se, nesse universo, entre as mais baixas (Casaca *et al.*, 2022). Apesar desta tendência, as mulheres estão sobre-representadas no regime de trabalho a tempo parcial e nas formas precárias de emprego, superam os homens nas profissões menos

valorizadas e onde as remunerações são mais baixas, assim como na condição de desemprego (e.g. Addabbo *et al.*, 2015; Casaca, 2022; Coelho e Ferreira, 2018), e enfrentam vários obstáculos que limitam a sua progressão profissional e o acesso a cargos estratégicos de poder e decisão (Casaca *et al.*, 2021, Santos e Amâncio, 2014).

Acresce que, de acordo com os dados do *Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e Mulheres* – [INUT, realizado em 2015 (Perista *et al.*, 2016), as mulheres trabalham diariamente, em média, mais 1 hora e 13 minutos do que os homens (considerando conjuntamente o trabalho não pago e pago). Adicionalmente, prevalece um desequilíbrio no uso das licenças de parentalidade, com os dados para 2019 a revelarem que, em cada 100 crianças que nasceram, 94 mulheres gozaram a licença de 120/150 dias, e apenas 39 homens (menos de metade dos homens que foram pais) partilharam essa licença (CIG, 2021c).

Esta evidência traduz-se, em numerosas circunstâncias, numa gestão difícil dos tempos para as famílias portuguesas, sobretudo para as mulheres, que, como se referiu, continuam a assumir a maior parte das responsabilidades do trabalho de cuidar, desafiando as organizações a serem socialmente responsáveis, com particular enfoque no desenvolvimento de políticas e práticas que promovam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e a IMH.

Como proceder?

Garantido a integração de uma perspectiva de igualdade entre mulheres e homens em todas as dimensões da vida organizacional, refletindo-a desde logo na missão e nos valores, em todos os procedimentos e processos de gestão, nas práticas e rotinas de trabalho, e nas múltiplas interações do quotidiano (Casaca, 2021). Trata-se de uma opção ancorada no *mainstreaming* de género, como explicitado no E-Book *Processo de Elaboração do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Área Metropolitana de Lisboa*, associada a uma sequência de três etapas, a saber: Etapa 1 - Diagnóstico (avaliação da organização à luz de uma abordagem transversal de IMH); Etapa 2 – Elaboração de um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PI); Etapa 3 – Implementação do PI, Monitorização e Acompanhamento. Neste contexto, o PI é um instrumento central de operacionalização de uma estratégia de promoção da IMH, que deve ser acompanhado de uma estratégia coerente de sensibilização comunicação e capacitação. O resultado esperado é uma cultura organizacional que proteja e valorize a IMH, a maternidade e a paternidade, a vida familiar e pessoal, e aprofunde as condições para a realização e o bem-estar de mulheres e homens (Casaca, 2014).

Mainstreaming de género: uma definição popular...

Uma das definições mais amplamente difundidas do conceito de MG foi proposta em 1998, por um grupo de peritos/as constituído pelo Conselho da Europa como resultado das conclusões da IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres (Pequim, 1995):

A integração da perspectiva do género é a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos políticos, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja integrada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos agentes envolvidos normalmente na tomada de decisões (Council of Europe, 1998, pág. 13).

O Mainstreaming de género na prática: o exemplo da Suécia e um contributo da literatura

A Associação Sueca de Autoridades e Regiões Locais [Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)], organização de entidades empregadoras que representa e defende o governo local no país, publicou em 2014 um vídeo com exemplos ilustrativos de uma estratégia de MG na Administração Local.

O primeiro exemplo apresentado no vídeo (e ilustrado pela imagem) integra o livro *Mulheres Invisíveis*, de Caroline Criado Perez (2019), que constitui uma ferramenta de elevado rigor científico e utilidade na identificação de desi-

gualdades objetivas entre mulheres e homens, reforçando assim a importância da integração sistemática da igualdade de género nas mais diversas esferas da vida.



Fonte: SKR Jämställdhet (2014)



Fonte: Perez (2019)

No que respeita aos principais agentes de mudança, a Administração Local e as respetivas organizações - nas mais diversas áreas, desde o trabalho e emprego, a mobilidade e transportes, até à educação - ocupam um lugar de centralidade na promoção da IMH, pela necessária proximidade com os cidadãos e as cidadãs. Se o investimento no domínio da IMH deverá, por um lado, aumentar o bem-estar de trabalhadores/as, por outro, irá potencialmente comportar vantagens competitivas para a própria organização.¹

A promoção da IMH de forma sistemática e direcionada pode comportar benefícios de natureza extrínseca e intrínseca, como proposto pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE, 2016). Por motivações extrínsecas entendem-se as relacionadas com uma dimensão mais macro, societal, enquanto as intrínsecas se prendem com a relação entre a implementação de uma estratégia de MG e os benefícios que daí podem advir para as organizações. A figura seguinte ilustra os dois tipos de motivações (V. **Figura 1**).

Figura 1 – Benefícios intrínsecos e extrínsecos da igualdade de género



Fonte: EIGE (2016, pág. 9)

O presente E-Book integra um conjunto de boas práticas que visam a promoção da IMH nas organizações, um maior equilíbrio entre mulheres e homens entre a esfera profissional

e a familiar e, conseqüentemente, melhorias no clima organizacional e no desempenho individual e coletivo.

¹ As hiperligações apresentadas ao longo do presente documento contêm ligações válidas à data de Novembro de 2022. A eventual indisponibilidade em data posterior poderá dever-se a uma alteração de domínio por parte da pessoa ou entidade autora. Na eventualidade de essa situação se verificar, recomenda-se a consulta da pessoa ou entidade autora na lista de fontes consultadas no final do documento e pesquisa livre do título da publicação.

02.

Boas práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens (intra-organizacionais)

Num primeiro momento, importa definir o que é uma BP em matéria de IMH no trabalho e no emprego. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) propõe a seguinte definição:

Uma boa prática em matéria de Igualdade de Género no trabalho e no emprego resulta de uma ideia, preferencialmente inovadora, que se apresenta como solução para um determinado problema, num determinado contexto. Estas, na sua conceção e implementação, deverão ser participadas, adequadas e úteis para os/as trabalhadores/as e para a empresa, acessíveis, apropriáveis e sustentáveis ao longo do tempo. (CITE, s/d-a, s/pág.)

No que respeita aos requisitos que devem orientar uma BP, destaque-se o testemunho de Sara Falcão Casaca e Heloísa Perista, no domínio do [*iGen – Fórum Organizações para a Igualdade*](#). Esta é uma iniciativa coordenada pela CITE e cujos membros - cerca de 70 organizações nacionais e multinacionais, dos setores público, privado e da economia social - assumem o compromisso de integrar os princípios da IMH nas suas estratégias e modelos de gestão. Neste âmbito, as autoras enunciaram um conjunto de requisitos necessários ao reconhecimento e partilha de uma BP (V. **Quadro 1**).

Quadro 1 – Requisitos necessários ao reconhecimento e partilha de uma boa prática

1	Ser adotada voluntariamente e não se limitar a cumprir os requisitos estabelecidos pela legislação e pelos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
2	Estar sustentada numa política e estratégia coerente para a efetivação da IMH , plenamente articulada com a missão e os valores da organização, e em total coerência com a sua gestão e a estratégia global
3	Estar integrada em pelo menos uma das dimensões relevantes para a promoção da IMH [(i) Missão e valores da organização; (ii) Recrutamento e seleção de pessoal; (iii) Formação e aprendizagem ao longo da vida; (iv) Remunerações e gestão da carreira; (v) Diálogo social; (vi) Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho; (vii) Informação, comunicação e imagem; (viii) Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal; (ix) Proteção da parentalidade e assistência à família)]
4	Estar devidamente articulada com a implementação de um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens , amplamente disseminado e conhecido por todos/as os/as trabalhadores/as
5	Estar implementada, apresentando-se com indicadores de resultado que demonstrem a sua efetividade e a concretização dos objetivos inerentes (caso esteja em fase de implementação, devem ser apresentados os respetivos indicadores de progresso)
6	Estar acompanhada de evidência(s) de que os resultados alcançados contribuíram para a efetiva promoção da IMH na organização, e de que se encontra inteiramente integrada nos seus processos internos, quotidiano e rotinas
7	Contemplar a descrição das ações que garantem a sustentabilidade da BP na organização

Fonte: [Casaca e Perista \(2019\)](#)

Na mesma linha, relativa aos critérios subjacentes a uma BP, considere-se a proposta das entidades parceiras² do Projeto *Parents@Work*, financiado pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania (Rights, Equality and Citizenship Programme) (2014-2020), da UE. Este projeto tinha como finalidade a promoção da proteção na parentalidade e o combate à discriminação no local de trabalho de trabalhadores/as com responsabilidades familiares, tendo sido definidos pelas entidades parceiras seis critérios

centrais e dois não exigidos, mas considerados mais-valias neste domínio. Não obstante terem sido enquadrados no âmbito da proteção na parentalidade, todos os critérios que não são objetivamente dirigidos a esta dimensão poderão ser extensíveis aos restantes domínios da IMH nas organizações (e.g. igualdade remuneratória; promoção/progressão na carreira profissional). O quadro seguinte resume os critérios propostos (V. **Quadro 2**).

Quadro 2 – Critérios centrais e mais-valias para uma boa prática

Critérios Centrais	
1	Ir além daquilo que a lei exige – A prática não deve ser uma mera aplicação da lei, mas deve ser ambiciosa e orientada para o futuro, fazendo mais do que os requisitos mínimos estabelecidos pela legislação nacional
2	Provar a sua eficácia – Deve demonstrar-se que a prática promoveu/ promove a igualdade de tratamento e a participação de mulheres e homens no mercado de trabalho (e.g. se a prática é comunicada eficientemente e bem conhecida pelos trabalhadores e trabalhadoras).
3	Ser sustentável – O enfoque deve ser colocado nas práticas contínuas e cujo resultado se revela permanente. É, assim, dada atenção a práticas bem integradas e assentes nas políticas e/ou contratos de trabalho e estruturas da organização.
4	Resultar no combate à discriminação de género no local de trabalho – As práticas devem visar especificamente as trabalhadoras grávidas e os pais e mães trabalhadores/as e promover a igualdade de género no local de trabalho através da implementação de medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Tal implica que o objetivo inicial da prática não tem necessariamente de ser o de combater a discriminação de género; importante é saber se a prática resulta neste combate.
5	Ser baseada em provas – Devem ser disponibilizadas informações sobre a implementação e a aplicação da prática, bem como provas dos seus efeitos (positivos) (e.g. testemunhos, processo de monitorização e/ou avaliação, divulgação de informações sobre a prática).
6	Respeitar as normas éticas gerais.

Mais-Valias

- 1 Ser transferível** – Se uma prática puder ser replicada noutra organização, tal constitui uma mais-valia. As práticas podem ser muito específicas de uma organização, setor ou país, mas, de uma forma geral, a maioria das práticas serão de interesse para outras entidades e, pelo menos, proporcionam inspiração, independentemente do facto de que uma boa prática é sempre um trabalho personalizado e necessita de ser adaptada à cultura de trabalho da organização.
- 2 Visar o pai** – Práticas que se concentram especificamente no compromisso do pai em utilizar medidas de equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar. Existe ainda um desequilíbrio considerável entre o tempo despendido em trabalho não remunerado pelas mulheres e pelos homens, sendo as primeiras as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidados. Consequentemente, o gozo da licença parental e de outros mecanismos de conciliação pelas mães é superior ao dos homens. Assim, as boas práticas que visam especificamente os homens (e.g. incentivo à prestação de cuidados a descendentes) são consideradas uma mais-valia.

Fonte: [Instituto para a Igualdade de Mulheres e Homens da Bélgica \(2021\)](#)

Da análise das duas propostas apresentadas, a primeira (Casaca e Perista, 2019) de carácter mais genérico no domínio da IMH, e a segunda orientada para a proteção na parentalidade (Instituto para a Igualdade de Mulheres e Homens da Bélgica, 2021), considerando os diversos pontos de contacto entre ambas, resulta que muito importa seguir os requisitos sistematizados. Acresce que, como aqui se evidenciará, no caso dos municípios, em particular das câmaras e dos serviços municipais, ser igualmente crucial a adoção de políticas sensíveis ao género que favoreçam o bem-estar dos/das munícipes.

São várias as organizações que apresentam “boas práticas” (BP) no domínio da igualdade entre mulheres e homens (IMH); no entanto, o efeito das mesmas nem sempre é potenciado.

