

**Vez
e Voz** N.º 3
II SÉRIE
ANO XVI
DEZEMBRO 2008

Director
Miguel Torres

Conselho de Redacção
David Marques
Ilídio Mesquita
Júlio Ricardo
Maria do Carmo Bica

Conselho Científico
Alcides A. Monteiro
António Covas
Artur Cristóvão
Clementina Henriques
David Henrique Machado
Elisabete Figueiredo
Fernando Oliveira Baptista
Graça Pinto Rojão
José Cardoso Brás
Luis Moreno
Rogério Roque Amaro
Teresa Pinto Correia

Edição e Imagem
António Barata

Propriedade do Título
**Animar - Associação Portuguesa
para o Desenvolvimento Local**

Distribuição
Animar

Correspondência
Rua Antero de Quental
Edifício Ninho de Empresas
Bairro Olival de Fora
2625-640 VIALONGA
Telef.: **21 952 60 12/21 952 13 22**
Fax: **21 952 60 12**
E-mail: **animar@animar-dl.pt**
Http: **animar-dl.pt**

ISSN: **1646-852X**

Revisão: **Gabinete Animar**

Impressão
Tondelgráfica
Rua Abel Lacerda - 3400 TONDELA

Revista de distribuição gratuita
aos Associados da Animar.
Preço de venda ao público: **9,5 Euros**
Tiragem: 2.000 exemplares

**A opiniões expressas nos artigos
são da exclusiva responsabilidade
dos autores**

SUMÁRIO

- 5** Editorial -
David Marques
- 7** As questões de género na aula
Artemisa Coimbra
- 27** O desafio do *mainstreaming*
Rosa Monteiro
- 35** O papel das organizações do terceiro sector
na promoção da igualdade entre mulheres
e homens - que efectividade?
Mónica Lopes
- 51** Violência doméstica e género
Raquel Cardoso

REGISTOS

- 64** Boas práticas portuguesas no co-financiamento
de projectos sobre igualdade de género
Maria do Rosário Fidalgo
- 72** A Igualdade de Género como exercício
de cidadania
Gélia Lavado

87 NOTÍCIAS BIBLIOGRÁFICAS



Operárias e burguesas. As mulheres no tempo
da República
Igualdade de género em Portugal
Imigração e etnicidade. Vivências e trajectórias
de mulheres em Portugal
O livro negro da condição das mulheres
Dicionários de mulheres rebeldes
As mulheres na União Europeia. História,
trabalho e emprego
Violência contra as mulheres na família
Global Report on Trafficking in Persons
The Global Gender Gap Report 2008

- 91** ESTATUTO EDITORIAL
92 NORMAS DE PUBLICAÇÃO
-

Uma questão de desenvolvimento

Desde as primeiras e pioneiras intervenções territoriais, desenvolvidas no quadro dos princípios e das práticas do Desenvolvimento Local em Portugal, que as questões de género assumiram primordial atenção e relevância. Esta situação aconteceu naturalmente, pois quando as pessoas e as suas iniciativas estão no centro do nosso trabalho a perspectiva de género tende a impor a sua presença. Contudo, só ganhou uma particular e determinante importância em função do modelo de desenvolvimento em que se sustenta este trabalho.

Desencadear processos de desenvolvimento local, iniciativas e empreendimentos sustentáveis exige, de quem nestes se envolve, uma atitude permanente de promoção da inclusão, um maior e mais esclarecido envolvimento dos homens e mulheres na condução do seu destino. Quando envolvidos no combate à pobreza, ao desemprego, à baixa escolaridade nos territórios de exclusão, verificamos sem surpresa que a esmagadora maioria das vítimas deste flagelo são mulheres. O peso da herança cultural que atribuiu a homens e mulheres papéis sociais tão distintos sente-se ainda de forma bastante sensível em todo o país. Apesar das mudanças significativas que marcaram os trinta e cinco anos de democracia são bem evidentes os sinais de discriminação e de desigualdade ditados pelos traços da diferença resultantes da construção social de género no trabalho, na família e na participação política e cívica.



Trabalhar no contexto do Desenvolvimento Local sem ter em conta a dimensão de género resulta sempre num trabalho incompleto. As organizações e as iniciativas de Desenvolvimento Local estão cientes desse facto. São muitos os projectos e as intervenções centradas nesta dimensão ou que a integram de forma transversal. Gabinetes pela igualdade, materiais e recursos didácticos e pedagógicos para a conciliação, parcerias e agendas para a igualdade de escala local e municipal, parcerias transnacionais, troca de experiências, projectos de empreendedorismo feminino, são exemplos de projectos que podemos encontrar um pouco por todo o país, das aldeias do interior aos bairros suburbanos do litoral. Contudo, é preciso levarmos esta preocupação mais longe. Porque, derrubar estereótipos e comportamentos geradores de discriminação é um desafio permanente que apela ao espírito autocrítico mais profundo, importa interpelar os nossos mecanismos internos de organização, as nossas atitudes organizacionais, as nossas práticas profissionais e familiares de forma constante e activa. É preciso trazer cada vez mais esta reflexão e discussão para as nossas rotinas do dia-a-dia, para além do que é exigível pela dimensão da nossa intervenção.

Dedicar um número da Revista *Veze Voz* à temática da igualdade de género é, neste sentido, consequência óbvia. Porque a (des)igualdade de género é uma questão de justiça e de democracia, é, naturalmente, uma questão de desenvolvimento.

David Marques

As questões de género na aula

Artemisa Coimbra

Palavras chave: educação, ensino, igualdade de género, igualdade de oportunidades, escola, estereótipos de género.

RESUMO

Estando as mulheres em maioria no sector educativo, como docentes e como alunas, que sentido faz falarmos em igualdade de género – com tudo o que lhe é inerente – na Escola?

No nosso país as preocupações com a igualdade de género, na área da Educação, estão circunscritas ao acesso: existe uma enorme disparidade entre a situação das mulheres no mundo do trabalho e na escola; a transmissão do saber continua a ser feita de uma forma que ignora as especificidades das condições feminina e masculina, reproduzindo os estereótipos de género que consagram a subalternização da mulher em todas as esferas da vida pública e privada.

ABSTRACT

Women are in majority in education, as teachers and as students, that makes sense to talk about in terms of gender equality – with all that it is inherent – in school?

In our country the concern with gender equality, Education area, access is limited: there is a huge disparity between the situation of women in the workplace and at school, the transmission of knowledge continues to be done in a way that ignores the specific conditions of female and male, reproducing the stereotypes of gender which confirm the subordination of women in all spheres of public and private life.

RÉSUMÉ

Les femmes sont en majorité dans l'éducation, les enseignants et les étudiants, qui a du sens d'en parler en termes d'égalité entre les sexes – avec tout ce que cela est inhérent – à l'école?

Dans notre pays, la préoccupation de l'égalité entre les sexes, l'éducation, l'accès est limité: il ya une énorme disparité entre la situation des femmes au travail et à l'école, la transmission du savoir continue à être fait d'une manière qui ignore les conditions spécifiques des femmes et des hommes, en reproduisant les stéréotypes de genre qui confirment la subordination des femmes dans toutes les sphères de la vie publique et privée.



A conquista da igualdade em termos legais, caso do acesso de todos os indivíduos, homens ou mulheres, à educação, aparece actualmente como mais consistente na Escola do que em qualquer outra actividade da vida social, por exemplo, na família, na profissão, na função pública, etc. A juntar a este facto, as mulheres encontram-se em maior número no sector educativo (daí a chamada “feminização da docência”), nas turmas como alunas e na conclusão dos cursos empreendidos.

Fará, então, algum sentido falarmos, nos dias que correm, de igualdade de oportunidades ou de coeducação ou de igualdade de género? Não, dir-se-á, porque para elas, e para a sociedade em geral, a Escola tem sido e é um local de igualdade de oportunidades que permite a promoção social. Será?

A entrada maciça do género feminino na realidade escolar não mudou nada, pelo menos, no âmbito da acção educativa, das matérias dadas e da sua aprendizagem. Continua a existir a transmissão de um saber o mais possível estéril, dirigido a sujeitos não individualizados nas suas especificidades, sobretudo na sua condição feminina ou masculina.

“Tratamo-los e dirigimo-nos a todos da mesma forma”, dizemos constantemente, mas é precisamente por esta ausência de conotação sexual, por esta educação “justa, neutra e correcta” que o saber transmitido faz passar, que a sociedade no seu todo não reflecte o “estado optimista” que o ensino parece revelar.

Existe uma disparidade total entre a situação das raparigas no mundo escolar e das mulheres no mundo do trabalho. Vejamos alguns dados:

- Os empregos das mulheres continuam a ser menos gratificantes, por exemplo em termos salariais, comparativamente aos dos homens, concentrando-se em áreas tradicionalmente femininas como a educação, a saúde e os serviços, facto que reforça a segregação no mercado de trabalho, enquanto as posições de gestão continuam a ser “terra de homens”,
- Os dados estatísticos de emprego feminino de 2000 (INE) indicam 72% na área da educação e 87,5% nas áreas de saúde e serviços sociais.

Outros dados estatísticos, de 2004, relativos às mulheres trabalhadoras portuguesas revelam:

- 57% de Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas,
- 41% de Técnicas e Profissionais de Nível Intermédio,
- 32,8% de Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresa.

No actual governo (Maio de 2007), estão apenas cinco mulheres: duas Ministras, com as tutelas da Educação e da Cultura, e três Secretárias de Estado: dos Transportes, da Reabilitação e da Saúde. Temos um panorama idêntico nas restantes situações políticas, como se pode observar pelos números apresentados:

Governo (2005): 11,3%	Câmaras Municipais: 6%
Assembleia da República: 21%	Governo Regional:
Partidos Políticos:	Madeira: 11%
PS: 29%	Açores: 9%
PSD: 8%	Dirigentes Sindicais:
PCP: 21%	CGTP: 21%
CDS-PP: 8%	UGT: 22%
BE: 50%	Parlamento Europeu (2004):
	25%

Fonte: INE / CIDM

Podemos inferir que a organização dos mundos político e laboral continua “masculinizada”. Corroboramos as palavras de Madeleine Arnot: **“As mulheres foram silenciadas pela ideologia da igualdade de oportunidades.”**

Em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em educação, Portugal encontra-se vinculado a inúmeros documentos que têm vindo a ser adoptados, sobretudo a partir das décadas de 70 e 80, ao nível internacional, quer na ONU, quer no Conselho da Europa e na União Europeia. Dada a extensão da produção, remetemo-nos a enumerar apenas alguns desses documentos, servindo-nos da informação divulgada no texto *Igualdade na educação: contribuição para um balanço da situação portuguesa no contexto europeu*, de Teresa Pinto (2000):

- *Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres – Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em educação para a vida política, económica e social* (1979)

- *Recomendação 1281* – Igualdade entre os sexos no domínio da educação (1995)
- *Resolução n.º 85/C166/01* – Educação e formação profissional, Eliminação dos estereótipos, Partilha equilibrada das responsabilidades familiares e profissionais, Preparação para o mundo do trabalho (1985) (O relatório do impacte destas medidas, realizado em 1993, mostra que Portugal “não emitiu qualquer circular”) (Araújo e Henriques, 2000)
- *III Programa Comunitário de Acção para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (1991-1995)* – Estratégia da integração da perspectiva de género (*mainstreaming*)
- *IV Programa Comunitário de Acção para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (1996-2000)* – Reforço da estratégia da integração da perspectiva de género (*mainstreaming*), Combate aos estereótipos sexistas
- *Comunicação da Comissão Europeia* – Educação e Formação: especificação da adopção da estratégia de *mainstreaming* (Fevereiro de 1996)
- *Programas Comunitários no âmbito da Educação e Formação: SÓCRATES, JEUNESSE POUR L’EUROPE e LEONARDO DA VINCI*: Igualdade de oportunidades e dimensão de género entre as prioridades.

Em Portugal, a *Lei de Bases do Sistema Educativo* (Lei n.º 46/86 de 14 de Outubro, com as alterações introduzidas pelas Leis nos 115/97 e 49/2005) estabelece no art.º 3.º, alínea j), “Assegurar a igualdade de oportunidades entre ambos os sexos, nomeadamente através das práticas de coeducação e da orientação escolar e profissional, e sensibilizar, para o efeito, o conjunto dos intervenientes no processo educativo”. Todavia, esta determinação geral não foi regulamentada ao nível do Ministério da Educação.

A implementação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em educação, ao nível do ensino não superior, tem recebido alguns contributos significativos através de projectos transnacionais vocacionados para a sensibilização e formação dos agentes educativos

ou para a elaboração de material pedagógico adequado. Nesta área, a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) tem assumido a iniciativa de dinamizar vários projectos-piloto.

Todavia, o princípio de *mainstreaming* exige que as questões de género e da igualdade de oportunidades sejam integradas de forma transversal em todas as políticas, ao nível nacional e sectorial, caso dos Ministérios da Educação e respectivas estruturas orgânicas. Neste sentido, o enquadramento legislativo da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em educação nos diversos países da União Europeia contempla três níveis. Revela-se-nos interessante verificar a que recomendações/resoluções Portugal tem dado resposta interna, quer ao nível nacional e/ou sectorial, bem como que forma legal aplica.

1º nível - *Consignação da Igualdade de Oportunidades em Educação nas Leis Gerais* (Constituições e Leis Gerais de Educação): verifica-se em todos os países da União Europeia e em Portugal, mais especificamente, nos artigos 43º, 73º e 74º da Constituição da República Portuguesa e no artigo 3º, alínea j da Lei de Bases do Sistema Educativo, anteriormente especificado. (Importa realçar que, assegurada essencialmente a igualdade ao nível do acesso, **não são contempladas nem operacionalizadas questões como a eliminação de concepções estereotipadas dos papéis sociais femininos e masculinos na ou através da educação e a eliminação das discrepâncias existentes entre mulheres e homens nos diversos níveis de formação.**)

2º nível - *Promoção da Igualdade de Oportunidades em educação através de documentos legais mais explícitos* no que respeita a algumas questões específicas sobre a matéria, mas com reduzido grau de operacionalização: **não se verifica em Portugal.**

3º nível - *Política de Igualdade de Oportunidades em educação mais consistente através de medidas de operacionalização mais sistemáticas*: **não se verifica em Portugal.**

Acções sectoriais: *Implicação directa dos Ministérios da Educação na implementação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens*: **não se verifica em Portugal.**

É forçoso concluir que a grande preocupação com a igualdade de género em educação entre nós se restringiu à questão do acesso. Poder-

-se-ia dizer que a escola democrática entre nós está fundamentalmente agarrada às questões do sucesso/insucesso, não tendo tematizado suficientemente a ligação – que tem de ser triangular – entre o sucesso, a realização pessoal e o desenvolvimento de uma cidadania plena, como concluem Helena Araújo e Fernanda Henriques (2000).

Com a finalidade de promover uma educação para a igualdade entre os sexos, as transformações operadas pelo quadro educativo dever-se-iam ter reflectido pelo menos em quatro aspectos fundamentais: **linguagem, corpo, estrutura curricular e formação de docentes.**

Todos os textos legais e oficiais, nomeadamente os novos programas de ensino, usam uma linguagem que assume, na linha do que é tradicional, que o masculino tem uma abrangência universal. Usa-se sempre: O homem, O aluno, O professor, O cidadão, O trabalhador, Os pais.

De acordo com o debate sobre o sexismo na linguagem, é na linguagem e pela linguagem que a discriminação é feita de forma inconsciente e, por isso, mais opressiva. O tratamento desigual dos sexos (e o subsequente silenciamento do sexo feminino) inscreve-se na linguagem através de mecanismos linguísticos (como conotações derogativas do feminino, usos do masculino genérico, silenciamento, por padrões sintácticos, de agentes e participantes), e também através de atitudes e práticas linguísticas (como sejam atitudes negativas perante determinadas práticas supostamente femininas, como a tagarelice ou a “conversa de mulheres”). Práticas e mecanismos linguísticos provocam representações negativas e deficitárias da mulher, oprimindo-a. Formas e estruturas linguísticas, seus usos e sentidos, controlam e mantêm as mulheres numa posição subalterna, silenciando-as, retirando-lhes voz e capacidade de dizer as suas próprias experiências. É, pois, necessário reformar a linguagem para que ela se adapte e dê voz a uma realidade feminina que existe mas não é verbalizada.

Com o passar do tempo, o uso sexista torna-se “natural”, sendo difícil resistir-lhe. Muitas vezes, as autoridades científicas suportam e prescrevem atitudes sexistas nas próprias gramáticas. Dado que o género gramatical é uma abstracção racional do mundo natural, pala-

bras de flexão masculina ou feminina facilmente adquirem significados masculinos ou femininos. As palavras masculinas têm tendência a associar-se a significados activos, dominantes e produtivos, enquanto as palavras femininas associam-se a traços passivos, receptivos, menores, características trazidas da diferença biológica.

Nas línguas europeias, o debate e as reformas não sexistas surgem à volta de temas como o masculino genérico ou a reflexão sobre nomes de profissão, grau, função ou títulos oficiais ou a tendência para criar um *falso neutro*.

Isabel Barreno (1985) aponta para a questão do *falso neutro* e para a tendência, nos discursos da educação em Portugal (discursos de professoras e alunos, análises de currículos e manuais escolares), para o uso do masculino como norma não-marcada. O uso do feminino é identificado como um “falso neutro”, por oposição a um universo de referência masculino, que é sempre “sexuado à partida”, porque “trata-se sempre da cultura do homem, ou dos homens, da ciência do homem, dos valores eternos do homem, etc., etc.”

As reformas linguísticas pretendem procurar soluções que evitem o uso de um masculino genérico, seja alternando masculino e feminino, seja evitando substantivos flexionados por género. As estratégias de resistência passam, por isso, pela luta política nos meandros das instituições de poder, como, por exemplo, as criações de dicionários feministas que resistem ou subvertem a autoridade dos dicionários canónicos.

Reflectir sobre a relação entre o uso da linguagem e o sexismo coloca três grandes questões:

- A invisibilidade do feminino;
- A interiorização dos valores expressos no uso tradicional da linguagem;
- O acesso das mulheres ao uso público da linguagem.

De facto, se dizemos sempre o aluno ou os alunos, não estamos a dar visibilidade às alunas; se dizemos sempre o professor ou os professores, não estamos a dar visibilidade às professoras (e, como vimos inicialmente, há 72% de mulheres no ensino!!), se falamos sempre do homem pré-histórico, da relação do homem com a ciência, da inteligência do homem e dos outros animais, dos escritores portugueses, etc,

ocultamos que também houve mulheres na pré-história; que as mulheres também estiveram e estão ligadas à ciência; que as mulheres também têm inteligência; que também há escritoras portuguesas, investigadoras portuguesas, etc. Além disto, falar, utilizar o léxico que cada língua põe ao nosso dispor para nos exprimirmos, é explicitar os valores inerentes ao significado de cada vocábulo que empregamos. Há um conjunto infindável de palavras e expressões que significam claramente ideias ligadas quer à superioridade do sexo masculino quer à aceitação do masculino como modelo. Por exemplo: *Trabalha como um homem; portou-se como um homem; maria-rapaz; conversa de mulheres,...*

Quanto à terceira questão, o acesso das mulheres ao uso público da linguagem, é um lugar comum dizer-se que, ao longo dos tempos, as mulheres foram ditas, não se disseram a si mesmas. A legitimidade do falar feminino tem sido confinada ao espaço privado. Esta longa tradição de vedar às mulheres o acesso ao espaço público é, certamente, a primeira responsável pelo tipo de representações que a humanidade foi tendo, acerca do valor das mulheres; do carácter das mulheres; das suas capacidades, ou seja, do que é o feminino.

Todas estas questões estão perfeitamente retratadas nesta afirmação de Claude Alzon: **“O homem reduziu a mulher a ser nada. Um nada não fala. É, pois, o homem que fala sobre a mulher, pela mulher.”**

Feito este enquadramento, importa agora ter presente a distinção entre **sexo** e **género**.

O **SEXO** é a característica biológica que diferencia o macho da fêmea para a reprodução. É a referência à determinação biológica de cada indivíduo que implica características cromossómicas, hormonais e morfológicas. O **GÉNERO** é o conjunto de normas sociais diferenciadas para cada sexo, elaboradas, portanto, pela sociedade e impostas aos indivíduos, desde que nascem, como modelos de identificação. O género depende de *costumes e normas sociais, estatutos e meios culturais, funções desempenhadas em relação à divisão do trabalho, expectativas individuais, familiares e sociais*.

Esta atribuição feita pela sociedade é um processo que o exterior define e que cada pessoa, homem ou mulher, vai incorporando em si

mesma. A confusão entre o que em cada uma ou cada um de nós é biológico e o que é apenas cultural é a responsável última pela **estereotipia**, longa cadeia preconceituosa sobre o que é próprio do masculino e do feminino.

Os exemplos apresentados encontram-se, hoje, perfeitamente retratados no programa televisivo “A Bela e o Mestre”, onde se conclui que os homens não podem ser fracos, estão proibidos de ter medo e são obrigados a ser inteligentes e feios. Pelo contrário, as mulheres são necessariamente frágeis, terão de ser obrigatoriamente sensíveis e meigas e estão condenadas a ser belas e... estúpidas...! Na opinião de Maria José Magalhães, este programa, e passo a citar, “reproduz os estereótipos de género que gostaríamos de ver erradicados. (...) afigura-se prejudicial, porque fomenta a separação do mundo feminino e do masculino, onde, em cada um dos lados se situam diferentes competências e interesses. Esta separação, além de não corresponder à realidade, é preconceituosa e discriminatória para as mulheres e para os homens, prejudicando ambos. (...) As mulheres são ridicularizadas e transformadas em adorno sexual e passam por estúpidas e ignorantes. (...) As mulheres são meramente transformadas em forma e corpo e, por outro lado, a inteligência e o conhecimento ficam reservados ao sexo masculino. (...) Os homens são transformados nuns “coitados” que só têm neurónios (...) sem dotes físicos.” (fim de citação).

