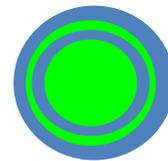
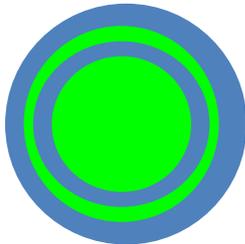
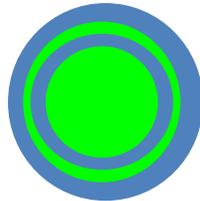
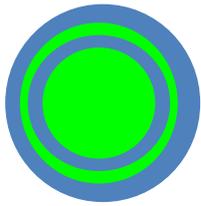


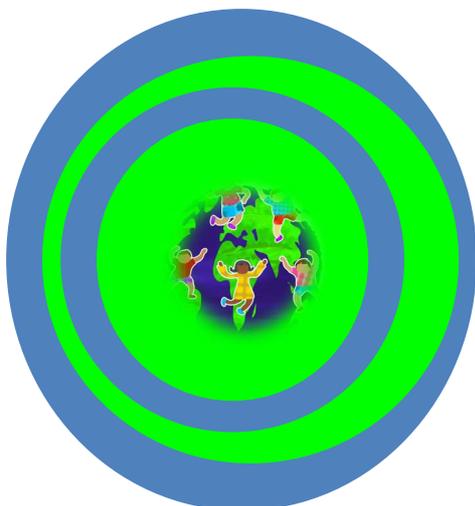
---

## Igualdade de oportunidades e de género em meio rural

---



Julho 2020



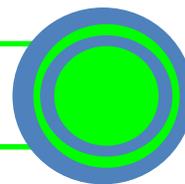
***A expressão mais bela e enriquecedora da vida humana é a sua diversidade. Uma diversidade que nunca pode servir para justificar a desigualdade. A repressão da diversidade empobrece a raça humana. É nosso dever facilitar e reforçar a diversidade a fim de chegar a um mundo mais equitativo para todos. Para que exista a igualdade, devemos evitar as normas que definem o que deve ser uma vida humana normal ou a forma normal de alcançar a felicidade. A única qualidade normal que pode existir entre os seres humanos é a própria vida.***

Óscar Árias

Prémio Nobel da Paz 1987

<b>Enquadramento</b>	<b>04</b>
<b>A quem se dirige este guia</b>	<b>06</b>
<b>1. Igualdade de oportunidades e de género</b>	<b>07</b>
<b>2. Boas práticas de igualdade de oportunidades</b>	<b>13</b>
<b>O que são boas práticas?</b>	<b>13</b>
<b>Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho e no emprego</b>	<b>14</b>
<b>Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar</b>	<b>15</b>
<b>Cidadãos em situação de vulnerabilidade/minorias</b>	<b>16</b>
<b>Empoderamento face à vulnerabilidade</b>	<b>18</b>
<b>Sou mulher, já tenho ou quero ter um projeto profissional próprio</b>	<b>19</b>
<b>Sou uma pessoa portadora de deficiência</b>	<b>21</b>
<b>Linguagem inclusiva</b>	<b>25</b>
<b>3. Oportunidades no meio rural</b>	<b>31</b>
<b>Oportunidades e alternativas económicas</b>	<b>33</b>
<b>Documentos e <i>sítes</i> consultados</b>	<b>35</b>

## Enquadramento



Este guia, dedicado às boas práticas de igualdade de oportunidades e género em meio rural, é promovido pelo Grupo de Ação Local Rural da Região de Aveiro Norte (GAL Aveiro Norte), é um *living document*, e tem como principais objetivos: i) apoiar uma compreensão funcional dos conceitos de igualdade de oportunidades e de igualdade de género; ii) contribuir para a desconstrução da imagem passiva/vítima de cidadãos e cidadãs com vulnerabilidade e para a afirmação de todos/as como agentes ativos da mudança face às vulnerabilidades próprias ou de outros/as e, iii) apresentar as boas práticas/ações positivas que todos e todas podemos adotar para promover a igualdade de oportunidades e de género, num claro exercício de cidadania e não discriminação e, por último iv) identificar oportunidades, áreas de negócio e/ou atividades profissionais associadas ao meio rural.

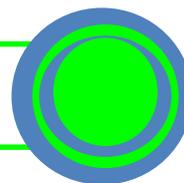
A igualdade de oportunidades em geral e, a igualdade de género em particular, são temáticas sociais para as quais é importante desenvolver iniciativas de sensibilização visando o respeito pelos direitos e responsabilidades de todas/o, veiculando valores fundamentais junto dos cidadãos e cidadãs para a mobilização de recursos de todos/as e para a construção das identidades pessoal, coletiva e do desenvolvimento social. Respeitar as diferenças, as necessidades e valorizar os diferentes contributos dos diversos segmentos/grupos da população é um meio de promover a inclusão e coesão social, assumindo-se que **nenhum grupo ou segmento social deverá ser discriminado por força de uma qualquer característica particular.**

Não obstante, as significativas melhorias em matéria da promoção da igualdade de oportunidades nos últimos anos, subsistem disparidades diversas, tendo as de género crescente visibilidade (salários desiguais, diferente participação na vida profissional e familiar, maior presença feminina no trabalho parcial, fraca valorização das mulheres nos processos de tomada de decisão e de fraca expressividade das mulheres em cargos de responsabilidade, violência contra as mulheres), que limitam todo o potencial produtivo das mulheres e, muitas vezes o seu real contributo para a economia. Sendo, por conseguinte, ainda muito evidente uma segregação clara das profissões a desempenhar por homens e mulheres, torna-se fundamental abrir horizontes para novas opções e educar para a igualdade, respeitando as diferenças e contribuir para a partilha das decisões e do poder, das oportunidades e dos recursos.

As disparidades existem também para outros grupos com vulnerabilidade (minorias étnicas, cidadãos e cidadãs com deficiência, com vulnerabilidade económica, de educação ou qualificação e social) condicionando um efetivo crescimento e desenvolvimento da sociedade e da economia global, mais inclusiva, mais equitativa, mais inteligente e sustentável.

A ideia subjacente à elaboração deste guia não é, de todo, fornecer considerações de carácter académico ou teórico, mas antes identificar mecanismos e recursos que utilizamos no nosso dia-a-dia que contribuem para reforçar e propagar a desigualdade, identificando situações e práticas, que podemos reconhecer e adotar, para que as crenças e padrões de tais comportamentos não sejam reproduzidos.

## A quem se dirige este guia



Este guia é dirigido a todos e a todas que possam considerá-lo como uma mais-valia no entendimento das temáticas relacionadas com a igualdade de oportunidades e de género e com o empreendedorismo em espaço rural. Poderá, assim, interessar a qualquer pessoa, independentemente da sua situação sócio profissional, desde estudantes, empregados/as de qualquer área de atividade, desempregados/as, empresários/as a empreendedores/as.

# Igualdade de oportunidades e de género

1

"Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos, dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade." (Artigo 1.º, da Declaração Universal dos Direitos Humanos).

Quando falamos de igualdade de oportunidades e diversidade, pensamos em sete áreas principais:

- Idade
- Deficiência
- Raça/etnia
- Género (incluindo transexuais)
- Religião/crença e cultura
- Orientação sexual
- Conciliação de trabalho e vida pessoal.

Enquanto entidade reguladora, o Estado tem a incumbência de reconhecer e promover a igualdade de oportunidades nas diferentes esferas da vida de todos os cidadãos e cidadãs, independentemente das suas características particulares e/ou vulnerabilidades. Progressivamente, Portugal tem-se comprometido a combater todas as discriminações e a desenvolver todos os esforços para que todas as pessoas usufruam plenamente dos direitos constitucionais.



## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

### Artigo 13.º

#### (Princípio da igualdade)

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

No contexto das políticas do desenvolvimento socioeconómico também a nível europeu afirmam-se diferentes áreas de discriminação e desigualdade como, por exemplo, as que afetam homens e mulheres, pessoas portadoras de deficiência ou outros grupos minoritários incluindo comunidades étnicas e de refugiados/as.

Contudo, o tema da “igualdade de oportunidades” tem vindo a centrar-se, nos últimos anos, na posição relativa entre homens e mulheres. O princípio da igualdade entre homens e mulheres e a luta contra o desemprego tem constituído um desafio, quer para a União Europeia (EU) quer para os estados-membros. A UE está empenhada em eliminar as desigualdades e em promover a igualdade entre mulheres e homens em todas as suas atividades, afirmando-se este como princípio democrático básico consagrado nos tratados europeus desde 1957.

A promoção da igualdade de oportunidades e igualdade de género implica ainda a compreensão de alguns conceitos fundamentais.

## Igualdade, diversidade e cidadania

*“Não se pode, nem deve, pois, em nome da igualdade tratar as pessoas da mesma maneira, uma vez que a igualdade foi criada porque as pessoas são diferentes. Daqui se depreende que se tratarmos todas as pessoas da mesma forma, estamos a tratá-las como se fossem iguais e não com igualdade. Se as tratarmos como sabemos que elas são, isto é, diferentes, teremos que as tratar diferentemente para lhes proporcionar a igualdade...”*

David Rodrigues, Coordenador do Fórum de Estudo de Educação Inclusiva da Universidade Técnica de Lisboa

(Igualdade de oportunidades, 2007)



A igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa, sendo tarefa fundamental do Estado a sua promoção. A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) ([www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)) é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa desse princípio, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade.

### Igualdade

De que falamos quando falamos em igualdade, o que pretendemos dizer exatamente? A inexistência de diferenças? Será igualdade sinónima de uniformidade?

Há uma série de palavras que surgem associadas à questão da igualdade, designadamente uniformidade, que remete para as semelhanças que nos unem; diferença, que traduz, pelo contrário, e a diversidade; indiferença, que associamos a desinteresse e apatia e, finalmente, desigualdade, que significa a ausência de igualdade.

A igualdade é a característica do que é igual. O que significa que nenhuma pessoa é mais importante que outra, quaisquer que sejam os seus pais e a sua condição social. Naturalmente, as pessoas não têm os mesmos interesses e as mesmas capacidades, nem estilos de vida idênticos. Consequentemente, a igualdade entre as pessoas significa que todas têm os mesmos direitos e as mesmas oportunidades. No domínio da educação e do trabalho, devem dispor de oportunidades iguais, apenas dependentes dos seus esforços. A igualdade só se tornará uma realidade quando todos e todas tiverem, em termos idênticos, acesso ao alojamento, à segurança social, aos direitos cívicos e à cidadania.

## **Diversidade**

Apesar das inúmeras semelhanças que aproximam os seres humanos, existem diferenças a vários níveis – biológico, cultural. Somos biologicamente diferentes devido ao genoma, que varia de pessoa para pessoa; por outro lado, o próprio cérebro humano é diferente de pessoa para pessoa, já que a sua maturação resulta das definições genéticas e das experiências vividas por cada pessoa desde o período intrauterino. Somos culturalmente diferentes porque cada pessoa cresce num contexto sociocultural particular, pelo qual é profundamente influenciada: o processo de integração numa sociedade e numa cultura em particular, indispensável para qualquer ser humano, faz com que a diversidade cultural se traduza em diferentes formas de estar, de pensar, de ser e de agir.

Qual é a verdadeira importância da diversidade humana? Não há igualdade de oportunidades se a diversidade não for reconhecida e valorizada, tornando o mundo mais inclusivo, justo e equitativo.



**Igualdade entre mulheres e homens significa que existem direitos e oportunidades iguais para umas e para outros.**

## **Cidadania**

Há já alguns anos que o conceito de cidadania é discutido e, mesmo hoje, ainda não há uma definição consensual sobre o que significa. O conceito de cidadania legal parece relativamente simples, encontrando-se normalmente associado a uma nação e é definido pelos termos da lei dessa nação. E, talvez seja por isso que, para tantas pessoas, a ideia de cidadania tenha uma ligação imediata com a ideia de patriotismo - um/a "bom/boa cidadão/ã" é muitas vezes encarado como/a um/a "bom/boa patriota" e com o exercício de direitos e de deveres.

No entanto, o conceito de cidadania tem um significado muito mais profundo do que o mero patriotismo e o exercício de direitos e de deveres. Se, no sentido tradicional, a cidadania envolve o gozo dos direitos e o cumprimento dos deveres, então há ainda um outro sentido para o qual os/as cidadãos/ãs não nasceram, mas sim foram criados/as. Lealdade e responsabilidade, por exemplo, são qualidades que precisam de ser aprendidas e cultivadas. Assim, se estas qualidades são essenciais para ser um/a cidadão/ã no sentido geral do termo, então os/as cidadãos/ãs "reais" precisam de ser educados/as – no sentido mais lato do termo.

O **direito à igualdade de oportunidades pressupõe a eliminação de qualquer tipo de discriminação e desigualdade respeitante ao sexo, raça, etnia, grupo social, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, condição social ou orientação sexual**. Não significa que se apaguem as diferenças e as identidades, nem igualizar as pessoas, mas antes facilitar as circunstâncias para que cada pessoa possa desenvolver as suas aptidões e usufruir dos recursos disponíveis.

A igualdade entre mulheres e homens é, pois, uma questão de direitos humanos e de justiça social, constituindo-se como um requisito fundamental de cidadania, de desenvolvimento sustentável e de paz.

Não se pretende, pois, anular as diferenças que naturalmente caracterizam as mulheres e os homens, mas valorizá-las, promovendo uma sociedade na qual tanto mulheres como homens têm acesso às mesmas oportunidades – no acesso à educação e aos cuidados de saúde, na vida profissional e no acesso ao poder e à influência.



A promoção da igualdade passa pela valorização da diferença!

## Sexo e género

O **sexo** pertence ao domínio da biologia e refere-se às **diferenças biológicas entre a mulher e o homem**. Determina, portanto, as características físicas.

A palavra género tem a sua origem no termo inglês *gender*. Trata-se de um conceito social, que se baseia nas diferenças biológicas entre os sexos e define, nessa base, as diferenças e as desigualdades de papéis entre mulheres e homens em função do contexto socioeconómico, histórico, político, cultural e religioso das diversas sociedades.

O **género**, por sua vez, reagrupa os **papéis e as funções atribuídos respetivamente às mulheres e aos homens**. É a socialização que condiciona os comportamentos, os valores e as diferentes expectativas consoante se é mulher ou homem.



**Sexo não é género.**

**Género não é  
sinónimo de mulher.**

## Papéis sociais de género

Quando se tem conhecimento de uma gravidez, muito frequentemente, uma das primeiras questões colocadas à futura mamã, está associada ao sexo da criança. Nos primeiros meses de vida, as crianças de ambos os sexos têm essencialmente características físicas semelhantes, contudo, a mãe e o pai começam desde cedo a **construir o género do/a bebé**: dão-lhe um nome, vestem-no/a de cores diferentes e criam um espaço físico de tal forma distintivo, que é fácil para um/a observador/a externo/a perceber se o/a bebé em questão é do sexo masculino ou do sexo feminino. Assim sendo, podemos afirmar que o sexo, além de ser um fator biológico, é também um fator social e cultural, uma vez que as pessoas tendem a reagir de maneira diferente perante uma criança do sexo masculino ou do sexo feminino. Estas reações são diferentes não só ao nível de aspetos concretos, como a oferta de brinquedos, mas também ao nível da formação de expectativas de desempenho, da expressão de elogios e encorajamentos, do estabelecimento de interações verbais e não-verbais e da linguagem utilizada.