Tal sucede, como se alertou noutra publicação (Casaca, 2021), porque em várias situações, são desenhadas práticas avulsas, *ad-hoc*, definidas à revelia de uma estratégia integrada e coerente de promoção de IMH. Outra fragilidade identificada decorre da constatação que algumas práticas são replicadas de outras organizações, sem a devida sustentação num diagnóstico interno e no desenho de ações “à medida” das especificidades do respetivo contexto. Noutros casos, o tema da igualdade de género não conta com o genuíno empenhamento das lideranças, ou ainda, não raras vezes, não se aposta na formação e capacitação de dirigentes e de pessoal técnico sobre como integrar e transversalizar uma abordagem de promoção da IMH. São estas limitações que a integração do

² O Projeto Parents@Work teve como entidade promotora o Institute for the equality of women and men (IGVM-IEFH) – Bélgica, sendo entidades parceiras a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [CITE (Portugal)], a Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku [SVV (Estónia)] e a Commission for Protection Against Discrimination [CPD (Bulgária)].

MG permitirá ultrapassar (Veja-se igualmente o E-Book *Processo de Elaboração do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Área Metropolitana de Lisboa*).

A seleção dos exemplos de BP apresentados nas secções subsequentes teve como principal suporte o *Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade*³ promovido pela CITE (CITE, 2019), em articulação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). Outras importantes referências foram o *Guião de Referência para a Elaboração do Diagnóstico* e o *Guião de Referência para a Elaboração do Plano de Ação* (Casaca et al., 2016a, 2016b), produzidos no âmbito do projeto *Igualdade de Género nas Empresas* (ou, na sua forma abreviada, IGEmpresas– Break Even),⁴ e, previamente, o *Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas*, produzido no contexto do projeto *Diálogo Social e Igualdade nas Empresas* (Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empre-

sas, 2008a, 2008b).⁵ Serviram ainda de suporte os outputs finais de projetos e outras publicações que compilaram BP a nível local, nacional e internacional [e.g. *Projeto Local Gender Equality*;⁶ *Projeto Parents@Work*; *Institutional Transformation: Gender Mainstreaming Toolkit* (EIGE, 2016); *Gender diversity journey: company good practices* (ILO, 2017)]. Como racional para a segmentação das BP em diferentes áreas, serviram também de referência os outputs finais do Projeto *Local Gender Equality* [Leite et al. (2016), Lopes et al. (2016a e 2016b), Monteiro et al. (2016a e 2016b), Múrias et al. (2016), e Saleiro et al. (2016a e 2016b)].

Importa assinalar que as BP apresentadas em seguida constituem apenas uma pequena amostra de exemplos ilustrativos, que integram um universo significativamente mais amplo de medidas adotadas por muitas outras organizações nacionais e internacionais. O mesmo se aplica às boas práticas apresentadas nos quadros inseridos no final de cada secção.

³ Cf. [Produzido por Sara falcão Casaca e Heloísa Perista].

⁴ Projeto coordenado pelo ISEG – Lisbon School of Economics & Management, entre 2014 e 2016, e desenvolvido em parceria com o CESIS (Centro de Estudos para a Intervenção Social), o CIEG (Centro Interdisciplinar de Estudos de Género) e o Centro de Investigação em Estudos de Género da Universidade de Oslo. Contou ainda com um Comité Consultivo constituído por representantes de entidades oficiais, parceiros sociais e peritas/os. Foi financiado pelo Programa PT07 *Mainstreaming Gender Equality and Promoting Work Life Balance*, do EEA Grants (Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014), do qual a CIG é a entidade operadora de Programa.

⁵ Iniciativa lançada em 2005, que contou com a coordenação da CITE e a participação da União Geral de Trabalhadores (UGT), da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), do Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS), da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), da Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE), da Rádio e Televisão de Portugal (RTP), do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), e do Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI).

⁶ O projeto *Local Gender Equality* foi promovido pelo CES (Centro de Estudos Sociais) e desenvolvido em parceria com os Municípios de Ferreira do Alentejo, Lagoa, Mangualde, Pombal, Póvoa do Lanhoso, o Centro de Estudos e Formação Autárquica (CEFA), e a CH Academy como entidade consultora. O projeto contou ainda com a participação de um parceiro internacional, o Centre for Gender Research da Universidade de Oslo (Noruega), país modelo em matéria de IMH.

02.1.

Compromisso com a Igualdade entre Mulheres e Homens

A presente dimensão integra aspetos relacionados com a manifestação expressa do compromisso das organizações com a IMH. A inclusão deste compromisso na sua missão e nos seus valores, bem como a sua comunicação, o emprego de linguagem inclusiva, o tratamento e a apresentação sistemática dos dados desagregados por sexo, e a realização de reuniões com os/as trabalhadores/as e as suas estruturas representativas onde abordam questões relativas à IMH, são alguns exemplos de BP.

Sabia que...

Em setembro de 2022, menos de metade (cerca de 35%) dos municípios portugueses tinham Planos Municipais para a Igualdade. Em concreto, havia 109 PMI nos 308 municípios.

Fonte: [CIG \(2022\)](#)

Na legislação nacional...

A [Lei nº 75/2013, de 12 de setembro](#), que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, determina que compete às Câmaras Municipais garantir a integração sistemática da perspetiva de igualdade de género em todas as áreas de atuação dos municípios, em concreto, por via da adoção de Planos Municipais para a Igualdade (PMI).

No que respeita ao âmbito dos PMI, a CIG caracteriza-os da seguinte como “instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível

local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, integrando medidas de *Mainstreaming* de género e Ações Específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação” (CIG, 2022).

Fontes: [Lei nº 75/2013, de 12 de setembro](#) e [Website CIG](#)

Incentivo à participação e apresentação de sugestões por trabalhadores/as e munícipes...

A **autarquia de Lagoa** constituiu uma Comissão de Ética com o objetivo de fazer cumprir o respetivo Código de Ética e de Conduta. O Código prevê um procedimento específico para sugestões e/ou reporte de ações ou omissões contrárias ao clausulado no documento, passível de utilização por qualquer colaborador/a ou interessado/a (via Caixa de Sugestões nas instalações do município ou de forma anónima, por email, se for esse o desejo da pessoa interessada).

Fontes: [Leite et al. \(2016\)](#) e [website](#) da Câmara Municipal de Lagoa

A **autarquia de Oliveira de Azeméis** dispõe de uma Caixa de Sugestões nas instalações do município, sendo realizadas atividades de tratamento das sugestões efetuadas em matéria de responsabilidade social e igualdade de género. Adicionalmente, a autarquia disponibiliza no seu [website](#) um formulário para a apresentação de sugestões, reclamações e/ou elogios, publicando ainda na mesma plataforma um [relatório de monitorização](#) das/os mesmas/os.

Fontes: [Leite et al. \(2016\)](#) e [website](#) da Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis

A linguagem inclusiva como afirmação do compromisso com a IMH...

Em 2013, a **autarquia de Valongo** publicou o [Manual Comunicar com linguagem neutra – promovendo a igualdade entre homens e mulheres](#), tendo como público-alvo central as trabalhadoras e trabalhadores da organização. No documento, é explorada a definição de conceitos que possibilitam uma melhor compreensão da temática da IMH (e.g. *gender mainstreaming*, sexo, género, estereótipos de género) e são sistematizadas sugestões para a aplicação da linguagem inclusiva (e.g. técnicas de utilização de linguagem neutra, elaboração de comunicações, formulários, cartazes, brochuras, o poder da imagem). O manual foi elaborado tendo como base o [Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens](#), de Graça Abranches (2009), entre outra bibliografia complementar [veja-se também o [Manual de Linguagem Inclusiva](#) do Conselho Económico e Social (CES), publicado em 2021]

Fonte: [Leite et al. \(2016\)](#)



A **Câmara Municipal de Silves** dispõe de um separador dedicado à igualdade de género no seu *website*, no qual disponibiliza, para além do *Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação de Silves*, [um folheto](#) com recomendações para a utilização de uma linguagem inclusiva igualmente. O documento teve como fonte o [manual](#) de Graça Abranches (2009).

Fonte: [Website Câmara Municipal de Silves](#)



A importância da comunicação (interna e externa)

No sentido de promover uma reflexão por parte dos/as trabalhadores/as sobre a igualdade entre mulheres e homens e dar a conhecer as suas perspetivas para que também os/as pares possam sentir-se estimulados/as a partilhar a licença parental inicial, a **Rede Energéticas Nacionais (REN), S.A.** publicou em 2015 um vídeo interno sobre a igualdade entre mulheres e homens com a participação de trabalhadores e trabalhadoras. O vídeo foi divulgado nos televisores internos da empresa, estando atualmente disponível apenas na rede interna de comunicação.

Fonte: [CITE \(2021\)](#)

Em 2021, para assinalar o Dia Internacional da Mulher, a **Randstad Portugal** lançou um [vídeo](#) em que compila dados informativos relevantes em matéria de IMH, não apenas para a atualidade, mas também outros que se projetam no futuro. O vídeo continua disponível na plataforma.

Fonte: [YouTube Randstad Portugal](#)



Em 2009, o **Governo Sueco** criou o portal informativo [includegender.org](#), que serve como recurso para quem quer saber mais sobre a IMH. O portal oferece uma ampla gama de informações e notícias sobre igualdade de género na Suécia, exemplos de boas práticas, bem como ferramentas para o trabalho em IMH.

Fonte: [EIGE \(2016\)](#)

Diagnóstico e literacia de direitos nas autarquias...

A **autarquia de Mangualde** realizou uma investigação sobre a IMH na Câmara Municipal. No âmbito do estudo, foi efetuado o levantamento e análise de um conjunto de indicadores, entre os quais a literacia de direitos, dados relativos ao gozo e partilha de licenças de parentalidade, e a taxa de dificuldade sentida na conciliação entre a vida profissional e familiar.

O papel dos municípios na promoção da literacia de direitos é particularmente importante, pela proximidade com os munícipes, que, de acordo com a literatura, têm um sentido de direitos globalmente baixo em relação a dimensões centrais na sua vida, como sendo a da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (V. [Monteiro e Domingos \(2013\)](#)).

A **autarquia de Póvoa de Lanhoso** constituiu uma Comissão da qual fazem parte trabalhadores/as de diversas áreas do município, designada “Mais Igualdade Mais Cidadania”. Como o nome sugere, a Comissão tem como propósito promover a igualdade na autarquia e na sociedade em geral, tendo já dinamizado diversas iniciativas neste âmbito, desde ações de informação e sensibilização a concursos de fotografia.

Fontes: [Leite et al. \(2016\)](#) e [Monteiro e Domingos \(2013\)](#)

Quadro 3 – Boas práticas no domínio do Compromisso com a Igualdade entre Mulheres e Homens

- Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da organização, incorporando princípios e normas relativas à IMH no seu Código de Conduta e/ou Ética
- Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo, em todos os instrumentos de gestão da organização, designadamente, nos diagnósticos e relatórios
- Adoção de linguagem e imagens inclusivas em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação interna e externa da organização (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)
- Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens
- Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da organização, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade
- Criação de mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial
- Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade
- Criação e implementação de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Fonte: Casaca *et al.* (2016a e 2016b), CITE (2019), Leite *et al.* (2016), Lopes *et al.* (2016a e 2016b), Monteiro *et al.* (2016a, 2016b), Múrias *et al.* (2016), Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008b) e Saleiro *et al.* (2016a e 2016b)

02.2. Trabalho e Emprego

A dimensão da igualdade no acesso a emprego remete para boas práticas no domínio do recrutamento e seleção, que incorporem o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, e cujo processo de elaboração seja objetivo e transparente.

Neste domínio, a CITE definiu um **conjunto de critérios** a seguir e a evitar na redação de anúncios de ofertas de emprego ou formação profissional, por forma a evitar a discriminação e a cumprir os imperativos legais:

Na legislação nacional...

O Código do Trabalho (CT), aprovado pela [Lei n.º, 7/2009, de 12 de fevereiro](#), prevê nos artigos 24.º e 30.º o direito à igualdade e não discriminação e função do sexo no acesso a emprego e no trabalho.

Fonte: [Lei n.º, 7/2009, de 12 de fevereiro](#)

O que um anúncio de oferta de emprego ou formação profissional **deve conter...**

- › Abranger sempre inequívoca e explicitamente destinatários de ambos os sexos;
- › As profissões devem ser designadas conjuntamente no masculino e no feminino, como por exemplo: Diretor/Diretora; Enfermeiro/Enfermeira; Juiz/Juíza, ou, na forma mais abreviada, Diretor/a; Enfermeiro/a; Juiz/a;
- › Nos casos de profissões cuja designação abrange ambos os géneros, deve sempre ser acrescentada a sigla (M/F) à respetiva profissão, sigla que significa Masculino/Feminino, para explicitar a igualdade de oportunidades de acesso ao emprego e formação profissional para trabalhadores(as) e/ou candidatas(as) de ambos os sexos, como por exemplo: Economista (M/F), Analista (M/F) ou Jornalista (M/F); o mesmo deve ocorrer aquandondicação com abreviatura, exemplo: ajud. De M/F); ajud. de cabeleireira (M/F).