Será caso para perguntar: como é possível rapazes e homens, raparigas e mulheres serem felizes com atributos tão antagónicos?

O peso social que os estereótipos do feminino e do masculino têm na formação da personalidade das raparigas e dos rapazes é, a par de outros, um dos factores mais importantes no desenvolvimento da agressividade, da violência e da marginalidade, que são, nos nossos dias, um conjunto de problemas que minam o funcionamento escolar.

Podemos encontrar ao longo da história da investigação em estereótipos várias abordagens conceptuais sistematizadas em três grandes vertentes: emotiva, cognitiva e social. Propomos que centremos a nossa atenção nesta última: a vertente social.

Os estereótipos de género são um subtipo de estereótipos sociais. Na literatura sobre o tema são frequentemente definidos como o “Con-

junto de crenças estruturadas acerca dos **comportamentos** e características particulares do homem e da mulher”. A conceptualização dos estereótipos de género pode realizar-se a dois níveis: **estereótipos de papéis de género e estereótipos de traços de género.**

Os estereótipos de papéis de género designam as “Crenças solidamente partilhadas sobre as **actividades** apropriadas a homens e a mulheres”, ou seja, O QUE OS HOMENS E AS MULHERES DEVEM FAZER.

Os estereótipos de traços de género referem-se às “Características **psicológicas** que se atribuem a homens e a mulheres”, ou seja, O QUE OS HOMENS E AS MULHERES DEVEM SER.

Uma vez formados, os estereótipos tendem a resistir à mudança. Um dos factores que poderá potenciar a conservação dos estereótipos de género reside no facto de o processo de estereotipia ser, voltamos a repetir, geralmente inconsciente e dificilmente reconhecido por parte dos indivíduos portadores.

Foram realizados vários estudos sobre estereótipos de género que envolveram estudantes de diferentes universidades, tanto internacionais como nacionais. Sobre estes últimos, o trabalho realizado e publicado em 1994, de Lígia Amâncio, intitulado *Masculino e Feminino. A construção social da diferença* constitui uma referência fundamental para o estudo dos estereótipos de género. Como estávamos a referir, os vários estudos, realizados em períodos diferentes de tempo, chegaram a conclusões similares. Assim, resultaram as seguintes características dicotómicas:

M A S C U L I N O	F E M I N I N O
Estabilidade emocional	Instabilidade emocional
Dinamismo	Passividade
Agressividade	Submissão
Auto-afirmação	Orientação inter-pessoal
Independência	Submissão
Afirmatividade	Expressividade
Dominância	Orientação para os outros
Instrumentalidade	Expressividade
Dominância	Submissão

Concordamos com Deaux (1984) quando afirma: “A forma como as pessoas pensam que homens e mulheres diferem é mais importante do que a forma como elas realmente diferem”.

A marcação nítida dos papéis de género nota-se em dois filmes bem conhecidos. O primeiro, *Billy Elliot*, fala-nos de uma criança, Billy, e da persistência e sofrimento que estiveram envolvidos na sua luta para prosseguir o sonho de ser bailarino, actividade considerada completamente desadequada na sua comunidade (e não só!). Este estereótipo de papel de género implica a atribuição de traços de género e conseqüente consideração de quem não obedece ao estereótipo de papéis como tendo traços do género oposto, sendo, por isso, alvo de ainda maior discriminação. No segundo filme, *Million Dollar Baby*, a história coloca-se ao contrário, com uma personagem adulta, uma mulher, que pretende ser lutadora de boxe. Consegue-o, mas de/batendo-se co(m)ntra todas as formas de discriminação com que se vai deparando.

Com o alargamento do conceito de estereótipo de género, este deixou de ser considerado simplesmente como o conhecimento acerca do conjunto de traços e papéis geralmente atribuídos ao homem e à mulher, para passar também a ser associado, numa perspectiva psicossocial, à forma como as crianças percebem e se comportam em relação ao seu contexto social. Como a nossa intenção é apresentar uma visão, o mais abrangente possível, das questões de género, achamos importante referir também este conhecimento que poderá ser útil para quem trabalha na educação pré-escolar.

Assim, baseados nos resultados das suas investigações multidimensionais, Martin, Wood & Little (1990) apresentam três estádios de desenvolvimento dos estereótipos de género, que passamos a descrever, resumidamente:

- Até aos 4 anos – a criança aprende as características associadas a cada género;
- Dos 4 aos 6 anos - a criança desenvolve associações mais complexas e indirectas da informação que é relevante para o seu próprio género;
- A partir dos 6 anos - a criança aprende as associações relevantes para o outro género.

Analisemos agora os restantes aspectos fundamentais, que o quadro educativo deveria ter reflectido, com a finalidade de promover uma educação para a igualdade entre os sexos.

A parte corporal e em especial a imagem que projectamos para o exterior, vai ganhando importância na altura de nos definirmos, de nos narrarmos a nós próprios. Na construção do meu eu, das minhas aspirações, do que para mim é essencial, etc., o peso do corporal é bastante relevante. Na nossa sociedade a imagem corporal tem um valor de câmbio que se materializa no acesso a postos de trabalho e que se alarga, pelo menos no imaginário colectivo, às possibilidades de relacionamentos sociais e sexuais. O corpo que mostramos é considerado a prova da nossa valia pessoal, do nosso êxito na vida.

Assim considerado, o corpo pode ser analisado por duas perspectivas: como **mito** e como **subversão**.

Parece que, actualmente, se impõe o que se denominou “culto do corpo” e da “eterna juventude”, provocando uma obsessão generalizada pela imagem que transmitimos aos outros. Esta dedicação ao corporal alargou-se a quase todas as camadas da população das sociedades desenvolvidas. O corpo é visto como o inimigo quando nos impede de alcançar os nossos propósitos e nos coloca em situações patológicas de cura difícil. O corpo é visto como um objecto de consumo que nos permite construir a nossa identidade a golpes de vontade e de livro de cheques ou de cartão de crédito. Ao mesmo tempo, verifica-se um afastamento de outras formas corporais de sentir: o tacto é evitado, o olfacto torna-se incomodativo, a comida passou de um deleite a uma acção de ingestão calculada de calorias, vitaminas e fibra, com os olhos postos nos seus efeitos sobre a balança! A diferenciação corporal aumenta para separar de forma clara o sexo masculino do feminino. O aumento das zonas eróticas (especialmente peito e nádegas nas mulheres), a depilação corporal, a maquilhagem ou os cuidados com o cabelo são formas de polarizar as características sexuais secundárias, de modo a fazê-las encaixar com a “natureza”. As pessoas que não “cabem” nesses estereótipos de mulher ou de homem, tanto por morfologia como por orientação sexual, vêem dificultada a sua inserção social. Os modelos corporais vigentes reforçam construções de género com base nas quais

a mulher continua a ser a que deve pagar mais caro, sob a forma de dedicação, auto-estima ou dinheiro, de modo a ser “normal”.

O corpo é também um espaço para a subversão, entendida aqui como libertação. Dispor-se do próprio corpo (o aborto, o direito ao prazer, o amor livre, a participação em modalidades desportivas radicais,...) e opor-se aos modelos vigentes (caso das culturas *punk*, gótica, *rap*, cabelo comprido nos rapazes e curto ou rapado nas raparigas, *piercings*, tatuagens,...) são entendidos como um desafio ao *status quo*.

A aula de Educação Física é um momento em que o corpo está particularmente presente. Entram em campo, passe a expressão, a visão (observação contínua do eu e do outro ou da outra), o tacto (contacto físico) e o olfacto. No que diz respeito à construção de género, dá-se uma grande tomada de consciência quanto às características corporais, passando estas a ser usadas para qualificar ou desqualificar o nosso corpo perante os demais, ou o dos nossos e das nossas iguais. A identidade corporal de cada uma e de cada um transforma-se num cartão de visita que poderá, ou não, ser apresentado. Na aula de Educação Física, a excelência morfológica ou motora de umas e de uns converte-se numa fonte de reconhecimento e de afirmação, ao passo que, para outras e para outros, a ausência dessa excelência converte-se em insatisfação em face de si própria ou de si próprio e, muitas vezes, em auto-exclusão.

No caso das raparigas, tudo se agrava por vários motivos: a agressividade dos rapazes leva muitas raparigas a retrair-se; a extensão do currículo masculino a ambos os sexos complica a apreensão das capacidades a adquirir; os modelos desportivos mais difundidos privilegiam os homens, desvalorizando os feitos femininos; a imagem da rapariga ou da mulher que não transpira, bem penteada, de roupa impecável, etc., liga mal com actividades que exijam um mínimo de movimento; por fim, as docentes e os docentes foram geralmente colocadas e colocados num contexto social de cultura motriz masculina, que se repetiu na formação inicial.

Relativamente ao campo curricular, repara-se que não houve coragem de definir uma estrutura curricular que permitisse à escola responder aos desafios da vida. As disciplinas continuam a ser as grandes

determinadoras da organização curricular, constatando-se uma grande sobrecarga disciplinar como consequência da atomização do saber; uma extensa carga horária quotidiana que não deixa espaço para a reflexão crítica e uma desmedida extensão de todos os programas.

Nem a estrutura curricular nem os conteúdos disciplinares manifestam qualquer preocupação em relação aos temas da igualdade de oportunidades e muito menos quanto à sua transversalidade.

Na perspectiva da UMAR, a temática da igualdade de oportunidades e a transversalidade das questões sexo/género são eixos fundamentais da qualidade da coeducação e, por conseguinte, da educação de crianças e jovens.

A aprendizagem escolar faz-se, em grande medida, pela interiorização de modelos e esses modelos têm, na escola, fontes extremamente diversificadas: os órgãos de gestão; as/os professoras/es; as/os funcionárias/os; modelos pedagógicos; conteúdos disciplinares; materiais pedagógicos; actividades de enriquecimento curricular, avisos e cartazes informativos,...

Todos estes elementos, de modo mais directo ou mais indirecto, enviam constantemente mensagens que funcionam como padrões de comportamento legítimos e socialmente aceites, representando, portanto, outros tantos modelos a seguir.

Temos um ensino misto que não se traduziu nem se traduz em coeducação. Todo o currículo escolar transmite modelos androcêntricos na medida em que a escola é tecnicizante ou profissionalizante. Preparar para a vida é prescrito pelo sistema de ensino apenas na dimensão profissional, não se pensando que a vida também é: atender às necessidades quotidianas; saber cuidar das suas roupas; poder tratar de uma criança; poder tratar de pessoas doentes; poder tratar de idosas ou idosos,.... É suposto que estas e outras actividades similares sejam aprendidas noutra sítio e, além disso, pelas mulheres. De igual forma, as disciplinas são assépticas, pois falam do ar que respiramos, dos alimentos que comemos, etc., mas raramente falam do tipo de relações que mantemos entre nós, da solidão em que vivemos, do cansaço, da agressividade, do individualismo e da competitividade desenfreados. Os aspectos da vida, habitualmente considerados privados, são ocul-

tados, o que os desvaloriza, fazendo passar a noção de que não têm categoria para pertencer ao mundo académico.

Analisando quer os programas e seus conteúdos quer os manuais escolares, verificamos que os temas continuam a ser propostos segundo um pretensão critério de neutralidade que nunca fala do contributo específico das mulheres nas diferentes áreas do saber e da cultura, que usa uma linguagem sexista e que, ignorando a imensa diversidade do tecido social, continua a apresentar os heróis estereotipados de sempre. A este propósito constata-se o seguinte:

As **listas de obras para leitura orientada** dos Programas de Língua Portuguesa referenciam:

- no 5º ano: num total de 18 obras, 5 autoras
- no 6º ano: num total de 16 obras, 6 autoras
- no 7º ano: num total de 18 obras, 6 autoras
- no 8º ano: num total de 18 obras, 2 autoras
- no 9º ano: num total de 16 obras, **nenhuma autora**

As **obras para leitura nas Sequências de ensino – aprendizagem** dos novos Programas de Português do Ensino Secundário referenciam:

- no 10º ano: Textos literários de carácter autobiográfico, Camões lírico, Poetas do século XX, Crónicas literárias, Contos, não especificando os/as autores/as
- no 11º ano: num total de 4 obras, **nenhuma autora**
- no 12º ano: num total de 4 obras, **nenhuma autora**

No **Programa de Literatura Portuguesa dos 10.º e 11.º ou 11.º e 12.º anos, Curso Científico-Humanístico de Línguas e Literaturas (novos programas)**, o quadro de referências lista 85 obras, das quais 15 são de autoras.

Os manuais escolares reforçam tudo isto: exemplos protagonizados por indivíduos do sexo masculino; raparigas ou mulheres relacionadas com situações de fragilidade, de dependência, de vida privada; masculino e feminino no quadro dos padrões tradicionais; inexistência de imagens de mulheres a exercer profissões não tradicionalmente femininas ou como cientistas, guerreiras, políticas.

É, portanto, urgente converter o ensino misto numa verdadeira coeducação.

No que concerne ao campo da formação inicial e contínua de docentes, o Conselho dos Ministros da Educação de âmbito comunitário, em 31 de Maio de 1990, definiu uma série de conclusões que atribuem a maior importância à introdução do tema da igualdade de oportunidades na formação de docentes. Diz, sobre isto, o referido texto:

- “- os/as docentes têm um papel fundamental a desempenhar para alcançar a igualdade de oportunidades em educação;
- na formação inicial e contínua de professores/as, existe a necessidade de promover uma maior consciência por parte destes/as últimos/as da igualdade de oportunidades em matéria de educação, melhorando, simultaneamente, as suas capacidades para atingir esse objectivo;
- a formação de formadores/as de professores/as nos Estados-Membros em matéria de questões relacionadas com a igualdade de oportunidades no ensino deve constituir uma área prioritária, como forma de alcançar os melhores resultados com os recursos disponíveis”.

Entre nós quase não há reflexos destes princípios. Ao nível da formação inicial este tema ainda não foi tomado a sério e, quanto à formação contínua, as entidades competentes definiram um quadro de áreas prioritárias de formação que apenas valoriza as questões técnicas do processo ensino-aprendizagem, como sejam os temas das didácticas específicas, da avaliação e das tecnologias de informação e comunicação. Sem desrespeito por esses temas, é necessário pensar institucionalmente a formação de docentes de forma mais abrangente, tendo em conta que as atitudes e os valores são um domínio imprescindível na formação do corpo docente e não docente.

Fazendo jus a diversos textos teóricos e programáticos que analisam a mudança da escola do ponto de vista da igualdade de oportunidades, a UMAR também defende e aplica parâmetros de intervenção, a saber:

- Consciencialização pessoal do problema;
- Explicitação e debate em torno dele;
- Definição clara de projectos de intervenção;
- Constituição de redes de comunicação.

Tomar consciência do problema leva-nos a reflectir sobre as seguintes questões:

Como e quando surge o feminino dentro das minhas aulas?

Quando realizamos a interacção nas salas de aula, de que modo a fazemos? Como nos dirigimos aos rapazes e às raparigas? O que é que criticamos de forma negativa nos rapazes e nas raparigas? O que é que elogiamos nos alunos e nas alunas? A quem fazemos mais perguntas explicitamente?

Quando apresentamos os *conteúdos*, de que modo o fazemos? Que linguagem usamos? Os exemplos que damos como fazem aparecer as mulheres? De quantas mulheres importantes falamos nas aulas?

Que *expectativas* temos sobre as alunas e os alunos? O que é para cada uma ou cada um de nós um bom aluno e uma boa aluna? Como definimos um comportamento correcto num rapaz e numa rapariga? Para cada uma ou cada um de nós, que profissões podem ser desempenhadas por homens e mulheres?

Analisemos o testemunho de uma jovem italiana sobre esta consciencialização:

“Alguns professores pensam que só os rapazes podem conseguir empregos em certos sectores. Por exemplo, no que diz respeito à matemática, só os rapazes podem ter sucesso nas disciplinas de carácter científico. Isto não é dito explicitamente, mas subentende-se. O modo de avaliação dos alunos dá-nos sinais nesse sentido. Um trabalho desenvolvido da mesma forma por um rapaz e por uma rapariga é avaliado de duas formas diferentes. O facto de um rapaz ter conseguido resolver um problema difícil não é factor de admiração para um professor, ao contrário do que acontece com uma rapariga. Os professores julgam os homens mais adequados às matérias científicas por terem uma tendência natural para essa área. Vivemos ainda uma concepção um pouco medieval: a de que a mulher se deve dedicar ao estudo das letras”.

Devemos valorizar a consciência de género, de forma a explicar as diferenças existentes entre os percursos dos rapazes e das raparigas e, assim, proporcionar a todas e todos a possibilidade de atribuir um sentido às próprias escolhas.

Para a UMAR, as diferenças entre mulheres e homens (tal como as diferenças entre raças, culturas, idades, regiões, etc.) devem ser positivas e enriquecedoras exactamente pela sua diversidade e nunca se traduzirem em diferenças de igualdade de oportunidades assentes em múltiplos estereótipos sociais e culturais.

Urge, portanto, que se explicitem, se debatam, se projectem e se divulguem estes temas, desenvolvendo, assim, várias acções:

- Falar da igualdade de oportunidades quer com as turmas quer com as/os colegas docentes;
- Criar grupos de reflexão;
- Utilizar diversos recursos documentais, nacionais ou internacionais, para debater as questões de uma educação para a igualdade entre os sexos;
- Ter em conta os interesses das pessoas envolvidas no sentido de não as melindrar, porque estamos a lidar com a educação de atitudes com a inerente resistência à mudança, conhecer a cultura dos estabelecimentos de ensino e os recursos disponíveis;
- Criar redes de professoras/es, de estabelecimentos de ensino, para divulgação de experiências, sejam êxitos ou fracassos.

Para a UMAR, a construção de uma educação para a paz e para a cidadania plena é indissociável da re-invenção e da revitalização conjuntas da Coeducação, Igualdade de Oportunidades, Dialéctica entre Identidade e Diferença, Mesmidade e Alteridade, ou seja, perspectivar a educação e a cidadania através de uma “política de género”. “Internacionalizar a perspectiva de género”, na proposta de Manuela Silva, à totalidade da análise educativa, abrirá caminho para que as raparigas e as mulheres possam lograr uma construção da identidade que as liberte da clausura unidimensional onde a sociedade patriarcal as enquistou, podendo assumir uma perspectiva, simultaneamente, universal e singular na forma de se representarem e de serem representadas.

BIBLIOGRAFIA

- ARAÚJO, Helena C. e Henriques, Fernanda (2000), *Política para a Igualdade entre os sexos em Educação em Portugal – Uma aparência de realidade*, em Teresa Tavares e Virgínia Ferreira (orgs.), *Ex æquo*, n° 2/3, Oeiras: APEM - Celta Editora, pp.141-151.
- COIMBRA, Artemisa (2005) *Um olhar sobre a coeducação em Portugal*, Foro Social Ibérico por la Educación: ¿Qué Educación para que Sociedad?, Córdoba.
- HENRIQUES, Fernanda (1994), *Igualdades e diferenças - Propostas pedagógicas*, Porto: Porto Editora.
- MACEDO, A.G. e Amaral, A.L. (orgs.), *Dicionário da Crítica Feminista*, Porto: Edições Afrontamento.
- NETO, António et al. (1999), *Estereótipos de Género*, Cadernos Coeducação, Lisboa: CIDM.
- Pedagogia para a igualdade – uma escola não sexista* (1999), Porto: Profedições.
- PINTO, Teresa (2000), *Igualdade na educação: contribuição para um balanço da situação portuguesa no contexto europeu*, em Teresa Tavares e Virgínia Ferreira (orgs.), *Ex æquo*, n° 2/3, Oeiras: APEM - Celta Editora, pp.153-163.
- TARIZZO, Gisela B. e Marchi, Diana de (1999), *Orientação e identidade de género: a relação pedagógica*, Cadernos Coeducação, Lisboa: CIDM.
- TRIGUEROS, Teresa (1999), *Identidade e género na prática educativa*, Cadernos Coeducação, Lisboa: CIDM.

O desafio do *mainstreaming**

Rosa Monteiro

Palavras-chave: Mainstreaming, igualdade de género, igualdade entre mulheres e homens em meio rural, emprego, desenvolvimento rural, desenvolvimento sustentável

RESUMO

Sem se atender às particularidades e especificidades decorrentes da questões de género, sem se enfrentarem os atavismos e construções sociais e culturais relativas aos papéis dos homens e das mulheres, tanto na esfera pública como privada, qualquer política de desenvolvimento e de promoção da igualdade entre mulheres e homens está votada ao fracasso e a reproduzir aquilo que procura combater.

* *Intervenção realizada no Congresso Ibérico de Desenvolvimento Sustentável, painel Política de Igualdade. Possibilidades de Emprego da Mulher Rural, que decorreu em Mérida, Espanha, nos dias 12, 13 e 14 de Novembro de 2008.*

ABSTRACT

Not address the particularities and specificities arising from issues of gender, without facing the atavism and buildings on the social and cultural roles of men and women, both in the public and private, any policy of developing and promoting equality between women and men is doomed to failure and reproduce what you are looking for fight.

RÉSUMÉ

Pas les particularités et les spécificités découlant des questions de genre, sans face à l'atavisme et de bâtiments sur les rôles sociaux et culturels des hommes et des femmes, tant dans le public et le privé, toute politique de développement et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est vouée à l'échec et de reproduire ce que vous cherchez à la lutte.



