



**cieg**

CENTRO  
INTERDISCIPLINAR  
DE ESTUDOS DE  
GÉNERO  
ISCSP-ULISBOA

SESSÃO DE LANÇAMENTO DO  
**PROJETO IQUAL CAMPUS**  
CIM ALTO MINHO

**30.OUT'24**

ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS  
IPVC | VALENÇA

# Desenvolvimento e Igualdade de género no mundo laboral

**Anália Torres**

Professora Catedrática

Diretora do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género

CIEG

ISCSP/Universidade de Lisboa

30 de Outubro de 2024

1. Igualdade de género e não discriminação porquê, para quê? Questões introdutórias.
2. O desenvolvimento e a Igualdade de Género. Identificação de alguns temas centrais.
3. Igualdade de Género, valores e mercado de trabalho: o que mostram os resultados de investigação.
  1. Semelhanças e desigualdades. O que pode explicá-las?
  2. Desigualdade salarial, trabalho pago e não pago, ciclo vicioso, viés inconsciente
  3. Mudanças e persistências
4. Notas conclusivas



**1. Igualdade de género e não discriminação  
porquê, para quê? Questões introdutórias.**

## Igualdade de Género

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

**Tudo começa na infância, mas nada é definitivo.**

# Constituição da República Portuguesa

## Artigo 9.º

### Tarefas fundamentais do Estado

São tarefas fundamentais do Estado:

- a) Garantir a independência nacional e criar as condições políticas, económicas, sociais e culturais....;
- b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais..... e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;
- c) Defender a democracia política.....;
- d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses.....
- e) Proteger e valorizar o património cultural do povo português.....
- f) Assegurar o ensino e a valorização permanente.....
- g) Promover o desenvolvimento harmonioso de todo o território nacional.....
- h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.**

# Constituição da República Portuguesa

## PARTE I

### Direitos e deveres fundamentais

#### Princípios gerais

#### **Artigo 13º**

#### **Princípio da igualdade**

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

(Revisão de 2005)

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

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

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

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

Reconhecimento da importância, para não agir porque é suposto.



## **2. O desenvolvimento e a Igualdade de Género. Identificação de alguns temas centrais.**

O desenvolvimento e a igualdade de género no ambiente de trabalho são temas essenciais para a construção de uma sociedade mais justa, além de serem fundamentais para o crescimento económico e social das organizações.

Diversos estudos mostram que empresas e economias que promovem a igualdade de género são mais inovadoras e produtivas, e têm um impacto positivo tanto no clima interno quanto na reputação externa.

No entanto, a desigualdade de género persiste em vários níveis, variando de acordo com o setor, região e cultura organizacional.



## 1. Desigualdade Salarial

- A diferença de remuneração entre homens e mulheres, conhecida como "gender pay gap", ainda é significativa. Globalmente, mulheres recebem em média cerca de 20% menos que os homens para cargos de responsabilidade semelhante. Em muitos países, essa diferença é ainda maior, especialmente para mulheres negras, indígenas e outros grupos minorizados.
- As razões para essa disparidade incluem preconceitos inconscientes, interrupções na carreira devido à maternidade ou cuidado de familiares, e menor representação feminina em cargos de liderança.

- **2. Segregação Ocupacional**

- Existem profissões e setores amplamente dominados por homens ou mulheres, um fenômeno conhecido como segregação ocupacional. Setores como tecnologia, engenharia e finanças têm baixa participação feminina, enquanto áreas como educação e assistência social são majoritariamente compostas por mulheres.
- A segregação ocorre muitas vezes por estereótipos de gênero que orientam escolhas profissionais desde a infância. Isso leva a uma distribuição desigual de oportunidades e benefícios, além de reforçar preconceitos sobre as capacidades ou interesses de cada gênero.

### **3. Acesso a Cargos de Liderança**

- Mulheres representam uma parcela mínima em cargos de liderança executiva e diretorias, embora ocupem mais de 40% dos cargos no mercado de trabalho formal. Esse fenômeno é frequentemente descrito como o "teto de vidro", uma barreira invisível que limita o crescimento profissional das mulheres em posições de poder.
- Programas de mentorias, políticas de promoção justa e formação para reduzir vieses inconscientes têm sido algumas das estratégias adotadas para contornar essa limitação, mas o progresso é, em muitos lugares, ainda lento.

## 4. Conciliação Trabalho-Família

- A responsabilidade com cuidados familiares (filhos, idosos) recai desproporcionalmente sobre as mulheres. Muitas vezes, isso leva à redução de jornadas ou interrupções na carreira, o que impacta o desenvolvimento profissional e a progressão salarial.
- A implementação de políticas como licenças parentais partilhadas, horários de trabalho flexíveis e apoio no cuidado infantil são medidas que podem promover um equilíbrio mais justo e incentivar a participação feminina.

## 5. Políticas Públicas e Legislação

- Muitos países já adotaram leis para combater a discriminação e promover a igualdade de gênero no trabalho. Exemplos incluem o estabelecimento de cotas para mulheres em conselhos de administração e normas de transparência salarial.
- No entanto, a efetividade dessas políticas depende de sua aplicação e monitoramento. A fiscalização ativa e a promoção de uma cultura organizacional inclusiva são fundamentais para que os efeitos dessas leis sejam duradouros.

## **Impacto Positivo da Diversidade**

- Empresas que incentivam a diversidade de gênero costumam se beneficiar de uma maior variedade de ideias e perspectivas, o que contribui para um ambiente mais inovador e adaptável. Dados mostram que organizações diversas tendem a ter uma melhor performance financeira e uma base de colaboradores mais satisfeita.
- Promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho é uma meta não só desejável, mas também estratégica para o desenvolvimento. Trata-se de um investimento que gera impacto positivo a longo prazo, tanto para as empresas quanto para a sociedade.