Fonte: [CITE \(s/d-b\)](#)

O que um anúncio de oferta de emprego ou formação profissional não deve conter...

- › Indicação M/F pouco visível ou perdida no texto (quando aplicável);
- › Elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos;
- › Elementos de caracterização predominantemente atribuídos a um dos sexos quando os mesmos não estão ligados ao conteúdo funcional a exercer;
- › Menção a elementos da vida pessoal de quem se pretende recrutar (ex: estado civil; situação familiar).

Fonte: [CITE \(s/d-b\)](#)

Uma das componentes a considerar em contexto laboral prende-se com a igualdade nas condições de trabalho, consagrando aspetos como a ausência de discriminação com base no sexo nos sistemas de avaliação de desempenho, a igualdade de oportunidades de promoção e progressão na carreira, a representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões, cargos, e nos diversos setores da atividade económica, e a igualdade remuneratória

Promover a dessegregação sexual o mercado de trabalho...

Numa iniciativa promotora da [dessegregação no mercado de trabalho](#), a **autarquia de Mangualde** reforçou a contratação de pessoas do sexo sub-representado. Em concreto, foram contratados homens para cargos/funções escolares, tradicionalmente consideradas femininas.

Complementarmente à educação, e de modo a combater a segregação no mercado de trabalho na área do desporto (tradicionalmente masculina), foi promovida e incentivada a contratação de elementos do sexo feminino.

Fonte: [Leite et al. \(2016\)](#)

Reduzir as disparidades salariais...

A conhecida marca de cosméticos **L'Oréal** foi pioneira quando em 2007 solicitou ao Instituto Nacional de Estudos Demográficos Francês que realizasse uma análise extensiva [auditoria] das disparidades salariais entre homens e mulheres, cujos resultados seriam públicos. Adicionalmente a multinacional francesa trabalha com duas entidades independentes que conduzem anualmente auditorias rigorosas à composição dos seus recursos humanos e às políticas de contratação.

Fonte: [Talent Blog – LinkedIn \(2021\)](#)

Na legislação nacional...

Desde 22 de fevereiro de 2019, encontra-se em vigor a [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#), que aprovou um conjunto de medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual.

Fonte: [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#)

Sabia que...

Nas eleições autárquicas de 2021, num total de 308 municípios, foram eleitas apenas 29 mulheres Presidentes de Câmara, o que corresponde a cerca de 9% do total. Assim, em Portugal, em cada 10 Presidentes de Câmara, 9 são homens e apenas 1 é mulher.

Nos 18 municípios que compõem a Área Metropolitana de Lisboa, apenas 2 Câmaras (**Almada e Amadora**) são presididas por mulheres, o que corresponde a aproximadamente 11% do total.

Fonte: [CIG \(2021a\)](#)

A importância da representatividade e da dessegregação sexual ...

Com a ambição de aumentar a representação feminina para, pelo menos, 30% até 2025, o **grupo EDP** tem desenvolvido uma série de iniciativas que visam contribuir para o equilíbrio entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Exemplo disso é a recente campanha global #REBELSFORCHANGE, lançada com o objetivo de sensibilizar para a necessidade de uma maior participação de mulheres em carreiras de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (carreiras STEM, no acrónimo em inglês) e, ao mesmo, atrair mais jovens para essas áreas, incluindo na própria EDP. No início de 2022, foi lançado um vídeo no âmbito da referida campanha, numa experiência social com crianças que ilustra a exposição precoce a estereótipos de género (clique na imagem abaixo para aceder ao vídeo).



Fonte: [Website EDP](#).

O **Ministério da Defesa Nacional** instituiu o *Prémio Defesa Nacional e Igualdade*, que tem como finalidade reconhecer publicamente as entidades da área (na qual as mulheres estão ainda largamente sub-representadas) que se evidenciem pela promoção, entre outros aspetos, uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nos diversos níveis das categorias profissionais. Outras medidas valorizadas na apreciação das propostas são as relacionadas com a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens na formação profissional e na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, com a proteção na parentalidade e com a garantia de condições para uma educação e formação livres de estereótipos de género na Defesa Nacional.

Fonte: [Website do Ministério da Defesa Nacional](#)

Quadro 4 – Boas práticas no domínio do Trabalho e Emprego

- Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela organização de forma objetiva e transparente
- Constituição das equipas de seleção com representação equilibrada de mulheres e homens
- Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento que promovam a dessegregação profissional
- Orientação às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas apresentadas à organização
- Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia
- Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia
- Realização de ações de formação dirigidas aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial para prevenir enviesamentos de género
- Organização e realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras e/ou suas estruturas representativas para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)
- Definição de uma tabela salarial onde conste a remuneração atribuída por profissão/ categoria profissional, e divulgação da mesma assegurando a sua transparência junto de trabalhadoras e trabalhadores e/ou das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da organização, na internet, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade
- **Disponibilização de informação sobre a remuneração a auferir nos anúncios sobre vagas de emprego ou antes da entrevista de seleção**
- Elaboração de relatórios periódicos (e.g. a cada triénio) sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações, e divulgação dos mesmos internamente e no sítio na internet da organização

Fonte: Casaca *et al.* (2016a e 2016b), CITE (2019), Leite *et al.* (2016), Lopes *et al.* (2016a e 2016b), Monteiro *et al.* (2016a, 2016b), Múrias *et al.* (2016), Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008b) e Saleiro *et al.* (2016a e 2016b)

02.3. Formação e Educação

A promoção de uma cultura de IMH nas organizações pode ser alavancada pela existência de um plano de formação assente no princípio de que os trabalhadores e as trabalhadoras devem ter iguais oportunidades em todas as dimensões das suas vidas profissionais.

Nesta dimensão, podem constituir boas práticas as relacionadas com as temáticas subjacentes a cada módulo de formação, os horários definidos para as sessões (que devem coincidir com o horário normal de trabalho estabelecido), ou a comunicação das mesmas, entre outras iniciativas.

Na legislação nacional...

O Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º, 7/2009, de 12 de fevereiro](#), prevê nos artigos 24.º e 30.º o direito à igualdade e não discriminação e função do sexo no acesso à formação.

Fonte: [Lei n.º, 7/2009, de 12 de fevereiro](#)

O Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º, 7/2009, de 12 de fevereiro](#), estabelece no artigo 61.º o direito do/a trabalhador/a à formação para reinserção profissional após o gozo da licença para assistência a descendente ou a pessoa com deficiência ou doença crónica.

Fonte: [Lei n.º, 7/2009, de 12 de fevereiro](#)

Boas práticas de formação a nível local

Com recurso a um conjunto de parcerias, a **autarquia de Póvoa de Lanhoso** apoia a realização de ações de formação parental, nas quais são abordados temas como a “gestão do tempo e organização pessoal”, “conflito e resolução de problemas”, “afetividade e comunicação”, “relação com família alargada e amigos” e “autoestima”. Estas formações destinam-se, em regra, a todas as famílias do concelho. Anualmente é ainda promovido um grupo informal que, com perio-

dicidade quinzenal e ao longo de cerca de três meses, reúne com vítimas de violência doméstica.

A autarquia tem ainda vindo a realizar formação relacionada com a temática da IMH nas escolas e IPSS. Internamente, na mesma autarquia, já foi também providenciada formação para executivo, chefias intermédias e responsáveis de equipas para a Igualdade de Género.

Fonte: [Lopes et al. \(2016\)](#)

O direito à formação para reinserção profissional

No âmbito de uma parceria com uma empresa que presta serviços de coaching, a **Rede Energéticas Nacionais (REN), S.A.** prevê, desde 2014, a oferta de sessões de aconselhamento profissional às trabalhadoras e aos trabalhadores aquando do regresso da licença parental. Trata-se de uma iniciativa que visa facilitar a reintegração na vida ativa de trabalhadores e trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares.

Fonte: [CITE \(2021\)](#)

A utilidade dos programas de mentoria na promoção da IMH...

Em 2011, o **Budapest Bank** lançou o *Programa de Desenvolvimento de Liderança Feminina* para promover o potencial das mulheres para cargos de chefia. O programa tem a duração de 18 meses e as participantes são selecionadas com base nas suas competências, no histórico de desempenho e no potencial para cumprir uma posição num cargo de gestão. Normalmente, 10 a 14 mulheres participam no programa, aprendendo a desenvolver competências de gestão tais como a comunicação, a motivação, a assertividade e o exercício de influência. Várias organizações do [Fórum IGen – Organizações para a Igualdade](#), por exemplo, adotaram esta BP.

Fonte: [ILO \(2017\)](#) e [website Fórum IGen](#)

Contrariar estereótipos: papel das instituições socioeducativas...

Contrariar os estereótipos de género que sustentam os processos de segregação sexual no mercado de trabalho requer a sua desconstrução o mais precocemente possível. As instituições socioeducativas e de ensino assumem, assim, um papel fundamental. A disseminação dos Guiões de Educação – Género e Cidadania (pré-escolar, 1.º ciclo, 2.º ciclo, 3.º ciclo e ensino secundário), concebidos por especialistas e com edição da CIG, em muito podem contribuir para esse fim. Matérias relativas à igualdade entre mulheres e homens, designadamente nas áreas e de estudo e profissões, deveriam constar dos programas das disciplinas.

Fonte: [Saleiro et al. \(2016a\)](#)

A ADM Estrela – Associação Social e Desenvolvimento, cuja intervenção abrange várias localidades nos municípios da Guarda, Castelo Branco e Lisboa, tem em curso o Projeto (Des) Envolver Igualdade, no âmbito do qual têm sido efetuadas várias ações em contexto escolar no domínio da IMH.



Fonte: [Website Projeto \(Des\)Envolver Igualdade](#)

Quadro 5 – Boas práticas no domínio da Formação e Educação

- Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na elaboração do plano de formação, a organização tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens
- Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual (e.g. estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho)
- Implementação de programas de mentoria, *coaching* ou desenvolvimento de competências de liderança (com especial enfoque nas trabalhadoras, que estão habitualmente sub-representadas em cargos de topo, direção e chefia)
- Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido pela organização
- Recolha de informação desagregada por sexo que informe as decisões municipais em matéria de educação, e apoio à realização de trabalhos de investigação (e.g. projetos, mestrados e/ou doutoramentos) que incidam sobre a realidade do concelho na dimensão educativa
- Produção de diagnósticos municipais de educação, com uma perspetiva de género
- Promoção dos [Guiões de Educação, Género e Cidadania](#) disponibilizados para todos os níveis de ensino, desde o pré-escolar até ao secundário
- Apoio ou promoção de iniciativas, programas, métodos e práticas escolares para garantir que combatem atitudes e práticas estereotipadas
- Disseminação da introdução das questões da igualdade de género e da não discriminação, incluindo das [discriminações múltiplas](#), nos currículos educativos, nomeadamente em aulas que trabalhem as questões relativas à cidadania
- Verificação da incorporação e trabalho sobre as questões da inclusão e da igualdade de género nas Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC)
- Promoção de uma representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de direção e governo dos estabelecimentos educativos
- Promoção ou apoio a estudos/projetos de investigação sobre igualdade entre mulheres e homens e não discriminação (incluindo sobre [discriminações múltiplas](#)) nas escolas, que permitam retirar ilações sobre práticas e a devolução dos resultados a intervenientes da comunidade escolar.
- Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem combater os estereótipos de género nas profissões, nas famílias e na sociedade em geral

Fonte: Casaca *et al.* (2016a e 2016b), CITE (2019), Leite *et al.* (2016), Lopes *et al.* (2016a e 2016b), Monteiro *et al.* (2016a, 2016b), Múrias *et al.* (2016), [Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas \(2008b\)](#) e Saleiro *et al.* (2016a e 2016b)

02.4. Proteção na Parentalidade

A proteção social na parentalidade, sob a forma de subsídios nas situações de risco clínico ou interrupção da gravidez, nascimento de filhos/as, adoção e de assistência a filhos/as e a netos/as, desempenha um papel muito importante na prossecução da IMH. Neste domínio, o cumprimento da Lei pelas organizações, em alguns casos indo além do que esta exige, é uma condição essencial à promoção da igualdade no exercício das responsabilidades parentais dos/as seus/suas trabalhadores/as.

Sabia que...

Apesar do aumento considerável do número de dias de licença gozados por homens pais na última década em Portugal, em 2020 cerca de 1.200 empresas foram notificadas por não terem feito cumprir a licença parental exclusiva do pai. Nesse ano, nasceram em Portugal 84.000 bebés, mas apenas 64.500 homens gozaram o período obrigatório de licença (perto de 20.000 não o fizeram).

Fonte: [TSF \(2021\)](#).

Ir além de aquilo que a lei exige (ou na ausência de enquadramento legal...)