O “desenvolvimento”, as suas concepções e ferramentas não podem ser neutras relativamente ao género, um dos elementos que marca decisivamente o posicionamento dos actores e protagonistas sociais. Assim, da mesma forma que devemos pensar, definir estratégias e promover o desenvolvimento tendo em conta as especificidades dos territórios onde trabalhamos (e por isso neste congresso pensamos o desenvolvimento no mundo rural, um espaço marcado por especificidades e singularidades que requerem um pensamento e uma acção específicas, embora integradas), também o devemos pensar com a certeza clara de que as pessoas, que queremos agentes activos do desenvolvimento sustentável, são portadoras de identidades, contextos de vida e constrangimentos que decorrem da cada vez mais complexa articulação entre os diversos mundos sociais e as formas diversas como são vistas e se vêem enquanto membros de uma ou outra categoria de género. Pensarmos em improbabilidade e *empowerment* de mulheres ou de homens

no mundo rural é certamente diferente, dado que implica um conjunto de especificidades decisivas no trabalho para o desenvolvimento.

É profundamente desafiador para quem pensa, conceptualiza e promove o desenvolvimento sustentável, este pensamento e este trabalho plural, com toda a sua diversidade e complexidade. Desenvolver implica pensar e mexer nos estereótipos sobre os lugares que homens e mulheres ocupam nas sociedades. Devemos assumir isto com frontalidade. E saber que para o fazer e ao fazê-lo, vamos mexer com relações de poder estabelecidas – relações de nível macro (que decorrem das relações das pessoas com as instituições políticas, os serviços, a economia local, nacional e global, enfim com a esfera pública), e de nível micro (do domínio do quotidiano, vizinhança, conjugalidade, maternidade, paternidade, enfim dos papéis de homens e mulheres na esfera privada e familiar).

Às especificidades do local temos de juntar as especificidades do ser homem e do ser mulher se queremos desenhar estratégias que, lidando e assumindo a diversidade e a complexidade, serão verdadeiramente enfrentadoras, e transformadoras.

Enfrentar esta diversidade e complexidade implica deixar para trás pensamentos de homogeneidade de territórios (mesmo dos semelhantes) e de pessoas, da neutralidade e nivelamento que atacou até as mais bem intencionadas propostas e soluções desenvolvimentistas, que à frente explorarei.

Quem são e o que fazem as mulheres (e os homens) hoje em dia nos nossos mundos rurais?

Continuam invisíveis nas nossas estatísticas e políticas sob as categorias de donas de casa, de colaboradoras familiares ou trabalhadoras familiares não remuneradas? Continuam, invisivelmente, a carregar os diversos fardos da ruralidade e dos nossos mundos rurais? E digo rurais porque julgo fundamental acrescentar à pluralidade dos actores/as uma outra pluralidade – a dos rurais. Porque o rural interior, quase exclusivamente agrícola, envelhecido e abandonado (hoje quase só paisagem), não é o mesmo que o rural rasgado por novas vias de acesso e animado pela instalação de novas unidades produtivas ou próximo de zonas urbanas. Há rurais, como há pessoas!

Como definir então linhas estratégicas de desenvolvimento suficientemente transversais e aplicáveis em territórios semelhantes, mas diferentes? A resposta parece estar nos pressupostos. Especialmente num dos mais caros ao pensamento e acção para o desenvolvimento – o da PARTICIPAÇÃO e do *empowerment*. São estas maneiras de fazer acontecer o desenvolvimento – com a participação e o envolvimento das pessoas, com vista ao seu *empowerment* – que nos permitem um trabalho simultaneamente replicável, em termos de modelo, mas suficientemente adequado ao local, às necessidades concretas e às cosmovisões de mulheres e homens nos territórios. A participação dá-nos modelos afinados às suas especificidades e às das suas mulheres e dos seus homens. Ela permite-nos juntar ao conhecimento da dimensão estrutural das desigualdades, o conhecimento mais fino sobre a forma como mulheres e homens constroem e reconstróem activamente essa desigualdade.

Temos hoje evidências de que as mulheres continuam a ser o *missing link* dos processos de desenvolvimento. As suas desvantagens agravam-se “nos mundos rurais”. Interroguemo-nos então: Quem são as mulheres dos nossos mundos rurais? Conhecemo-las? Como e através de que meios as conhecemos, às suas expectativas e condições reais de existência?

A população feminina rural é heterogénea e varia em função do tempo de residência, idade e ocupação, entre outros factores. Ainda assim sabemos, dizem-nos os dados, que a situação das mulheres nos meios rurais é pautada por vários paradoxos, entre os quais se destaca a discrepância entre o protagonismo das mulheres nas explorações agrícolas familiares e noutras actividades, e a sua falta de protagonismo no espaço social público – participação diminuta em associações, cooperativas, no acesso à formação profissional, ao emprego, etc.

Factores sócio-culturais, infraestruturais, económicos e políticos determinam a sua exclusão relativa nos meios rurais. Enumerarei alguns. As mulheres:

- continuam presas a estruturas familiares tradicionais, às representações patriarcais de masculino e feminino;
- perdem progressivamente o apoio das redes familiares de ajuda inter-

- geracional, cada vez mais desagregadas e indisponíveis;
- têm dificuldade em ultrapassar algumas representações sociais acerca da menor disponibilidade das mulheres para o trabalho, ou certos tipos (trabalho noturno, deslocações, ...);
 - têm um maior desconhecimento dos direitos, agravado pelas dificuldades de acesso à informação e aos serviços;
 - continuam a assumir a esmagadora maioria das tarefas domésticas e familiares;
 - a escassez e desajustamento de equipamentos de apoio à família (crianças e idosos) em meio rural limita as suas alternativas;
 - as dificuldades de transportes e de mobilidade limitam o seu acesso à informação, aos serviços e ao emprego;
 - as estruturas de informação e apoio ao desenvolvimento económico e social em meio rural prestam pouca atenção às suas necessidades específicas;
 - o leque de empregos disponíveis em regiões deprimidas é muito pequeno, pouco diversificado e desqualificado, o que reforça e amplifica a segregação, quer ocupacional (mais ligadas aos trabalhos intensivos e menos às maquinarias e tecnologias), quer remuneratória e estatutária;
 - persiste a pouca sustentabilidade das iniciativas de empreendedorismo, geralmente muito centradas em sectores feminizados;
 - apresentam défices de escolaridade, essencialmente de qualificação e formação profissional em áreas menos feminizadas e de maior empregabilidade;
 - apresentam também menor acesso à saúde e a outros direitos;
 - persiste a invisibilidade da sua contribuição económica (materializada na ausência de um estatuto independente e reconhecido) em explorações agrícolas e/ou pequenas empresas familiares. Tal como a instrumentalização da formalização do seu estatuto como chefes de exploração, apenas para obtenção de subsídios, sem que isso implique uma mudança substantiva de estatuto a nível familiar e económico;
 - as dificuldades de conciliação, a sobrecarga de tarefas e as concepções convencionais acerca dos lugares e papéis dos homens e das mulheres afastam-nas da vida associativa, cívica e política, o que se traduz na

sua fraca participação, por exemplo, nas esferas de decisão política locais (e o conseqüente esquecimento das mulheres por parte destas instâncias). O que se traduz na pouca colectivização de interesses e na sua organização como sujeito político activo e reivindicativo.

Face a este cenário de défices e dificuldades é necessário desenhar estratégias políticas e interventivas, integradas e participativas, que evitem os erros do passado em matéria de promoção das mulheres.

Gostaria aqui destacar dois desses erros frequentes:

O **primeiro** diz respeito ao enfoque exclusivo nas mulheres, esquecendo que elas são apenas uma das partes nas relações desiguais de poder, que as desfavorecem. São conhecidos os fracassos das orientações para o desenvolvimento que actuam exclusivamente sobre as mulheres, sem desconstruir e desestruturar a complexa teia de relações desiguais em que as rodeiam. Não basta trabalhar para as mulheres, nem apenas com elas, se é a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens o que queremos. Temos de convencer disso os homens e as estruturas comunitárias que sustentam a desigualdade. Se queremos reequilibrar a tradicional divisão de papéis e de responsabilidades temos de trabalhar com homens e mulheres, com os empregadores/as, etc. Não se pode entregar a transformação apenas um grupo: nem só às mulheres, nem só aos homens.

Isto não significa desvalorizar ou abandonar as políticas de acção positiva, mas estar alerta para as intervenções que reificam as desigualdades e os desequilíbrios que pretendem eliminar. Porque as intervenções assentam muitas vezes nos estereótipos de género relativos às actividades tradicionais de cada sexo – não rompendo nem criando a tão necessária e falada diversificação de actividades –, apostando nas áreas mais próximas das actividades domésticas e familiares das mulheres. Reproduzem assim a já tão forte segregação ocupacional (veja-se as centenas de formações em computas e os públicos a quem se destinam). Outra consequência é o agravamento da carga de trabalho e responsabilidades femininas, reproduzindo a invisibilidade e a negação do seu contributo nas explorações familiares. As actividades domésticas, ou de “mulheres”, por serem consideradas como não trabalho,

desocupação, desemprego, fazem com que a formação seja uma sobrecarga.

O **segundo** erro é o determinismo economicista e tecnológico que impregna as intervenções para o desenvolvimento das mulheres. Pensar na empregabilidade das mulheres rurais implica uma reflexão que abarque todas as dimensões da sua vida ou existência enquanto cidadã, e não o mero enfoque nas questões do emprego e da produtividade feminina.

Durante algum tempo julgou-se que este enfoque traria retorno em termos económicos e sociais – ou seja, um maior acesso ao crédito e às novas tecnologias aumentaria a produtividade do trabalho feminino e traria um impacto positivo no desenvolvimento global. O fracasso destas experiências chamou a atenção para as incorrecções deste paradigma. O erro foi pensar que bastaria garantir às mulheres o acesso aos recursos económicos, sem cuidar de atender à inter-relação complexa e cambiante entre o trabalho das mulheres e o dos homens, à trama das relações sociais de sexo na família e na sociedade em geral.

Haverá promoção efectiva do emprego das mulheres em meio rural sem educação para a cidadania e igualdade de mulheres e homens? Sem a criação de redes de equipamentos e de soluções de apoio que facilitem a conciliação? Sem o combate à violência contra as mulheres? Sem o combate à feminização da pobreza?

Estamos hoje certas e certos das limitações das políticas sectoriais centradas no económico e da necessidade de políticas integradas transversais, capazes de olhar para as desigualdades entre homens e mulheres nos vários domínios da política. O desafio para políticos/as, autarcas, organismos públicos (saúde, educação, formação, agricultura, transportes), líderes de ONG locais, investigadores/as para a promoção do emprego das mulheres nos mundos rurais, é o *mainstreaming*.

O papel das organizações do terceiro sector na promoção da igualdade entre mulheres e homem – que efectividade?

*Mónica Lopes**

Palavras-chave: Igualdade de género, terceiro sector, igualdade de oportunidade entre mulheres e homens, *mainstrimming*, igualdade nas relações de trabalho, representações sobre igualdade, promoção sustentável da igualdade, *empowerment*.

RESUMO

A *praxis* do Estado mínimo, com a conseqüente liberalização dos serviços, foi acompanhada de uma forte expansão do chamado terceiro sector. Com o aumento do "descrédito" do Estado, uma cada vez mais numerosa e diversificada constelação de ONG e entidades da sociedade

* *Investigadora do Centro de Estudos Sociais (CES), Universidade de Coimbra.*

civil foram promovidas a parceiras privilegiadas para a intervenção cívica e a prestação de serviços sociais.

A subalternização das mulheres nas esferas do poder e nos centros de decisão fez com que as organizações da sociedade civil assumissem a denúncia desta situação, pugnado por uma sociedade mais justa e igualitária.

Este trabalho propõe um quadro analítico para a abordagem do papel das organizações do terceiro sector na promoção da igualdade de género, em torno de dois eixos: o *mainstriming* e o *empowerment*.

ABSTRACT

The practice of the State minimum, with the liberalization of services was accompanied by a strong expansion of so-called third sector – with the increase of “discrediting” of the State, an increasingly large and diverse grouping of NGO’s and civil society organizations were promoted a privileged partner of civic intervention and provision of social services.

The subordination of women in the spheres of power and at the decision meant that civil society organizations to take this complaint, we want a more just and egalitarian society.

This paper proposes an analytical framework is to address the role of third sector organizations in promoting gender equality, around two axes: the mainstriming and empowerment.

RÉSUMÉ

La pratique de l’État minimum, avec la libéralisation des services a été accompagnée par une forte expansion de ce qu’on appelle le troisième secteur – à l’augmentation des “discréditer” de l’Etat, de plus en plus vaste et diversifié regroupant des ONG et des organisations de la société civile ont été promouvoir un partenaire privilégié de l’intervention citoyenne et de la fourniture de services sociaux. La subordi-

nation des femmes dans les sphères du pouvoir et à la décision signifie que les organisations de la société civile de prendre cette plainte, nous voulons une société juste et égalitaire.

Ce document propose un cadre d'analyse est d'examiner le rôle des organisations du tiers secteur dans la promotion de l'égalité des sexes, autour de deux axes: la *mainstriming* et *empowerment*.

INTRODUÇÃO

Em grande parte devido à estratégia neoliberal de liberalização dos serviços públicos e de redução de intervenção no Estado ao mínimo, e à maior interferência das instâncias supranacionais, assiste-se à despolitização do Estado e à desestatização das políticas sociais e da igualdade (Santos, 1999). O rescaldo da erosão do Estado traduziu-se numa forte expansão do chamado terceiro sector. À medida que aumentou o descrédito do Estado, as ONG foram sendo encaradas como parceiros privilegiados de intervenção.

A ausência das mulheres das esferas de poder e dos centros de tomada de decisão transformou as ONG em mecanismos de denúncia, em representantes dos interesses e em promotoras de uma sociedade mais justa e paritária. De facto, os movimentos e organizações da sociedade civil (seja à escala local, nacional ou internacional) assumem uma importância particular na defesa e promoção dos direitos das mulheres: influenciando as tomadas de decisão ao nível nacional, assegurando o desenvolvimento e implementação de políticas de igualdade e o respeito dos Estados pelos compromissos internacionais, identificando novas prioridades.

No Roteiro para a igualdade lançado pela Comissão Europeia é formalmente reconhecido o contributo dado pelo diálogo social e pelo diálogo com a sociedade civil para os avanços feito ao longo dos últimos anos. A Comissão Europeia, contudo, também reconhece o muito que

há ainda para fazer e a necessidade de aumentar o apoio ao diálogo social através do reforço da cooperação com as organizações da sociedade civil e os parceiros sociais na prossecução da igualdade de mulheres e homens. É nesta linha política que um programa como o Sistema de Apoio Técnico e Financeiro às ONG (SATF-ONG), encontra todo o seu sentido.

O SATF-ONG (comummente designado de Pequena Subvenção), que visava reforçar a capacidade de intervenção das organizações do terceiro sector no domínio da igualdade entre mulheres e homens, constitui a base da pesquisa de cujos resultados se ocupa este texto. Um dos objectivos do estudo¹ foi compreender as características das organizações que mostravam maior efectividade, tanto interna como externamente, nas estratégias de *mainstreaming* e *empowerment* para a igualdade entre os sexos, dada a enorme variedade de organizações que implementaram projectos no âmbito daquele programa, desde organizações de mulheres a organizações envolvidas na prestação de serviços ou em actividades de desenvolvimento local.

Nesta linha, propõe-se um quadro analítico para a abordagem do papel das organizações do terceiro sector na promoção da igualdade de mulheres e homens que articula dois eixos: o primeiro eixo, de *mainstreaming*, centra-se nas práticas de igualdade dentro e fora da organização, incluindo estruturas de governação, força de trabalho, voluntariado, assim como actividades e projectos de promoção da igualdade (Conselho da Europa, 1999; Ferreira, 2000); o segundo, do *empowerment*, focaliza na capacidade organizacional em termos de missão, participação, gestão, prestação de contas, assim como de imersão da comunidade e participação em redes inter-organizacionais (Edwards and Fowler, 2002). Ao propor-se um quadro analítico que articula dois eixos de actuação das políticas, reflecte-se a multidimensionalidade da abordagem à igualdade entre mulheres e homens que subjaz à filosofia da medida de cujo impacto se ocupou o estudo.

1) 2007 - Estudo Diagnóstico e Prospectivo sobre o Papel das ONG na Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens. Realizado em co-autoria com Virginia Ferreira (Coord.), Sílvia Ferreira, Lina Coelho, Ana Paula Silvestre e Odília Gouveia.

A pesquisa envolveu a realização de 16 estudos de caso em diversos tipos de organizações financiadas por um programa de apoio técnico e financeiro às ONG – Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), Associações de Desenvolvimento Local (ADL), ONG (Organizações Não Governamentais), ONGM (Organizações Não Governamentais do Conselho Consultivo da CIDM) e *Outras* (de formação, recreativas, etc.) - no âmbito dos quais foram entrevistados/as responsáveis, técnicos/as, parceiros e beneficiários/as dos projectos em causa. Para além dos estudos de caso, a pesquisa compreendeu também a aplicação de um questionário a uma amostra do universo das organizações da sociedade civil em Portugal (relativamente ao qual foi possível obter respostas de 214 organizações), a realização de 30 entrevistas semi-estruturadas a dirigentes dos principais corpos federativos das organizações da sociedade civil, dirigentes de organizações de mulheres e *policy makers*, e ainda a análise de documentos de política.

Dada a extensão do estudo é impossível fazer referência a todas as dimensões que foram analisadas. Centrar-nos-emos antes na efectividade das organizações da sociedade civil na promoção da igualdade entre mulheres e homens, através do enfoque nas práticas de igualdade dentro das organizações e do impacto dos projectos da “Pequena Subvenção” na capacitação das ONG e na promoção sustentável da igualdade.

1. EFECTIVIDADE INTERNA NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

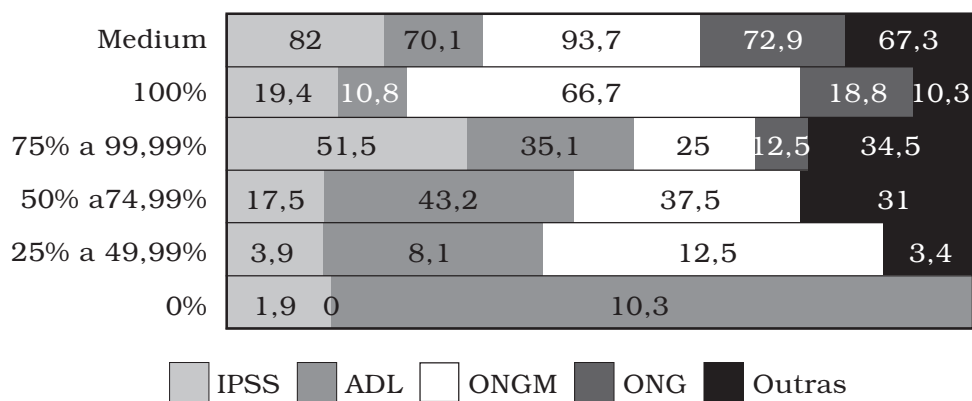
As dimensões de *mainstreaming* e *empowerment* foram exploradas principalmente através do enfoque na efectividade interna na promoção de igualdade. Esta abordagem assenta no pressuposto de que não pode haver efectividade externa sem que exista um certo grau de efectividade a nível interno. Ou seja, uma organização sem práticas e reflexividade inspiradas em princípios de igualdade entre mulheres e homens dificilmente pode exportar/disseminar boas práticas neste campo. Justifica-se, assim, que tenhamos começado por tentar indagar sobre práticas organizacionais e de intervenção social que considerámos serem promotoras desta igualdade em vigor nas organizações.

1.1. Igualdade nas relações de trabalho

No que respeita à estrutura do emprego, observámos que estas organizações:

- têm uma estrutura de emprego muito femininizada (vide gráfico 1), como é esperado do tipo de actividades desenvolvidas, já que são tipicamente femininas (Lange e Trukeschitz, 2005);
- com a excepção das organizações de mulheres, os órgãos de direcção são dominados por homens;
- em geral, a estrutura do emprego é mais polarizada, tendo as ocupações mais qualificadas um maior peso do que no sector privado;
- o peso do pessoal com contrato permanente (64,6%) está um pouco acima da média do emprego em geral no Continente (cerca de 60%, segundo o INE, 2007), embora esta posição mais favorável só se registe nas IPSS e nas outras organizações.

Gráfico 1. Taxa de feminização, por tipo de organização



Fonte: Inquérito às ONG.

Nesta linha, a análise permitiu-nos concluir que as mulheres que trabalham nas organizações do terceiro sector são confrontadas com um tecto de vidro que as impede de alcançar os lugares de direcção, mas não ficam presas num chão viscoso, encapsuladas nas posições mais desqualificadas. Relativamente à participação de mulheres e homens na gestão quotidiana e estratégica das organizações parece ser,

portanto, ao nível da governação que as organizações mais têm que auto-reformar-se.

Apesar deste retrato da estrutura do emprego nas organizações do terceiro sector, em alguns aspectos mais favorável às mulheres que a global, é fraca a adesão declarada a práticas marcadamente assumidas como prosseguindo um objectivo de aprofundamento da igualdade que se vive na instituição, como é o caso da existência de um documento que explicita uma política de igualdade de mulheres e homens, medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual no local de trabalho, e selecção do sexo menos representado no acesso a funções e formação. Basicamente, as organizações tendem a invocar que, pelo simples facto de empregarem maioritariamente mulheres, têm práticas de igualdade.

No que respeita às práticas de conciliação trabalho/família em vigor nas organizações, que incluem medidas além das consignadas legalmente, tais como serviços de acolhimento a crianças, flexibilidade do horário de trabalho e períodos de licenças de maternidade e paternidade e de redução do horário para aleitação mais longos do que os estabelecidos pela lei e redução, conclui-se pela forte ênfase na flexibilidade de horário e muito menos em outras políticas.

Parece, pois, existir flexibilidade, todavia, constitui mais uma resposta a necessidades relacionadas com a natureza de trabalho ou a necessidades *ad hoc* e individuais dos/as trabalhadores/as, do que uma política de conciliação trabalho/família formal, universal, explícita e conhecida por todas/os, ainda que frequentemente as organizações enunciem a “flexibilidade de tempo trabalhando” como uma política de igualdade.