Acredita-se que os brinquedos oferecidos às meninas (conjuntos de panelas e tachos, bonecas, eletrodomésticos em miniatura, estojos de cabeleireira, kits de maquilhagem, etc.), uma vez que têm uma finalidade habitualmente prevista, fomentam uma menor criatividade do que os brinquedos oferecidos aos rapazes (pistas de carros, legos, construções, bolas, transportes em miniatura, etc.). Os segundos, pelo facto de não terem uma utilidade tão pré-definida, tendem a ser mais fomentadores da criatividade e inclusive de uma maior ocupação do espaço circundante. Esta desigualdade na estimulação cognitiva despoletada pelos brinquedos poderá refletir-se mais tarde, de forma diferente em ambos os sexos, em aspetos tão diversos como a capacidade de resolução de problemas, a apetência para enfrentar desafios, a autoconfiança para a exploração autónoma do espaço, etc.

Um brinquedo não é um objeto neutro, é um veículo de simulação e de aprendizagem da vida adulta, encaminha os comportamentos e as práticas sociais e culturais, define lugares na comunidade e na família.

Esta caracterização (quase automática) dos homens e das mulheres em termos pessoais e sociais, a partir do conhecimento da sua categoria biológica de pertença, abriu caminho a raciocínios simplistas de explicação dos

comportamentos individuais, à crença na estabilidade dos atributos individuais e à ideia de que seria “normal” que os seres masculinos tivessem determinadas características e os seres femininos evidenciassem outras, distintas, mas que ao longo do tempo se foram tornando altamente identificativas do género. Para além desta visão dicotómica não ter qualquer fundamento científico, a discussão desta problemática ganha maior relevância se pensarmos que a diferença não tem sido sinónimo de diversidade, mas sim de desigualdade, de hierarquia e de posse dissemelhante de poder e de estatuto social. Assim, torna-se extremamente pertinente e útil uma atuação pedagógica que contrarie os preconceitos e discriminações, a distinção entre sexo e género.

O género que desenvolvemos envolve os atributos psicológicos e as aquisições culturais que o homem e a mulher vão incorporando, ao longo do processo de formação da sua identidade, e tendem a estar associados aos conceitos de masculinidade e de feminilidade. Para além das diferenças genéticas entre os sexos, espera-se, na maior parte das sociedades, que os homens e as mulheres se comportem de uma maneira diferente e assumam papéis distintos.

Os papéis sociais de género implicam, então, a existência de um conjunto de crenças estruturadas acerca dos comportamentos e das características particulares da mulher e do homem: funcionam como esquemas cognitivos que controlam o tratamento da informação recebida e a sua organização, a interpretação que se faz dela e os comportamentos a adotar.

De acordo com uma visão estereotipada dos papéis de género, parte-se do princípio que cabem ao homem papéis relacionados com a esfera pública e o trabalho remunerado, tendo a única ou a melhor remunerada profissão, ou situação profissional, do casal, tomando decisões mais importantes no que se refere, por exemplo, à aplicação do dinheiro. Por outro lado, à mulher cabem papéis associados à esfera privada, tendo como atribuições suas a organização da vida quotidiana da família, o cuidado dos filhos e das filhas e dos aspetos relacionados com a sua saúde e educação e a realização das tarefas domésticas. Se a mulher tiver uma profissão que implique horários não compatíveis com o desempenho dessas funções e o homem as assumir, ele poderá ser visto como "efeminado". Os papéis de género tendem, assim, a refletir uma reprodução dos valores, preconceitos e comportamentos baseados na diferença biológica entre os sexos e na tradicional dominação masculina sobre a mulher.

Esta situação não é diferente no contexto rural, sendo aliás mais enraizada. Os efeitos da tradicional desigualdade de género subsistem na dominação de género fundada na titulação masculina da propriedade da terra e numa falsa autonomia das mulheres rurais, cujo papel de cuidadora da família é reforçado, e limitada a sua visibilidade, não obstante as reais responsabilidades que muitas vezes detêm na administração dos bens e da produção agrícola.



**Os papéis sociais são alvo de construções socioculturais diferenciadas que são aprendidas e transmitidas de geração em geração.**

**A diferença não tem sido sinónimo de diversidade, mas de desigualdade.**

### O que são boas práticas?

Boas práticas são medidas aplicadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens resultantes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes, que determinam uma desigualdade.

Sendo as **boas práticas, ações positivas**, também em matéria de igualdade de oportunidades, indispensáveis para o processo de ajustamento às exigências da sociedade atual e, simultaneamente, representando um desafio que obriga a construir novas formas de organização e gestão pessoal e profissional, apresenta-se muito pertinente o desenvolvimento de recursos que facilitem a divulgação de informação sistematizada e de boas práticas, de modo a que esta disseminação resulte em ganhos concretos.

Não obstante registar-se hoje um amplo conjunto de estratégias e significativa legislação capaz de promover a igualdade de tratamento e a proteção contra as desigualdades, não pode ser ignorado o facto de que muitas pessoas continuam a ser confrontadas com práticas e atitudes discriminatórias, por um lado e, por outro não são capazes de reverter as suas condições de vulnerabilidade em oportunidades.

Os diferentes avanços registados nos últimos anos no combate à discriminação, incluindo o reforço do enquadramento legislativo não são garante da não discriminação. Encontram-se, aliás, muito enraizadas, embora às vezes com um registo subtil no dia-a-dia, as práticas e atitudes que fortalecem e replicam fenómenos discriminatórios, importando, por conseguinte, contrariá-los em diferentes níveis, não só pela ação do Estado, mas também pela ação das instituições, das famílias e dos cidadãos e cidadãs como indivíduos. A partir de orientações comuns, as respostas são diversificadas, bem como os seus resultados desiguais e sempre aquém do desejado. As experiências e os dados estatísticos mostram que os princípios e direitos formais, constantes na legislação, não são totalmente cumpridos.

Mas, para alcançar a generalização dos princípios e práticas de igualdade, não são suficientes as políticas formais, é possível cada um e cada uma de nós comprometer-se com a igualdade no dia-a-dia, fazê-la emergir em cada atitude com outros/as ou connosco próprios/as.



**Boa prática é uma ação positiva dirigida a um grupo que visa prevenir, eliminar ou atenuar os efeitos de ações discriminatórias (atitudes, comportamentos, estruturas), os quais resultam em desigualdade.**

## A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho e no emprego

Valorizando cada vez mais a responsabilidade social, as empresas e outras estruturas organizacionais adotam, no campo da igualdade de oportunidades, de forma cada vez maior mais a promoção da igualdade de género, e da conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal, integrando na sua gestão políticas e práticas nestes domínios. No entanto, persistem disparidades, salariais, nas pensões e níveis de pobreza feminizados que importa combater e prevenir.

As organizações que investem nestas matérias optam por uma estratégia que lhes traz benefícios e vantagens competitivas, enquanto organizações compostas por mulheres e por homens, por trabalhadores e trabalhadoras.