A **Altice Portugal** instituiu um período de dispensa de um dos progenitores, quando pedida, de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento. Estes dias acrescem às modalidades de licença parental previstas no Artigo n.º 39.º do CT.

Há mais de uma década, a **Xerox Portugal, Lda.**, implementou um complemento ao subsídio parental recebido pelos/as trabalhadores/as durante o período de gozo da licença parental, até que o valor total recebido totalize 90% do salário bruto recebido. A concessão do benefício aplica-se aos casos em que a licença parental partilhada tem a duração total de 180 dias (150 + 30) e o subsídio parental concedido pela Segurança Social corresponde a 83% da remuneração de referência. O valor pode atingir os 100% em caso de vulnerabilidade financeira devidamente justificada, sendo sujeito a avaliação e aprovação pelo Departamento de Recursos Humanos.

No âmbito do compromisso da empresa com a promoção e proteção na parentalidade, a **IKEA Portugal** implementou, em 2004, a cedência de dois meses de dispensa aos/às trabalhadores/as com crianças recém-nascidas, que acrescem aos dias de licença parental inicial prevista no Artigo n.º 40.º do CT.

A empresa multinacional americana **Hewlet Packard Enterprise** instituiu em 2019 uma licença de parentalidade de seis meses (a anterior era de aproximadamente 12 semanas). A licença totaliza 100% do salário e está disponível para mães e pais. Além disso, a empresa instituiu a possibilidade de os trabalhadores que foram pais e as trabalhadoras que foram mães trabalharem em regime de tempo parcial por até três anos enquanto fazem a transição de regresso ao trabalho. Os Estados Unidos da América (EUA) são o único país industrializado que não garante aos /às cidadãos/ãs acesso a uma licença parental remunerada.

Também nos EUA, numa iniciativa que teve muito eco no país, a **Netflix** implementou em 2015 uma licença para mães e pais de até um ano, sem redução do salário. Além disso, no regresso ao trabalho a empresa é flexível no que respeita à organização do tempo de trabalho no regresso após gozo da licença.

Fontes: [CITE \(2021\)](#), [HPE \(2019\)](#) e [Reuters \(2015\)](#)

Visar os trabalhadores homens que são pais

A **Gebalis** estabeleceu, em 2007, a cedência de quinze dias de dispensa totalmente paga aos trabalhadores homens durante o primeiro mês de vida do/a filho/a. Os dias acrescem aos dias de licença parental exclusiva do pai prevista no Artigo n.º 43.º do CT.

A **Infraestruturas de Portugal, S.A.**, empresa que resultou da fusão, em 2015, entre a Estradas de Portugal e a Rede Ferroviária Nacional, manteve a medida previamente existente na Estradas de Portugal, que prevê a cedência de dois dias de dispensa paga aos trabalhadores do sexo masculino por cada trinta dias de licença parental inicial gozados em exclusivo. Estes dias acrescem aos dias de licença parental inicial prevista no Artigo n.º 40.º, n.º 1, n.º 2 e n.º 3 do CT.

A **Portos dos Açores, S.A.** instituiu, em 2016, dez dias de licença parental paga aos trabalhadores do sexo masculino. Estes dias acrescem aos dias de licença parental exclusiva do pai prevista na Lei: Artigo n.º 43.º do CT, alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5.

A **Xerox Portugal, Lda.**, dispõe, desde 2015, de um incentivo aos trabalhadores homens para gozarem a licença parental facultativa a seguir à licença parental obrigatória (licenças previstas nos Artigos n.º 40 e n.º 43 do CT, respetivamente), através de medidas de sensibilização e consciencialização e da facultação de dispensa do trabalho (banco de horas *off*) num período total de seis horas como incentivo à sua utilização.

Fonte: [CITE \(2021\)](#)

Quadro 6 – Boas práticas no domínio da Proteção na Parentalidade

- Sensibilização dos/as trabalhadores/as e munícipes para a importância da parentalidade partilhada
- Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores e às trabalhadoras para o uso partilhado da licença parental inicial, nos moldes previstos na lei
- Definição e concessão de licenças parentais com duração superior à prevista na lei aos trabalhadores homens
- Definição e implementação de incentivos para o uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade aos trabalhadores homens
- Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição
- Disseminação da informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, quer no contexto interno da organização, quer do município/concelho, por via de recursos físicos (e.g. panfletos, cartazes, mupis) e *online*
- Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei
- Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho para assistência a filho/a ou a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos
- Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a organização respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica
- Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares
- Ponderação das questões relativas à proteção na parentalidade quando a organização avalia a satisfação dos/as trabalhadores/as e/ou munícipes

Fonte: Casaca *et al.* (2016a e 2016b), CITE (2019), Leite *et al.* (2016), Lopes *et al.* (2016a e 2016b), Monteiro *et al.* (2016a, 2016b), Múrias *et al.* (2016), Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008b) e Saleiro *et al.* (2016a e 2016b)

02.5.

Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

A implementação de políticas que promovem a conciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras é uma das temáticas com maior centralidade no domínio da IMH. Medidas de apoio a trabalhadores/as com responsabilidades familiares específicas (e.g. famílias monoparentais, familiares com deficiência ou doença

crónica), equipamentos próprios ou protocolos com serviços de apoio a descendentes ou ascendentes, e o trabalho a partir de casa, entre outras, podem facilitar a articulação entre as diversas esferas da vida. As boas práticas que apresentamos em seguida são ilustrativas de estratégias promotoras da conciliação.

Infraestruturas e serviços de apoio à família

Na sequência do reporte de dificuldades de conciliação por parte dos/as seus/suas trabalhadores/as, a **Auchan Retail Portugal S.A.** disponibilizou dois colégios (Colégios Rik&Rok) para os/as filhos/as das pessoas que trabalham na empresa, criados em 2010 e 2012 em localidades (Amadora e Alfragide, respetivamente) próximas a duas grandes lojas Auchan na área da Grande Lisboa.

Estes equipamentos acolhem ainda filhos/as de trabalhadores/as de empresas da Associação Familiar Mulliez (AFM) – ao qual pertence a Auchan Retail Portugal – e crianças filhos/as de trabalhadores/as de outras empresas ou dos/as habitantes da comunidade em que estão inseridos os colégios. Os colégios funcionam das 7h00 às 0h30 todos os dias, incluindo fins-de-semana e feriados, e as idades das crianças matriculadas variam entre os três meses e os seis anos.

A **Novadelta – Grupo Nabeiro** dispõe, desde 2007, de um centro educativo para os filhos e as filhas dos trabalhadores e das trabalhadoras da empresa e que atende também às crianças da comunidade local. O Centro Educativo Alice Nabeiro (CEAN) conta com duas salas de pré-escolar e um Centro de Atividades de Tempo Livre (CATL), acolhe crianças cujas idades variam entre os três e os 12 anos, e dispõe de um horário de funcionamento mais alargado que o da empresa, das 8h00 às 19h30.

A **Jerónimo Martins** dispõe de duas creches gratuitas para filhos/as dos/as trabalhadores/as de logística, uma delas no centro de distribuição da Azambuja e outra no de Alfena (Valongo). Os equipamentos estão preparados para receber crianças dos 0 aos 6 anos e funcionam de segunda a sábado e feriados (Azambuja), e de segunda a sexta e feriados (Valongo), ambas com um horário alargado. Para além das creches, a empresa oferece campos de férias residenciais e não residenciais, na Páscoa e no verão, a filhos/as (entre 6 e os 17 anos de idade) dos/as trabalhadores/as.

Fontes: [CITE \(2021\)](#), [ECO \(2018\)](#) e [Guerreiro et al. \(2006\)](#)

Flexibilidade na organização dos tempos de trabalho

Aquando da sua criação em 2009, através da fusão de duas entidades, a **Baía do Tejo, S.A.** ajustou uma medida preexistente, que previa a concessão de algumas horas (limitadas) de dispensa ao longo do ano, dentro das quais os/as trabalhadores/as tinham a possibilidade de comparecer a consultas médicas. Em concreto, foram desconsideradas as horas limite de dispensa para acompanhamento a consultas médicas e instituída a possibilidade de teletrabalho em caso de familiar com doença muito exigente na prestação de cuidados.

A maioria dos departamentos da empresa belga de transportes e serviços **Athlon** trabalha em regime de horário flexível, sem qualquer registo de horas. Assim, os/as trabalhadores/as têm a liberdade de estabelecer o seu próprio horário, sendo pessoalmente responsáveis pelo planeamento do seu trabalho.

O maior banco da Estónia, **Swedbank AS**, permite que os trabalhadores e as trabalhadoras tratem de obrigações pessoais nos seus horários de trabalho, sendo este tempo considerado como uma parte do horário de trabalho. No que respeita às pausas, estas devem ser planeadas para o início ou para da jornada laboral, de modo a perturbar o menos possível a organização do trabalho. Adicionalmente, nos cargos cujas funções o permitam, os/as trabalhadores/as podem trabalhar a partir de casa.

A empresa alemã **Möhringer Maschinnenbau**, especializada na produção de maquinaria que trabalha a madeira, introduziu um modelo de horário de trabalho que apelidou de “life-long”. Em concreto, este modelo permite acumular horas de trabalho ao longo do tempo de vida do/a trabalhador/a, podendo este/a utilizá-las em períodos em que as suas crianças ou outras pessoas dependentes precisem de cuidados.

Fontes: [CITE \(2021\)](#), [Instituto para a Igualdade de Mulheres e Homens da Bélgica \(2021\)](#) e [website Bayer](#)

Quadro 7 – Boas práticas no domínio da Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

➤	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) e/ou familiares com necessidades especiais
➤	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de apoio à infância, instituições para pessoas idosas)
➤	Ponderação das questões relativas à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal quando a organização avalia a satisfação dos/as trabalhadores/as
➤	Criação de um Gabinete de Apoio onde possam ser abordadas/tratadas questões relativas à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional
➤	Celebração de protocolos com serviços de proximidade (ex.: lavandaria, <i>catering/ take away</i> , pequenas reparações)
➤	Concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além dos instituído na lei
➤	Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
➤	Flexibilidade de horário, estimulando-se a igualdade no uso por trabalhadoras e trabalhadores
➤	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a filho/a ou outro membro do agregado familiar superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos
➤	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares
➤	Teletrabalho, sobretudo em regime híbrido e/ou circunstâncias específicas, estimulando-se a igualdade no uso por trabalhadoras e trabalhadores
➤	Horário compactado num número reduzido de dias por semana, estimulando-se a igualdade no uso por trabalhadoras e trabalhadores
➤	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, na organização de horários de trabalho por turnos, a organização considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras
➤	Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares

Fonte: Casaca *et al.* (2016a e 2016b), CITE (2019), Leite *et al.* (2016), Lopes *et al.* (2016a e 2016b), Monteiro *et al.* (2016a, 2016b), Múrias *et al.* (2016), Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008b) e Saleiro *et al.* (2016a e 2016b)

02.6.

Prevenção da Violência, Assédio e Respeito pela Integridade e Dignidade das Pessoas Trabalhadoras

A violência e o assédio (moral ou sexual) em contexto laboral constituem uma ameaça à saúde, segurança e bem-estar das pessoas trabalhadoras. Todas as pessoas têm direito a um ambiente profissional totalmente seguro e respeitador da sua dignidade e integridade, pelo que importa instituir uma cultura de tolerância zero a quaisquer comportamentos que possam causar danos físicos, psicológicos e/ou económicos às pessoas que nelas trabalham. Sendo este tipo de comportamentos muitas vezes associados a uma manifestação das relações de poder, as mulheres encontram-se numa posição de particular vulnerabilidade, por ocuparem mais frequentemente posições hierarquicamente inferiores.

Seguem-se alguns exemplos de boas práticas nesta dimensão.

Sabia que...

O segundo inquérito nacional sobre assédio no trabalho, promovido em 2015 pela CITE, revelou números muito significativos de assédio sexual e moral, superiores aos que se verificam na média dos países europeus. Em concreto, no que respeita ao assédio sexual, os valores atingiram em 2015 os 12,6% (MH) em Portugal, face a 2% na média dos países europeus em 2010. Os valores para o assédio moral foram de 16,5% no contexto nacional, face a 4,1% na média europeia.

Fonte: [Torres et al. \(2016\)](#)

Na legislação nacional...

A [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#) [que veio alterar o CT e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP)], veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio. Em concreto, no conjunto de deveres da entidade empregadora, as empresas com sete ou mais trabalhadores/as passaram a ter a obrigatoriedade de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (n.º 1 do artigo 127.º do CT e n.º 1 do artigo 71.º da LGTFP).

Fonte: [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#)

Prevenção da prática de assédio no trabalho...