Importa sublinhar que a gestão da “flexibilidade de horário” produz efeitos muito ambivalentes sobre as possibilidades de conciliação efectiva da vida profissional, familiar e pessoal. De facto, em muitas destas organizações, a referida flexibilidade significa enfrentar horários irregulares, com carácter mais ou menos sistemático, dependendo das exigências de cada projecto, de cada público-alvo ou dos diferentes objectivos prosseguidos. Na verdade, foram várias pessoas (técnicos/as e dirigentes) que nos salientaram a dificuldade de conciliarem a sua actividade na organização com a sua vida pessoal.

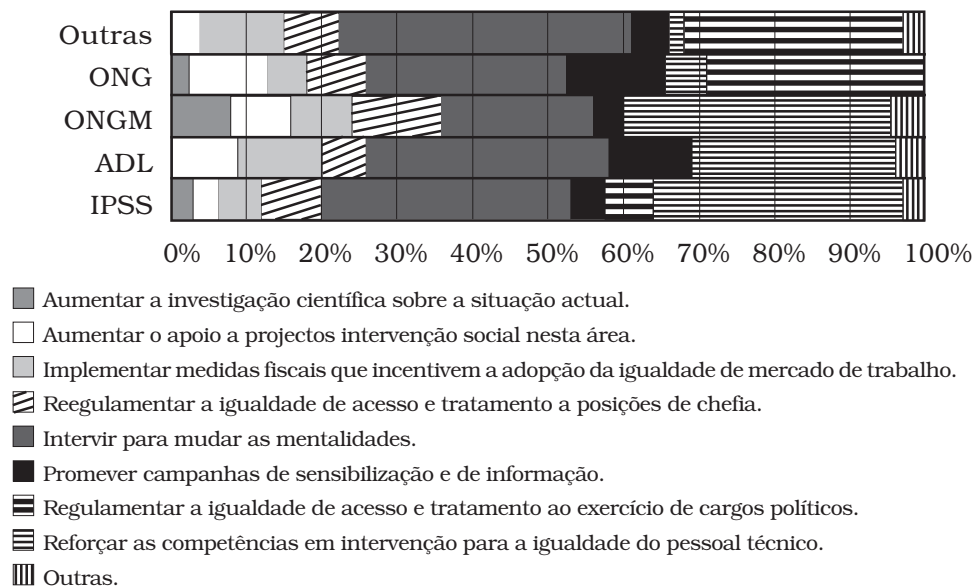
1.2. Representações sobre igualdade

As representações sobre igualdade entre mulheres e homens que detectamos fora do campo das organizações de mulheres são estereotipadas. Asserções como “igualdade é não discriminar ninguém” ou “igualdade é pagar um salário igual para um trabalho de valor igual”, atestam a falta de reconhecimento das desigualdades estruturais que afectam mulheres e homens. É frequente no discurso de algumas pessoas deste universo a preocupação em declarar a neutralidade. Neste sentido, praticar a igualdade é não discriminar ninguém, é tratar toda a gente por igual, ou seja, está de alguma forma inscrito nas representações que homens e mulheres têm as mesmas oportunidades se forem tratados de igual maneira, não sendo reconhecidas as desigualdades que afectam a ambos, em diferentes esferas, a montante e a jusante de cada trabalho/emprego.

O tom que encontrámos em algumas organizações raiou mesmo a rejeição da necessidade de intervir na promoção da igualdade, porque “é tudo uma questão de tempo até que as mentalidades mudem...”, e até porque “discriminação propriamente dita já não há...”. Geralmente falta uma perspectiva holística sobre a igualdade entre homens e mulheres, traduzida, em muitos casos, na falta de questionamento sobre as práticas existentes e na desvalorização das práticas discriminatórias, designadamente as evidenciadas pela exclusão das mulheres no acesso a profissões melhor remuneradas e a posições de liderança.

Coerentemente, a análise das medidas apontadas pelas organizações como necessárias para promover a igualdade permite-nos asseverar a forte ênfase dada à necessidade de combater os estereótipos através da intervenção e educação, como se vê no gráfico que se segue.

Gráfico 2. Medidas de promoção da igualdade entre homens e mulheres, por tipo de organização



Fonte: Inquérito às ONG.

Curiosamente, as diferenças entre as organizações de mulheres e as outras organizações do terceiro sector não são tão significativas como seria de esperar. São precisamente aquelas organizações que dão maior realce à educação das crianças, embora se fixem menos na alteração de mentalidades. Verificou-se também, com alguma estranheza, que as ONGM têm dado pouca importância à existência de planos para a igualdade nas organizações, comparativamente com outras organizações não lucrativas, e que muito poucas tenham referido a necessidade de apoiar projectos de intervenção nesta área ou de criar medidas fiscais que incentivem a adopção da igualdade. Efectivamente, esperava-se que estas organizações evidenciassem manter com a mudança da sociedade uma relação de maior pró-actividade, dando menor relevo à mudança de mentalidades.

2. RESULTADOS DA POLÍTICA

2.1. O impacto dos projectos na capacitação das organizações e na pro-moção sustentável da igualdade de mulheres e homens

Através dos estudos de caso e do inquérito às organizações também se procurou conhecer o impacto dos projectos nas organizações que beneficiaram de financiamento ao abrigo da medida designada “Pequena Subvenção”, tendo por referência os objectivos que presidiram àquele sistema de apoio. Um resultado claramente positivo foi a alocação de competências em igualdade de mulheres e homens a dezenas de organizações. Na dimensão imaterial dos recursos – as competências – houve claramente capacitação das organizações. Nas restantes dimensões, todavia, os resultados não são de modo nenhum de molde a alimentar boas perspectivas de sustentabilidade das actividades iniciadas com os projectos.

Os impactos internos nas organizações parecem ter sido muito reduzidos, particularmente ao nível da gestão interna das organizações, limitando-se a maioria das organizações a fazer aquilo a que obriga a lei em vigor (em matéria de salários, formação, recrutamento). Os efeitos que parecem ter-se produzido para um maior número de organizações foram: ter passado a visibilizar para o exterior a promoção da igualdade como marca distintiva da sua imagem; a utilização de uma linguagem inclusiva; e a inserção do tema da igualdade nos eventos organizados pela organização (seminários, *workshops*, conferências, etc.).

Constituía condição do SATF-ONG a incorporação nos estatutos das ONGs da promoção da igualdade entre os homens e mulheres, pelo que muitas tiveram que reescrever os seus regulamentos no sentido incorporar aquele objectivo. Todavia, o olhar sobre o impacto concreto desta inclusão evidencia que organizações que não se identificavam anteriormente como defensoras de igualdade entre os sexos não ganharam aquela identidade com a posterior inclusão formal daquele intento. Esta situação pode ser em parte justificada pelo modelo de governação e administração das organizações. Na realidade, uma estratégia para assegurar que as orientações da missão das entidades sejam espelhadas nas respectivas actividades tem que incluir planeamento a médio e

longo prazo. Efectivamente, a maioria das organizações estudadas não planeia ou fá-lo de modo muito incipiente através de um processo não participativo, sem a mobilização de membros de comunidade ou especialistas que poderiam ajudar a melhorar a qualidade do desenho da intervenção. Isto redundou num obstáculo à internalização das questões da igualdade, processo que também não é facilitado por outras características do modelo de governação dominante.

No sentido de ajuizar do futuro das actividades associadas à igualdade entre mulheres e homens no pós-projectos das organizações, procurou também perceber-se o impacto dos projectos do SATF na criação sustentada de emprego, quer de especialistas em igualdade entre mulheres e homens, quer de outras áreas profissionais. A sustentabilidade do emprego criado no âmbito do SATF-ONG apresenta-se-nos débil: das 20 organizações que responderam ao inquérito, 8 não retiveram nenhum posto de trabalho. O fraco desempenho obtido neste domínio é indissociável da incapacidade financeira das entidades para manterem o emprego criado. Na sua esmagadora maioria trata-se de organizações cujos orçamentos se alimentam de financiamento de entidades públicas para projectos específicos, pelo que a manutenção do emprego se encontra estritamente condicionada pela disponibilização do referido financiamento.

Este fraco desempenho deixa adivinhar a dificuldade da generalidade das organizações em manter as actividades iniciadas no projecto. Nalguns casos, parece ser possível manter pelo menos alguma/s das actividades iniciadas, ou porque mesmo antes dele essas entidades já tinham actividade nesta área, ou através de outras entidades e de outros financiadores. Já em alguns casos não há condições para manter as actividades desenvolvidas. A falta de meios financeiros é uma das causas principais para esta situação, à semelhança do que se verifica em relação à manutenção dos postos de trabalho criados.

A necessidade de continuar as intervenções, que entretanto criaram expectativas nas populações, foi referenciada por muitas das pessoas entrevistadas. Para ajuizar nesta matéria, chamam-se à colação algumas das características das organizações que melhor lhes permitirão superar as dificuldades sobrevindas à redução do financiamento e

garantir a sustentabilidade das suas actividades no campo da igualdade entre mulheres e homens. Segundo um estudo de Hawkins, Steger e Trimble, (1986, *in* Smith, 2000: 211), as organizações que melhor se adaptam a cortes orçamentais são as que possuem um quadro de pessoal altamente qualificado e diversificado; as que conseguem uma parte significativa de auto-financiamento; e as que recorrem mais ao trabalho de voluntários/as. Acrescentaríamos a existência de *know-how* no campo específico da temática em apreço. Infelizmente o mesmo não poderá ser dito sobre as organizações de mulheres mais frágeis.

Menos de metade das organizações parecem ter ganho capacidade. As organizações com maior suporte institucional e mais profissionalizadas foram aquelas que também mais viram a sua capacidade reforçada.

Estas dificuldades induzem a necessidade de adopção duma gestão mais eficaz e eficiente dos financiamentos públicos. Incluem-se aqui dimensões como a adequação do sistema de financiamento ao objectivo de fortalecimento das ONG; a posse duma sólida formação/experiência de intervenção no domínio da igualdade entre mulheres e homens por parte das equipas de gestão dos Programas; o reforço da capacidade de acompanhamento e controlo, dada a pouca experiência das organizações no desenvolvimento deste tipo de acções; o assegurar duma coordenação qualificada dos projectos, recorrendo a especialistas/formadores/as em igualdade em detrimento da prioridade à criação de novos empregos sem qualificação específica; ou a importância do apoio à continuidade e sustentabilidade das acções de modo a não lograr as expectativas criadas junto das comunidades quando acabam os projectos. Dado o défice de competências da maioria das organizações que operam na área da promoção da igualdade entre mulheres e homens, é fundamental garantir um bom acompanhamento aos projectos e às pessoas que os coordenam.

2.2. Efectividade dos diversos tipos de organizações

Em todos os cinco tipos de organizações consideradas foi possível encontrar exemplos de capacidade efectiva para desenvolver actividades promotoras de igualdade entre mulheres e homens. Todavia, esta capacidade surge como mais provável nas organizações cuja missão princi-

pal anda, directa ou indirectamente, associada ao objectivo específico de promoção do estatuto das mulheres na sociedade nas suas múltiplas dimensões. É assim que parece justificar-se que encontremos neste âmbito, desde logo, ONGM, mas também ADL que, até pelo facto de operarem no quadro de multidimensionalidade característico do desenvolvimento socio-económico, parecem manifestar capacidade para incorporar facilmente na sua actividade mais este tipo de intervenção.

No que respeita aos restantes três tipos de organizações considerados (ONG, IPSS e *Outras*) encontraram-se ainda exemplos de capacidade de prossecução neste domínio, mas ela parece ser fortemente condicionada e até, por vezes, secundarizada quando em presença de uma missão fundacional especificamente associada a outras dimensões da vida geradoras de desvantagem e desigualdade – a deficiência, a ruralidade, a pobreza, etc.. O centramento em torno do combate a uma certa forma de discriminação, que fornece o *rationale* para a sua própria constituição e missão, acaba por determinar uma orientação frequentemente exclusivista dos meios de que estas organizações dispõem para maximizar a sua capacidade de resposta ao seu grupo-alvo e base constituinte. Verificou-se, assim, que, em algumas organizações, mesmo quando já desenvolviam anteriormente actividades dirigidas às mulheres, o discurso da igualdade entre mulheres e homens não foi internalizado, ainda que haja pontualmente o reconhecimento de que aquelas são vítimas de dupla discriminação.

A análise da mudança provocada pelo programa, tendo em consideração as características das organizações, conduziu-nos à conclusão de que factores críticos de sucesso que identificámos no desempenho de cada organização se prendem menos com as características formais e mais com a centralidade que o princípio da igualdade entre mulheres e homens tem na gestão interna das pessoas e das actividades, nas competências específicas na temática que é capaz de mobilizar, na visão estratégica e na capacidade de planeamento.

3. CONCLUSÃO

A sociedade civil portuguesa está confrontada com o desafio de aproveitar as potencialidades e escapar aos perigos abertos pelas novas formas de relacionamento entre o Estado e a sociedade civil durante a década de 90. Desde os novos instrumentos de governação de multi-nível, a políticas nacionais de dimensão territorial – nomeadamente parcerias locais –, até o modo como o Estado nacional incorpora a *soft law* da União Europeia, e as novas relações que são estabelecidas entre diferentes actores a diferentes escalas, existe o reconhecimento da importância das organizações de sociedade civil na governação no que toca objectivos estratégicos como o crescimento económico sustentável, coesão social e a igualdade entre mulheres e homens.

Os conceitos de *mainstreaming* e *empowerment*, que estão no âmago da estratégia empírica e analítica prosseguida no estudo a que reporta este texto, são dois instrumentos típicos da transição para novos modos de governação. As políticas de *mainstreaming* criam um desafio enorme relativamente à possibilidade de mudar racionalidades e instituições bem estabelecidas, no Estado, no sector privado e sociedade civil, e nas relações entre estas esferas, alicerçadas que estão em estruturas que incorporam e reproduzem a desigualdade entre as mulheres e homem. A estratégia de *empowerment* implica assumir que as ONG podem expressar a voz das populações e grupos sociais, i.e., que elas representam estes grupos e têm capacidade para fazer ouvir as suas voz nos novos mecanismos de governação.

No que respeita à participação de mulheres e homens na gestão quotidiana e governação das organizações, concluímos que o *mainstreaming* está a fazer-se mais ao nível do desenvolvimento das actividades (designadamente visível na elevada feminização dos quadros médios das organizações) e muito menos ao nível da gestão estratégica, nas organizações em que a erradicação das desigualdades entre mulheres e homens não constitui um objectivo prioritário da sua missão. Apesar de nestas organizações a estrutura do emprego ser, em alguns aspectos, mais favorável às mulheres que a estrutura do emprego global, em geral, as organizações não revelam ter uma noção clara do que podem

ser medidas a adoptar para promover internamente a igualdade e tendem, em muitos casos, a afirmar que, pelo simples facto de empregar quase só mulheres, têm práticas de igualdade. Por outro lado, vimos que as concepções acerca da igualdade entre mulheres e homens tendem a ser muito estereotipadas, evidenciando falta de reconhecimento das desigualdades estruturais que afectam os sexos.

Por último, não deixa de ser evidente que a “Pequena Subvenção”, apesar de ter propiciado experiências inovadoras, melhorando a capacidade interventiva no domínio da igualdade e aprofundando a integração na comunidade de muitas organizações, não teve um impacto significativo em termos de mudança cultural em muitas entidades. Devemos, sobretudo, ter presente que esta mudança implica uma política de longa duração a que a racionalidade de intervenção por projecto é adversa.

BIBLIOGRAFIA

- Conselho da Europa (1999). *A abordagem integrada da igualdade de género (mainstreaming): enquadramento conceptual, metodologia e apresentação de “boas práticas”*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- EDWARDS, M. & Fowler, A. (2002). *The Earthscan Reader on NGO Management*. Londres: Earthscan.
- FERREIRA, V. (2000). A globalização das políticas de igualdade entre os sexos: do reformismo social ao reformismo estatal. *Ex æquo - Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*. Lisboa, APEM/Celta Editora, 2, 15-41.
- FERREIRA, V. *et al.* (2007). Estudo Diagnóstico e Prospectivo sobre o Papel das ONG na Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, Coimbra: CES.
- INE (2007). *Indicadores Sociais 2006*, Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.I.P.
- LANGE, C. & Trukeschitz, B. (2005). Gender Equality as an Essential of the European Social Model – and how about the Third Sector? (with reference to Germany and Austria), Comunicação apresentada no *First European Conference of ISTR and EMES Conservatoire National des Arts et Métier*. Paris, França, Abril 27-28-29.
- Santos, B. (1999). Reinventing Democracy, *Oficina do CES*, 136.
- SMITH, D. (2000). *Grassroots Associations*. Thousand Oaks, Sage.



VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Violência doméstica e gênero

Raquel Cardoso

Palavras-chave: Violência doméstica, violência de gênero, direitos humanos, comportamento aprendido, desamparo aprendido, ciclo da violência, violência sexual, espancamento de esposas, ataque de esposas, ataque doméstico, abuso.

RESUMO

Desde os anos 70 que a violência sobre as mulheres tem vindo a ser objecto de estudo e a ser teorizada e explicada por diversos especialistas. Das explicações psicológicas iniciais, à compreensão recente de que este é um problema de direitos humanos que atravessa as sociedades humanas de alto a baixo, há todo um percurso cruzado por noções e conceitos que remetem para a psicologia, as psicopatias, a educação e a cultura, os factores sociais, etc., de que aqui se dá alguns traços breves.

ABSTRACT

Since the 70s that violence on women is the subject of study and come to be theorized and explained by experts. The initial psychological explanations, the recent understanding that this is a problem of human rights through human society from top to bottom, there is an entire route traversed by notions and concepts that relate to the psychology, the psychopaths, education and culture, social factors, etc.. of what happens a few brief lines.

RÉSUMÉ

Depuis les années 70 que la violence sur les femmes est l'objet de l'étude et de parvenir à être théorisé et expliqué par des experts. Les premières explications psychologiques, le récent accord que c'est un problème de droits de l'homme par la société humaine de haut en bas, il ya tout un parcours traversé par des notions et des concepts qui ont trait à la psychologie, les psychopathes, d'éducation et de culture, les facteurs sociaux, etc. de ce qui se passe quelques brèves lignes.



A violência contra as mulheres é um problema mundial. Atravessa todas as fronteiras, atinge pessoas de todas as raças, grupos socio-econômicos, étnicos, religiosos, níveis educacionais, afetando diariamente milhões de mulheres. (Robinson, 2003)

À medida que os investigadores foram analisando as variáveis inerentes à violência doméstica, e começaram a recolher dados estatísticos que pudessem vir a dar indicadores da dimensão real desta problemática, também os poderes políticos e as organizações internacionais se foram envolvendo na procura de respostas.

Quando o Movimento das Mulheres Maltratadas dos EUA começou a abordar a violência contra as mulheres, no início dos anos de 1970, a teoria prevalente sobre as razões pelas quais os homens maltratavam era baseada na psicopatologia. Segundo esta teoria os homens que maltratavam as suas mulheres eram doentes mentais e podiam ser curados através de medicação ou de tratamento psiquiátrico. No entanto os investigadores descobriram que os comportamentos dos agressores não correspondiam ao perfil de pessoas com doença mental.

Os estudos iniciais também caracterizavam as mulheres maltratadas como sofrendo de algum tipo patologia. No entanto, estes estudos também estavam distorcidos porque estes estudos analisaram mulheres que estavam em hospitais psiquiátricos e as mulheres que estavam institucionalizadas eram mal diagnosticadas pois não se reconhecia nem compreendia os efeitos físicos e psicológicos da violência doméstica. (Joan Zorza, 2002, in Elen Pence, 1999; *Stop Violence Against Women*, 2006)

Seguidamente os investigadores teorizaram que a violência era aprendida. Que os homens maltratam porque aprenderam a violência na sua famílias, em criança, e que as mulheres procuravam homens abusadores porque tinham visto as suas mães serem maltratadas. Uma explicação mais consistente para esta relação entre testemunhar e maltratar é de que, testemunhar é uma das muitas fontes de informação que as crianças têm. Segundo Elen Pence, (1999) “os programas para agressores mostram que os rapazes que testemunharam a violência e se tornaram agressores não aprenderam apenas sobre a violência. Também aprenderam os papéis sociais que os homens e as mulheres desempenham, e o impacto que têm nos seus comportamentos violentos na vida adulta”. (Elen Pence, 1999; *Stop Violence Against Women*, 2006)

Uma outra teoria, muito relacionada com a teoria do “comportamento aprendido”, é a aquela que descreve a violência como o resultado da perda de controlo. Muitos acreditavam que os homens eram violentos quando consumiam álcool porque o álcool fazia com que perdessem o controlo. Outros explicavam a violência dos homens como o resultado da sua incapacidade em controlar a sua raiva e as suas frustrações. (Elen Pence, 1999; *Stop Violence Against Women*, 2006)

Outra das teorias que existiu foi a teoria da “learned helplessness” (desamparo aprendido). Lenore Walker estudou o comportamento das mulheres que permaneciam em relações violentas e pôs a hipótese de que as mulheres permaneciam nas relações porque a violência constante lhes tirava a vontade de sair. No entanto, segundo Pence (1999), esta teoria não tem em conta muitas razões sociais, económicas e culturais que levam as mulheres a ficar numa relação violenta. Esta teoria não tem em conta que as mulheres podem ter razões racionais para ficarem na relação e que, as mulheres tentam sair várias vezes e agem muitas vezes de forma consciente de forma a minimizar o abuso directo e a proteger as suas crianças. Esta teoria não teve em conta que estas características podem ser efeitos físicos e psicológicos da violência. (Elen Pence, 1999; *Stop Violence Against Women*, 2006)

A teoria da “learned helplessness”, (desamparo aprendido), foi acompanhada por um ressurgimento da psicopatologia pois os teóricos argumentavam que as mulheres permaneciam em relações com violência porque sofriam de uma desordem de personalidade que fazia com que procurassem relações violentas como uma forma de auto-punição, ou que eram “viciadas” em relações violentas, devendo assim ser tratadas através de programas para tratamento das adições. (Elen Pence, 1999; *Stop Violence Against Women*, 2006)

A teoria seguinte a ganhar popularidade, nos EUA, foi a teoria do “Ciclo da Violência”. Esta teoria é baseada na crença de que os homens não expressam a sua frustração e a zanga porque foram ensinados a não expressar os seus sentimentos. A tensão cresce e eles explodem e tornam-se violentos. A tensão é libertada e o casal vive uma “lua-de-mel” durante a qual o marido pede desculpa e sente remorsos. No entanto, esta teoria não é consistente com a experiência das mulheres. Muitas nunca experienciaram a fase da “lua-de-mel”, outras dizem que não há um crescer das tensões, mas episódios de violência imprevisíveis e quase aleatórios. (Elen Pence, 1999; *Stop Violence Against Women*, 2006) esta teoria implica que seria possível às mulheres prevenir e minimizar as situações de violência pois existiriam sinais de crescimento da tensão e se os identificassem poderiam utilizar de estratégias que permitissem ao agressor a libertação da tensão. Esta teoria põe

nas mulheres a responsabilidade em prevenir e controlar a violência e desresponsabiliza o agressor que explode e se torna violento, como se não tivesse controlo sobre as suas acções.