**3. Igualdade de Género, valores e mercado de trabalho: o que mostram os resultados de investigação.**

**3. O que mostram os resultados de pesquisa: mais semelhanças do que diferenças entre HM, desconstrução de estereótipos;**

**3.1 Semelhanças e desigualdades. O que pode explicá-las?**



### 3.1 O que mostram os resultados de pesquisa: mais semelhanças do que diferenças entre HM, desconstrução de estereótipos;

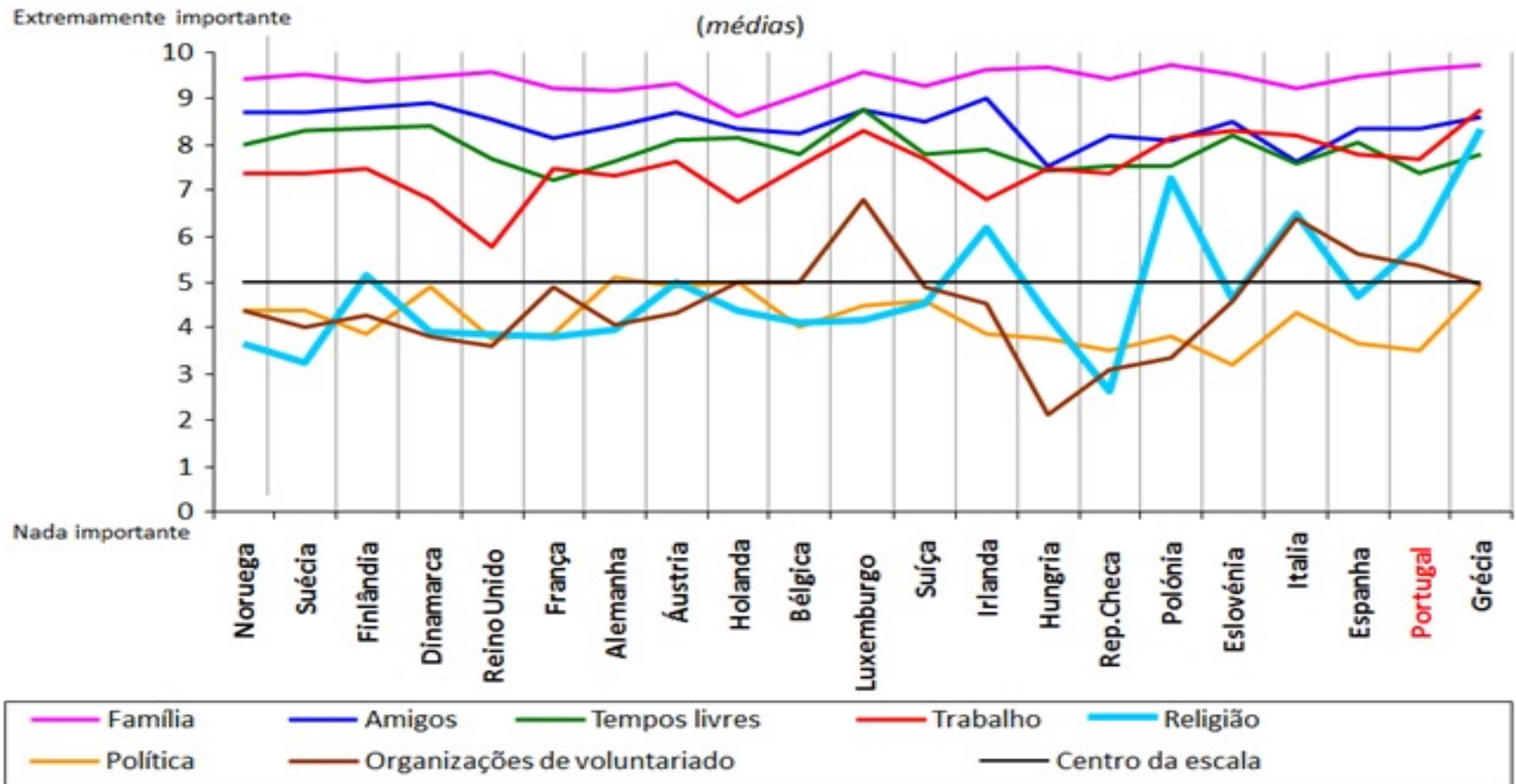
Resultados de pesquisa no domínio científico dos estudos de género mostram que nas nossas sociedades:

**As diferenças inter-sexos são muito menores do que as diferenças intra-sexos.**

Conclusões de pesquisa **contraintuitivas**. Vejamos os dados:



## Qual a importância de cada um destes aspectos na sua vida?



Fonte: ESS1, 2002

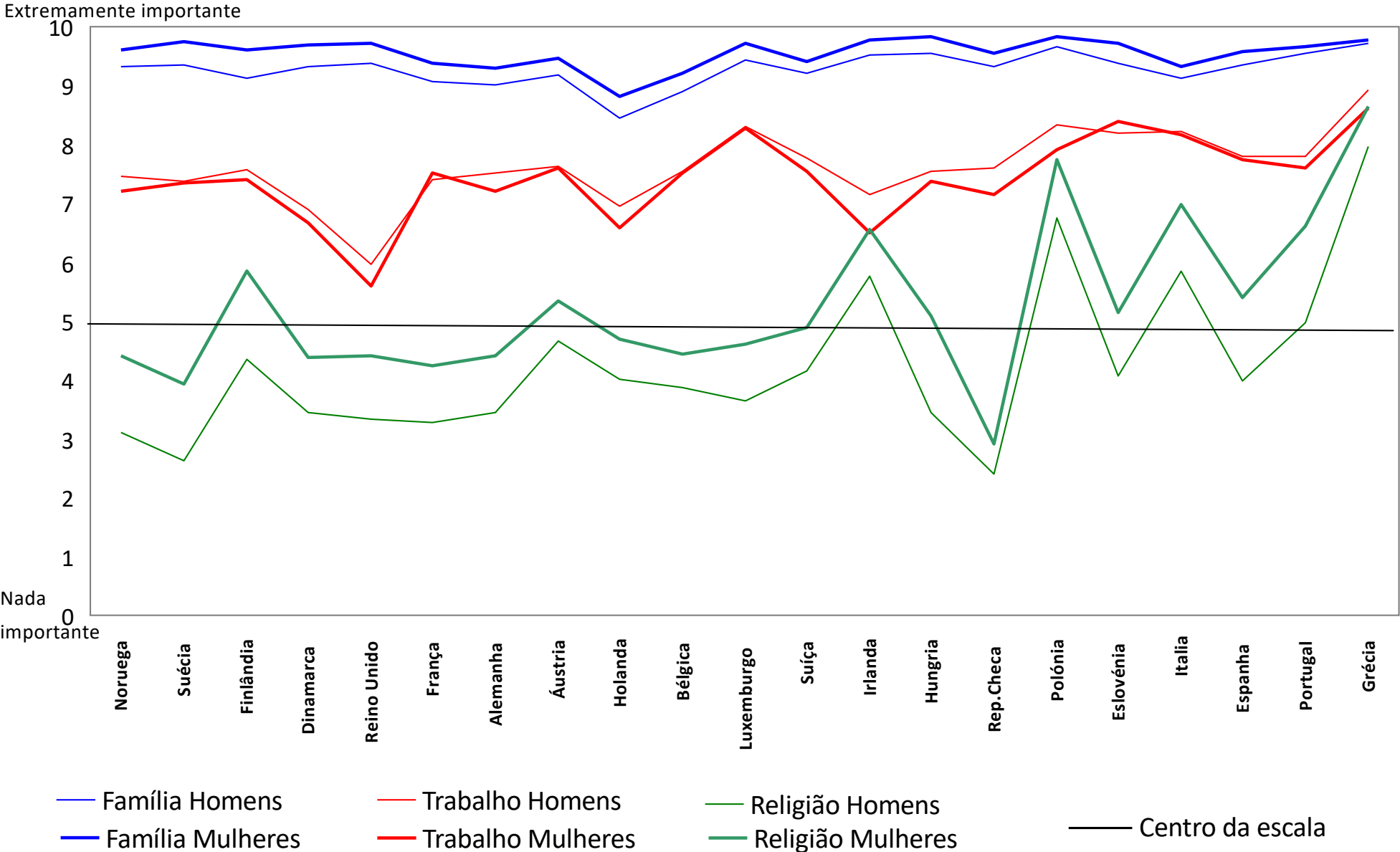
Família, amigos, tempos livres e trabalho aparecem como os aspetos mais importantes na vida de europeus e europeias.

- **As mulheres dão a mesma importância ao à família e ao trabalho do que os homens?**
- **Os homens são de Marte e as mulheres são de Vénus?**



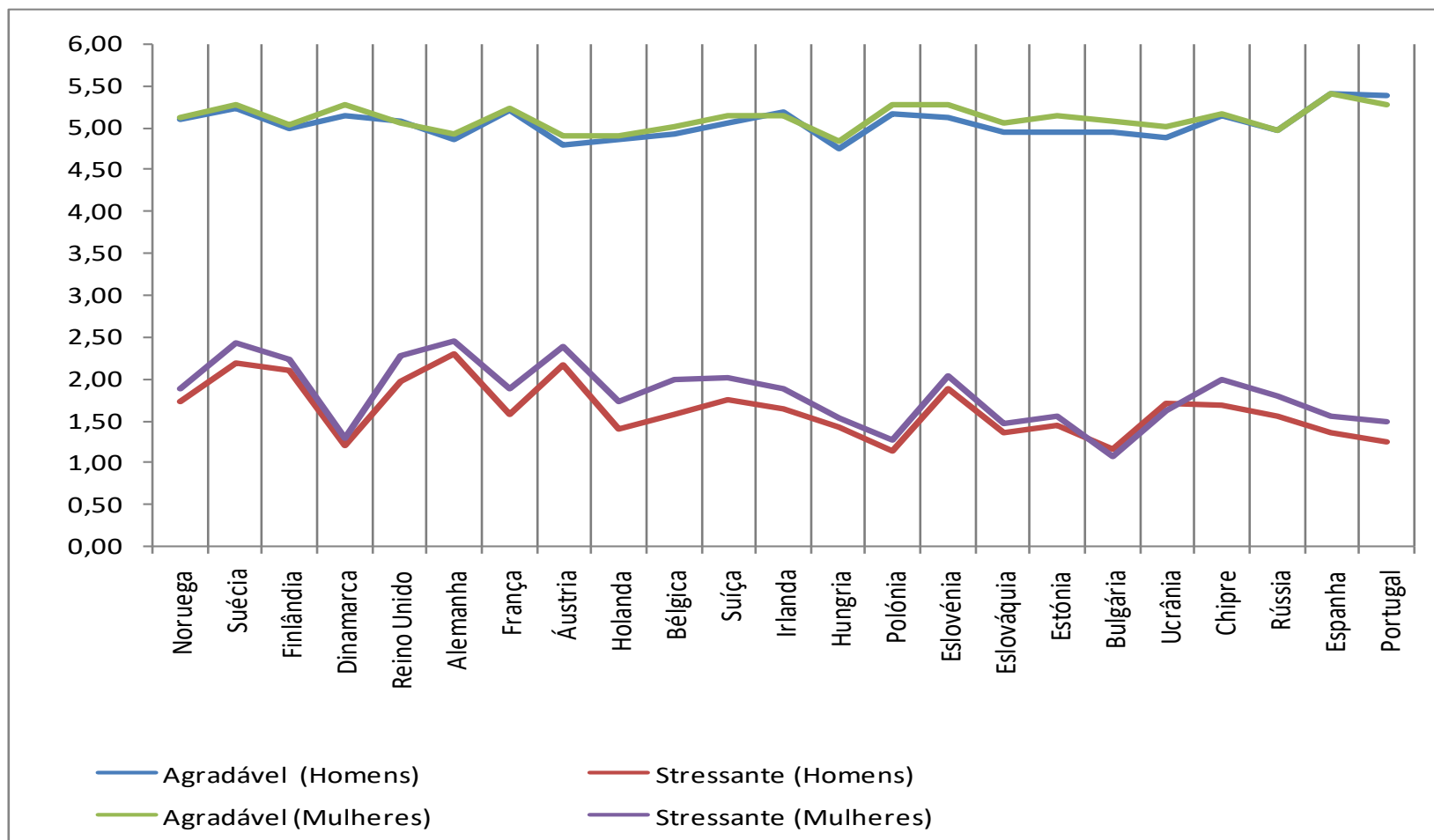
# Qual a importância de cada um destes aspectos na sua vida?