Uma participação maior e mais igualitária dos homens e das mulheres na economia melhora as condições familiares, se os interesses conjuntos do pai e da mãe e das crianças forem facilitados por políticas que apoiam a conciliação do trabalho e da vida familiar, tanto para os homens como para as mulheres. Em termos simplistas: quanto maior for a proporção da força de trabalho envolvida na atividade económica e de empregos de boa qualidade, melhor é a economia e a sociedade. Acresce ainda que os benefícios para a economia (local) resultantes da eliminação da desigualdade de género, advêm de uma melhor e mais eficiente utilização dos recursos que podem aumentar a sua competitividade.

São, assim, **exemplos de boas práticas de igualdade de género:**

- Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção;
- Promoção de forma sistemática de contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as;
- Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais, principalmente nas de quadro de chefia, formalizando uma política que a enquadre;
- Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos das organizações desagregada por sexo;
- Implementação de planos de ação para a igualdade;
- Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género que abrangem o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes;

- Sensibilização de raparigas estudantes para enveredarem por áreas das tecnologias e engenharias onde estão sub-representadas;
- Incluir nos mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) aos/às trabalhadores/as questões em matéria de Igualdade de género e de conciliação;
- Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares;
- Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras;
- Adoção de medidas que reduzam na organização as disparidades salariais entre mulheres e homens.



A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) ([www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)) é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa da igualdade entre mulheres e homens como um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género.

## Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

O reconhecimento da promoção da igualdade de oportunidades e de resultados faz eco em políticas de conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal. Mulheres e homens têm direito ao trabalho e ao emprego e à família; importa garantir que às mulheres sejam dadas oportunidades iguais no mercado de trabalho, não as discriminando em função dos seus papéis na esfera privada, bem como aos homens sejam dadas oportunidades iguais na esfera privada.

As **boas práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal incluem:**

- Formas de organização do tempo de trabalho adaptadas a determinadas necessidades de trabalhadores e trabalhadoras (flexibilidade de horário; horário compactado num número reduzido de dias por semana; trabalho a partir de casa/escritório móvel; teletrabalho e banco de horas);
- Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e a familiares (apoios financeiros e serviços de saúde, bem-estar e de gestão do *stress* – acupunctura, massagens, ginásio e desenvolvimento de workshops/sessões de informação de gestão do stress, saúde);
- Promoção de atividades desportivas e culturais;

- Protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar (programas de atividades de tempos livres (ATL) e de férias para filhos/as de trabalhadores/as; serviços domésticos; serviços de apoio a idosos e idosas e outros/as dependentes);
- Serviços de transportes;
- Serviços de acolhimento de crianças nas instalações da empresa;
- Concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além do instituído na lei.



A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) ([www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)) é, desde 1979, o mecanismo nacional que prossegue a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. Tem como principais atribuições a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no mundo laboral; a proteção na parentalidade e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. A CITE refere como organizações socialmente responsáveis as que assumem cada vez mais a promoção da igualdade de género, e da conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal integrando na sua gestão políticas e práticas nestes domínios.

## Cidadãos em situação de vulnerabilidade/minorias

As relações de dominação que podem existir entre os diversos subgrupos sociais, e o que os grupos predominantes determinam como padrão, contribuem para definir uma “minoria” identificada com o grupo que se encontra em situação de dependência ou desvantagem social.

Comportamentos discriminatórios e preconceituosos costumam afetar grupos minoritários, bem como, muitas vezes estes grupos não encontram apoio legal ou este não é implementado de modo eficaz, instalando-se a sua vulnerabilidade. As ações positivas implementadas para garantir os direitos de grupos vulneráveis na generalidade, encontram-se, pois, muito associadas à forma como são tratados nas diversas esferas da vida.

Na base da discriminação de minorias podem estar diversos fatores sejam étnicos, religiosos, de género, de sexualidade, linguísticos, físicos e culturais. São exemplos de minorias mais conhecidas as populações cigana, negra, LGBTI (pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgénero e intersexuais), de mulheres, de pessoas ou jovens sem qualificação escolar e profissional, desempregados/as e de deficientes.

A educação, a proteção social, a saúde, as acessibilidades, a formação profissional e o emprego são os domínios onde a atuação protetora assume a visibilidade e amplitude nas estratégias de inclusão social.

Sendo o emprego um elemento essencial no processo de integração profissional e social de grupos minoritários, identificam-se diversas iniciativas e atividades que visam apoiar e garantir a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, e também na igualdade de oportunidades, e na participação social de grupos mais vulneráveis. Entre as **ações positivas dirigidas a alguns dos grupos vulneráveis**, seja pela responsabilidade e iniciativa das organizações do Estado, seja pelo empenhamento das organizações da sociedade civil como as Organizações Não Governamentais (ONGs), as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSSs), associações e fundações, encontram-se:

- Campanhas de divulgação e sensibilização da população em geral e comunidade educativa, em particular, acerca da inclusão e respeito pela igualdade e diversidade;
- Elaboração e implementação de estratégias e planos de ação nacionais para a igualdade e inclusão de minorias (população com deficiência; comunidade cigana; comunidade imigrante, por exemplo);
- Ações de apoio à regularização (obtenção de vistos e autorizações de residência) para as populações imigrante e refugiada;
- Sessões de informação e de divulgação de apoios e suportes legais;
- Informação profissional e apoio na procura ativa de emprego;
- Acompanhamento das pessoas vulneráveis em situação de desemprego em fase de inserção ou de reinserção profissional;
- Captação de ofertas de entidades empregadoras;
- Divulgação de ofertas de emprego e atividades de colocação;
- Encaminhamento para ofertas de emprego;
- Divulgação e encaminhamento para medidas de apoio ao emprego;
- Promoção de formação profissional;
- Estímulos ao empreendedorismo e apoio ao próprio emprego;
- Motivação e apoio à participação em ocupações temporárias ou atividades em regime de voluntariado que facilitem a inserção no mercado de trabalho.

Em particular **dirigidas a pessoa com deficiência e incapacidade, ou com dificuldades de inserção, as boas práticas incluem:**

- Promoção de eventos públicos (feiras, convenções) onde a presença de pessoas com deficiência ocorra de forma intensiva e participada;
- Garantia da acessibilidade na comunicação (utilização de língua gestual; braille, desenho e texto e facilitar mecanismos tecnológicos adaptados a diferentes incapacidades e em diferentes contextos (educativo, profissional, cultura e lazer, desportiva,...));

- Promoção de medidas que facilitem o exercício da ética, com a presença da diversidade e da deficiência nos espaços sociais acessíveis a todos, sem qualquer restrição;
- Eliminação de barreiras urbanísticas e arquitetónicas no espaço público e no meio edificado habitacional;
- Garantia de estacionamento na via pública e em parques privados de veículos ao serviço de pessoa deficiente;
- Implementação de mecanismos que garantam a manutenção, a melhoria, a correção e o cumprimento de legislação inclusiva;

## Empoderamento face à vulnerabilidade

A qualidade de vida e os níveis de participação, não são os mesmos para todos os indivíduos e os grupos sociais, seja em resultado da idade, sexo, etnia, deficiência, orientação sexual ou do rendimento, grau de instrução, *status* ou local de residência. Os grupos humanos têm necessidades diferenciadas e possibilidades distintas de acesso aos recursos e bens essenciais que possibilitam o bem-estar individual e coletivo. Nem todos têm voz junto dos poderes públicos e dos processos de decisão, nem a mesma capacidade para valorizar as suas necessidades e aspirações, quer em sociedade, quer no território em que vivem e/ou trabalham. É importante conhecer as necessidades diferenciadas da população, segundo o sexo, a idade, a etnia, a orientação sexual, a deficiência, etc. Este conhecimento serve para definir políticas adequadas para uma distribuição mais equitativa de bens e serviços e conceber os instrumentos que permitam colocar as políticas em ações inclusivas.