Esta teoria é muitas vezes relacionada com o modelo do “Conflito Familiar/relacional”. Segundo este modelo, tanto o homem como a mulher contribuem para a violência no contexto de uma relação de intimidade. Este modelo parte do princípio que a relação é caracterizada por violência mútua ou que, em muitos casos, a mulher provoca o marido com “golpes baixos” que promovem a violência dos maridos. As teorias baseadas em violência mútua não têm em conta a forma como homens e mulheres usam a violência em relações de intimidade. Mais ainda, sendo uma teoria que descreve a violência como uma resposta a uma provocação por parte do parceiro, estamos perante mais uma forma de responsabilizar as vítimas e de desresponsabilizar os agressores. (Elen Pence, 1999; *Stop Violence Against Women*, 2006)

Nenhuma destas teorias reconhece que o agressor utiliza a violência como uma estratégia. O que ele pretende é exercer o seu controlo sobre as acções, os pensamentos e os sentimentos da sua parceira. O objectivo da violência é exercer o poder e o controlo sobre o outro e para isso podem utilizar várias estratégias como maltratar, controlar as finanças, ameaçar, violar ou humilhar em público. (Elen Pence, 1999; *Stop Violence Against Women*, 2006)

Segundo Elen Pence, mesmo o DAIP (Domestic Abuse Intervention Project – Projecto de Intervenção em Violência Doméstica), defensor da teoria de que os agressores usam a violência para ganhar controlo e poder sobre as vítimas, tem vindo a reconhecer que esta teoria não é suficiente para explicar o fenómeno da violência. Começaram assim, a conceptualizar a violência no contexto mais alargado da sociedade. Assim, a violência é um resultado lógico da dominação e da desigualdade. As relações não são apenas formatadas pelas escolhas pessoais e os desejos de alguns homens em dominar as suas mulheres mas, pelo modo como cada um de nós, em sociedade, construímos relações sociais e económicas entre homens e mulheres e dentro dos casamentos (ou relações íntimas e doméstica) e das famílias. O nosso desafio é perceber como é que a nossa resposta à violência cria um clima de intolerância

ou de aceitação da força utilizada nas relações de intimidade. (Elen Pence, 1999; *Stop Violence Against Women*, 2006)

É principalmente através do contributo das organizações não governamentais de mulheres e da pressão que estas realizaram ao nível da discussão das linhas condutoras das políticas internacionais que a Organização das Nações Unidas colocou os Direitos Humanos das Mulheres na sua agenda de trabalho.

Declarações no âmbito da intervenção das Nações Unidas como, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW, 1981), a IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres (1995), perspectivam a violência exercida contra as mulheres como uma violação grave dos Direitos Humanos, que interfere no pleno gozo por parte das mulheres das suas liberdades fundamentais e dos seus direitos humanos.

Apesar das diferenças na raça, cultura, religião e rendimento económico, emerge um tema comum, isto é, a violência de género é um comportamento aprendido, ligado ao poder, ao privilégio e à dominação masculinos, na família e na sociedade. Nasce das desigualdades entre os géneros, o que leva a que haja uma aceitação da sociedade de papéis sociais fixos e à subordinação das mulheres pelos homens. (Robinson, 2003)

Assim, a violência contra as mulheres é considerada uma violação grave dos Direitos Humanos e inclui práticas como a mutilação genital feminina, o aborto selectivo, a esterilização forçada, o tráfico de mulheres, a escravatura, a prostituição, o abuso sexual e também a violência doméstica.

“Violência contra as mulheres é toda e qualquer acção de violência, baseada no género que resulte ou possa resultar, em danos ou sofrimento físicos, sexuais ou psíquicos das mulheres, inclusive ameaças de tais acções, coação ou privação sumária de liberdade, que ocorre na vida pública ou privada”. (Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência Contra as Mulheres, ONU, 1993)

“Actos ou ameaças de violência que ocorram na família ou na comunidade ou sejam cometidos ou tolerados pelo Estado, geram medo e insegurança na vida das mulheres e são obstáculo à concretização

da igualdade, do desenvolvimento e da paz. (...) A violência contra as mulheres está associada a elevados custos sociais, de saúde e económicos quer individuais quer para a sociedade. (...) É um dos mecanismos sociais mais importantes, através do qual as mulheres são forçadas a uma posição subordinada em relação aos homens. Muitas vezes a violência contra as mulheres ocorre na família ou em casa onde é frequentemente tolerada. A violência contra as mulheres é a manifestação da desigualdade histórica das relações de poder entre homens e mulheres, que conduziram à dominação das mulheres e sua discriminação por parte dos homens. (...) A violência contra as mulheres ao longo do ciclo da vida resulta essencialmente de padrões culturais, (...), que perpetuam o baixo estatuto que é atribuído às mulheres na família, no local de trabalho, na comunidade e na sociedade. (...)” (Plataforma de Acção de Pequim 1995, p.88-89)

Diamantopoulos, Comissária Europeia para o Emprego e Assuntos Sociais (2000), na sua intervenção na abertura da Conferência Europeia sobre Violência Contra as Mulheres – Tolerância Zero afirmou que “a violência contra as mulheres é um fenómeno generalizado, tão generalizado que, no mundo, as mulheres com idade entre os 15 e os 44 anos têm mais probabilidade de ficar seriamente feridas ou de morrer em resultado da violência masculina do que de cancro, malária, acidentes de viação ou em situação de guerra todos juntos.”

Afirma também que apesar das campanhas que as mulheres realizaram ao longo do século XX, na Europa, milhares de mulheres continuam a não usufruir dos seus Direitos mais básicos, o direito à vida, à integridade pessoal e à dignidade humana. As mulheres continuam a ser espancadas, ameaçadas, compradas, vendidas prostituídas e mortas simplesmente porque são mulheres.

Bart, refere que “todas as formas de violência contra as mulheres estão interrelacionadas (...) para manter as mulheres no seu lugar, ou seja, subordinadas aos homens” (...) Quando um grupo é considerado inferior, é “natural” retirar-lhe recursos. Desenvolvem-se atitudes negativas e estereótipos e são institucionalizados. É cultivado o desdém pelo grupo inferior. O grupo é objectificado e podem emergir padrões de exclusão. A violência contra as mulheres pelos seus maridos/compa-

nheiros representa uma forma de controlo social, legitimada pelas convenções da lei e da moralidade e por isso fora do alcance da acção dos agentes judiciais.

Isto significa que a violência contra as mulheres é uma parte fulcral do sistema que perpetua a desigualdade de poderes entre homens e mulheres porque enquanto houver violência e/ou ameaças ainda não se atingiu a Igualdade de Direitos.

Na nossa cultura existem estereótipos claros sobre a violação e os maus-tratos. Por exemplo, é violação quando “um estranho com uma faca, salta do meio dos arbustos, surge de um beco escuro ou invade a casa de uma mulher, quando esta está a dormir na sua própria cama, e tem relações sexuais”; é maus-tratos quando “um homem fora de si espanca indiscriminadamente a sua mulher frágil, que é incapaz de o abandonar pois é economicamente e emocionalmente dependente dele, e por isso, esconde-se e chora em vez de reagir”. (Muehlenhard & Kimes, 1999).

Segundo Loseke (1989, in Muehlenhard & Kimes, 1999), limitar a violência doméstica às situações de extrema violência faz-nos ignorar a violência “normal” que acontece diariamente: o empurrar, o abanar e as estaladas, que deixam poucos ou nenhuns ferimentos visíveis e que são considerados normais ou, pelo menos, toleráveis. Definições de violência muito estreitas vão implicar que este problema seja considerado raro, e que apenas ocorre devido a alguns indivíduos desviantes. Definições mais abrangentes, pelo contrário, querem dizer que este problema irá ser percebido como muito disseminado e isso faz questionar o *status-quo*.

Números oficiais sobre a extensão da violência contra as mulheres são, ainda, precários. As fontes de informação incluem estudos de casos, dados de hospitais, abrigos, tribunais e polícia. Estudos locais ou nacionais sobre vítimas, abusadores e técnicos encontram-se dispersos, havendo dificuldades de compilação geral e da sua comparação de forma a obter dados uniformes.

“Entende-se por violência doméstica toda a violência física, sexual ou psicológica, que ocorre em ambiente familiar e que inclui, embora não se limitando a maus-tratos, abuso sexual de mulheres e crianças,

violação entre cônjuges, crimes passionais, mutilação genital feminina e outras práticas tradicionais nefastas, incesto, ameaças, privação arbitrária de liberdade e exploração sexual e económica. Embora maioritariamente exercida sobre mulheres, atinge também, directa e/ou indirectamente, crianças, idosas e idosos e outras pessoas mais vulneráveis, como os/as deficientes” (Resolução do Conselho de Ministros – nº88 / 2003 de 7 de Julho, II Plano Nacional Contra a Violência Doméstica). Em 2007, foi criado III Plano Nacional Contra a Violência Doméstica que dá continuidade ao trabalho até agora desenvolvido, onde se inscreve a necessidade de medidas que envolvam as comunidades na resposta a situações de violência doméstica.

Apesar desta ser a definição nacional, podemos observar que ao longo dos anos esta definição e até mesmo a designação utilizada têm vindo a evoluir. Passaremos a apresentar alguns exemplos dessa evolução ao longo dos tempos, apresentados em 2001, por Laura-Jane Koers¹:

- 1980 – *Wife Battering* (espancamento de esposas) – “O espancamento de esposas é violência física e/ou psicológica, expressa por um marido, um namorado ou parceira lésbica com a qual coabitam, contra a sua mulher ou companheira, não consentido pela mulher e que seja directa ou indirectamente condenado pelas tradições, leis e atitudes prevalentes na sociedade em que ocorre.” (MacLeod, Linda. *Wife Battering in Canada: The Vicious Circle*. Ottawa, Ontario: Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1980. p.7.)
- 1988 – *Wife Assault* (ataque a esposas) – “O ataque a esposas é geralmente definido como o abuso físico ou psicológico dirigido por um homem contra a sua parceira do sexo feminino, numa tentativa de controlar e a intimidar.” (Ontario Medical Association, *OMA Reports on Wife Assault*. Ontario: National Clearinghouse on Family Violence, 1988. p.2.)
- 1995 – *Domestic Assault/ Wife Assault* (ataque doméstico/ ataque a esposas) – “Ataque a esposas refere-se a qualquer acto físico de agres-

1) Optamos por uma tradução literal das definições apresentadas no sentido de tornar mais visíveis as diferenças entre as várias designações.

são por parte de um homem contra uma mulher com a qual tem uma relação íntima, (i.e. sexual e emocional).” (Dutton, Donald G., *The Domestic Assault of Women: Psychological and Criminal Justice Perspectives*. Vancouver: UBC Press, 1995. p.1.)

- 1997 – *Domestic Violence* (violência doméstica) – (Chesney-Lind, Meda, *The Female Offender: Girls Women and Crime*. Thousand Oaks, California, : Sage Publications Inc. 1997). A autora refere que não existe uma definição aplicável neste texto citado, no entanto são vários os exemplos de definições de violência doméstica que apresentamos ao longo deste trabalho, nomeadamente aquelas referenciadas nos Planos Nacionais contra a Violência Doméstica.
- 2001 – *Violence among Intimates/Spouse Abuse* (violência entre pessoas íntimas/abuso a esposas) – “Enquanto que as definições iniciais de abuso a esposas se concentravam em violência física danosa... relatos de abuso de esposas agora, podem incluir abuso sexual, violação no casamento e até o uso de pornografia.” (Clinard, Marshall B. and Robert F. Meier, *Sociology of Deviant Behaviour*. Orlando, Florida: Harcourt College Publishers, 2001. p.178.)

Em 2005, a designação predominante é *Intimate Partner Violence* (violência entre parceiros íntimos), definida por Bogat, Levendosky e von Eye como a violência dos homens contra as suas parceiras, namoradas ou esposas, ou seja mulheres com as quais têm relações de intimidade.

Em Portugal, a designação que têm sido utilizada, no âmbito da terminologia jurídica, a designação de crime de maus-tratos a cônjuge (Artigo 152 do Código Penal, 1982). Com a revisão de 2007, passou a existir o crime de violência doméstica, passando o crime de maus-tratos a ser considerado apenas noutros contextos. (23ª Alteração ao Código Penal, 2007). Noutros sectores da comunidade tem sido utilizada a designação violência doméstica. No entanto, quando se fala de violência doméstica, esta refere-se à violência que ocorre no espaço privado de coabitação. Mas, se tomarmos como exemplo os Planos Nacionais Contra a Violência Doméstica, neles se encontra referido que as mulheres são as principais vítimas. (1º, 2º e 3º Plano Nacional Contra a Violência Doméstica).

Em alguns países o problema da violência doméstica contra as mulheres tem sido alvo de grande atenção tanto no que diz respeito à legislação, criação de serviços de apoio às vítimas, mas também tornando-se alvo dos meios de comunicação, dando origem a uma maior sensibilização por parte do público em geral. Tem-se chamado a atenção para os efeitos nocivos que a violência traz, não apenas para as vítimas mas também na família, nos abusadores e na sociedade em geral. A violência doméstica, embora possa apresentar pequenas variáveis de índole cultural, mantém a maioria das suas características em todas as partes do mundo.

Têm vindo a sugerir-se que se criem medidas que envolvam as comunidades, para que estas estejam sensibilizadas e em estado de alerta, trabalhando em conjunto, realçando-se os custos da violência quer para o indivíduo, quer para a sociedade.

Gordis, Margolin e Vickerman estudaram a agressão física marital passada e presente e a sua relação com a comunicação e os comportamentos de medo. Referem que mulheres cujos maridos tenham sido agressivos com elas sofrem consequências físicas e emocionais.

O problema da violência doméstica está presente em todos os grupos sociais, étnicos e religiosos e alguns factores tal como a pobreza, o desemprego, o abuso de substâncias, o baixo estatuto social, a marginalidade, etc. dão origem a factores de risco a que estão sujeitas maioritariamente as mulheres e as crianças.

São normalmente as mulheres com situações socio-económicas mais difíceis as principais utentes dos serviços públicos, como os refúgios e a segurança social, assim, as vítimas de camadas sociais mais elevadas são menos visíveis pois não recorrem a estes serviços. O facto de não dispormos de informações sobre todas as ocorrências torna menos visível o facto da violência doméstica atravessar todas as barreiras de classe, cultura e etnicidade.

BIBLIOGRAFIA

- ALLEN, N., Bybee, D., Sullivan, C. (2004). Battered Women's Multitude of Needs: Evidence Supporting the Need for Comprehensive Advocacy. *Violence Against Women*, Vol. 10, Nº 9, 1015-1035.
- ASH, M., Cahn, N (1989). "Child Abuse: a Problem for Feminist Theory". In Ohlin & Tonry, M (Ed) *Family Violence*, University of Chicago Press. Chicago, Vol 11.
- BART, P., Moran, E. (1993) *Violence Against Women: The Bloody Footprints*. Sage. Newbury Park.
- BOGAT, G., Levendosky, A. von Eye, A. (2005) The Future of Research on Intimate Partner Violence: Person-Oriented and Variable-Oriented Perspectives. *American Journal of Community Psychology*, Vol 36, Nº 1 - 2. 49-70
- BERGER A., Connor J., Fischer, K. (1993 June). *How Do battered Women Define "Abuse"?: A Narrative Analysis*, Symposium. Conducted at the Fourth Biennale Conference for the Society to Community Research and Action, Williamsburg, Virginia.
- BROWNE, A. (1993) Violence Against Women by Male Partners: Prevalence, Outcomes, and Policy Implications. *American Psychologist*. Vol 48, nº 10. 1077-1087.
- CAMPBELL, R., Baker, C., Mazurek, T. (1998). "Remaining Radical? Organizational Predictors of Rape Crisis Centers' Social Change Initiatives". *American Journal of Community Psychology*, Vol. 26, nº3, 457-483.
- CEDAW, (1981) *Committee on the Elimination of Discrimination Against Women*. <http://www.unhchr.com>
- CIDM (2005) *Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género - Plataforma de Acção de Pequim (1995 - 2005)*. CIDM. Lisboa.
- CIDM. *Violência Contra as Mulheres: Tolerância Zero - Encerramento da Campanha Europeia. Actas da Conferência de Lisboa, 4-6 de Maio 2000*. CIDM. Lisboa.
- CIDM. *II Plano Nacional Contra a Violência Doméstica - 2003-2006*. CIDM. Lisboa.
- CIDM. *III Plano Nacional Contra a Violência Doméstica - 2007-2010*. CIDM. Lisboa.
- EPSTEIN, S. R., Russell, G., Silvern, L. (1988). "Structure and Ideology of Shelters for Battered Women", *American Journal of Community Psychology*, Vol. 16, nº 3, Plenum Press, New York and London, 345-367
- FINEMAN, M., Mykitiuk, R.(1994). *The Public Nature of Private Violence*, Routledge, London.
- HOFF, L.A.(1988). Collaborative Feminist Research and the Myth of Objectivity. In Yllö, K. Bogard, M. (Ed) (1988) *Feminist Perspectives of Wife Abuse*. Sage.
- HOFF, L.A. (1990). *Battered Women as Survivors*, London, Routledge.
- HOFF, L.A. (1994). *Violence Issues: An Interdisciplinary Curriculum Guide for Professionals*, Ottawa, Health Canada.
- Institute for Community Peace and Family Violence Prevention Fund (2003) *Integrating Community Building And Violence Prevention: Final Report*.
- JOHNSON, H. "Rethinking Survey Research on Violence Against Women." In Dobash, R.E., Dobash, R.P. (1998). *Rethinking Violence Against Women*, Sage. Califórnia, 23-51.
- KELLY, L. (1996). "When Woman Protection is the Best Kind of Child Protection: Domestic Violence and Child Abuse". *Administration*, Vol. 44, nº 2, 118-135.
- KELLY, L. (2000) *VIP Guide - Vision, Innovation and Professionalism in Policing Violence Against Women and Children*. Council of Europe Publishing. Strasbourg.
- KOERS, L.J. (2001) *Domestic Abuse: A Case of Staying, Leaving or Fighting Back*. (obtido a 23/06/2007) <http://web.mala.bc.ca/crim/Student/LJKoers.htm>
- LIANG, B., Goodman, L., Tummala-Narra, P., Weintraub, S. (2005) A Theoretical Framework for Understanding Help-Seeking Processes Among Survivors of Intimate Partner Violence. *American Journal of Community Psychology*, Vol. 36, Nº 1 - 2. 71-84.
- LOGAR, R. (2006). *Bridging Gaps - From Good Intentions to Good Cooperation*. Vienna.WAVE.
- MAIURO, R. (27-29 May, 1994). *Effects of Domestic Violence Upon Women's Health: Physical and Psychological*, Paper presented at "An International Conference on Domestic Violence: A Hidden Problem Exposed. Istituto Superiore di Polizia, Rome.
- MCMAHON, M. Pence, E. (1997). *A Coordinated Community Response to Domestic Violence*. (obtido a 1/05/07) <http://www.data.iphanos.com/praxis/documents/ccrdv.pdf>.
- MONTEIRO, F. (2000) *Mulheres Agredidas pelos Maridos: de Vítimas a Sobreviventes*. ONGs do CC da CIDM. Lisboa.

- MUEHLENHARD, C., Kimes, L.A. (1999) The Social Constructing of Violence: The Case of Sexual and Domestic Violence. *Personality and Social Psychology Review*, Vol 3, N° 3, 234-245.
- NICARTHY, G. (1986). *Getting Free – You Can End the Abuse and Take Back your Life*, The Seal Press, Washington.
- REINELT, C. (1995). Moving onto Terrain of the State: The Battered Women's Movement and the Politics of Engagement. In Terree, M., Martin, P. (1995) *Feminist Organizations*. Temple.
- ROBERTS, A., Lewis, S (2000). "Giving them shelter: National Organizational Survey of Shelters for Battered Women and their Children". *Journal of Community Psychology*, Vol. 28, n° 6, 669-681.
- ROBISON, E (2003). International Perspective on Violence Against Women - Introduction. *Archives of Women's Mental Health*, Vol. 6, 155-156.
- SHEPARD, M. (1999). *Evaluating Coordinated Community Responses to Domestic Violence*. Applied Research Forum. (obtido a 3/05/07) http://www.vawnet.org/domesticviolence/research/vawnetdocs/ar_ccr.pdf.
- SNOW, R. L. (1997) *Family Abuse – Tough Solutions to Stop the Violence*, New York, Plenum Trade.
- SULLIVAN, C (1991). "Provision Advocacy Services to Women Leaving Abusive Partners". *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 6, 41-54.
- SULLIVAN, C & al. (in press). "An Advocacy Intervention Program for Woman With Abusive Partners: Initial Evaluation". *American Journal of Community Psychology*.
- SULLIVAN, C., Alexy, C. (2001). "Evaluating the Outcomes of Domestic Violence Service Providers: Some Practical Considerations and Strategies". In *Violence Against Women Online Resources*: <http://www.vaw.umn.edu/research.asp>
- STOP VIOLENCE AGAINST WOMEN (2006) *Evolution of Theories of Violence*. http://www.stopvaw.org/Evolution_of_theories_of_Violence.html (Obtido a 23-06-2007).
- UNITED NATIONS (1993). *Strategies for Confronting Domestic Violence - A Resource Manual*, United Nations. New York.
- YLLÖ, K. (1988). "Political and Methodological Debates in Wife Abuse Research". In Yllö, K., Bogard, M. (Ed) (1988) *Feminist Perspectives of Wife Abuse*. Sage.
- WEIS, J. (1989) "Family Violence Research Methodology and Design". In Ohlin & Tonry, M (Ed) *Family Violence*. University of Chicago Press. Chicago, Vol. 11, Pg. 117-162.