(médias)



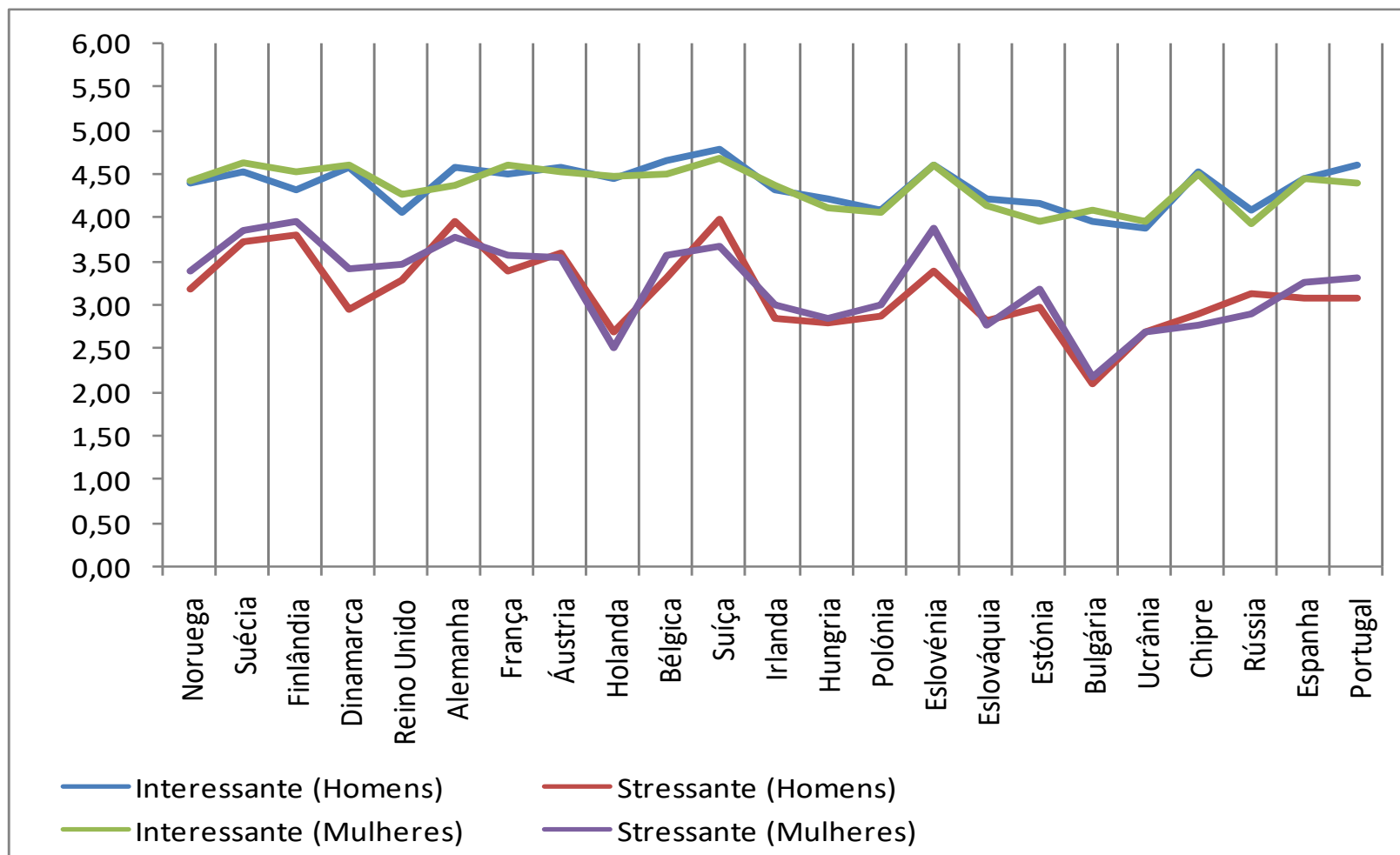
Fonte: ESS1, 2002

## Opiniões dos homens e das mulheres sobre a família



Fonte: ESS, round3, 2006

## Opiniões dos homens e das mulheres sobre o trabalho



Fonte: ESS, round3, 2006



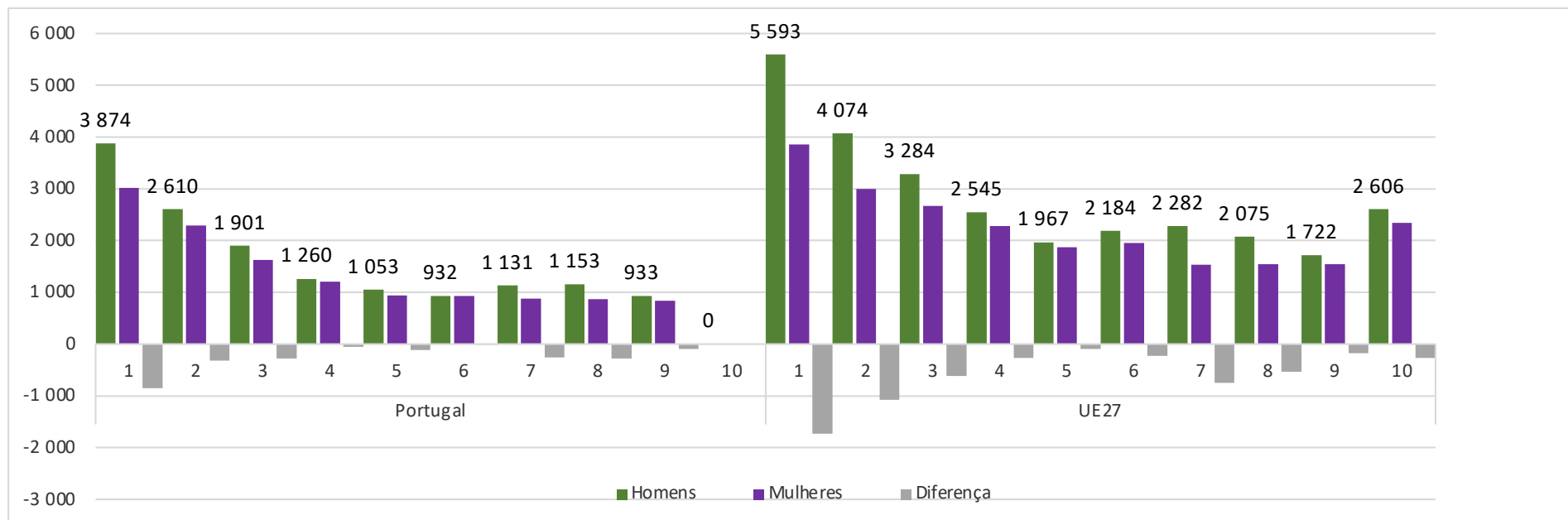
# **Mas desigualdades...**

- **3.2 Desigualdade salarial, trabalho pago e não pago, ciclo vicioso, viés inconsciente**

**Mulheres ganham expressivamente menos do que os homens em TODOS os grandes grupos de profissões em Portugal e em toda a Europa. Em Portugal (2018):**

- Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as **856€ (1)**.
- Especialistas das atividades intelectuais e científicas **322€ (2)**
- Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices **256€ (7)**
- Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem **283€ (8)**.

**Remuneração mensal, por grande grupo de profissão, em Portugal e UE 27, 2018 (€ em PPC)**



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

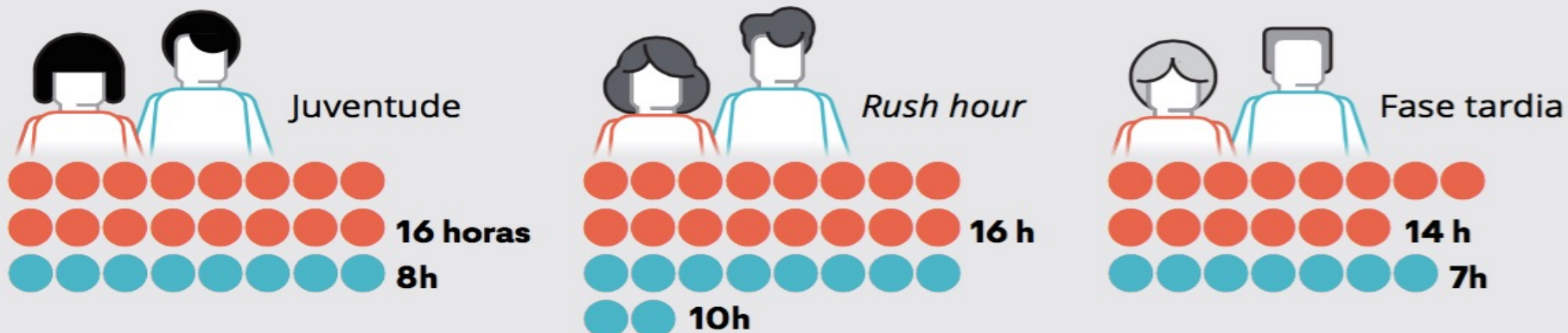
	Portugal				UE27			
	15-29 anos	30-49 anos	50-59 anos	Mais de 60 anos	15-29 anos	30-49 anos	50-59 anos	Mais de 60 anos
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as	-82	<b>-586</b>	-1 406	-1 993	-372	<b>-1 233</b>	-2 200	-1 832
Especialistas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