A **Telstra**, empresa australiana de telecomunicações e tecnologia, dispõe de uma política de prevenção do assédio sexual que faz parte de uma política mais ampla. Inclui um procedimento de queixa, e os/as gestores/as recebem formação sobre a política a cada um ou dois anos. Recentemente, a diretora de recursos humanos da empresa anunciou a eliminação da obrigatoriedade de os/as trabalhadores/as vítimas de assédio assinarem acordos de confidencialidade que os/as proibam de falar sobre o incidente.

Fontes: [Financial Review \(2022\)](#) e [ILO \(2017\)](#)

Sensibilização, segurança e acompanhamento...

Em 2007, na Índia, 3500 motoristas e trabalhadores/as dos transportes receberam formação sobre assédio sexual, de forma a provocar mudanças de atitudes e representações acerca do assédio no quadro mais amplo das desigualdades de género.

Também sediada na Índia, a organização social **Safetipin** trabalha em parceria com um conjunto de *stakeholders*, incluindo decisores/as políticos/as, no sentido de tornar os espaços públicos mais seguros e inclusivos para as mulheres. As recomendações são desenvolvidas e apresentadas às entidades *stakeholders* com base em dados recolhidos por através de três aplicações para *smartphone* (My Safetipin, Safetipin Nite e Safetipin Site). Os dados possibilitam ainda a criação de uma pontuação de segurança na aplicação My Safetipin, que permite às pessoas que a utilizam “tomar decisões seguras e informadas relativamente à sua mobilidade”.

Em Rosário, Argentina, os bilhetes dos transportes públicos contêm mensagens de sensibilização para a violência contra as mulheres, bem como os números de telefone de emergência e assistência em situações de violência de género.

Fontes: [Monteiro et al. \(2016a\)](#) e [Website Safetipin](#)

A **Câmara Municipal de Oeiras** disponibiliza um Balcão de Igualdade de Género (BIG), que assegura o atendimento, aconselhamento e o encaminhamento de vítimas de violência e agressores/as. Este serviço é promovido pela Associação Portuguesa de Solidariedade (APSD), que presta apoio personalizado e confidencial, de natureza psicológica, social e jurídica. Além destes serviços é, ainda, disponibilizado um espaço terapêutico apropriado para Terapia de Grupo direcionado a vítimas e agressores/as.

Fontes: [Lopes et al. \(2016\)](#) e [Website Câmara Municipal de Oeiras](#)

Em 2022, a OIT publicou o estudo *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey* (*Experiências de violência e assédio no trabalho: Primeira pesquisa mundial*). A investigação, além de incorporar uma visão da extensão do problema do assédio no trabalho nas suas diferentes formas, analisou os fatores que podem impedir as pessoas de falar sobre as suas experiências (e.g. vergonha, culpa, falta de confiança nas instituições, normalização dos comportamentos). A violência e assédio psicológicos foram os mais reportados pelas pessoas que participaram no estudo, com perto de uma em cada cinco pessoas (17,9%) a afirmarem já ter experienciado essas situações em contexto laboral. Adicionalmente, 6,3% dos/as participantes no estudo relataram ter enfrentado violência e assédio sexuais, estando as mulheres mais expostas e sendo esta a dimensão em que há um diferencial maior entre mulheres e homens (8,2% das mulheres revelaram ter vivenciado violência e assédio sexuais no trabalho, face a 5,0% dos homens)

Fonte: ILO (2022)

Quadro 8 – Boas práticas no domínio da Prevenção da Violência e Assédio e práticas discriminatórias no local de trabalho

- Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho
- Recolha de informação e produção de dados anonimizados sobre a violência e assédio na organização e/ou município
- Estabelecimento de parcerias estratégicas para sinalização e encaminhamento de trabalhadores/as vítimas de violência doméstica e/ou de género para estruturas especializadas (e.g. APAV, centrais sindicais)
- Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da organização, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade
- Estabelecimento de uma política de prevenção de violência no trabalho, definindo e proibindo comportamentos de violência, intimidação e assédio (moral e sexual) nos códigos deontológicos
- Realização de formações e ações de sensibilização sobre a prática de assédio (sexual ou moral), e práticas discriminatórias com base: na idade; na raça, etnia ou cor da pele; na nacionalidade; na religião; na incapacidade/deficiência; na orientação sexual; na orientação política; em doenças crónicas/oncológicas ou outras; na filiação sindical; no gozo de licença; na dispensa para amamentação/aleitação; em faltas para assistência à família (crianças ou pessoas em situação de dependência); em baixa por motivo de doença; e noutras ofensas à integridade física ou psicológica, liberdade ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras.
- Aconselhamento e apoio psicológico e jurídico às vítimas, impedindo retaliações ou represálias contra quem tenha denunciado situações de violência, intimidação e assédio moral ou sexual
- Disseminação da informação sobre a violência e o assédio, quer no contexto interno da organização, quer no município/concelho, por via de recursos físicos (e.g. panfletos, cartazes, mupis) e *online*
- Integração da Violência e Assédio de Género nas práticas autárquicas e na prestação de serviços à comunidade

Fonte: Casaca *et al.* (2016a e 2016b), CITE (2019), Leite *et al.* (2016), Lopes *et al.* (2016a e 2016b), Monteiro *et al.* (2016a, 2016b), Múrias *et al.* (2016), Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008b) e Saleiro *et al.* (2016a e 2016b)

02.7.

Relações Externas no Plano da Igualdade

A envolvente externa é uma importante dimensão a considerar aquando do desenho de BP, particularmente no contexto da Administração local, pela necessária proximidade com os e as municípios e outras organizações e serviços de proximidade. Neste âmbito, propomos na presente subsecção boas práticas no domínio das relações externas no plano da Igualdade.

Estabelecer protocolos, criar parcerias...

Tendo como objetivo a criação de condições mais favoráveis a trabalhadores e trabalhadoras da autarquia e respetivo agregado familiar, diversas autarquias estabeleceram protocolos com um conjunto de entidades externas públicas e privadas de apoio à conciliação trabalho-família.

Fonte: [Leite et al. \(2016\)](#)

Relações em Redes que promovam a IMH...

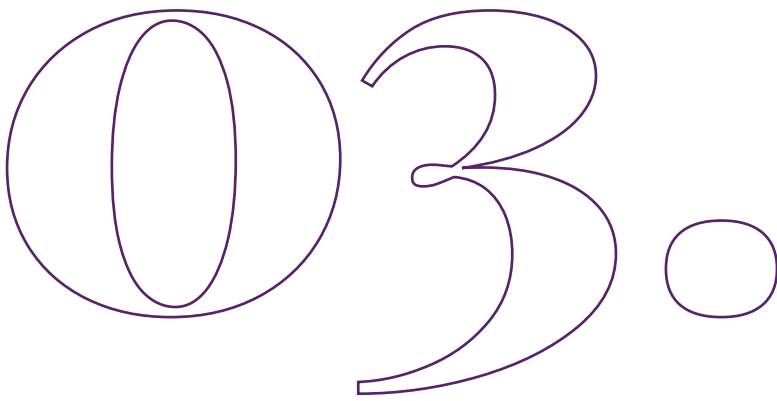
Os municípios da Amadora, Águeda, Faro, Loures, Marinha Grande, Oeiras, e Oliveira de Azeméis são membros da REDE RSO PT – Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações, cuja missão prioritária é “promover as diferentes dimensões da responsabilidade social (social, económica e ambiental), contribuindo para a mudança de cultura de gestão e dos modelos económicos e cívicos; criando e tratando indicadores; elaborando e divulgando produtos; promovendo a capacitação, informação e sensibilização, no sentido de acelerar a convergência entre todas as organizações e demais partes interessadas, e disseminando conhecimentos e práticas de Responsabilidade Social em alinhamento com os planos públicos nacionais e objetivos europeus e das Nações Unidas.”

Fontes: [Leite et al. \(2016\)](#) e [website REDE RSO PT](#)

Quadro 9 – Boas práticas no domínio das Relações Externas no Plano da Igualdade

- Estabelecimento e manutenção de relações com associações profissionais, empresas de recrutamento, outras organizações (designadamente do mesmo setor de atividade) etc., com boas práticas no domínio da IMH, através da criação de uma rede de stakeholders.
- Integração de uma perspetiva de género em todas as decisões da organização, incluindo fusões e aquisições, consórcios, desenvolvimento de produto, etc.
- Contacto regular e consequente com os mecanismos nacionais para a igualdade (e.g. CITE e CIG) ou organizações internacionais (e.g. EIGE e OIT)
- Criação de relações com organizações não-governamentais, nomeadamente (Organizações Não-Governamentais dos Direitos das Mulheres - ONGDM), universidades e centros de investigação que trabalham no domínio dos estudos de género
- Encorajamento e apoio às trabalhadoras para que possam ser uma referência para raparigas e mulheres e dar visibilidade ao seu trabalho e contribuição para a comunidade.
- Partilha de boas práticas com outras organizações
- Networking com associações que apoiem a carreira profissional de mulheres
- Difusão externa das medidas iniciadas em prol da gestão da IMH de forma a disseminar comportamentos e atitudes éticas
- Organização e promoção de reuniões ou sessões públicas de debate, bem como articulação com redes locais de parceria, em particular com a Rede Social, promovendo discussões orientadas
- Promoção de clubes de emprego e formação, que promovam a dessegregação do mercado de trabalho em parceria com associações empresariais ou centros de formação
- Introdução, nos seus critérios de qualificação de fornecedores, itens referentes ao respeito pelos princípios da IMH, promovendo assim compras socialmente responsáveis
- Disponibilização de espaços de informação, onde trabalhadores e trabalhadoras dos municípios possam ver respondidas questões do foro dos direitos e deveres no domínio da IMH.

Fonte: Casaca *et al.* (2016a e 2016b), CITE (2019), Leite *et al.* (2016), Lopes *et al.* (2016a e 2016b), Monteiro *et al.* (2016a, 2016b), Múrias *et al.* (2016), Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008b) e Saleiro *et al.* (2016a e 2016b)



Boas práticas ao serviço dos e das munícipes

03.1. Urbanismo, Mobilidade e Transportes

A forma como as cidades e as localidades são pensadas impacta de forma distinta os homens e as mulheres que as habitam, desde logo porque os meios através dos quais se deslocam é diferente. Os exemplos que se seguem

ilustram a forma como, em diferentes geografias e por motivos diversos, se procedeu a uma integração sistemática da igualdade de género no espaço público, na mobilidade e nos transportes.

Limpeza de neve numa localidade sueca...

Recuperamos aqui um dos exemplos do vídeo da Associação Sueca de Autoridades e Regiões Locais (SKR), apresentado na introdução deste documento. Em 2011, o **município de Karlskoga**, na Suécia, reavaliou todas as políticas municipais à luz da preocupação com a IMH (o designado *mainstreaming* de género). No processo de escrutínio de cada uma dessas políticas, constatou-se que o circuito através do qual era efetuada a limpeza de neve - que começava nas zonas de circulação automóvel e terminava nos percursos pedonais - tinha consequências distintas para mulheres e homens. Em concreto, porque as primeiras se deslocam em maior número a pé, de bicicleta e de transportes, sendo mais afetadas pela existência de gelo nas estradas (pela maior exposição a acidentes) face aos homens, que viajam mais de carro. Tendo em conta estas evidências e sem quaisquer custos associados, o município alterou o percurso, dando prioridade à limpeza de zonas como as escolas e percursos de ligação com as mesmas, percursos pedonais, ciclovias, hospitais, e instalações municipais.

Fontes: Perez (2019) e [SKR Jämställdhet \(2014\)](#)

Uma cidade mais segura e transitável...

A **cidade de Viena** tem uma relação estreita e longa com o *mainstreaming* de género. Em 1999, a Secretaria Municipal da Mulher da cidade realizou um grande inquérito aos/às residentes, sobre de que forma e por que motivos percorriam a cidade. O trajeto típico dos homens era de e para o trabalho, já a rotina diária das mulheres era mais variada, incluindo viagens a escolas, médicos/as, lojas e visitas a familiares mais velhos/as. Esta constatação induziu a cidade a reavaliar sua abordagem de planeamento urbano de longo prazo, resultando em várias intervenções: melhoria da iluminação das ruas para que andar durante a noite fosse mais seguro, o aumento em largura de mais de um quilómetro de calçada, a introdução de semáforos para pedestres, e a introdução de rampas em lanços de escadas para tornar a travessia mais segura para carrinhos de bebé e bicicletas.

Fontes: [Apolitical \(2017\)](#), [Monteiro et al. \(2016b\)](#) e [Perez \(2019\)](#)

Se as cidades fossem projetadas por mulheres...

A **cooperativa Punt 6**, sediada na cidade de Barcelona e formada por arquitetas, sociólogas e urbanistas, promove estudos sobre espaços urbanos para mulheres. O coletivo constatou que as mulheres andam muito mais nas ruas do que os homens (muitas vezes, carregando sacos de compras pesados e carrinhos de bebé). Além disso, usam muito mais os transportes públicos, utilizam com mais frequência as casas-de-banho públicas e param mais vezes para descansar do que os homens.