Boas ptáticas portuguesas no co-financiamento de projectos sobre igualdade de género

*Maria do Rosário Fidalgo**

RESUMO

A Estratégia de Lisboa consagra a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a conciliação da vida familiar com a vida profissional como uma questão política central no espaço comunitário. Assim, divulgar os exemplos de boas práticas no sector da Administração Pública, em parceria com ONG's e outras entidades públicas, é de toda a oportunidade e utilidade.

Neste texto divulgam-se resultados e produtos de alguns projectos portugueses, realizados por entidades públicas e privadas, de promoção e integração da igualdade de género e da conciliação entre as vidas familiar/pessoal e profissional. São eles os projectos *ConVidas/ EQUAL*, *Conciliar é preciso/EQUAL*, e *Qu@lificação/EQUAL*, e os produtos por eles criados e desenvolvidos: *Universos de Conciliação de igualdade de Género*, *Jogo Pedagógico Vamos lá Família*; *Metodologia de intervenção nas escolas*.

ABSTRAT

In the picture of the politics of the conciliation of the familiar life with the professional life in the Strategy of Lisbon it is recognized like a central question in the power of the equality between women and men. So, we will show examples of good practices in the sector of the Public Administration in Partnership with ONG's and other public.

* Comissão para a Cidadania e para a Igualdade de Género, Lisboa – Portugal.
rosario.fidalgo@cig.gov.pt; www.cig.gov.pt

We will present several Portuguese projects that want to disseminate the results/products of the Project next to public and private entities, to promote the integration of the dimension of the equality of type and conciliation between the familiar life/personal and professional, like *ConVidas/EQUAL*, *To Reconcile is Necessary/EQUAL*; *Universes of the Conciliation and equality of Type*, *Playful Pedagogic Play We Go there Family*, the *Methodology of intervention in the Schools with the educative agents*, the *Methodology of intervention in the enterprises and the Agency for the Local Life*; the *Recommendation of Oeiras, for the promotion of the reconciliation between the familiar life and the professional activity*; the pedagogic play *We Go There Family*, a proposal was sent to the President of the House of People of the RTP for incorporation of this product; the *e-Qu@lification/EQUAL* to promote objective of/the agents of the 3rd sector (ruling and technical/them), using strategies of apprenticeship to the distance, in system Blended-Learning.



Considerando que o **Programa do XVII Governo** aponta para uma maior responsabilização do Estado na concretização e promoção das políticas para a igualdade de género em toda a sociedade, no quadro das orientações e compromissos internacionais e comunitários, observando, designadamente, os princípios centrais da **Plataforma de Acção de Pequim**, a saber, a centralidade da política para a igualdade de género na estrutura da governação e a sua transversalidade em todas as outras políticas. E que na definição das **Grandes Opções do Plano para 2005-2009** assumiu os objectivos:

(...) Promover a igualdade entre mulheres e homens enquanto eixo de modernização da vida pública e da sociedade em geral;

Reforçar a participação política das mulheres em todas as esferas de decisão;

Promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens quer na actividade económica e profissional quer na vida familiar, promovendo a igual valorização da maternidade e paternidade na família, no mercado de trabalho e face ao Estado; Promover a conciliação entre

a vida profissional e a vida familiar; Promover uma educação para todos e para todas, combatendo os efeitos de género nos percursos escolares e na escolha das carreiras;

Considerando ainda que, na Revisão da **Estratégia de Lisboa**, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 183/ 2005 de 28 de Novembro, estabelece o **Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego**, determinando que à promoção da competitividade da economia, da modernização e da coesão, deverão associar-se os objectivos de promoção de uma sociedade inclusiva e promotora da igualdade de oportunidades, designadamente entre mulheres e homens. Nesse objectivo define metas para que sejam concretizados os compromissos assumidos por Lisboa.

O Plano Nacional de Emprego (PNE) 2005-2008 *define como uma das prioridades nacionais para o período 2005/2008: **Promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres***, numa óptica transversal, reduzindo as diferenças entre os géneros no emprego, desemprego e nos salários, a segregação sectorial e profissional e favorecendo a conciliação entre a actividade profissional e a vida privada e familiar.

Servem ainda de enquadramento os compromissos da União Europeia em matéria de igualdade de género, designadamente da obrigatoriedade da sua inclusão nos princípios orientadores e de aplicação dos Fundos Estruturais, de acordo com as Orientações Estratégicas para o novo período de programação, o Relatório da Primavera relativo à Igualdade entre Homens e Mulheres em 2006 a Estratégia Quadro de acção comunitária para a promoção da Igualdade de Género, o actual Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres – 2006/2010, do Conselho de Março.

PERSISTEM AS DESIGUALDADES

Portugal situa-se entre os países que apresentam taxas de emprego feminino mais elevadas. Segundo o Eurostat, Portugal apresentava em 2002 uma taxa de emprego feminino de 61,2%, sendo essa posição relativa ainda mais significativa nas mulheres entre os 20 e os

44 anos, com filhos dos 0 aos 5 anos, cuja taxa de emprego atinge os 72%. Permanece uma elevada desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Destacam-se alguns dos traços dominantes da actividade profissional das mulheres, comparativamente com a dos homens em Portugal (dados relativos ao ano de 2002¹):

Uma maior concentração em ramos de actividade como a educação (78,8% de mulheres e 21,2% de homens), a saúde e acção social (82,1% de mulheres e 17,9% de homens). Maior dificuldade em atingir lugares de direcção ou chefia (as mulheres representam 32,1% e os homens 77,9% dos quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa). Mantêm-se as disparidades salariais.

Relativamente ao desemprego, os dados do INE, do 2º semestre do corrente ano, apontam para uma taxa de desemprego feminina de 7,2%, face a uma taxa de desemprego masculina de 5,6%. O diferencial entre as taxas de desemprego feminina e masculina na população com mais de 15 e menos de 25 anos é agravada em mais de 3 pontos percentuais.

Embora o INE não apresente a estrutura do desemprego desagregada por sexo, de acordo com o tempo de espera, a informação disponível no IEFP, relativa ao ano de 2002, apontava para que cerca de **58% dos desempregados de longa duração fossem mulheres.**

No mesmo período, as mulheres representavam **52,6% dos contratados a prazo**, correspondente a cerca de 12,8% do total das mulheres empregadas (9,7% para os homens), e a sua remuneração média era apenas de cerca de 75% da remuneração média masculina.

Reconhecer a contribuição das mulheres para a economia significa também dar visibilidade à desigual distribuição do trabalho remunerado e não remunerado entre as mulheres e os homens. A diferente repartição do tempo dos homens e das mulheres pelas várias tarefas que desempenham, está na base de muitas das desigualdades que persistem à revelia das normas jurídicas.

De acordo com os dados do *Inquérito à Ocupação do Tempo*, realizado pelo INE, em 1999, (e que tendencialmente se considera que

1) A Igualdade de Género em Portugal 2003, CIDM.

não tenham sido significativamente alterados) os cálculos para os tempos de trabalho remunerado e não remunerado das mulheres e dos homens apresentam as seguintes tendências, bastante assimétricas: as mulheres trabalham em média mais 3 horas por dia que os homens em tarefas familiares – trabalho doméstico e prestação de cuidados à família; no conjunto da actividade profissional e da vida familiar as mulheres trabalham mais 2 horas por dia que os homens. São as mulheres que cuidam da larga maioria das crianças com menos de 6 anos que ainda não vão à escola e ficam em casa com um familiar adulto. Mas também em relação a crianças com idades entre os 6 e os 14 anos, que já frequentam o sistema de ensino, se constata que quem geralmente assume o seu acompanhamento após a hora de saída da escola são as mulheres: 57%, face a um valor de 9% relativo a adultos do sexo masculino.

Se a participação das mulheres na actividade profissional é um dado adquirido, e irreversível, essa integração crescente não provocou idêntica participação dos homens nas responsabilidades nos cuidados à casa e à família, nem fez desaparecer a desigualdade de género no mercado de trabalho. Ou seja, a interacção entre o papel social que continua a ser atribuído às mulheres, enquanto prestadoras de cuidados em casa e para a família, e o seu papel como profissionais, permanece determinante na segregação do mercado de trabalho, além de as prejudicar em outras formas de participação social. Em abstracto, o peso do tempo adstrito por homens e por mulheres a actividades domésticas e de apoio à vida familiar constitui um indicador de alteração de comportamentos.²

No quadro das políticas da **conciliação da vida familiar com a vida profissional** na Estratégia de Lisboa é reconhecida como uma questão central no domínio da igualdade entre mulheres e homens.

Em todas as esferas da vida social, económica e política, permanecem os indicadores de desigualdade.

2) Igualdade de Género em Portugal 2002, CIDM.

**APRESENTAÇÃO DE EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS
NO SECTOR DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
EM PARCERIA COM ONG'S E OUTRAS ENTIDADES:**

Projecto EQUAL “CONVIDAS”

Tem por objectivo disseminar os resultados/produtos do Projecto (*Kit Pedagógico, Manual de Rede Voluntariado*) junto de entidades públicas e privadas, para promover a integração da dimensão da igualdade de género e conciliação entre a vida familiar/pessoal e profissional.

Inicialmente ambos os produtos foram revistos e melhorados pelas entidades parceiras. No caso da metodologia de voluntariado, foi efectuada uma revisão ao texto e foram acrescentados novos conteúdos que permitiram partilhar alguns aspectos da metodologia que antes não estavam contemplados. Os materiais pedagógicos de apoio ao/à formador/a também sofreram uma revisão textual e de conteúdos por todos os parceiros, tendo a CIDM actualizado alguns dados e introduzido um novo módulo designado “*Intervir para a mudança: promoção de uma cidadania activa entre os homens e as mulheres*”, de acordo com o referencial de igualdade de oportunidades, que contém 40 horas de formação.

A mais-valia do Kit-Pedagógico previu a facilidade de apropriação e da utilização por parte dos públicos-alvo ao serem tão diversos, nomeadamente docentes, formadores/as, animadores/as, técnicos/as da Administração Central e Local que promovam acções de sensibilização ou de formação.

Este Kit apresenta uma flexibilidade em termos de horas de formação, que podem ser seleccionadas e utilizadas de acordo os módulos e como o formador/a, professor/a e animador/a pretenda utilizar uma actividade de forma isolada.

Projecto EQUAL “CONCILIAR É PRECISO”

Tem por objectivo disseminar os resultados/produtos do Projecto (*Banca de Informação Itinerante – Espaço de Conciliação, o Portal Universos da Conciliação e igualdade de Género, Jogo Lúdico Pedagógico Vamos lá Família, a Metodologia de intervenção nas Escolas com os/as*

agentes educativos, a Metodologia de intervenção nas empresas e a Agência para a Vida Local), junto de organismos da administração central, local, empresas e ONG, para promover a integração da dimensão da igualdade de género e conciliação entre a vida familiar/pessoal e profissional.

O Portal *Universos de Conciliação e Igualdade de Género* foi incorporado pela entidade parceira CIDM - Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, a qual tem a responsabilidade da implementação do IIPNI.

No seguimento da Medida II-PNI-Plano Nacional para a Igualdade – “1.2.4 Criação de um micro-site que inclua uma base de dados de serviços úteis aos trabalhadores/as com descendentes ou ascendentes e outros dependentes em estreita colaboração com as autarquias, IPSS, Misericórdias e a CONFAP, tendo em vista a divulgação das estruturas de apoio existentes e com ligação aos sítios dos vários organismos”.

A operacionalização desta medida foi assegurada até à presente data pela CIDM através da optimização do Projecto *Conciliar é preciso*, mediante a coordenação e preparação de conteúdos sobre Igualdade de Género e Conciliação, a colocar no portal www.conciliar.pt, cujo objectivo é o de centralizar toda a informação sobre esta temática. O portal apresenta os seguintes conteúdos: notícias, legislação, biblioteca, recursos de apoio às famílias; práticas promissoras; conceitos e indicadores; fórum discussão, contactos e *links*. No ano de 2006, foram tratados 448 conteúdos em português, espanhol, francês e inglês, tendo o portal registado 10.808 visitas.

Ainda no âmbito da mesma Medida – “1.2.1 Reforço e criação de estruturas de apoio social que facilitem a conciliação da vida profissional e familiar, nomeadamente vocacionadas para a apoio a descendentes, ascendentes ou outros dependentes”:

A “**Recomendação de Oeiras, para a promoção da conciliação entre a vida familiar e a actividade profissional**” é um instrumento que visa a implementação de medidas inovadoras para a conciliação. Foram reeditados 10 mil exemplares desta brochura, tendo sido todos distribuídos.

Promoveu-se junto do Ministério da Educação e das suas conselheiras para a igualdade a promoção das boas práticas *Metodologia de intervenção nas Escolas* e o jogo *Vamos lá Família*, tal como a sua disseminação junto do “Fórum para a Cidadania”, que foi presidido pela Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Educação, com a articulação do Gabinete EQUAL.

O Jogo Pedagógico Vamos Lá Família foi enviado à Presidente da Casa de Pessoal da RTP com uma proposta de incorporação deste produto nas suas actividades dos tempos livres. Os monitores/as que fazem parte das colónias de férias, organizadas anualmente pela Casa do Pessoal da Empresa, foram os/as interlocutores/as do jogo junto das crianças naqueles períodos.

Projecto EQUAL “e-Qu@lificação”

Tem por objectivo promover o empoderamento dos/as agentes do terceiro sector (dirigentes e técnicos/as), utilizando estratégias de aprendizagem à distância, em sistema *Blended-Learning*.

Foram concebidos nove módulos de formação à distância, nomeadamente, *marketing* social, economia social e gestão financeira, entre outras áreas, tendo a CIDM concebido os conteúdos da área da Igualdade de Género. Pretendeu-se com esta formação dar algumas competências que os/as agentes do terceiro sector possam exercer no seu posto de trabalho, bem como sensibilizar para as novas metodologias de organização/gestão que serão colocados na plataforma como instrumentos de e-col@boração, com uma formação complementar flexível.

A formação à distância, na área da Igualdade de Género, contou com um total de 37 horas (presenciais + visita de estudo + 21 horas de *e-learning*), testada segundo a metodologia implementada pelo projecto e designada como *three-learning* (formação presencial + formação à distância + visitas de estudo).

O modelo proposto pretendeu que as competências adquiridas no processo formativo fossem directamente aplicadas no contexto profissional dos/as participantes, aproveitando as sinergias criadas na dinâmica de formação e na observação directa de boas práticas em contexto real.

Projecto A Igualdade de Género como exercício de Cidadania

Célia Lavado

RESUMO

As entidades de desenvolvimento local e do terceiro sector caracterizam-se por uma presença feminina esmagadora. No entanto reproduzem no seu interior a realidade da sociedade portuguesa no que respeita igualdade de género: mulheres na base, homens no topo nos centros de decisão.

O projecto *A Igualdade de Género Como Exercício de Cidadania* (POPH. Eixo 7 – medida 7.3), da Animar, pretende contribuir para a transformação desta realidade apostando na qualificação dos dirigentes e técnicos da rede Animar, sensibilizando e capacitando-os como agentes capazes de fomentarem essa mudança, tanto nas suas organizações como nos territórios onde actuam.

ABSTRAT

The local development and third sector entities are characterized for a strong feminine presence. Although they reproduce on their interior the reality of the Portuguese society in what concerns genre equality: women on the base, men on the top of the decision centres.

The project *Equality of Genre as Exercise of Citizenship* (POPH, Axle 7 – Measure 7.3.) having as promoter Animar, aim to contribute for the reality transformation, betting on Animar network leaders and technicians qualification, trying to sensitize and capacitate them to be truly agents to foment the necessary change on their organizations and on the territories they intervene.

RÉSUMÉ

Les entités liées au développement local et au troisième secteur se caractérisent par une présence majoritairement féminine. Cependant, elles reproduisent la réalité de la société portugaise quand nous parlons de l'égalité de genre : femmes à la base, hommes au top du centre de décisions.

Le projet *Égalité de Genre comme exercice de Citoyenneté* (POPH, Axe 7 – mesure 7.3.) de Animar, a la prétention de contribuer pour la transformation de la réalité, parier à la qualification des dirigeants et techniciens du réseau Animar, contribuant à la sensibilisation et la capacitation des agents capables de fomentier le changement, au niveaux des organisations et des territoires où ils agissent.



A Animar – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local – teve a sua fundação em Setembro de 1993, a partir de uma congregação de vontades e expectativas entre organizações de desenvolvimento local, animadores/as de projectos e personalidades ligadas ao meio académico. Inicialmente, a sua intervenção centrou-se nos territórios rurais. Mas, em Março de 1999, alargou-a aos urbanos. Ao longo dos 14 anos da Animar, a par do valor económico gerado pelas iniciativas que envolveram as organizações associadas na criação de emprego local, canalização de financiamentos para regiões desfavorecidas e promoção dos seus valores endógenos, aconteceu a consolidação de uma rede de associações, projectos e iniciativas que nos permitem afirmar que o desenvolvimento local e a economia social e solidária são oportunidades de futuro.

Enquanto legítima representante do Movimento de Desenvolvimento Local, a Animar elencou um conjunto de preocupações que suportam a sua missão e das quais tem dado conta a diferentes órgãos da tutela, nomeadamente:

Preocupações Cívicas: combater fracturas sociais / promover a justiça social, em particular nas questões de igualdade de género; criar um ambiente local propício ao assumir de lideranças; implementar estratégias para que a comunidade local lidere os processos de mudança estrutural; levantar necessidades e problemas concretos através de auscultações à população local; mobilizar os cidadãos para a resolução dos seus problemas; promover a inclusão (mais desfavorecidos, deficientes, imigrantes, minorias étnicas).

Preocupações Económicas: apostar na capacidade das micro, pequenas e médias empresas – mais inseridas no território – como os grandes pilares da economia local e nacional; construir uma identidade produtiva que dê ao território atractividade e capacidade de se relacionar com o exterior; promover a auto sustentabilidade das iniciativas e dos territórios para reduzir a dependência da ajuda financeira externa; promover o espírito de empresa (empreendedorismo) e a imagem externa do território; responder aos desafios da globalização; valorizar os recursos locais.

Preocupações Organizacionais: apostar nas redes como estratégia principal de envolvimento e cooperação; apostar nas parcerias como forma de otimizar conhecimento e recursos; combater o desfaseamento entre as estratégias de *bottom-up* e de *top-down*; conceber acções de curto prazo, tendo por horizonte políticas de médio e longo prazo; fomentar parcerias eficazes entre diferentes actores locais (associativos, eleitos, socioprofissionais, líderes carismáticos).

Preocupações Sociais: apostar na constante evolução dos recursos humanos locais; eleger a sustentabilidade como desafio imprescindível à preservação e melhoria do meio e dos recursos para as gerações futuras; preservar a cultura local enquanto componente da identidade e da coesão social; promover a solidariedade entre os habitantes e a complementaridade entre as diferentes parcelas do território; reter a população jovem nos territórios rurais; qualificar a população jovem de forma a facilitar os processos de inclusão.

Hoje, o movimento de desenvolvimento local que se corporiza na Animar afirma-se por uma intervenção de qualidade na formação profissional, na educação de adultos, na investigação e desenvolvimento, na protecção e valorização ambiental, na dinamização e qualificação do artesanato, no apoio à terceira idade, na dinamização do turismo rural e de natureza, no apoio à criação e consolidação de micro-empresas, na animação cultural, na criação de emprego de base local.

A igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e a importância da integração da dimensão do Género na intervenção junto das populações e territórios excluídos ou com necessidades de desenvolvimento são um desafio às organizações de desenvolvimento local e de intervenção social de um modo geral. Não apenas porque se trata de uma temática emergente que se vem integrando, numa perspectiva de *mainstreaming*, nas prioridades e preocupações das organizações, dentro e fora do universo associativo, e da Economia Social e Solidária em geral, mas porque é um desafio à aprendizagem organizacional e à incorporação de uma nova cultura no seio das instituições, visando quer os públicos-alvo da intervenção propriamente dita, quer os/as seus/suas técnicos/as, dirigentes e colaboradores/as em geral.

É objectivo da Animar, quer na formação/aprendizagem interna, quer na sua missão de qualificação das organizações e agentes de desenvolvimento, fomentar os princípios da Igualdade de Género consagrados estatutariamente.