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

# Feminização do trabalho não pago ao longo da vida

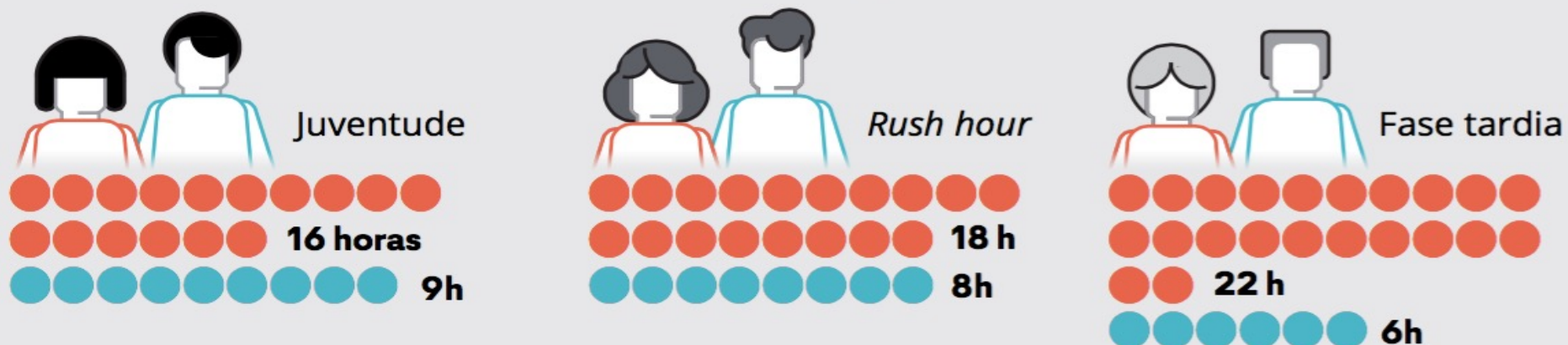
## Quem cuida da família

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

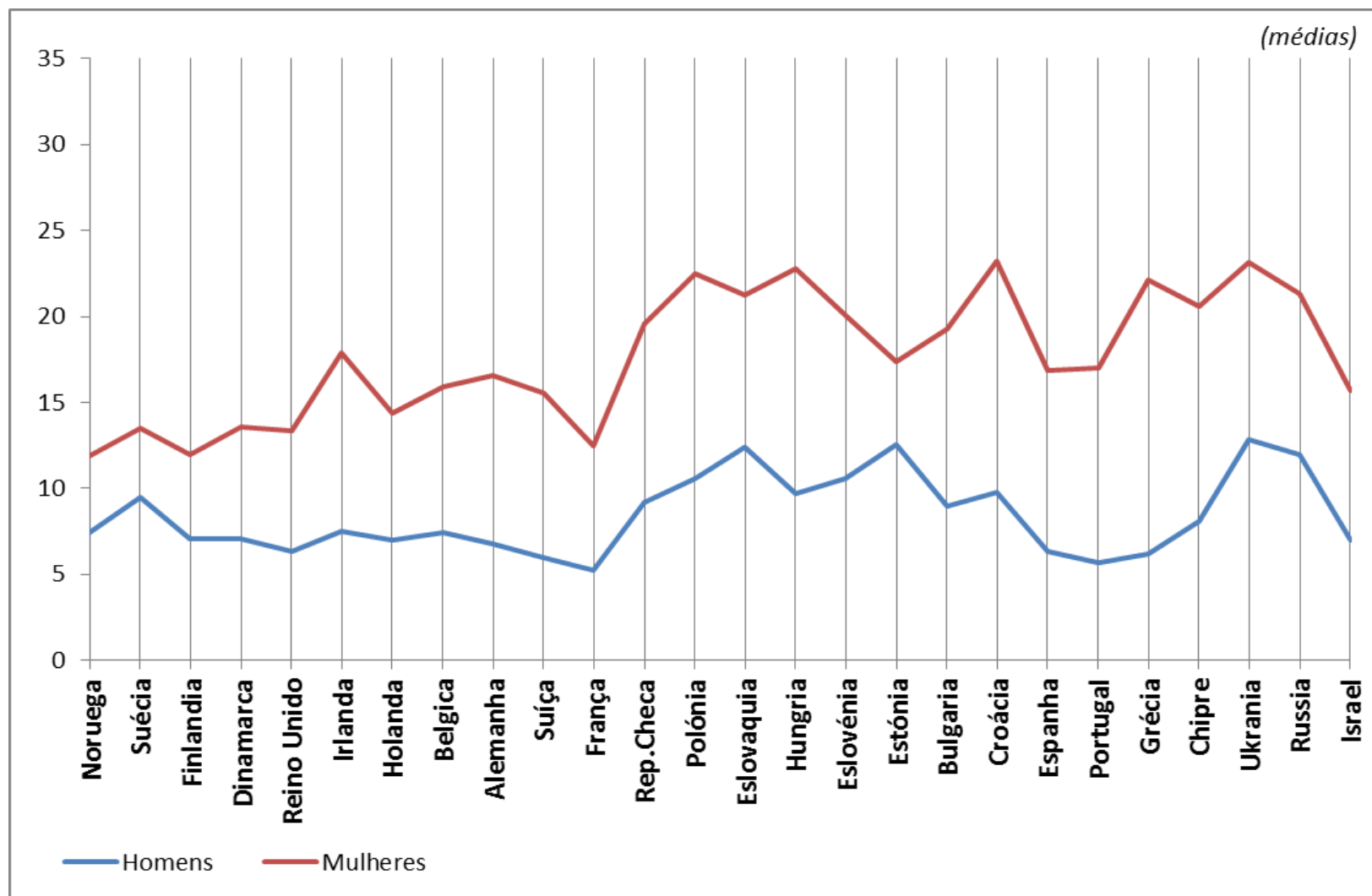


## Cuidar da casa

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



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



Diferenças e desigualdades.

**Expectativas, desejos e ambições idênticas**  
ou muito semelhantes para homens e  
mulheres;

**Mas realidades vividas diferentes, como  
vimos.**

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

# Trabalho

## Em Portugal:

- Apesar das **mulheres** serem **mais qualificadas** do que os homens...
- Apesar da participação das mulheres no mercado de trabalho ser mais acentuada do que na média da UE...

## A verdade é que...

No plano do trabalho na fase da *rush hour* permanecem as desvantagens para as mulheres:

- estão mais frequentemente em situação precária, com mais contratos a prazo ou temporários,
- salários mais baixos,
- conseqüentes dificuldades de construção de uma carreira profissional e acesso mais limitado a benefícios sociais.