O trabalho da cooperativa resultou num documento direcionado à Câmara Municipal de Barcelona com propostas de melhoria do espaço urbano, entre as quais a disponibilização de mais casas-de-banho públicas, a ampliação das calçadas e acessos para pedestres e transportes públicos nas áreas de maior circulação, a instalação de mais bancos e a priorização das/os pedestres, com a eliminação de estacionamento em ruas de grande movimento [clique na imagem abaixo para saber mais sobre a cooperativa e o conceito de urbanismo feminista (legendado em inglês)].



Fontes: [BBC News \(2019\)](#) e [Matoso \(2021\)](#)

Na **província de Liaoning** (China), o desenho do projeto relativo aos transportes e mobilidade contou com a participação das habitantes do sexo feminino em todas as fases do processo. Desta forma, foram auscultadas as necessidades específicas das mulheres, bem como problemas de segurança nos autocarros de passageiros/as. Este processo de consulta resultou em alterações ao projeto inicial, nomeadamente a inclusão da necessidade de melhoria das estradas secundárias, criação de mais passageiras, melhoria da iluminação e redução dos tempos de espera entre autocarros.

Fontes: [Monteiro et al. \(2016b\)](#)

Serão os carros mais seguros para os homens?

O *design* automóvel é uma das áreas em que as mulheres têm sido historicamente invisíveis, apesar de terem uma probabilidade de ferimentos graves 47% superior à dos homens, que sobe para 71% quando se trata de ferimentos ligeiros. A probabilidade de morte é também 17% superior para as mulheres. Estas evidências prendem-se com a forma como os veículos são desenhados, tendo como referência testes de colisão baseados nas características antropométricas dos homens. Apesar de existirem desde a década de 1950, os testes de colisão apenas começaram a incluir manequins femininos por volta de 2011(!), em concreto, nos Estados Unidos da América. Ainda assim, é questionável que estes testes recorram a manequins femininos antropometricamente corretos, situação ainda mais complexa quando se consideram as mulheres grávidas. Há, no entanto, boas práticas a registar neste domínio.

Em França, as empresas fabricantes do setor dos transportes comprometeram-se a seguir as recomendações da Associação Mulheres em Movimento, os Transportes no Feminino em matéria de segurança, acessibilidade, e configuração interna no desenho de veículos novos.

Fontes: [Monteiro et al. \(2016b\)](#) e [Perez \(2019\)](#)

Num reforço do compromisso para com a segurança automóvel, a marca sueca **Volvo Cars** lançou a iniciativa Equal Vehicles for All [E.V.A., veículos iguais para todos/as]], que partiu do reconhecimento de que a indústria automóvel produzia carros baseados exclusivamente em dados de manequins masculinos. Ao abrigo desta iniciativa, a marca decidiu tornar públicos os dados de sinistralidade rodoviária recolhidos desde a década de 1970 pela sua equipa de investigação de acidentes, que lhe tem permitido tornar os seus automóveis mais seguros. Assim, também as marcas concorrentes terão acesso aos dados, o que poderá potencialmente melhorar a segurança de todos os automóveis para todas as pessoas (adultas e crianças) e não apenas para o “homem padrão”.



Volvo Cars Moment – Safety Live Images

No início de 2022, **uma equipa de engenheiros/as na Suécia, liderados/as por Astrid Linder** (diretora de estudos de segurança no trânsito no Instituto Nacional Sueco para a Investigação sobre Estradas e Transportes), concluiu o primeiro test dummy feito com base nas características antropométricas das mulheres. O modelo final, denominado EvaRID, pesa 62 kg, mede 1,62m e tem os ombros, o peito e as ancas de uma mulher, de acordo com a média da população do sexo feminino.



EvaRID FE | Humanetics

Fontes: [Website Volvo, Público \(2022\)](#) e [website Humanetics](#)

Quadro 10 – Boas práticas no domínio do Urbanismo, Mobilidade e Transportes

- Obtenção e difusão de dados desagregados por sexo acerca da situação e necessidades no âmbito do urbanismo
- Condução e/ou promoção de estudos (e.g. projetos, teses de mestrado e/ou doutoramento) que visem analisar formas de melhorar e acessibilidade e segurança das mulheres a nível urbanístico
- Condução e/ou promoção de estudos (e.g. projetos, teses de mestrado e/ou doutoramento) sobre a possibilidade e os efeitos da flexibilização de horários comerciais e dos serviços públicos básicos, proporcionando horários alternativos mais tardios, a fim de facilitar a corresponsabilidade de todos os membros da família na gestão e realização das tarefas quotidianas
- Análise periódica (anual) das políticas municipais de urbanismo e meio ambiente a partir de uma perspetiva de género
- Avaliação prévia do impacto de género, que analise o impacto diferenciado em mulheres e homens de qualquer norma ou ato estratégico ou administrativo no domínio do urbanismo
- Capacitação do pessoal político e técnico em políticas de igualdade, para o desenvolvimento das ações de planeamento urbanístico a partir de uma perspetiva de género
- Promoção de processos de consulta e participação de cidadãos e cidadãs, assegurando a participação das mulheres e respetivas organizações representativas
- Identificação e aplicação de critérios de planificação e desenho dos espaços urbanos com vista a facilitar a conciliação da vida familiar, pessoal e laboral
- Reforço da presença simbólica de mulheres nos espaços urbanos por intermédio da toponímia (e.g. atribuição de nomes a ruas, praças, parques, equipamentos)

Fonte: Casaca *et al.* (2016a e 2016b), CITE (2019), Leite *et al.* (2016), Lopes *et al.* (2016a e 2016b), Monteiro *et al.* (2016a, 2016b), Múrias *et al.* (2016), *Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas* (2008b) e Saleiro *et al.* (2016a e 2016b)



Sugestão:

[Cidades e Direitos das Mulheres. Entrevista com Patrícia Pedrosa – Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres \(plataformamulheres.org.pt\)](#)

03.2.

Cultura, Desporto e Lazer

Considerando as reconhecidas assimetrias entre mulheres e homens no que respeita aos usos do tempo, com as primeiras a serem ainda as principais responsáveis pelo trabalho não pago (e.g. tarefas domésticas, cuidado a dependentes), e a estarem ainda sub-representadas enquanto consumidoras e agentes de produção cultural e no total de praticantes de atividades desportivas. O conjunto de boas práticas apresentadas em seguida visam reduzir as assimetrias nos domínios da cultura e no desporto, enquanto atividades dimensões indissociáveis do conceito de lazer.

Sabia que...

De acordo com os resultados dos dois inquéritos sobre os usos do tempo realizados até à data em Portugal (o Inquérito à Ocupação do Tempo – IOT, em 1999, e o Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e Mulheres - INUT, em 2015), considerando o trabalho remunerado em contexto profissional e o trabalho não pago na esfera doméstica (incluindo o trabalho de cuidado), as mulheres trabalhavam, em média, mais 1h53 que os homens em 1999 e mais 1h13 em 2015.

Fontes: [Perista \(2002\)](#) e [Perista et al. \(2016\)](#)

Tornar visíveis as mulheres da cultura...

Desde 2018, o festival de cinema [Porto Femme](#) visa mostrar e divulgar anualmente o trabalho de mulheres de todo o mundo no cinema (e nas artes em geral), combatendo assim a subrepresentação feminina na sétima arte.

Fonte: [Website Porto Femme](#)

Algumas autarquias destacam as mulheres do concelho que se notabilizaram na esfera cultural dando o seu nome a ruas [[ainda que muito poucas \(Florabela Espanca e Amália Rodrigues dominam neste particular\)](#)], prémios, ou monumentos.

Fontes: [Lopes et al. \(2016a\)](#) e [Público \(2018\)](#)

Estimular o consumo cultural de mães e pais...

O [Teatro Viriato](#), em Viseu, disponibiliza ao público que vai assistir aos espetáculos noturnos um serviço de ocupação para os/as filhos/as. No Espaço Criança, são realizadas atividades lúdicas e criativas relacionadas com o tema do espetáculo ao qual pais e mães foram assistir.

Sensibilizar a comunidade para a (des)igualdade de género no setor cultural

A associação Acesso Cultura, entidade sem fins lucrativos constituída por profissionais da cultura, presta serviços às instituições culturais (e.g. consultorias, diagnósticos, formações internas), no sentido de as apoiar na melhoria da acessibilidade física, intelectual e social à sua oferta. Em 2015, organizou quatro debates (em Évora, Lisboa, Loulé e Porto), subordinados ao tema “Igualdade de género: um (não) assunto no sector cultural?”. Nestes eventos, debateu-se o lugar das mulheres na cultura a partir de vários pontos de vista, com convidados/as que em representação de meios muito diversos.

Fonte: [Lopes et al. \(2016a\)](#) e [website Acesso Cultura](#)

No desporto...

Em 2011, por ocasião do Dia Internacional das Mulheres, o **Instituto Português do Desporto e da Juventude (IPDJ)** apresentou a brochura [Portugal | Igualdade de Género no Desporto](#). A brochura resulta da participação do IPDJ no projeto *ALL IN: Towards balance gender in sport*, iniciativa conjunta da UE e do Conselho da Europa e inclui dados sobre a participação de mulheres e homens no desporto no âmbito da liderança, treino, participação, violência baseada no género, média/comunicação, bem como ações/medidas para promover a efetiva igualdade de género no desporto.



Fonte: [Website IPDJ](#)

Em parceria com sete escolas do distrito do Porto, A **Associação Portuguesa Mulher e Desporto** promoveu, nos anos letivos de 2004/2005 e 2005/2006, o projeto Mais Desporto na Escola. A iniciativa envolveu mais de 200 alunos/as do 7.º ao 11.º ano de escolaridade, 9 docentes e 30 atletas de alta competição, tendo como objetivos a disseminação de práticas não sexistas de dinamização desportiva em meio escolar, a sensibilização de docentes para as questões da igualdade de oportunidades na participação desportiva e a diminuição do abandono escolar precoce das raparigas. Foram envolvidos/as atores chave dos municípios, desde membros das autarquias locais a dirigentes desportivos/as e associativos/as, e ainda o jornal Norte Desportivo, tendo sido efetuadas visitas às autarquias locais e clubes desportivos, para uma melhor compreensão da realidade desportiva no concelho, com uma perspetiva de igualdade de género.

Fonte: [Saleiro et al. \(2016a\)](#)

Quadro 11 – Boas práticas no domínio da Cultura, Desporto e Lazer

➤	Promoção do acesso das mulheres e homens a ocupações e níveis hierárquicos onde estejam sub-representados/as nos setores da cultura e do desporto
➤	Inclusão de cláusulas que acautelem a igualdade entre mulheres e homens na prática cultural nos programas de apoio às coletividades, associações e outras entidades culturais (por exemplo, que enuncie a meta da paridade nos órgãos sociais).
➤	Estímulo ao consumo cultural que favoreça a participação das mulheres, designadamente disponibilizando serviços de guarda/ocupação de crianças enquanto mães e/ou pais assistem a espetáculos culturais
➤	Integração de mulheres nas comissões de toponímia, com vista a dar visibilidade ao papel das mulheres na atribuição de nomes a ruas, praças, equipamentos, etc.
➤	Condução e/ou promoção de estudos (e.g. projetos, teses de mestrado e/ou doutoramento) que visibilizem a experiência de mulheres de diferentes idades e o seu contributo para o desenvolvimento do município, tanto na esfera pública como privada
➤	Promoção da criação de redes de mulheres artistas locais
➤	Fornecimento de livros e outros recursos sobre igualdade de género às bibliotecas públicas do concelho
➤	Promoção de iniciativas de visibilização do papel das mulheres na cultura e no desporto: exposições, programas de rádio, prémios, cartazes, nomenclatura de ruas, prémios e monumentos, publicações, etc.
➤	Integração da igualdade de género nos regulamentos das modalidades e das provas desportivas e assegurar que o regulamento tenha de passar por instâncias de validação e fiscalização
➤	Majoração de apoios a clubes/associações que acolhem equipas desportivas femininas, no sentido de corrigir a desigualdade existente
➤	Visibilização de referências masculinas e femininas em cada desporto (futebol, andebol, ginástica, etc.) e eliminação do uso de linguagem ou imagens sexistas na comunicação sobre desporto e no conteúdo das campanhas desportivas
➤	Capacitação de agentes estratégicos (e.g. dirigentes, treinadores/as), por via do desenvolvimento de formações que integrem uma perspetiva de género

Fonte: Casaca *et al.* (2016a e 2016b), CITE (2019), Leite *et al.* (2016), Lopes *et al.* (2016a e 2016b), Monteiro *et al.* (2016a, 2016b), Múrias *et al.* (2016), Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008b) e Saleiro *et al.* (2016a e 2016b)

03.3. Saúde e Ambiente

Todas as pessoas devem ter as mesmas condições para cumprir de forma plena os seus direitos e potencial para serem saudáveis. Neste particular, o acesso à saúde e o contributo para a evolução do conhecimento na área é ainda desigual para mulheres e homens, em prejuízo das primeiras. O mesmo acontece no domínio da sustentabilidade ambiental, sendo que o impacto dos agentes ambientais na saúde tem vindo a ser progressivamente valorizado. Em seguida apresentamos alguns exemplos de boas práticas nestas duas dimensões.