O **Projecto A Igualdade de Género como exercício de Cidadania**, é um projecto que a Animar candidatou como beneficiária ao Programa Operacional de Potencial Humano/eixo 7 Igualdade de Género/ medida 7.3. Apoio Técnico e Financeiro às organizações não Governamentais, e decorrerá entre Dezembro de 2008 e Dezembro de 2010. Este projecto tem como entidades destinatárias as entidades da rede Animar da região Norte, Centro e Alentejo, num total de 56, a constar:

Região Norte:

ADCL - Associação para o Desenvolvimento das Comunidades Locais (Guimarães), **ADERSOUSA** - Associação de Desenvolvimento Rural das Terras de Sousa (Felgueiras), **ADESCO** - Associação para o

Desenvolvimento Comunitário de Amarante, **ADLML** - Associação de Desenvolvimento Local do Minho Lima (Darque), **ADRAT** - Associação de Desenvolvimento da Região do Tâmega (Chaves), **AJDeão** - Associação Juvenil de Deão (Viana do Castelo), **ALIANÇA ARTESANAL** - Cooperativa (Vila Verde), **ANOP** - Associação Nacional de Oficinas Projecto (Santa Maria da Feira), **ATHACA** - Associação de Desenvolvimento das Terras Altas do Homem, Cávado e Ave (Vila Verde), **CLAP** - Centro Local de Animação e Promoção Rural (Vila Chã do Marão), **ISSSP** - Instituto Superior do Serviço Social do Porto, CRL, **PROBASTO** - Associação para o Desenvolvimento Rural de Basto (Cabeceiras de Basto), **TROTE GERÊS** - Cooperativa de Ocupação de Tempos Livres (Cabril)

Região Centro:

AASAC - Associação de Artesãos das Serras de Aire e Candeeiros (Porto de Mós), **ACERT** - Associação Cultural e Recreativa de Tondela, **Activar Lousã** - Associação para a Cooperação da Lousã, **ADEPE** - Associação para o Desenvolvimento de Peniche, **ADIBB** - Associação para o Desenvolvimento Integrado da Beira Baixa (Fundão), **ADIBER** - Associação de Desenvolvimento de Góis e Beira Serra (Góis), **ADIP** - Associação para o Desenvolvimento Integrado de Poiares, **ADM Estrela** - Associação de Desenvolvimento e Melhoramentos (Guarda), **ADRL** - Associação de Desenvolvimento Rural de Lafões (Vouzela), **AFMP** - Associação Fernão Mendes Pinto (Montemor-o-Velho), **BEIRA SERRA** - Associação de Desenvolvimento Local (Covilhã), **CAIS** - Centro de Acolhimento e Integração Social (Vilar Formoso), **Casa do Povo de Castro Daire**, **CEARTE** - Centro de Formação Profissional do Artesanato (Coimbra), **CFTL** - Centro de Formação e Tempos Livres (Coimbra), **GAF** - Grupo Aprender em Festa (Gouveia), **Raia Histórica** - Associação de Desenvolvimento da Raia Histórica (Trancoso), **Solidários** - Fundação para o Desenvolvimento Cooperativo e Comunitário (Sever do Vouga), **Três Serras** Cooperativa Três Serras de Lafões, CRL (Vouzela).

Região Alentejo:

ADC Moura - Associação para o Desenvolvimento do Concelho de Moura, **ADPM** - Associação de Defesa do Património de Mértola, **Associação Gente** (Avis), **FAJUDIS** - Federação das Associações

Juvenis do Distrito de Santarém, **Raia do Chança** - Associação de Desenvolvimento Local (Santana de Cambas), **ADSCS** - Associação para o Desenvolvimento Social e Comunitário de Santarém, **ADTR** - Associação para o Desenvolvimento das Terras do Regadio (Ferreira do Alentejo), **ESDIME** - Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste (Messejana), **Rota do Guadiana** - Associação de Desenvolvimento Integrado (Serpa), **Terra Chã** - Cooperativa (Chãos/Rio Maior), **Ideia Alentejo** - Associação para a Inovação e o Desenvolvimento, **ADL** - Associação para o Desenvolvimento do Litoral Alentejano (Santiago do Cacém), **Rancho Folclórico de Chãos** (Chãos/Rio Maior), **Trilho** - Associação para o Desenvolvimento Rural (Évora), **Terras Dentro** - Associação para o desenvolvimento Integrado de Micro-Regiões Rurais (Alcáçovas), **Vendas Novas Porta do Alentejo** - Associação de Desenvolvimento Local (Vendas Novas), **Barafunda** - Associação Juvenil de Cultura e Solidariedade Social (Benedita), **Adiafa** - Associação para o Desenvolvimento Integrado da Freguesia de Alcobertas, **AADIES** - Associação de Apoio ao Desenvolvimento Integrado de Ermidas do Sado (Ermidas do Sado), **ADER-AL** - Associação para o Desenvolvimento do Espaço Rural - Norte Alentejo, **APRODER** - Associação para a Promoção do Desenvolvimento Rural do Ribatejo (Santarém), **Charneca Ribatejana** - Associação para a Promoção Rural da Charneca Ribatejana (Coruche), **LEADERSor** - Associação para o Desenvolvimento Integrado do Sôr, **Monte ACE** - Desenvolvimento do Alentejo Central (Arraiolos), **Unidos de Santana do Campo** - Associação Social (Arraiolos).

Os dados recolhidos referentes à implantação destas entidades no território e ao seu envolvimento na resolução dos problemas sociais e económicos que afligem as regiões onde actuam, permitem concluir que estas se encontram em boa posição e particularmente vocacionadas para o combate aos problemas económicos, sociais e de exclusão decorrentes da situação sócio-económica de crise hoje vivida. Trata-se de entidades, na maioria com mais de uma década de actuação, conhecedoras e habituadas a trabalhar em rede e em parceria – entre si e com a ANIMAR –, com os mais diversos programas comunitários e nacionais, e em áreas tão diversas como a saúde, a cultura e as activi-

dades artesanais, a igualdade de género, a cidadania, o combate à exclusão, a promoção e defesa do mundo e actividades rurais, a promoção dos mais variados saberes, valorização e desenvolvimento de competências (formação profissional, educação e ensino, etc.) e no apoio social de proximidade.

Sendo a Animar uma estrutura onde estas entidades se articulam em rede, encontra-se particularmente bem posicionada para orientar, enquadrar e articular com coerência estratégica a actuação nestes domínios, querendo-se que a Igualdade de Género seja um princípio transversal à missão destas organizações. Esta é uma vertente de trabalho que a Animar vem aprofundando, o que lhe dá uma experiência acumulada significativa, a par de um relacionamento institucional com resultados consolidados e reconhecidos, nomeadamente o projecto **e-Gu@lificação** no âmbito da IC EQUAL onde se desenvolveu uma metodologia formativa – *three-learning* (formação presencial e à distância e visitas de estudo) e um conteúdo específico sobre Cidadania Igualdade de Género, cuja parceria contou também com a CIG, para além do Instituto da Segurança Social, Incoop – Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo e Cáritas Portuguesa.

Não obstante a Animar e a sua rede de associados encararem o desenvolvimento numa perspectiva holística, entenda-se multi-dimensional, na convicção de que o desenvolvimento é um conceito indivisível em quaisquer dimensões prioritárias, facto é que, na prossecução desse mesmo objectivo, a consciência sobre a necessidade de criar iniciativas que promovam a igualdade de género muitas vezes dilui-se, quer nas necessidades mais imediatas de determinados grupos em risco de exclusão nos territórios de intervenção dos nossos associados, quer na promoção de dinâmicas e processos de mudança social mais abrangentes e impessoais, ou menos específicos quanto aos grupos sociais envolvidos.

Noutros casos ainda, a temática da Igualdade de Oportunidades é encarada de forma redutora na sua dimensão socioeconómica. Tem sido uma valência prioritária de algumas associações de desenvolvimento local associadas da rede, a intervenção para a promoção da inclusão social por via da orientação, formação e inserção profissional,

sendo o desemprego um problema de importância central na nossa sociedade. Sucede que o desemprego é um fenómeno estrutural, pois abrange determinados territórios com maior dificuldade em adaptar-se às novas formas de produção, às novas necessidades de qualificações e critérios de competitividade e, sobretudo, à recomposição sectorial da economia e desaparecimento de antigos saberes e antigas profissões. Em segundo lugar, o desemprego é estruturado, querendo isto significar que abrange sistematicamente os mesmos grupos e categorias sociais, e a população feminina em idade activa é precisamente um dos principais, senão o principal grupo de risco nesse domínio, e de uma forma transversal aos diferentes territórios de abrangência do projecto (Norte, Centro e Alentejo).

Pelo motivo acima descrito, as associações de desenvolvimento local (ADL) acabam por, na maior parte das vezes, dirigir os seus serviços ao universo feminino, mais por uma questão de representatividade e não tanto no sentido de uma discriminação positiva reflectida e racionalizada. A principal necessidade a que pretendemos responder com este projecto é precisamente a de capacitar as organizações destinatárias para integrar e consolidar, nas iniciativas e processos de desenvolvimento local, a igualdade de género de uma forma integral quanto às suas diferentes dimensões – socioeconómica, simbólica, organizacional e cívica – e às diferentes esferas de sociabilidade – a família, o trabalho, a sociedade.

Se nos reportarmos em concreto às características genéricas do universo de associados colectivos da rede Animar, a problemática nuclear diz respeito à participação das mulheres nas organizações, iniciativas e processos de desenvolvimento local (cf. último levantamento realizado por Luís Moreno em 2001 a uma amostra de ADL da rede Animar). Se, por um lado, as mulheres estão aí bastante representadas ao nível do pessoal administrativo e das equipas técnicas, apresentando inclusive um perfil qualificacional acima dos níveis médios da generalidade da população activa do sexo feminino, o mesmo não se verifica quando nos reportamos aos níveis de participação nos órgãos directivos com poder de decisão no seio das associações de desenvolvimento local. Partiremos, neste projecto, do pressuposto de que o aumento da

participação das mulheres nos cargos de decisão é uma condição orgânica fundamental para a integração efectiva da perspectiva do género no desenvolvimento local, sendo a formação prevista a ferramenta prática para que esta consciencialização e mudança nas organizações possam vir a ser uma realidade.

Mais do que atingir bens tangíveis, as organizações “de excelência” para se tornarem mais eficazes na sua intervenção nos territórios junto de públicos mais desfavorecidos, terão cada vez mais de praticar uma estratégia de investigação-acção, tirando partido de bens invisíveis, como sejam a (in)formação, o *know-how*, as novas metodologias e instrumentos de trabalho.

Este projecto visa a qualificação dos/as agentes (dirigentes e técnicos/as) da rede Animar e de outras de intervenção social recorrendo aos recursos de Cidadania e Igualdade de Género produzidos no âmbito do projecto e-Qu@lificação e disponíveis no portal 3Sector (<http://www.3sector.net>), suprimindo algumas lacunas evidenciadas *a priori* no âmbito da incorporação do princípio da igualdade de género na gestão organizacional deste sector de actividade.

Como metodologias enquadradoras do projecto pretende-se utilizar estratégias de aprendizagem com uma forte componente prática e de proximidade aos/às técnicos/as, desenvolvendo um sentido crítico indispensável à implementação do princípio da igualdade de género nos respectivos contextos organizacionais.

No que concerne aos destinatários finais do projecto, os mesmos terão necessidades específicas a que o projecto pretende responder, nomeadamente:

Dirigentes de organizações de Desenvolvimento Local e Intervenção Social

- Ter mais (in)formação sobre igualdade de género e conciliação para as repercutir nos seus contextos pessoais e profissionais | Conhecer melhor a realidade para encontrar estratégias que operem mudanças no sentido da plena igualdade de género.

Colaboradores/as de organizações de Desenvolvimento Local e Intervenção Social

- Conhecer instrumentos que promovam ao nível dos projectos que

desenvolvem nas organizações onde trabalham, a transversalidade do princípio da igualdade de género | Saber promover a democracia paritária e a participação equilibrada do género nos processos de decisão organizacional.

Comunidades onde intervêm as organizações destinatárias, nomeadamente a comunidade educativa

- Conhecer melhor a realidade existente entre mulheres e homens em Portugal, em domínios como o mercado de trabalho, organização da vida familiar e processo de decisão | Saber reflectir sobre a realidade da igualdade de género e saber o que contribui para as desigualdades neste domínio e sua reprodução.

- *Poder Local*

Concretizar a sua intervenção activa de agentes de *mainstreaming* para a concretização da igualdade de género e de promoção da cidadania nos seus territórios, envolvendo diferentes actores locais e transversalizando este princípio para os instrumentos de planeamento estratégico local.

Este projecto visa, a partir da rede de Desenvolvimento Local Animar, assegurar três pilares essenciais de promoção dos princípios de igualdade de oportunidades, em especial o do género: *sensibilização/disseminação* – “Campanha Nacional envolvendo múltiplos actores”, *qualificação* (recursos sobre Cidadania e Igualdade de Género disponíveis no portal 3Sector) e *investigação-acção* – “Estudo sobre a gestão do tempo e a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional nas organizações da rede Animar”.

A Animar entende assim o projecto com uma resposta à necessidade imperiosa de integração da perspectiva de género, como um instrumento para melhor compreender as causas das desigualdades entre Mulheres e Homens neste universo por ela representada, de entidades do Terceiro Sector. Estas actividades convergirão para um documento estratégico da Animar com recomendações políticas e técnicas que serão incorporadas no plano estratégico organizacional a médio e longo prazo, articulando também este trabalho num projecto de qualificação mais vasto que nos encontramos a desenvolver com 31 organizações da rede

Animar no âmbito da Medida 3.1.2. do POPH – Formação/Acção para Entidades da Economia Social.

O projecto *a Igualdade de Género como exercício de Cidadania* procura assim difundir a cultura da igualdade junto das organizações da rede Animar, através da integração da perspectiva de género nas estratégias das organizações e nos projectos que desenvolvem. A conciliação da vida profissional e familiar é também uma das dimensões essenciais a considerar na gestão de recursos humanos desta tipologia de entidades, prevendo-se realizar no projecto um estudo sobre este domínio que espelhe as necessidades e estratégias de operacionalização deste princípio.

As actividades equacionadas no âmbito deste projecto procuram a promoção da eficiência de instrumentos de promoção da igualdade de género e de capacitação dos/das seus/suas colaboradores/as em domínios transversais de cidadania, em articulação com outros actores do território. Recorrendo a uma campanha nacional, envolvendo para além das organizações da rede, autarquias, escolas e comunidade em geral, pretende-se disseminar os valores da igualdade de género e da conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal, prevenindo a violência de género. Esta actividade procurará sensibilizar e unir as comunidades em prol do direito de igualdade, integrando diferentes actores do território ligados com a educação, o poder local, a sociedade civil em geral e as organizações de desenvolvimento local.

Também a campanha de sensibilização prevista nas actividades do projecto, envolvendo múltiplos actores, procurará colmatar a necessidade de uma intervenção activa dos diversos actores do território para a concretização de uma cidadania activa.

Procuraremos globalmente reflectir sobre a realidade e concluir sobre o que efectivamente contribui para a existência de desigualdades e que mecanismos a reproduzem, promover estratégias de mudança organizacional, promover a participação de mulheres e homens na actividade profissional (lembrar que as mulheres são o género predominante, nesta tipologia de organizações, em cargos técnicos e os homens o género predominante em cargos directivos) e promover a cidadania ao serviço de uma mudança estrutural no contexto social do género.

De uma forma geral os objectivos gerais do projecto passam por:

1. Promover a capacitação organizacional e a sedimentação de uma cultura de intervenção incorporadora da dimensão de Género;
2. Promover a aprendizagem e a adopção de uma cultura organizacional que incorpore a dimensão de género nas práticas de comunicação, bem como ao nível da gestão interna dos seus recursos humanos;
3. Realizar um diagnóstico sobre a caracterização dos recursos humanos, a gestão do tempo e os problemas da conciliação nas organizações da rede Animar;
4. Promover a disseminação de metodologias e técnicas de sensibilização em Igualdade de Género que evidenciem um carácter inovador e participativo, tendo em conta as características e as competências de partida de diferentes tipos de destinatários (jovens, mulheres, etc.) das organizações da rede Animar;
5. Promover a disseminação interna e mútua dos recursos (produtos de projectos, recursos técnico-pedagógicos, experiências bem sucedidas, competências organizadas) para a Igualdade de Género dentro da Rede Animar.

Quanto aos objectivos específicos, eles implicam:

1. Promover um estudo nacional: *A gestão do tempo e a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional nas organizações da rede Animar*;
2. Criar um documento estratégico de recomendações políticas e técnicas para as organizações da Rede no domínio da Igualdade de Género e da Conciliação;
3. Desenvolver uma campanha nacional de promoção da igualdade de género e da cidadania, envolvendo as entidades da rede Animar e outras da intervenção social, comunidade educativa, sociedade civil e poder local;
4. Inovar nas metodologias de disseminação nos domínios da IG e Cidadania, disponibilizando os instrumentos decorrentes da campanha no portal 3Sector (<http://www.3sector.net>) para o público em geral.

Os produtos resultantes do projecto são:

- 1) um *kit* para o apoio à integração do princípio da Igualdade de Género que conterà conteúdos e princípios transversais à gestão das organizações, nomeadamente no que concerne à gestão de recursos humanos;

- 2) um estudo nacional no âmbito da Conciliação da Vida Profissional e Familiar nas organizações de desenvolvimento local;
- 3) materiais resultantes de uma campanha nacional.

O *Kit* de apoio à promoção da igualdade de género nas políticas estratégicas e na missão das organizações da rede Animar, tem como principal objectivo proporcionar a construção de conhecimentos, ferramentas e competências específicas aos/às agentes e organizações da Economia Social no domínio da igualdade género.

Este produto é considerado pertinente no âmbito do processo de qualificação das organizações, na medida em que promove a transferibilidade futura para outros territórios e organizações do desenvolvimento local e intervenção social que não venham a ser abrangidas como entidades destinatárias deste projecto.

O *kit* é um recurso técnico-pedagógico que será disponibilizado para *download* no portal 3Sector e disponibilizará conteúdos de qualificação em igualdade de género, documentos, textos orientadores, *sites* e bibliografia. Terá ainda a narrativa de boas práticas nacionais e transnacionais neste domínio, resultantes de visitas de estudo realizadas e instrumentos práticos para a orientação da operacionalização da igualdade de género nas organizações.

O auto-diagnóstico organizacional de competências para a Igualdade de Género que será desenvolvido permitirá a consolidação de uma estratégia de mudança organizacional neste domínio.

O estudo nacional relativo à *gestão do tempo e à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional nas organizações da rede Animar* será realizado a partir das entidades da rede sinalizadas nos territórios de intervenção do projecto, constituindo a base para a elaboração de um manual de recomendações estratégicas sobre a temática, para este tipo de organizações.

No que concerne à campanha nacional, as metodologias a privilegiar são as participativas alargadas, estando previsto no projecto um período alargado de preparação do plano de *marketing* que orientará a campanha e envolverá as entidades destinatárias da rede Animar e outras organizações de intervenção social que se vierem a mostrar interessadas, promovendo, por processos de comunicação e de colaboração

à distância e presenciais, a sua participação na definição do tema, mensagem principal e imagem da campanha (para todos os materiais a produzir), canais de comunicação preferenciais, regras de lançamento do concurso (*muppies* e murais da igualdade em cada território de intervenção do projecto) e criação de indicadores de impacte.

A actividade Campanha nacional será de sensibilização e disseminação do princípio da igualdade de género e cidadania, com uma dimensão local, regional e nacional, privilegiando diferentes canais de comunicação, nomeadamente *spots* publicitários na televisão, rádios nacionais e locais, *muppies* e murais. Serão ainda realizados três seminários, um em cada região de intervenção do projecto, e um final.

A principal ideia da campanha é a de dar a conhecer a situação do país em termos de igualdade de género e promoção da cidadania, sensibilizando educadores, autarquias e as comunidades em geral, onde intervêm as organizações da rede Animar, para estas problemáticas. Estará também subjacente a ideia de um contexto mais abrangente – a Europa – e a estratégia de *mainstreaming* de igualdade de género.

A Campanha Nacional nasce da constatação de que a integração da perspectiva de género em iniciativas dirigidas especialmente às mulheres – frequentemente realizadas à margem da sociedade –, embora necessárias, são insuficientes para por si só produzir mudanças importantes. Embora muitas iniciativas sejam inovadoras e benéficas para as mulheres que nelas participam, elas não afectam de maneira suficiente os serviços nem a distribuição de recursos decorrentes das políticas e projectos e, por conseguinte, pouco contribuem para reduzir ou acabar com as desigualdades entre mulheres e homens.

A Campanha será vocacionada para o envolvimento não apenas da rede Animar, mas preferencialmente de comunidades escolares, poder local e sociedade civil, dando-se preferência aos territórios com características acentuadas de exclusão, ou comunidades escolares com pessoas deficientes, minorias e migrantes.

Esta dimensão “Integração da Igualdade de Género” no projecto será assim tida em conta de forma transversal às suas actividades e operacionalizada da seguinte forma (entre outras que se venham a achar convenientes):

- A Campanha Nacional terá um enfoque forte na promoção do princípio da Igualdade de Género;
- Será criado um instrumento transversal às actividades do projecto, no que concerne à promoção: de linguagem não sexista; actividades profissionais não marcadas pelo género; igualdade de oportunidades no recrutamento / selecção dos recursos humanos, formadores/as e dos/as formandos/as.

A integração da dimensão da Igualdade de Oportunidades no projecto será promovida junto dos/as destinatários/as directos/as das acções de formação e estudo nacional – dirigentes e técnicos/as de organizações de desenvolvimento local e intervenção social – nomeadamente com o apelo à partilha das responsabilidades familiares; utilização de jogos com imagens que fomentem a conciliação entre a vida familiar / pessoal e actividade profissional; apelo à igualdade formal *versus* realidade; promoção dos direitos de maternidade e paternidade como promotores de igualdade; eliminação da dupla discriminação (sexo / origem, minorias étnicas e culturais). A metodologia formativa proposta promoverá um mecanismo efectivo de conciliação, na medida em que se trata de um processo de qualificação à distância recorrendo aos recursos formativos concebidos no âmbito do projecto e-Qu@lificação, de modo flexível e em horário preferencialmente laboral.