Para além das boas práticas, desenvolvidas no contexto das organizações públicas e privadas, de diversos setores de atividade, existem ferramentas essenciais para combater as condições de desvantagem dos diferentes grupos sociais que se encontram em situação de vulnerabilidade, que sofrem com atitudes discriminatórias e que não têm acesso às mesmas oportunidades que os demais, como o empoderamento. Visando a promoção de mudanças de carácter social pela garantia da igualdade de direitos entre todas as pessoas, promovendo a inserção social, o empoderamento compromete-se, com o reconhecimento das restrições sociais e com a necessidade de reversão de determinada situação que afeta um determinado grupo social.



O uso de termo “empoderamento” foi adaptado do inglês *empowerment*, está incluído no *Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea* (Lisboa: Academia das Ciências/Verbo, 2001), onde é definido como “obtenção, alargamento ou reforço de poder”. Este neologismo, cuja formação respeita as regras morfológicas da língua portuguesa, refere-se maioritariamente ao aumento da força política, social ou económica de grupos alvo de discriminação (étnica, religiosa, sexual ou outra). Na esfera individual, refere-se ao desenvolvimento das capacidades de um indivíduo, à sua realização pessoal.

## Sou mulher, já tenho ou quero ter um projeto profissional próprio...

O **empreendedorismo** é um motor de inovação, competitividade e crescimento. As mulheres constituem uma parte significativa dos/as empreendedores/as em Portugal e na UE mas, muitas vezes, encontram maiores dificuldades do que os homens em iniciar os seus projetos de negócios e em aceder a formação e a linhas de financiamento.

O empoderamento feminino é uma forma de criar consciência, a partir da qual cada pessoa pode mudar o seu comportamento perante diversas situações sociais, apoiando causas e ações criadas por mulheres, possibilitando que conquistem igualdade entre géneros, social e política. Empoderar mulheres significa procurar e criar condições e oportunidades para que se desenvolvam habilidades, capacidades, potencialidades, ânimo, força, segurança, autoconfiança e conhecimento de si próprias e dos seus direitos. Entre as muitas formas de empoderar as mulheres, que podem ser de enorme ajuda e significado, o encorajamento e a capacitação para o seu trabalho são cruciais e pode revestir-se de um formato de “**autoempoderamento**”, decorrendo da iniciativa própria de cada mulher, valorizando e capacitando-se das aptidões e procedimentos para eliminar os obstáculos que condicionam uma progressão profissional ou pessoal, como por exemplo, formações tradicionais como MBA (*Master of Business Administration*) e outras certificações, cursos voltados a desafios específicos vivenciados pelas mulheres profissionais ou programas de orientação e *coaching* e até *autocoaching*.

Com o objetivo de apoiar o **empoderamento feminino**, de promover o suporte, a capacitação e as oportunidades das mulheres facilitando um alargado conjunto de sinergias, redes de contactos e de informações de diversa natureza, existem diversas estruturas digitais e eletrónicas. São alguns exemplos:

- A **Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres** (PpDM, <https://plataformamulheres.org.pt/>) é uma associação de carácter social, cultural e humanista, sem fins lucrativos e independente sob o ponto de vista partidário, administrativo e confessional, que tem como membros de Organizações Não Governamentais de Direitos de Mulheres (ONGDMs). Tem como objetivo de construir sinergias para a reflexão e ação coletiva, tendo em vista a promoção da igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens e a defesa dos direitos das mulheres, com recurso aos mais variados meios, entre os quais pesquisa, *lobbying*, divulgação, comunicação, sensibilização e formação.

A plataforma pretende contribuir para a capacitação, articulação e mobilização das ONGDMs portuguesas e para o reforço da cooperação destas com ONGs europeias e internacionais que

trabalham nesta área, de forma a potenciar a sua atuação na sociedade enquanto atores do processo de implementação da igualdade de género.

- A **capazes.pt** ([www.capazes.pt](http://www.capazes.pt)) é uma plataforma *online* que decorre da constituição de uma associação que tem por objetivo promover a comunicação e a sensibilização da sociedade civil para a igualdade de género, defesa dos direitos das mulheres e empoderamento das mesmas, fomentando a ocupação igualitária das mulheres no espaço público.
- A **WEgate** (<https://wegate.eu/>) é uma plataforma, criada pela UE, onde se podem encontrar conselhos práticos de como criar e gerir uma empresa. Nesta plataforma, pode encontrar todos os materiais necessários para construir o seu caminho de empreendedora: formação, ajuda na procura de financiamento, contactos e informações sobre organizações de apoio, em toda a Europa.

Terá ainda acesso a dados da comunidade europeia de *Business Angels*, que ajuda mulheres empresárias a conseguirem financiamento para os seus projetos, além de contribuir para a criação de uma rede de *networking*.

- A **Women winwin** (<http://www.womenwinwin.com>) é uma comunidade *online*, onde poderá contactar com outras empreendedoras, pesquisar negócios, encontrar novas oportunidades e partilhar as suas ideias. A Women winwin conta ainda com um programa de *Business Mentoring*, onde é estabelecida uma relação entre empresários e empresárias e empreendedoras em várias fases de desenvolvimento do seu projeto ou empresa.

Cada participante terá direito a um mentor (empresário ou empresária), durante um ano, que irá ajudar na implementação do plano de negócios proposto.

- A **Mulheres à obra** (<https://www.mulheresaobra.pt/>) é uma plataforma que surgiu na sequência de um grupo do *Facebook*, com a missão de promover a cooperação entre mulheres empreendedoras reúne múltiplos recursos, informações, partilhas de contactos uteis na criação e gestão dos seus negócios nas mais diversas áreas de atividade.

Outras plataformas e iniciativas que promovem o empreendedorismo feminino:

- ANE – Associação Nacional das Empresárias (<https://www.ane.pt/>)
- Prémio Mulheres Inovadoras, da União Europeia (<https://eurocid.mne.gov.pt/premios/premio-para-mulheres-inovadoras>)

## Sou uma pessoa portadora de deficiência...

O emprego é uma das vertentes mais significativas no empoderamento da pessoa portadora de deficiência, para além de um direito, é uma forma de valorização pessoal e de integração social. Porém, no contexto atual da economia, onde é perceptível o fomento da liberdade dos mercados e dos agentes económicos, pouca atenção é dada ao carácter social e solidário do emprego.

A lei n.º 4/2019 – Diário da República n.º 7/2019, Série I de 2019-01-10 estabelece a definição de um **sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência**, com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60% tanto no setor público (serviços e organismos da administração central, regional, autónoma ou local), como no setor privado.

Nos concursos da administração pública em que o número de vagas seja igual ou superior a 10, há uma quota de 5% para o número total de lugares a preencher por pessoas com deficiência. Se o número de vagas for inferior a 10 e superior a três, é garantida a reserva de um lugar para pessoas com deficiência.

No setor privado, estão abrangidas apenas as empresas com mais de 75 trabalhadores/as sendo a quota de emprego prevista de 1% no caso das médias empresas, e 2% para as grandes empresas.

Mas existem formas de estimular a consciência social e de tornar o mercado mais recetivo à integração profissional da pessoa portadora de deficiência. Podemos, assim, identificar algumas **vantagens para as empresas** de quaisquer áreas e setores de atividade que contratem pessoas portadoras de deficiência:

### • Obtenção de apoios financeiros

Existe a possibilidade de beneficiar de uma redução na taxa contributiva em sede de Segurança Social (<http://www.seg-social.pt/isencao-e-reducao-do-pagamento-de-contribuicoes>) e de apoios ao nível do incentivo direto à contratação e à adaptação dos postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas. O IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional) tem um conjunto integrado de medidas que visam apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência e incapacidade que apresentam dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego.