O mercado de trabalho produz desigualdades objetivas entre mulheres e homens - através de um mecanismo de reprodução social da desigualdade que funciona como um *ciclo vicioso*







# Matilda Effect

Denial of the contribution of women scientists in research  
first described by Matilda Joselyn Gage



**Mary** is a female researcher working in an interesting field. She has got relevant ideas and has obtained promising results

*but*



it is **Marc**, male fellow researcher in the same field, who is going to get the credit for Mary's work.

It happened to the work of such extraordinary female scientists as:

**Lise Meitner**



**Rosalind Franklin**



**Marietta Blau**



# Impacto de género em investigadores/as no início de carreira

- Steinpreis e outros (1999) enviaram um CV de um/a investigador/a em início de carreira à procura emprego para 238 psicólogos académicos nos EUA. O género do/a candidato/a foi manipulado (masculino / feminino), mas os currículos eram o mesmo. (Steinpreis, RE, Anders, K, Ritzke, D (1999));
- Os resultados mostraram que tanto os académicos do sexo masculino como feminino eram mais propensos a querer empregar um candidato do sexo masculino do que do sexo feminino com um CV igual.
- Da mesma forma, ambos os sexos relataram que o candidato a emprego masculino tinha uma experiência de ensino, pesquisa e serviço mais adequado em comparação com o/a candidato/a do sexo feminino.
- Este efeito deixava de se verificar na análise curricular de seniores

- Resultados semelhantes foram observados em Moss-Racusin et al (2012). Um estudo aleatório (com double-blind\*) (n = 127), numa faculdade de ciências classificou as informações disponibilizadas na candidatura de um/a aluno/a a quem foi atribuído aleatoriamente um nome masculino ou feminino para um cargo como gestor de laboratório.
- Os/as selecionadores/as classificaram o candidato masculino como significativamente mais competente e desejável do que a candidata.
- Também escolheram um salário inicial mais alto e ofereceram mais tutoria profissional para o candidato masculino. O sexo do/a seletor/a não afetou as respostas.
- \*os/as avaliadores/as não sabiam que se tratava de uma experiência.
- Moss-Racusin, CA, Dovidio, JF, Brescoll, VL, Graham, M & Handelsman, J (2012) Os viés subtis de género numa faculdade de ciências favorecem estudantes do sexo masculino ". Actas da Academia Nacional de Ciências dos Estados Unidos da América 109 (41): 16474-16479.
-

- **3.3 Mudanças e persistências**

## Flashes do passado!

Em 2018 passaram 70 anos da publicação do livro:

*As mulheres do meu país.*

Ao lado Maria Lamas





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

As Mulheres do Meu País, pág. 375

Foto de Maria Lamas





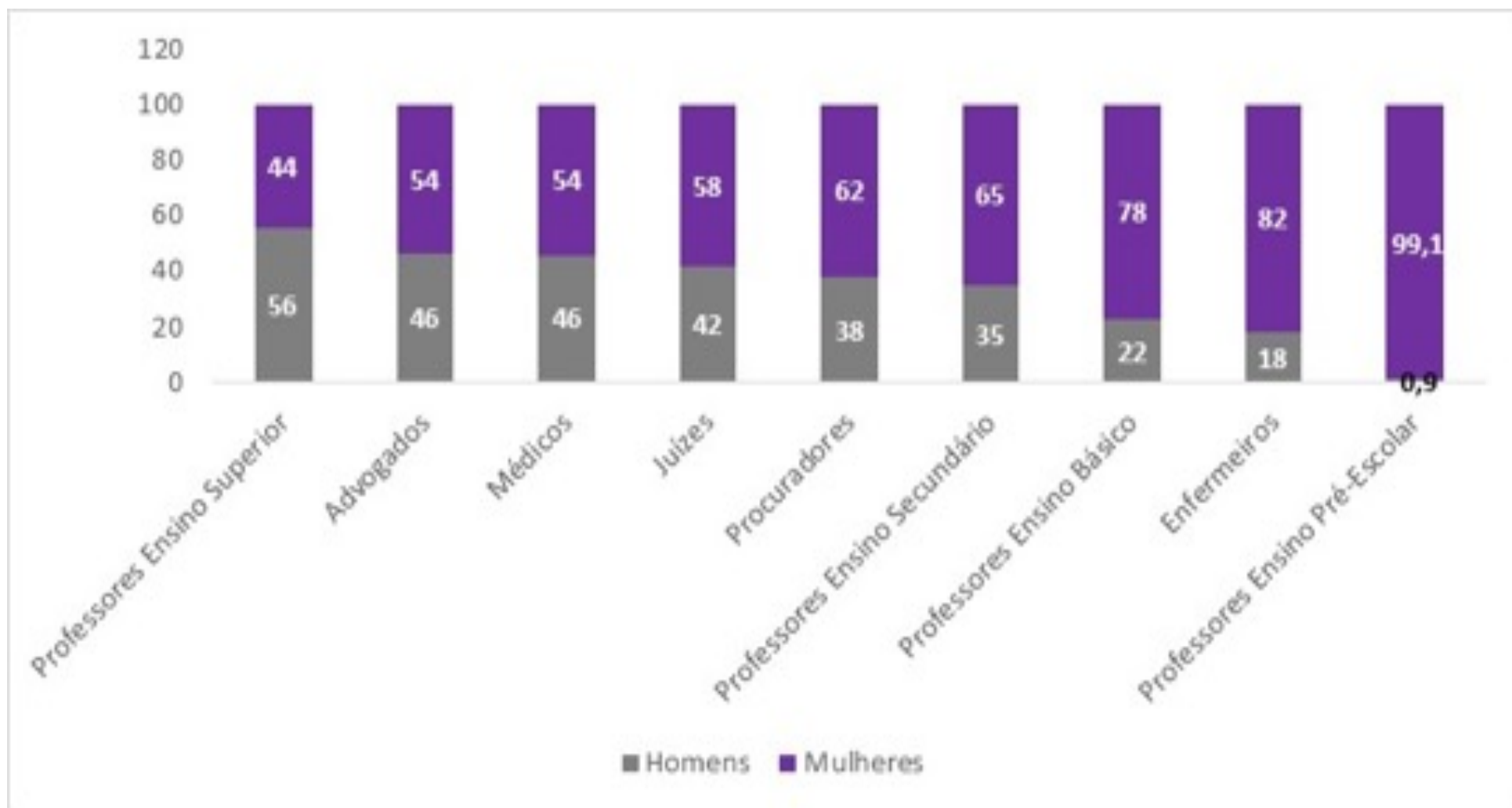




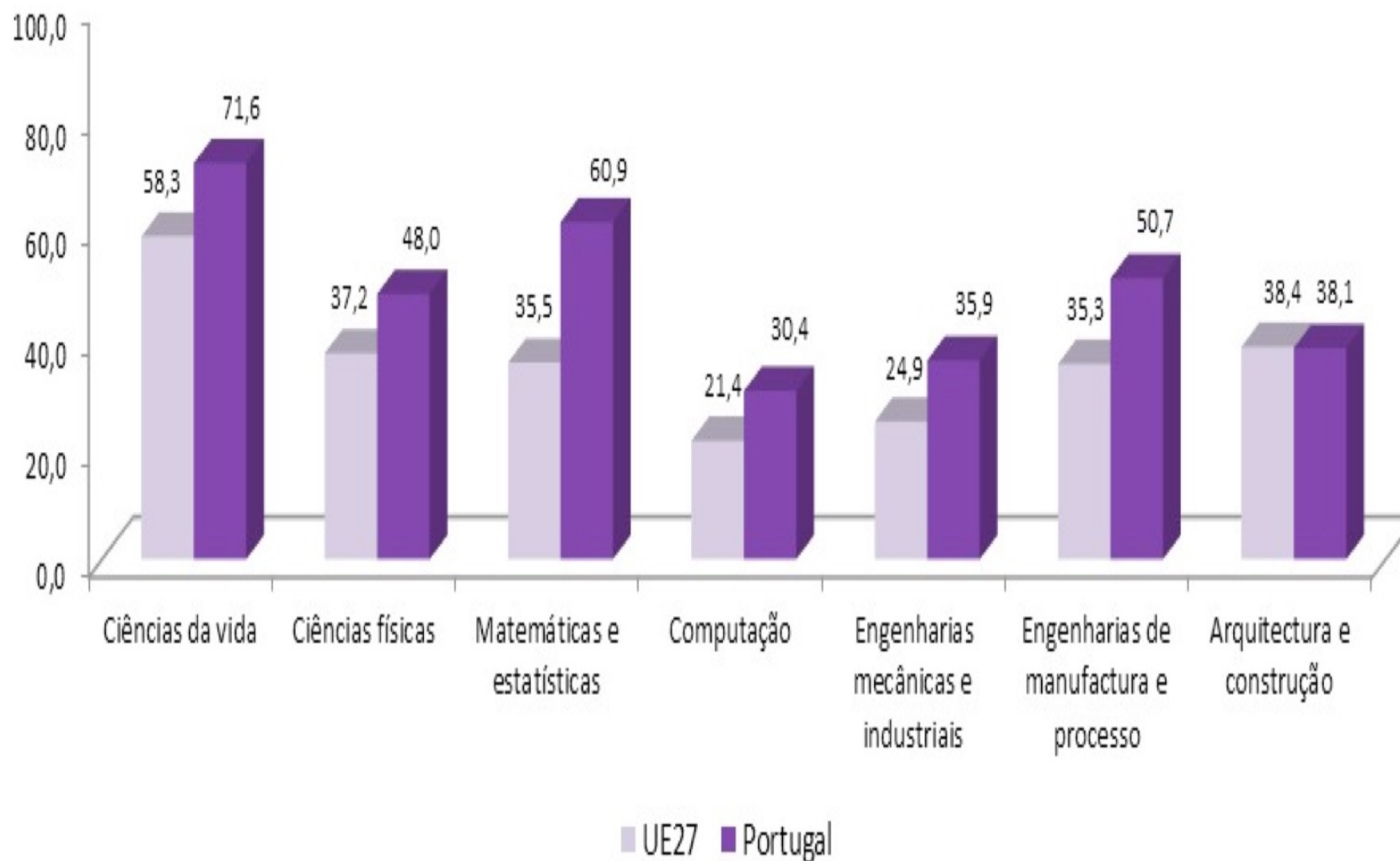


- Chegamos ao século XXI com vidas de homens e de mulheres muito mais parecidas;
- Mulheres em lugares a que não se estava “habitado” (F.A., desporto, futebol, ciência, matemáticas, TV).
- Maioria expressiva de mulheres em áreas profissionais a que estavam impedidas de aceder.

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



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



- O que revelam estes protagonismos femininos? As mulheres agarram as oportunidades quando as têm.
- Estas transformações mostram também os limites das explicações biologistas; mostram a construção social da diferença que gera a desigualdade.
- No entanto esta visibilidade da progressão feminina na esfera pública e profissional tende a obscurecer a persistente realidade das desigualdades.

- Na União Europeia (incluindo Portugal) existem leis específicas que combatem a discriminação com base no sexo, origem étnica e racial, religião, idade, deficiência, e orientação sexual.
- Como tal, existe uma orientação política e pública nas sociedades ocidentais contemporâneas de condenação à discriminação com base em várias categorias sociais.
- Proibição da discriminação e promoção da igualdade de género: aumento da legislação e da consciencialização por parte dos indivíduos da existência de grupos sociais discriminados em várias dimensões;



**6. Porque é que a Igualdade de género é um bem para todas e todos?**

## Notas conclusivas

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

Há vários modelos de masculinidade e de feminilidade.

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

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