Sabia que...

O Índice de Igualdade de Género 2021, publicado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) teve como tema a saúde e o impacto das desigualdades entre mulheres e homens no acesso aos cuidados de saúde.

Uma das principais conclusões do relatório é que, na UE-27, Portugal está entre os países em que as mulheres percecionam a sua saúde como pior face aos homens, com uma diferença de 10 pontos percentuais (menos de metade das mulheres, 45%, afirmaram ter uma saúde “boa” ou “muito boa”, face a 55% dos homens).

Portugal esteve também entre os países cujos/as habitantes mais faltaram a exames ou tratamentos médicos durante a pandemia de COVID-19.

Fonte: EIGE (2021)

Literacia e consciencialização da saúde...

O estudo *Saúde e Bem-Estar das Mulheres: Um Potencial a Alcançar*, coordenado pela consultora **Return on Ideas** e promovido pela **Médis**, visa promover uma maior qualidade do sistema de saúde, por via da literacia e consciencialização sobre a temática.

Fonte: Barbosa e Cardoso (2022)

Como forma de promoção da igualdade em saúde na saúde sexual e reprodutiva, a Câmara Municipal de Oeiras realizou ações de formação sobre a temática, numa perspetiva de género. Em concreto, foram ministradas ações sobre o planeamento familiar e eliminação dos estereótipos de género que abrangeram cerca de 700 alunos/as de escolas 2+3 e secundárias do concelho.

Fonte: Saleiro et al. (2016b)

Acesso a cuidados saúde para todos/as...

Como forma de garantir a prestação de cuidados de saúde primários às populações carenciadas, a Câmara Municipal do Seixal lançou o projeto de intervenção comunitária *Saúde Sobre Rodas*. A iniciativa é materializada com recurso a uma unidade móvel que percorre o concelho com regularidade semanal, integrando uma equipa multidisciplinar composta por profissionais de enfermagem (da Unidade de Cuidados na Comunidade do Seixal) e da área de intervenção em ação social e em saúde (da Câmara Municipal do Seixal).



Imagem: CM Seixal

Fontes: [Saleiro et al. \(2016b\)](#) e [website Câmara Municipal do Seixal](#)

O projeto *Saúde Porta a Porta (SPAP)* consiste na realização de visitas periódicas a munícipes idosos/as ou em situação de carência de saúde ou socioeconómica, bem como na dinamização de atividades pontuais para a população geriátrica por parte de estudantes de medicina (em regime de voluntariado). O projeto é desenvolvido pelas associações de estudantes da Faculdade de Ciências Médicas | NOVA Medical School (AEFCM) e da Faculdade de Medicina de Lisboa (AEFML), resulta de um protocolo de colaboração com a Câmara Municipal de Lisboa, o Hospital CUF – Infante Santo, e as Juntas de Freguesia da Estrela e de Campo de Ourique. Atendendo ao elevado número de pessoas idosas que vivem sós e em privação de cuidados, esta prática acarreta muitos benefícios. Importa ter presente que o isolamento atinge particularmente as mulheres idosas.

Fontes: [Saleiro et al. \(2016b\)](#) e [website da AEFML](#)

Sabia que...

As alterações climáticas e os fenómenos extremos (e.g. sismos, tsunamis, ciclones, cheias) contribuem para uma perceção generalizada de degradação do ambiente e aumento dos níveis de pobreza, sobretudo das mulheres.

Apesar da reconhecida importância de se integrar uma perspetiva de género na gestão sustentável dos recursos naturais do mundo rural, as mulheres representam apenas 1 em cada 4 pessoas nos cargos de poder e tomada de decisão nas áreas governativas ligadas ao meio ambiente.

Fontes: [CIG \(2021b\)](#) e [Lopes et al. \(2016b\)](#)

Promover o empreendedorismo e assistência às mulheres agricultoras...

A **autarquia de Póvoa de Lanhoso** presta apoio técnico na área vegetal e animal a agricultoras/es que já estejam certificados em Modo Biológico no Concelho. Adicionalmente, a autarquia dinamiza e dá apoio desde 2009 em matéria de certificação de cozinha e controlo técnico para transformação de alimentos (e.g. compostas biológicas).

Fonte: [Lopes et al. \(2016b\)](#)

A importância das hortas comunitárias/urbanas na promoção da saúde e segurança alimentar...

As hortas comunitárias/urbanas constituem uma forma de, enquanto se requalificam espaços urbanos antes desaproveitados, as pessoas poderem produzir os seus próprios alimentos, o que resulta na redução dos custos com a alimentação, potencial aumento da segurança alimentar e, conseqüentemente, em benefícios para a saúde. Esta é uma prática já promovida em muitos municípios portugueses (e.g. Lisboa, Porto, Grândola, Lagoa, Cascais, Vila do Conde, Maia, entre outros). Pelas razões já expostas relativas à maior vulnerabilidade das mulheres, o impacto desta medida é positivo.

Um exemplo da forma como as hortas comunitárias podem beneficiar a saúde e os rendimentos das famílias é ilustrado num [vídeo](#) da Organização para a Alimentação e Agricultura das Nações Unidas, sobre o trabalho agrícola de um grupo de mulheres do Zimbábue em benefício da comunidade.



Fonte: [Food and Agriculture Organization of the United Nations \(2014\)](#)

Quadro 12 – Boas práticas no domínio da Saúde e Ambiente

- Promoção de Inquéritos Municipais de Saúde, integrando a perspetiva de género
- Realização de diagnósticos de saúde com uma perspetiva de género.
- Recolha de dados administrativos na área da saúde, desagregados por sexo e por outras variáveis pertinentes
- Promoção de ações de formação sobre inclusão, igualdade e diversidade de género para profissionais de saúde e agentes estratégicos (decisores/as)
- Promoção de programas/ações/campanhas de sensibilização para a prevenção de acidentes, do uso abusivo de álcool e outras drogas, de comportamentos de risco, de distúrbios alimentares, com uma perspetiva de género
- Promoção de ações de igualdade de género na área da saúde sexual e reprodutiva
- Conceção e implementação de Planos Municipais de Saúde e promoção de programas de saúde pública, integrando a perspetiva de género
- Obtenção e difusão de dados desagregados por sexo acerca da situação e necessidades no âmbito do ambiente
- Avaliação prévia do impacto de género, que analise o impacto diferenciado em mulheres e homens de qualquer norma ou ato estratégico ou administrativo no domínio do meio ambiente
- Identificação da construção de papéis de género no uso e consumo doméstico e noutros usos dos recursos naturais
- Promoção de estudos sobre a perceção e o papel das mulheres na utilização e gestão de recursos naturais estratégicos como os solos, as águas e as energias renováveis.
- Promoção do empoderamento das mulheres através da criação de parcerias estratégicas
- Incentivo à participação de mulheres e suas organizações nos processos ambientais, por via da facilitação da comunicação através da realização de reuniões entre os grupos de mulheres e quem trabalha no campo do ambiente e sustentabilidade
- Desenvolvimento de ações de empoderamento/formação a mulheres e suas organizações sobre ambiente para as dotar de ferramentas para se envolverem em processos participativos
- Valorização dos conhecimentos, práticas e experiências de mulheres que favoreçam a sustentabilidade e promovam a conservação ambiental

Fonte: Casaca *et al.* (2016a e 2016b), CITE (2019), Leite *et al.* (2016), Lopes *et al.* (2016a e 2016b), Monteiro *et al.* (2016a, 2016b), Múrias *et al.* (2016), Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008b) e Saleiro *et al.* (2016a e 2016b)

Fontes Consultadas⁷

Abranches, Graça (2009). [Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública](#). CIG (data de acesso: 13 de novembro de 2022).

Addabbo, Tindara, Amélia Bastos, Sara Falcão Casaca, Nata Duvvury, e Áine Ní Léime (2015). [Gender and labour in times of austerity: Ireland, Italy and Portugal in a comparative perspective](#). *International Labour Review* 154: 449-473.

Apolitical (2017). [How Vienna designed a city for women](#) (data de acesso: 12 de novembro de 2022).

Barbosa, Joana, e Clara Cardoso (2022). [Saúde e Bem-Estar das Mulheres: Um Potencial a Alcançar](#). Lisboa: Médis – Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A.

BBC News (2019). [What would a city designed by women be like?](#) (data de acesso: 12 de novembro de 2022).

Casaca, Sara Falcão (org.) (2012). *Mudanças Laborais e Relações de Género – Novos Vetores de (Des)Igualdade*. Lisboa: Fundação Económicas/Almedina.

Casaca, Sara Falcão (2014). “A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da qualidade de vida”. In *Temas atuais em Sociologia do Trabalho*, 355-380, organizado por Ilona Kovács. Coimbra: Almedina/ Fundação Económicas.

Casaca, Sara Falcão (2021). “Planos para a Igualdade nas empresas: instrumentos de uma estratégia integrada e transversal de promoção da igualdade entre mulheres e homens”. In [Equilíbrio entre Mulheres e Homens nos Órgãos de Gestão das Empresas e Planos para a Igualdade \(Livro Branco\)](#), pp. 66-77 (Capítulo 3). Lisboa: SOCIUS – Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações.

Casaca, Sara Falcão e Heloísa Perista (2019). [Testemunho para o Relatório do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade - 2018](#) (data de acesso: 17 de novembro de 2022).

Casaca, Sara Falcão, Perista, Heloísa, Torres, Anália, Correia, Catarina, Quintal, Eudelina, & São João, Patrícia (2016a). [Igualdade de Género nas Empresas - Break Even - Promoting Gender Equality in Business: Guião de Referência para a Elaboração do Diagnóstico](#). EEA Grants/CIG (data de acesso: 7 de novembro de 2022).

⁷ As publicações listadas contêm hiperligações válidas à data de Novembro de 2022. A eventual indisponibilidade em data posterior poderá dever-se a uma alteração de domínio por parte da pessoa ou entidade autora. Na eventualidade de essa situação se verificar, recomenda-se a pesquisa livre do título da publicação.

- Casaca, Sara Falcão, Perista, Heloísa, Torres, Anália, Correia, Catarina, Quintal, Eudelina, & São João, Patrícia (2016b). [*Igualdade de Género nas Empresas - Break Even - Promoting Gender Equality in Business: Guião de Referência para a Elaboração do Plano de Ação*](#). EEA Grants/CIG (data de acesso: 7 de novembro de 2022).
- Casaca, Sara Falcão, Amélia Bastos, Heloísa Perista, Isabel Proença, Amaro, Maria Francisca, e João Cruz (2022). “Desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho”. In *Mercado de Trabalho em Portugal – do Salário Mínimo ao Teletrabalho*, organizado por Nádía Simões e Nuno Crespo. Coimbra: Almedina.
- Casaca, Sara Falcão, Maria João Guedes, Susana Ramalho Marques, e Nuno Paço (2021). Is a progressive law accelerating the longstanding snail’s pace? Women on corporate boards in Portugal”. *Revista de Administração de Empresas* 61(2), 1-7. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210206>
- Casaca, Sara Falcão, Heloísa Perista, Anália Torres, Catarina Correia, Eudelina Quintal, e Patrícia São João (2016). [*Igualdade de Género nas Empresas - Break Even - Promoting Gender Equality in Business: Guião de Referência para a Elaboração do Plano de Ação*](#). EEA Grants/CIG (data de acesso: 12 de novembro de 2022).
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2021a). [*Poder e Tomada de Decisão Política - 2021 Mulheres e Homens nas presidências das Câmaras Municipais*](#) (data de acesso: 14 de novembro de 2022).
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2021b). [*A Igualdade de Género em Portugal e a Sustentabilidade Ambiental*](#) (data de acesso: 19 de novembro de 2022).
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2021c). [*Igualdade de Género em Portugal 2021 – Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Social*](#) (data de acesso: 9 de dezembro de 2022).
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2022). [*Planos Municipais para a Igualdade*](#) (data de acesso: 14 de novembro de 2022).
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2019). [*Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade*](#) (data de acesso: 22 de novembro de 2022).
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2021). [*Boas Práticas - Proteção da parentalidade e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal Portugal*](#) (data de acesso: 15 de novembro de 2022)
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (s/d-a). [*Boas práticas de igualdade no trabalho e no emprego*](#) (data de acesso: 16 de novembro de 2022).
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (s/d-b). [*Anúncios de oferta de emprego x Igualdade de género*](#) (data de acesso: 20 de novembro de 2022).
- Coelho, Lina, e Ferreira, Virgínia (2018). [*Segregação sexual do emprego em Portugal no último quarto de século – Agravamento ou abrandamento?*](#) *e-cadernos CES* 29: 77-98.
- Council of Europe (1998), *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Final Report of the Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Strasbourg: Council of Europe.