Ao nível do emprego, existe um conjunto de apoios que visam facilitar a integração e manutenção das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho.

Pode conhecer as medidas existentes e respetivas modalidades de apoio em (<https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>).

- **Promoção da imagem e responsabilidade social da empresa**

No âmbito de uma política de igualdade de oportunidades e benefícios das empresas, a contratação e integração de pessoas com deficiência afirma pelos valores praticados de inclusão e a diversidade, o estatuto de empresa socialmente responsável, melhorando a sua visibilidade, imagem e reputação.

- **Menor tendência para acidentes de trabalho**

Trabalhadores/as com deficiência apresentam menor propensão para acidentes de trabalho, sendo na generalidade, mais atentos/as e preocupados/as com as questões relacionadas com a segurança.

- **Melhoria do clima organizacional, da criatividade, do espírito de interajuda e da produtividade**

A promoção de uma cultura inclusiva no seio de uma empresa, através da contratação de uma pessoa com deficiência tem impactos positivos não só no clima organizacional, mas também na resolução de problemas, na criatividade e na inovação, a partir da diversidade das interações geradas e das competências mobilizadas dos/as trabalhadores/as. Pela troca de experiências a empresa humaniza-se e as pessoas crescem não apenas profissional mas também pessoalmente.

- **Promoção da diversidade e contribuição para o desenvolvimento sustentável da empresa**

Favorece aprendizagens para a diversidade dos/as trabalhadores/as, através do conhecimento mútuo e da mobilização das diferenças e semelhanças de cada pessoa para o benefício da empresa. Contribui de igual forma para uma mudança social positiva e para o desenvolvimento sustentável da empresa.

Não obstante a existência de mecanismos de apoio à inclusão e de estímulo no mercado de emprego solidário, é fundamental a capacitação das pessoas com deficiência através de **formação profissional** e outras **iniciativas de capacitação** para alcançar resultados satisfatórios, seja na procura de emprego, seja na capacidade para criar o seu próprio negócio, o que pode ser uma forma criativa de contornar dificuldades de empregabilidade para indivíduos que apresentem um grau de autonomia mínimo permitindo garantir a sua subsistência.

## **Estruturas e iniciativas de apoio a pessoas portadoras de deficiência:**

- **INR – Instituto para a Reabilitação Profissional** (<http://www.inr.pt>) tem por missão assegurar o planeamento, execução e coordenação das políticas nacionais destinadas a promover os direitos das pessoas com deficiência, acompanhando o exercício de cidadania, destas pessoas, em todos os seus contextos de vida.
- **APD – Associação Portuguesa de Deficientes** (<https://www.apd.org.pt/>) organização de pessoas com deficiência, constituída e dirigida por pessoas com deficiência. Enquanto organização de direitos humanos, tem por objeto a promoção e defesa dos interesses gerais, individuais e coletivos das pessoas com deficiência em Portugal.
- **Guia “Os Direitos das Pessoas com Deficiência em Portugal”** reúne informação de várias áreas de interesse e respetivos serviços públicos em Portugal, visando promover a autonomia e a cidadania, facilitando processos de tomada de decisão e promoção de inclusão e pretende ser um instrumento orientador da ação para as pessoas com deficiência ou incapacidade e respetivas famílias, cuidadores ou cuidadoras informais, entidades públicas, privadas e sociais. Pode ser consultado em: (<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=acea3dd4-6fd5-4c1e-8764-267cc3631c2b>).
- **CASCI - Centro de Ação Social do Concelho de Ílhavo** (<https://www.ua.pt/CASCI/>) tem entre outras áreas de intervenção, a Reabilitação vocacionada para pessoas com deficiência/incapacidade tendo como respostas o centro de atividades ocupacionais, centro de reabilitação profissional e centro de emprego protegido. Dinamiza ainda uma quinta pedagógica inclusiva (<https://quintainclusiva.wixsite.com/quintainclusivacasci>).
- **APPACDM Aveiro- Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Aveiro** (<https://www.appacdmaveiro.com>) é uma Instituição Particular de Solidariedade Social sem fins lucrativos, de âmbito nacional, que tem como missão a normalização, a integração social e o bem-estar das pessoas com deficiência mental, desenvolve respostas sociais como lar residencial e centro de atividades ocupacionais, promove a formação profissional/qualificação e a integração socioprofissional das pessoas com deficiências ou incapacidades e oferece um leque de serviços de proximidade como nas áreas da lavandaria (lavagem e tratamento de roupa e tapeçaria), da cerâmica (produção de peças artesanais, lembranças para eventos e restauro de peças em cerâmica) e da tecelagem (produção de tapetes e passadeiras de tiras em teares manuais).
- **CERCIAV- Cooperativa para a Educação e Reabilitação dos Cidadãos Inadaptados de Aveiro** (<http://www.cerciav.pt>) tem como missão a inclusão social de pessoas com deficiências ou incapacidades e garantir a defesa dos seus direitos individuais e de cidadania, entre as respostas sociais e serviços que desenvolve encontram-se o centro de reabilitação profissional, o centro de atividades ocupacionais, rendimento social de inserção, centro de recursos para a inclusão, centro de recursos e serviços domiciliários de apoio à família

- O **SEMEAR** trabalha com pessoas com deficiência e com as suas famílias no sentido de estabelecer pontes entre estas, o Estado e as empresas, que conduzam à sua inclusão no mercado de trabalho. Desenvolve, entre outros projetos, um negócio local inclusivo que tem como objetivo formar, empregar e integrar sócio profissionalmente jovens e adultos com dificuldade intelectual e de desenvolvimento, através da produção hortícola biológica. (<https://semear.pt/semear-terra/>).

## Linguagem inclusiva

As boas práticas associadas à utilização de linguagem nos processos de comunicação interna e externa das organizações e também por cada pessoa implicam uma sensibilidade relativamente às opções na referência aos diferentes grupos de pessoas de forma não discriminatória.

A linguagem focada na questão do género trata as mulheres e os homens de forma igual, sem evidenciar percepções estereotipadas dos papéis de cada pessoa em função do género. Ao ponderar alternativas sensíveis à questão do género, é preciso ter sempre em conta eventuais ambiguidades ou inflexões de sentido e escolher a solução mais adequada.

Apesar de morfologicamente existirem formas femininas, o uso exclusivo do género gramatical masculino para designar o conjunto de mulheres e homens é comum em diferentes línguas. Sem dificuldade admite-se que o género masculino engloba o feminino, como é, aliás, patente, nas seguintes definições:

<p><b>Homem</b></p> <p><b>Nome masculino</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ser humano, ser vivo composto de matéria e espírito</li><li>2. Pessoa adulta do sexo masculino; sujeito; indivíduo</li><li>3. [com maiúscula] a espécie humana; humanidade</li></ol>
<p><b>Humanidade</b></p> <p><b>Nome feminino</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Conjunto de todos os homens</li><li>2. (...)</li></ol>

Fonte: [www.infopedia.pt](http://www.infopedia.pt)

Embora a oposição semântica de base entre masculino e feminino pareça simétrica (género masculino para designar o sexo masculino e género feminino para designar o sexo feminino), esta simetria desaparece quando ao sexo masculino se junta outro valor, que permite, por extensão, que o género masculino se possa aplicar também aos seres humanos do sexo feminino, designando também as mulheres. Assim, um dos géneros gramaticais surge como o género geral – o masculino, por oposição a um género específico – o feminino. A dupla função (genérica e específica) do género masculino constitui um importante mecanismo de reforço de um modelo no qual o homem se torna a medida do humano, a norma ou o ponto de referência (Abranches, G., 2009).