A implementação deste projecto é de base local assente em plataformas territoriais/regionais: Norte, Centro e Alentejo, coerentes face a tipologias de problemas, necessidades, debilidades, potencialidades e oportunidades. Este projecto torna-se inovador, para a Animar, não pela temática de Igualdade de Género, uma vez que já a tem em trabalho noutros contextos, mas pela interligação de três pilares estratégicos: investigação-acção; disseminação nacional, convergindo para um plano de recomendações estratégicas futuras da Rede Animar.

Esta medida de apoio permitirá o reforço dos princípios da Cidadania e Igualdade de Género numa rede de organizações de carácter nacional, em termos de investigação-acção, formação e disseminação / divulgação a implementar de forma generalizada e estratégica futuramente em todas as organizações da sua rede.

OPERÁRIAS E BURGUESAS. AS MULHERES NO TEMPO DA REPÚBLICA. SAMARA, Maria Alice, A Esfera dos Livros, 2007, 25 euros

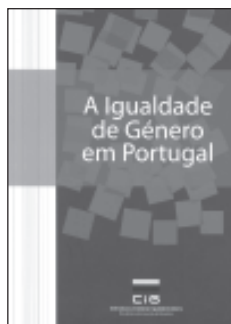


Biografias de uma dúzia de portuguesas que, na viragem do século XIX para o XX, cada uma à sua maneira original e criativa, lutaram pela emancipação e igualdade, contribuindo para que se criassem as condições que deram origem à República, antes de a mão de ferro do Estado Novo as reenviar para a esfera doméstica.

Através de vidas como as de Adelaide Cabete, Angelina Vidal, Carolina Ângelo, Maria Veleda, Regina Quintanilha, perpassam as amarguras e dificuldades da época, acrescidas pela submissão a que estavam sujeitas o que, longe de as derrubar, apenas reforçou a sua disposição para se afirmarem.

Livro instrutivo, verdadeiro e merecedor de atenção, pese embora o seu preço.

A IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL, CIG, Lisboa, 2007



Desde 2003, o organismo governamental para as questões de género – que em 2008 se passou a designar CIG, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género – vem editando um manual sobre a condição feminina em Portugal. É um material interessante, indispensável, que

dá um retrato preciso da situação das mulheres no nosso país, disponibilizando informação estatística e jurídica actualizada, sobre demografia, economia, segurança social, migrações e minorias, educação, formação profissional, emprego, família, saúde reprodutiva, violência, exclusão, etc., no feminino.

IMIGRAÇÃO E ETNICIDADE. VIVÊNCIAS E TRAJECTÓRIAS DE MULHERES EM PORTUGAL. Edição SOS Racismo, Junho de 2005.



Constituído por trabalhos de fim curso, teses de doutoramento, mestrados, etc., neste livro procura-se quantificar a população feminina imigrante e cigana existente no nosso país; saber como são as relações de género, classe e etnicidade; que atenção dá a imprensa a estas mulheres; qual a relação das mulheres imigrantes e ciganas com o mercado de trabalho e os circuitos artísticos, qual a sua participação nas associações, que dificuldades encontram no reagrupamento familiar. Perceber ainda a dimensão do tráfico, da exploração sexual e da violência doméstica de que são vítimas; a escola no universo cigano, etc.

Posto isto, há que dizer que esta compilação é de grande interesse e elucidativa. Não que contenha grandes descobertas, mas pela confirmação fundamentada de que estas mulheres estão mesmo no último patamar social, vitimadas pela soma de todas as discriminações de que são alvo os trabalhadores imigrantes e os ciganos relativamente aos portugueses, mais o facto agravante de serem mulheres. Elas são as excluídas dos excluídos, sujeitas às tarefas mais baixas e des-

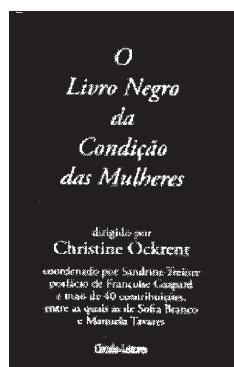
qualificadas, a todo o tipo de tráficos e enganos, a leis que as subalternizam em relação aos homens e aos maridos, aos estereótipos sexistas e étnicos, etc.

Particularmente instrutivo e esclarecedor sobre a atenção do Estado português relativamente a estas mulheres são as respostas das câmaras municipais ao inquérito que lhes foi enviado pelo SOS Racismo, sobre a realidade da imigração feminina nas suas autarquias. Só 55,4% responderam aos inquéritos. E destas, só 43,5% dispunham de dados sobre a imigração. Ou seja, só 29,1 % câmaras possuíam dados sobre imigração, e muito poucas por sexo. Os imigrantes existem, são úteis porque são baratos e descartáveis, mas querem-se invisíveis. E as mulheres ainda mais. Daí não espantar que em algumas respostas e justificações transpareçam alguns dos preconceitos comuns da sociedade portuguesa relativamente aos ciganos e aos trabalhadores e trabalhadoras estrangeiras

O LIVRO NEGRO DA CONDIÇÃO DAS MULHERES,

dirigido por Christine Ockrent, coordenado por Sandrine Treiner, posfácio de Françoise Gaspard, Círculo de Leitores, 2006, 734 pp.

Fruto de uma colaboração internacional, este livro reúne artigos, testemunhos, perfis, estudos, análises e reportagens que revelam o lado mais negro da condição das mulheres nos nossos dias. Está organizado em cinco partes que correspondem aos direitos e princípios do ser humano enunciados pela



ONU: segurança, integridade, liberdade, dignidade e igualdade.

Com 45 contribuições, entre as quais as das portuguesas Sofia Branco e Manuela Tavares, este livro comprova que a situação é mesmo negra, e em toda a parte. Apesar de todas as revoluções e dos progressos registados para as mulheres, todas, independentemente da classe social a que pertençam ou do local onde vivam, estão sujeitas à violência, à desigualdade salarial e patrimonial, a discriminações em que são sistematicamente desvalorizadas e sub-representadas.

Num quadro em que o domínio masculino parece inultrapassável, as mulheres têm dificuldade em organizar o seu protesto. Contudo, a criação de organizações femininas transnacionais, iniciada já no século XIX, e a constante resistência feminina, individual e colectiva, permitiu avanços dantes inimagináveis, cujo alcance não se pode ignorar.

Entretanto, a verdade é que, para muitos milhões de mulheres, continuam inacessíveis os mais elementares direitos e protecções.

DICIONÁRIO DE MULHERES REBELDES, Ana Barradas. Ela por Ela, Lisboa, 2006.

“Por cada dez homens, há uma mulher representada nas enciclopédias. Onde estão as outras nove?” Para responder a esta pergunta Ana Barradas lançou-se a pesquisar, ao longo dos anos, as figuras de mulheres que, no seu entender, merecem constar de uma enciclopédia. O resultado foi um grosso volume ilustrado com mais de 700 biografias de mulheres que, desde a antiguidade aos nossos dias, se distinguiram por algum



motivo. Aqui não se encontram, obviamente, as mulheres ilustres promovidas pela cultura patriarcal. São antes, no dizer da autora, “aquelas que se distinguiram ao longo dos tempos pelo seu desejo de revolta, o espírito pioneiro, os feitos inéditos e criativos, a dinâmica subversiva, a fuga à norma, sofrendo por isso em muitos casos incompreensões, discriminação, perseguições, por vezes a morte”. Perpassam assim, ao longo das 260 páginas deste dicionário, as vidas extraordinárias de Louise Michel, Olga Benário Prestes, Hebe de Bonafini, Inessa Armand, Maria Ângela Vidal, Alexandra Kollontai, Phoolan Devi, Winnie Mandela, Rosa Luxemburg, Larissa Reischer, Maria Isabel Aboim Inglês, Assata Shakut, Angela Davis, Maria Lamas, Vera Zassulitch... – resistentes antifascistas, educadoras, escravas revoltadas, revolucionárias, lutadoras infatigáveis pela emancipação da humanidade e do seu género subjugado e desprezado.

Mais do que o coleccionar de histórias passadas, escreve a autora, este dicionário servirá talvez de inspiração para percursos de vidas futuras...

AS MULHERES NA UNIÃO EUROPEIA. HISTÓRIA, TRABALHO E EMPREGO.

Rede de Estudos das Mulheres. Ela por Ela, Lisboa (dois volumes).

Criada em 1991 por um conjunto de profissionais feministas de diversos países europeus, a Rede de Estudos das Mulheres apresenta aqui um levantamento do estatuto legal, social, cultural, laboral, etc., das mulheres da União Europeia. Os dois primeiros capítulos abordam o papel das mulhe-



res na história da Europa e as questões do trabalho e do emprego femininos na UE.

Começando por focar o valor económico e social do trabalho doméstico e das tarefas agrícolas das mulheres, vistos desde sempre como uma “virtude” própria da “natureza” feminina, e portanto invisíveis e não remunerados, as autoras recordam a presença de grande número de mulheres, ao longo da Idade Média, como assalariadas em muitos ofícios, de que são expulsas a partir do século XVI pela concorrência masculina. Com a industrialização, a família desaparece como unidade de produção, as mulheres são remetidas para as tarefas domésticas reprodutivas ou, quando assalariadas (indústria têxtil, tabaco, etc.), é-lhes fixado um salário inferior ao do homem. Impõe-se o ideal da mulher dona de casa, mãe e educadora dos filhos. No começo do século xx, e sobretudo com a primeira guerra mundial, as mulheres são recrutadas em número crescente para funções administrativas, ou como telefonistas, professoras, enfermeiras, na qualidade de mão-de-obra barata, e vulgarizam-se teorias sobre a sua pretensa inferioridade física e intelectual, temperadas com discursos enaltecedores, cujo fim é legitimar a subordinação. É neste contexto que se afirmam as reivindicações feministas, que, a partir das campanhas pelo direito ao voto, põem em causa, sucessivamente e de forma cada mais ampla, o estatuto de menoridade da mulher.

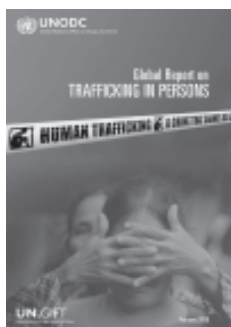
No segundo capítulo são recolhidos dados comparativos sobre o trabalho e emprego das mulheres na UE: taxas de actividade feminina, regime de trabalho a tempo parcial, desemprego (duração e subsídios), disparidades salariais, segregação por sexo no mercado laboral e concentração das mulheres nos empregos de baixo nível, trabalho doméstico na Europa moderna.

O segundo volume do estudo realizado pela Rede de Estudos de Mulheres, passa em revista as limitações ao direito de cidadania plena das mulheres: na família, cuja estrutura actual implica pesadas cargas em questões como a maternidade; no direito ao aborto e ao divórcio; na violência sobre as mulheres e crianças; nas discriminações que afectam as mulheres no emprego; na intervenção política; e na imigração, o conflito criado em torno das práticas trazidas de outras culturas (como o uso do véu, a mutilação genital, a poligamia), as redes de exploração sexual de mulheres imigrantes.



A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NA FAMÍLIA,
CIG, 2009.

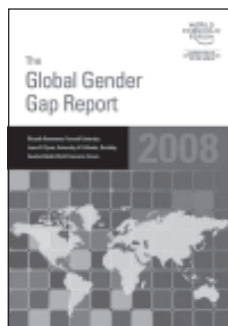
Brochura elaborada com o objectivo de informar aqueles que tem um conhecimento superficial sobre a questão da violência contra as mulheres na família e as formas de prevenir e combater.



GLOBAL REPORT ON TRAFFICKING IN PERSONS,
UNDOC, Fev. 2009.

O Relatório Global sobre Tráfico de Pessoas é editado pelo Gabinete das Nações Unidas sobre Drogas e Crime. Nele faz-se uma avaliação global sobre a extensão do tráfico de seres humanos e o que está a ser feito para o comba-

ter, com base nos dados recolhidos em mais de 155 países. Pode ser consultado na página da Animar (www.animar-dl.pt/documentos/)



THE GLOBAL GENDER GAP REPORT 2008,
Ricardo Hausman (Harvard University),
Laura D. Tyson (University of Califórnia),
Saadia Zahidi (WEF), World

Economic Forum.

Este Relatório Global sobre Igualdade de Género é editado pelo Fórum Económico Mundial com a colaboração das Universidade de Harvard e da Califórnia, Berkeley. Resultado de três anos de trabalho, ele dá-nos uma perspectiva das disparidades de género, da sua evolução e do impacto das medidas para a debelar. Pode ser consultado na página da Animar (www.animar-dl.pt/documentos/)

(Recensões: **António Barata**)

ESTATUTO EDITORIAL

A **Animar – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local** constituiu-se em Setembro de 1993 como rede nacional para o Desenvolvimento Rural e Local por um vasto conjunto de intervenientes colectivos/individuais e estudiosos da problemática. É uma entidade privada sem fins lucrativos, com dimensão nacional, constituída por mais de uma centena de associados colectivos e individuais (colaboradores de associações, centros de investigação, docentes universitários, etc.).

A **REDE ANIMAR** tem por principais objectivos:

- a representação institucional;
- o apoio e a divulgação do movimento associativo de Desenvolvimento Local;
- potenciar a eficácia da sua intervenção;
- reforçar o seu reconhecimento público e institucional.

A realização destes objectivos levou à criação do **Boletim Vez e Voz** como meio de ligação/divulgação da **REDE ANIMAR**, tanto das suas realizações e preocupações, como das do movimento de Desenvolvimento Local, tarefa que foi regularmente cumprida desde a sua fundação e ao longo de 15 anos.

A inexistência de uma publicação nacional de reflexão mais profunda e com carácter científico sobre os inúmeros aspectos que influenciam o Desenvolvimento Local, levou à reformulação do *Veze Voz*, adoptando (a partir de Dezembro de 2007) um novo formato e periodicidade, mais em consonância com os objectivos e propósitos que o preenchimento da lacuna referida pressupõe.

Assim sendo, a **Revista Vez e Voz** passa a ser editada duas vezes por ano e tem por temáticas principais as que forem consideradas mais pertinentes para a divulgação, promoção e consolidação do Desenvolvimento Local ou de outras problemáticas que lhe estejam associadas.

Para cumprir os objectivos atrás referidos, a **Revista Vez e Voz** atende aos seguintes princípios:

- publica trabalhos inéditos ou de reconhecido interesse para o Desenvolvimento Local, baseada em pareceres de consultores científicos, nacionais e estrangeiros;
- está aberta a contribuições que utilizem os mais diversos métodos de investigação e se enquadrem em diferentes correntes do pensamento científico;
- encontra-se disponível para a colaboração de autores nacionais e estrangeiros e publica os textos no idioma utilizado pelos autores;
- destina-se a todos que se interessem pelo Desenvolvimento Local, independentemente do território ou da perspectiva política.

NORMAS DE PUBLICAÇÃO

A **Veze Voz**, revista temática semestral da **Animar – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local**, está aberta à colaboração de autores portugueses e estrangeiros com o objectivo de divulgar diferentes aspectos do Desenvolvimento Local e da Economia Social.

Os originais para publicação serão avaliados pelo Conselho Científico da revista e eventuais sugestões de alteração serão enviadas aos autores.

A Direcção da revista poderá propor modificações, nomeadamente ao nível do tamanho dos artigos. A decisão final de publicação será sempre tomada pelo Conselho de Redacção da revista.

Após aceitação para publicação, os autores devem enviar os originais para a **Animar** em disquete ou por e-mail, tendo em conta os seguintes endereços:

Animar – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local
Rua Antero de Quental
Edifício Ninho de Empresas
Bairro Olival de Fora
2625-640 Vialonga
e-mail: animar@animar-dl.pt

A selecção dos artigos a publicar, bem como a sua ordenação, depende de critérios da exclusiva responsabilidade da Revista *Veze Voz*.

As contribuições para as diferentes secções da revista devem ser acompanhadas de fotografia do(s) autor(es), podendo ser do tipo passe ou outra.

Cabe aos autores obter autorização para reproduzir materiais sujeitos a direitos de autor.

Se um autor pedir a não publicação do seu artigo, antes de este estar no processo de maquetização, fica suspensa a sua publicação podendo este ser levantado na **Animar**.

Os trabalhos não publicados não serão devolvidos, podendo igualmente ser levantados na **Animar**.

Após a aceitação para publicação, o original só poderá ser publicado noutras publicações, total ou parcialmente, mediante autorização da Direcção da *Veze Voz*.

A aceitação de artigos já publicados noutras revistas será decidida caso a caso, mediante o reconhecimento do interesse dos mesmos para a temática em causa. **Pressupõe-se que um original não está a ser simultaneamente submetido a diferentes Revistas.**

ARTIGOS

Os artigos não devem exceder 10 páginas tendo em conta a seguinte formatação:

- espaço entre linhas duplo;
- letra tipo Times New Roman, corpo 12;
- páginas de dimensão A4 com numeração sequencial;
- todas as margens a 3 cm.

Os artigos devem conter na primeira página o título, nome do(s) autor(es) e em nota de rodapé, actividade/profissão e endereço profissional (incluindo telefone, fax e e-mail).

Os artigos devem ter na primeira página, depois do título e identificação do autor(es), sempre um resumo em português, acompanhado de dois outros resumos nas seguintes línguas: espanhol, francês ou inglês. A seguir aos resumos devem vir as respectivas palavras-chave.

Os quadros, gráficos e outros materiais devem ser entregues em ficheiro próprio, fazendo-se referência no texto ao local da sua inserção.

OPINIÕES / POSIÇÕES

Os textos a inserir nesta secção não devem exceder 5 páginas tendo em conta a seguinte formatação:

- espaço entre linhas duplo;
- letra tipo Times New Roman, corpo 12;
- páginas de dimensão A4 com numeração sequencial;
- todas as margens a 3 cm.

Os textos devem conter na primeira página o título, nome do(s) autor(es) e em nota de rodapé, actividade/profissão e endereço profissional (incluindo telefone, fax e e-mail).

NOTÍCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Os textos a inserir nesta secção não devem exceder 3 páginas tendo em conta a seguinte formatação:

- espaço entre linhas duplo;
- letra tipo Times New Roman, corpo 12;
- páginas de dimensão A4 com numeração sequencial;
- todas as margens a 3 cm.

Os textos devem conter no início da primeira página a imagem da capa, bem como a referência integral da obra analisada e o nome(s) de quem procede à análise. Em nota de rodapé deverá constar a actividade/profissão e endereço profissional (incluindo telefone, fax e e-mail) do(s) autor(es) da análise.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

As referências bibliográficas têm de ser mencionadas no texto através do(s) nome(s) do(s) autor(es) e ano da respectiva publicação.

A bibliografia deve vir no final do texto e só pode incluir referências efectuadas no mesmo. A listagem deve ser organizada por ordem alfabética do último nome dos autores.

Aquando da referência a mais do que uma obra de um mesmo autor enumerar por ordem da data de publicação, começando na mais antiga e repetindo o nome do autor em cada publicação. No caso do ano de publicação ser o mesmo, dever-se-á enumerar as obras por ordem alfabética do título, acrescentando uma letra minúscula ao ano. Utilizar o mesmo procedimento aquando da citação no texto. Exemplo: (Farinha, 2005a), (Farinha, 2005b).

Os procedimentos a ter em conta para referir bibliografia na Revista Vez e Voz são os seguintes:

LIVRO DE UM SÓ AUTOR

Último nome do autor, Primeira inicial. (Ano da publicação). *Título do livro*. Informação adicional. Número da edição, Editora, Local da publicação, Total de páginas

Exemplo:

JEANTET, T. (2000). *L'économie sociale européenne. Ou la tentation de la démocratie en toutes choses*. CIEM Edition, Paris, 332 pp.

LIVRO DE VÁRIOS AUTORES

Último nome do por ordem alfabética, Primeira inicial. Último nome do outro autor por ordem alfabética, Primeira inicial. (Ano da publicação). *Título do livro*. Informação adicional. Número da edição, Editora, Local da publicação

Exemplo:

CUNHA, C. e CINTRA, L. (1996). *Breve gramática do Português contemporâneo*. 9ª edição, Edições João Sá da Costa, Lisboa

ARTIGO EM REVISTA

Último nome do autor, Primeira inicial. (Ano da publicação). "Título do artigo". *Nome da Revista*, **Volume**: primeira página-última página, Total de páginas

Exemplo:

BRONCHART, L.; DENONVILLE, I.; MARISSAL, P. (1991). "Critères pour une délimitation de l'espace rural en Wallonie: une application dans le cadre de la politique de développement rural", *Revue Belge de Géographie*, 115 année, Fascicule 4 (50), Bruxelles, Société Royale Belge de Géographie, pp. 333-348



População rural e espaço

**Joaquim Cabral Rolo
Fernando Oliveira Baptista**

Preço:

Gratuito para os associados da Animar com as quotas em dia

6 Euros + portes de correio



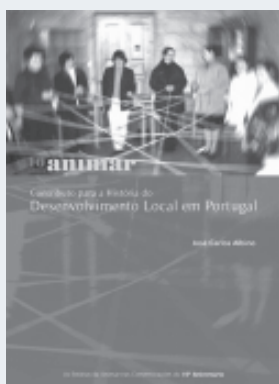
ÁGUA: bem público, gestão privada

**Susana Neto
João Bau**

Preço:

Gratuito para os associados da Animar com as quotas em dia

6 Euros + portes de correio



Contributo para a história do Desenvolvimento Local em Portugal

As histórias da Animar nas comemorações do seu 10º aniversário

José Carlos Albino

Preço:

10 Euros + portes de correio (associados da Animar com as quotas em dia)

20 Euros + portes de correio

Os pedidos devem ser endereçados ao Gabinete Animar, Rua Antero de Quental / Edifício Ninho de Empresas / Bairro Olival de Fora / 2625-640 VIALONGA, com indicação de um endereço postal e o número de contribuinte. O pagamento é feito por reembolso postal.