- ECO (2018). [Nas grandes empresas, os filhos dos trabalhadores têm kits bebé, creches e subsídios](#) (data de acesso: 12 de novembro de 2022).
- EIGE (2016). [Institutional Transformation: Gender Mainstreaming Toolkit](#). Luxembourg: Publications Office of the European Union (data de acesso: 8 de novembro de 2022).
- EIGE (2021). [Gender Equality Index 2021: Health](#). Luxembourg: Publications Office of the European Union (data de acesso: 8 de novembro de 2022).
- Financial Review (2022). [Telstra ditches NDAs related to sexual harassment](#) (data de acesso: 26 de novembro de 2022).
- Food and Agriculture Organization of the United Nations (2014). [Dangarandove Community Garden – Women making a difference](#) (data de acesso: 23 de novembro de 2022).
- Guerreiro, Maria das Dores, Vanda Lourenço, e Inês Pereira (2006). [Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Familiar – Manual para as Empresas](#) MTSS/CITE (data de acesso: 27 de novembro de 2022).
- HPE (2019). [HPE announces six months paid parental leave, additional employee benefits at HQ grand opening](#) (data de acesso: 22 de novembro de 2022).
- Instituto para a Igualdade de Mulheres e Homens da Bélgica (2021). [Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das trabalhadoras grávidas e de pais e mães trabalhadores – um guia para recolher boas práticas](#) (data de acesso: 17 de novembro de 2022).
- ILO - International Labour Organization (2017). [Gender Diversity Journey: Company Good Practices](#). Geneva: Publications of the International Labour Office (data de acesso: 28 de novembro de 2022).
- ILO - International Labour Organization (2022). [Experiences of violence and harassment at work: A global first survey](#). Geneva: ILO (data de acesso: 12 de dezembro de 2022).
- Leite, Carolina, Joana Almeida, Rui Vais, e Virgínia Ferreira (coords.), Rosa Monteiro, Sandra Saleiro, Mónica Lopes, e Cláudia Múrias (2016). [Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego](#). CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (data de acesso: 25 de novembro de 2022).
- Lopes, Mónica e Virgínia Ferreira (coords.), Rosa Monteiro, Sandra Saleiro, e Cláudia Múrias (2016a). [Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer](#). CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (data de acesso: 25 de novembro de 2022).
- Lopes, Mónica e Virgínia Ferreira (coords.), Rosa Monteiro, Sandra Saleiro, e Cláudia Múrias (2016b). [Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente](#). CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (data de acesso: 25 de novembro de 2022).
- Marques, Susana Ramalho, Sara Falcão Casaca, e Manuela Arcanjo (2021). [Work–Family Articulation Policies in Portugal and Gender Equality: Advances and Challenges](#). Social Sciences. 10(4): 119.
- Matoso, Marília (2021). [Como seriam as cidades se fossem projetadas por mulheres?](#) (data de acesso: 15 de novembro de 2022).

- Monteiro, Rosa, e Liliana Domingos (2013). [O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia](#). Sociologia, Problemas e Práticas 73: 59-77.
- Monteiro, Rosa, e Virgínia Ferreira (coords.), Sandra Saleiro, Mónica Lopes e Cláudia Múrias (2016a). [Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no espaço público](#). CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (data de acesso: 25 de novembro de 2022).
- Monteiro, Rosa, e Virgínia Ferreira (coords.), Sandra Saleiro, Mónica Lopes e Cláudia Múrias (2016b). [Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes](#). CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. (data de acesso: 25 de novembro de 2022).
- Múrias, Cláudia, e Virgínia Ferreira (coords.), Rosa Monteiro, Sandra Saleiro, e Mónica Lopes (2016). [Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género](#) (data de acesso: 25 de novembro de 2022).
- Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008a). [Diálogo Social e Igualdade nas Empresas](#) (data de acesso: 7 de novembro de 2022).
- Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008b). [Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas](#) (data de acesso: 7 de novembro de 2022).
- Perez, Caroline Criado (2019). *Mulheres Invisíveis*. Relógio D'água.
- Perista, Heloísa, (2002). [Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens](#). *Análise Social* XXXVII (163): 447-474 (data de acesso: 20 de novembro de 2022).
- Perista, Heloísa, Ana Cardoso, Ana Brázia, Manuel Abrantes, e Pedro Perista (2016). [Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal](#). CESIS/CITE (data de acesso: 20 de novembro de 2022).
- Público (2018). [Santas, mães, rainhas. Só 15% das ruas com nomes próprios são de mulheres](#). (data de acesso: 13 de novembro de 2022).
- Público (2022). [Astrid Linder criou o primeiro dummy feminino, para proteger mulheres ao volante](#). (data de acesso: 12 de dezembro de 2022).
- Randstad Portugal (2021). [Igualdade de género: uma luta de hoje, amanhã e depois de amanhã](#) (data de acesso: 15 de novembro de 2022).
- Reuters (2015). [Netflix's year-long parental leave raises bar for U.S. employers](#) (data de acesso: 11 de novembro de 2022).
- Saleiro, Sandra, e Virgínia Ferreira (coords.), Rosa Monteiro, Mónica Lopes, e Cláudia Múrias (2016a). [Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação](#). CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (data de acesso: 25 de novembro de 2022).
- Saleiro, Sandra, e Virgínia Ferreira (coords.), Rosa Monteiro, Mónica Lopes, e Cláudia Múrias (2016b). [Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social](#). CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (data de acesso: 25 de novembro de 2022).

- Santos, Maria Helena, e Lúcia Amâncio (2014). [Sobremínorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações](#). *Análise Social* 212: 700-726 (data de acesso: 21 de novembro de 2022).
- SKR Jämställdhet (2014). [Sustainable Gender Equality - A film about gender mainstreaming in practice](#) (data de acesso: 20 de novembro de 2022).
- Talent Blog - LinkedIn (2021). [Closing the Wage Gap: How These 5 Companies Are Working to Achieve Pay Equity](#) (data de acesso: 30 de novembro de 2022).
- Torres, Anália, Dália Costa, Helena Sant'Ana, Bernardo Coelho, e Isabel Sousa (2016). [Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal - Policy Brief](#). CIEG/CITE (data de acesso: 10 de novembro de 2022).
- Torres, Anália, Paula Campos Pinto, Dália Costa, Bernardo Coelho, Diana Maciel, Tânia Reigadinha, e Ellen Theodoro (2018). [Género e idades da vida: educação, trabalho, família e condições de vida em Portugal e na Europa](#). Lisboa: FFMS (data de acesso: 10 de novembro de 2022).
- TSF (2021). [Mais de mil empresas notificadas por falhas nas licenças de paternidade](#) (data de acesso: 10 de novembro de 2022).
- Wall, Karin, Vanessa Cunha, Susana Atalaia, Leonor Rodrigues, Rita Correia, Sónia Vladimira Correia, e Rodrigo Rosa (2016). [Livro Branco—Homens e Igualdade de Género em Portugal](#). Lisboa: CITE (data de acesso: 11 de novembro de 2022).

Instrumentos Normativos e Jurídicos

- [Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – Aprova a revisão do Código do Trabalho](#) (data de acesso: 26 de novembro de 2022).
- [Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico](#) (data de acesso: 21 de novembro de 2022).
- [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto - Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro](#) (data de acesso: 16 de novembro de 2022).
- [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto - Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego](#) (data de acesso: 14 de novembro de 2022).

Anexo I - Equipa de Investigação



O ISEG Executive Education (IDEFE), Instituição de formação executiva do ISEG | Lisbon School of Economics & Management – Universidade de Lisboa, foi a entidade a quem à AML confiou o processo de elaboração da Auditoria de Género e de proposta de Plano para a Igualdade. A Equipa foi constituída por:



Sara Falcão Casaca é Professora Catedrática do Instituto Superior de Economia e Gestão, da Universidade de Lisboa (ISEG-ULisboa), Investigadora-integrada do Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações (SOCIOUS), e também sua atual presidente. É coordenadora do Consórcio em Ciências Sociais e Gestão (CSG) do ISEG. As suas temáticas de investigação e publicações, fundamentalmente no âmbito da Sociologia do Trabalho, das Organizações e das Relações de Género, têm incidido sobre: flexibilidade de emprego e de tempos de trabalho; desigualdades de género na esfera laboral; género, liderança e tomada de decisão na esfera económica; *gender pay gap*; e articulação trabalho-família. Coordena o Curso de Formação Executiva em Auditorias de Género e Planos para a Igualdade (IDEFE/ISEG).

Coordena atualmente o Programa de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, do ISEG - da Universidade de Lisboa. Tem colaborado, na qualidade de perita em igualdade de género, com os mecanismos oficiais para a Igualdade e com agências nacionais, europeias e internacionais. Integra o Grupo Técnico-Científico do Conselho Consultivo da CIG - *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género*, na qualidade pessoalidade de reconhecida competência científica nas áreas dos direitos das mulheres, da igualdade de género e da cidadania. É colaboradora regular da Organização Internacional e Trabalho (OIT), Centro Internacional de

Formação. No contexto desta colaboração, é formadora em Auditorias de Género e em Género e Mudança Organizacional. É uma das autoras do *Handbook on Gender and Organizational Change*, também publicado pela OIT. Foi consultora, em 2018 e 2019, do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade. Assegurou a co-coordenação da avaliação técnica das candidaturas ao ‘Prémio Igualdade é Qualidade’.

Tem coordenado a realização de Auditorias de Género em organizações nacionais e internacionais. **É membro da EPIC – Equal Pay International Coalition** (coordenação: OIT, UN Women, OCDE), em representação do ISEG-ULisboa.

Coordenou recentemente os projetos *Women on Boards – An Integrative Approach* (PTDC/SOC-ASO/29895/2017) e *Os Benefícios Sociais e Económicos da Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens* (EEA-Grants 2014-2021).

Integrou o Grupo de Alto Nível em *Mainstreaming de Género da União Europeia*. Foi membro do conselho de administração do *European Institute for Gender Equality* (EIGE, Vilnius – agência da União Europeia), em 2010. Nesse ano, foi Presidente da CIG – *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género* (Presidência do Conselho de Ministros).

Atualmente, é vice-presidente do Conselho Económico e Social (CES).

Anexo I - Equipa de Investigação



Susana Ramalho Marques, Licenciada e mestre em Psicologia Social e das Organizações pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), e doutorada em Sociologia Económica e das Organizações pelo ISEG-ULisboa.

É investigadora e membro do Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações (SOCIUS) e docente convidada no Mestrado em Estudos sobre as Mulheres – Género, Cidadania e Desenvolvimento da Universidade Aberta. Integra Equipas de Investigação que realizam Auditorias de Género em organizações e as auxiliam na conceção de Planos para a Igualdade de Género.

Foi assistente de investigação em vários projetos de centros de investigação de instituições nacionais de ensino superior, nomeadamente do ISCTE-IUL e ISEG-ULisboa. Mais recentemente, foi investigadora Pós-Doc a tempo integral no Projeto “Mulheres nos Órgãos de Gestão das Empresas: uma abordagem integrada”, financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia e pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES) e desenvolvido no âmbito do Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações (SOCIUS) / Consórcio em Ciências Sociais e Gestão (CSG) do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEG-ULisboa).

A atividade de investigação tem-se centrado no multiculturalismo, minorias e a igualdade de género. Desenvolveu atividade científica sobre competências multiculturais e formação de profissionais em acolhimento institucional de crianças e jovens, a aplicação da Lei da Paridade, o desenvolvimento das políticas de articulação trabalho-família em Portugal e o equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de gestão das empresas vinculadas à Lei da representação equilibrada em Portugal.

O seu trabalho *Work Family Articulation Policies in Portugal and Gender Equality: Advances and Challenges* foi distinguido com o Prémio António Dornelas – 2022 (coautoria com Sara Falcão Casaca e Manuela Arcanjo). Este Prémio é atribuído pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e destina-se a premiar trabalhos científicos ou técnicos elaborados por estudantes, investigadores/as e docentes universitários/as, nas áreas do trabalho, emprego, formação profissional e relações laborais, sejam as áreas da segurança social e solidariedade, da inclusão das pessoas com deficiência.

Boas práticas de igualdade entre mulheres e homens nas organizações

© Copyright AML, 2023.