A maioria dos formulários/impressos indispensáveis à vida administrativa e de utilização generalizada utilizam o masculino para designar tanto homens como mulheres. Muitas profissões e funções de prestígio continuam a ser, na sua versão oficial, designados no masculino e os plurais são frequentemente construídos no masculino, desde que se inclua um homem, independentemente do número de mulheres.

A opção pelo género masculino dá origem ao encobrimento/ocultação e à invisibilidade do género feminino e não promove o respeito da identidade das mulheres, que não se reconhecem a ser tratadas como homens.

A linguagem e as palavras que utilizamos, refletem as nossas atitudes e convicções, por isso é tão importante escolher as palavras que usamos na nossa comunicação.

É, assim, muito importante alterar esta realidade, desenvolvendo a boa prática de utilização de uma linguagem inclusiva, que deverá obedecer aos princípios da visibilidade e da simetria das representações dos dois sexos. Esta boa prática está ao alcance de todos e todas e não só refletida na realidade institucional e organizacional.

Assim, é possível a utilização de dois tipos de recursos:

### 1- Especificação do sexo

Consiste na referência explícita a ambos os sexos, de forma igual e paralela, através da utilização de formas duplas ou barras.

Em vez de	Utilizar
pais	pai e mãe
filhos	filhas e/ou filhos
enteados	enteados e/ou enteadas
avós	avó e avô
o cidadão	o/a cidadão/ã

Fonte: Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública, Graça Abranches, 2009

Caso exista/m adjetivo/s aplicado/s a formas duplas, deve recorrer-se à regra de concordância com o substantivo mais próximo, como no exemplo seguinte: trabalhadores e trabalhadoras estrangeiras ou trabalhadoras e trabalhadores estrangeiros.

Utiliza-se, por vezes, os parênteses para inscrever simultaneamente a forma masculina e feminina (ex: caro (a) senhor(a)). Contudo, o emprego mais geral dos parênteses remete para as indicações acessórias, logo esta não constituirá uma forma adequada para uma representação simétrica do género feminino.

## 2 - Neutralização ou abstração da referência sexual

Consiste em neutralizar ou minimizar a indicação do sexo das pessoas referidas, através da utilização de formas inclusivas ou neutras, usando-se a mesma forma para designar só homens, só mulheres ou mulheres e homens.

Em vez de	Utilizar
a requerente	a pessoa que requer
os interessados	as pessoas interessadas
o diretor	a direção
Exm.º Senhor Presidente	À presidência
os políticos	a classe política
as senhoras da limpeza	o pessoal da limpeza
nascido em ...	data de nascimento
os homens de negócios	no mundo dos negócios

**Fontes:** Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública (Graça Abranches, 2009); Comunicação Inclusiva, Secretariado Geral do Conselho (União Europeia, 2018)

As preocupações associadas à opção da linguagem adequada aplicam-se a todas as dimensões da igualdade de oportunidades, e não apenas à perspectiva de género. Também para fazer referência a outros grupos minoritários, os recursos comunicacionais utilizados, linguagem e conteúdos visuais, devem ser cuidadosamente selecionados, por forma a combater a desigualdade e o reforço de estereótipos negativos e pejorativos.

De forma geral, na referência a qualquer minoria a linguagem utilizada deverá adotar o registo inclusivo, para que nenhuma pessoa se sinta excluída em função de uma qualquer peculiaridade que possua. Assim, são de evitar as piadas sexistas ou racistas, ou outras que possam ofender ou colocar numa situação desconfortável outras pessoas por razões associadas ao sexo, origem étnica, identidade de género, idade, crenças religiosas ou outras.

Existem expressões, frequentemente utilizadas, que deverão ser evitadas, pela nota pejorativa que têm, tais como:



Também as pessoas com deficiência são muitas vezes alvo de linguagem estigmatizante, pelo que é muito importante desenvolver consciência dos estereótipos que estão relacionados com essa condição, sendo importante sublinhar que cerca de 80 % das deficiências são invisíveis. Seguem-se algumas indicações a respeitar quando se escreve ou fala sobre pessoas com deficiência:

- Colocar ênfase na pessoa ("uma pessoa com deficiência");
- Salientar a singularidade e as capacidades de cada pessoa, em vez de a definir por um problema de saúde;
- Evitar expressões como "sofre de" e vocábulos passivos que remetam para a ideia de vítima;
- Evitar expressões e termos que definam a deficiência como uma limitação;
- Evitar denominações coletivas como "os cegos", uma vez que não se trata de grupos homogêneos (existem diferentes graus de incapacidade visual). "Pessoa com deficiência visual" ou "com deficiência auditiva" é assim mais abrangente que "cego" ou "surdo".

<b>Em vez de</b>	<b>Utilizar</b>
deficientes	peessoas com deficiência
deficientes motores	peessoas com mobilidade reduzida
que sofre de; que padece de; vítima de	peessoa com (p.ex. epilepsia)
um autista	peessoa com autismo
sofrer de uma perturbação mental	ter uma doença mental
Pessoa presa a uma cadeira de rodas	peessoa que se descola em cadeira de rodas

Fonte: Comunicação Inclusiva, Secretariado Geral do Conselho (União Europeia, 2018)

Outras situações onde a opção por uma linguagem inclusiva e não discriminatória é relevante, particularmente relacionadas com outros grupos minoritários, figuram nos seguintes exemplos:

- os termos "parceiro/parceira" ou "cônjuge" são mais amplos, e, portanto, mais inclusivos do que "marido/mulher", refletindo melhor as diferentes configurações da estrutura de casal atualmente existentes (por exemplo, pessoas não casadas, pessoas em união de facto ou parcerias registadas, casais do mesmo sexo).
- evitar termos antiquados ou que possuam conotação negativa e colocar sempre ênfase na pessoa e não nas suas características particulares, assim, em vez de "os gays, os bissexuais, os transgénero", é mais adequado (inclusivo) optar por "pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgénero e intersexuais" ou "pessoas LGBTI".
- por vezes, utiliza-se a expressão "igualdade entre homens e mulheres", por ser mais idiomática, o que é compreensível se queremos referir exatamente isso, como sucede se a utilizamos no contexto da igualdade salarial. Mas, se estamos a referir-nos a estratégias e políticas de igualdade entre géneros, é preferível utilizar o termo "igualdade de género" pois, sendo este um termo mais lato, inclui também as questões relativas a pessoas LGBTI, que fazem parte dessas políticas.
- o termo "árabe" designa uma pessoa originária de um país de língua árabe e não é sinónimo de "muçulmano/a", que designa uma pessoa fiel da religião islâmica, logo, se os dois termos são usados de forma equivalente existe uma suposição sobre convicções religiosas, o que é impróprio.

A **comunicação visual** (imagens/conteúdos visuais) utilizada é um suporte importante no reforço da linguagem inclusiva. Também a este nível as opções de que dispomos deverão ser adaptadas e criteriosamente selecionadas para que todas as pessoas se sintam representadas retratando assim os diferentes aspetos da diversidade (género, idade, origem étnica, deficiência, orientação sexual, nacionalidade). É pois possível, e desejável, comunicar diversidade e inclusão nos conteúdos visuais que veiculamos quando, por exemplo em contexto profissional ou pessoal, produzimos um panfleto, um cartaz ou ilustramos um texto num trabalho/projeto escolar, académico ou profissional.



Significa, então, que, para além das estruturas formais do Estado, a sociedade civil e cada pessoa pode contribuir para aumentar a inclusão social.

Uma linguagem e imagens inclusivas não tendenciosas promovem a igualdade, evitam os estereótipos e as referências irrelevantes a particularidades dos indivíduos, e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas independentemente do género, orientação sexual, deficiência, idade, antecedentes e religião ou crenças.

A linguagem e os conteúdos visuais, como qualquer construção e prática social, são fortemente marcadas pela história e pelas estruturas do poder, por isso podem ter tanto poder no reforço da igualdade.

O meio rural é, também como todos os outros contextos, lugar de reprodução de estereótipos vários, e de género em especial no que se refere à ocupação e responsabilidade tradicionalmente masculina na atividade agrícola. Sendo que as mulheres na agricultura familiar e no meio rural asseguram parte significativa do trabalho, incluindo na gestão das explorações, ao mesmo tempo que assumem tarefas de cuidadoras da casa e da família, muitas vezes em sobrecarga de trabalho e de tempo e privadas de proteção social, o seu papel persiste muito importante, mas ainda pouco visível, dada a forte multifuncionalidade e informalidade de que se reveste o seu contributo e titularidade na economia familiar, rural e local. As adversidades que afetam a agricultura familiar e o mundo rural, como o desaparecimento, e às vezes mesmo abandono, de cada vez mais explorações agrícolas familiares, as dificuldades de escoamento da produção a preços justos e proveitosos, a desertificação humana do interior ou o encerramento de serviços públicos fundamentais, desde centros de saúde, escolas até à rede de transportes também contribuem para aumentar as adversidades das mulheres rurais e agricultoras.

Assistimos ainda hoje em Portugal a desigualdades significativas ao nível do desenvolvimento social e económico, observáveis nas diferentes geografias, destacando-se desde logo, as assimetrias entre o litoral e o interior, e mesmo dentro de cada uma destas realidades, onde os meios urbanos, mais populosos, com mais recursos materiais e equipamentos sociais, contrastam com os meios rurais, menos habitados, com recursos mais escassos mas, e cada vez mais, associados a uma imagem de boa qualidade de vida, de saúde, menos poluição, sossego, menos *stress*, maior sociabilidade e até afeto entre residentes, melhores produtos, habitação e terrenos mais acessíveis e com diferentes e novas oportunidades como alternativa de vida. Assim, configuradas algumas das principais adversidades dos meios rurais enquanto locais para o desenvolvimento económico, também importa repensar e identificar as oportunidades que deles podem e tendem cada vez mais a emergir, tornando-os multifuncionais. Esta multifuncionalidade do espaço rural, subvalorizado, relançou oportunidades de reabilitação fazendo emergir potencialidades e recursos endógenos. As **zonas rurais** são, então, **ambientes que podem ser aproveitadas para o empreendedorismo** não só para os/as que lá nascem e crescem, mas também para agentes externos, empreendedores. Podem ainda oferecer oportunidades de inversão de situações de vulnerabilidade para diferentes segmentos da população, abrindo o leque de alternativas profissionais e socioeconómicas.

A função da atividade agrícola, indissociável do rural, já não é exclusivamente a produção alimentar nem a agricultura a atividade necessariamente dominante, abrindo-se, agora, um uso mais ampliado e multifuncional

do meio rural com potencial para afirmar atividades económicas diversificadas: **o uso produtivo**, não somente agrícola mas de outras atividades como a extração mineral, a instalação de grandes infraestruturas, produção energética, a silvicultura e os agronegócios. **O uso de preservação da natureza**, muito associado à proteção da biodiversidade e dos recursos naturais fundamentais à vida humana. **O uso residencial e de lazer**, que abrangem a função de consumo dos espaços/paisagens com fins recreativos.



**Algumas das principais potencialidades das áreas rurais são:**

- i) Património rico e diversificado (histórico, arqueológico, cultural e etnográfico, natural, ambiental e paisagístico);
- ii) Importante valor paisagístico das culturas e de espécies florestais;
- iii) Baixo nível de poluição e elevado grau de preservação ambiental;
- iv) Saber tradicional que valoriza a cultura e os recursos naturais.

**Algumas das principais oportunidades de empreendedorismo rural são:**

- i) Preocupação com a preservação dos recursos naturais e do ambiente;
- ii) Crescente procura de produtos de qualidade e atividades de lazer associadas a diferentes regiões e paisagens rurais;
- iii) Tendência de consumo de produtos orgânicos e agroecológicos;
- iv) (Re)valorização do espaço rural como refúgio, diferente da principal função, alimentar e produtiva, que tinha no passado;
- v) Valorização das energias renováveis, que podem ser produzidas no espaço rural ou a partir de produtos de origem agroflorestal.

Quando estas oportunidades conduzem ao desenvolvimento de negócios, aumenta o potencial para criar emprego e, por conseguinte, para atrair pessoas não só para trabalharem mas, também para habitarem nas zonas rurais.

A diversificação de base económica viabiliza a sustentabilidade de muitas comunidades rurais, a partir das suas potencialidades naturais e humanas, entre outras atividades, com a promoção da produção agropecuária, da silvicultura, do turismo, do lazer, da indústria e do artesanato.

## Oportunidades e alternativas económicas

São exemplos de oportunidades e alternativas económicas relacionadas com práticas emergentes e com potencial para desenvolver projetos inspiradores e negócios bem-sucedidos e no meio rural:

- Agricultura orgânica/biológica;
- Agroindústria;
- Apicultura;
- Produção de leite de pasto;
- Turismo rural (nas versões ecoturismo, o agroturismo, ou mesmo algum turismo de aventura e de experiências) – a atividade turística pode oferecer um grande estímulo para o desenvolvimento dos produtos tradicionais locais, tal como cultura, património e ambiente fazendo a articulação da tradição, da ruralidade e do património existente, considerando-os como elementos distintivos de um produto caracteristicamente rural;
- Quintas pedagógicas;
- Parques de campismo de natureza e montanha;
- Ecomuseus e centros de interpretação;
- Demonstrações de práticas agrícolas;
- Realização de percursos ecológicos, trilhos e itinerários temáticos;
- Produção de Produtos *gourmet* /alta cozinha;
- Produção vitivinícola de alta qualidade;
- Produção de microculturas/microvegetais (“superalimentos”);
- Produção de ervas aromáticas frescas/secas;
- Produção de plantas ornamentais;
- Permacultura;
- Aquaponia;
- Hidroponia;
- Prestação de serviços agrícolas (pode ser uma forma de rentabilizar o parque de máquinas agrícolas).

Alguns **exemplos de serviços** relacionados com o meio rural e agrícola:

- Reciclagem de materiais/resíduos provenientes da agricultura;
- Consultoria agrícola;
- Criação de conteúdos agrícolas para empresas do ramo;
- Loja *online* de produtos agrícolas.

As empresas e os/as empreendedores/as, ou potenciais empreendedores/as, podem obter informação e orientação pertinente no enquadramento às orientações regulamentares e de financiamento de projetos que pretendam desenvolver em <http://aveironorte.aida.pt/>.

Pelo seu caráter dinâmico, prevê-se que este guia venha a incluir a divulgação de projetos de empreendedorismo rural apoiados pelo GAL Aveiro Norte e que revelem diferentes dimensões da igualdade de oportunidades e de género.

**Estruturas e plataformas de apoio** a potenciais e empreendedores/as rurais:

- A **Direção Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural** (DGADR) tem por missão contribuir para a execução das políticas nos domínios da regulação da atividade das explorações agrícolas, dos recursos genéticos agrícolas, da qualificação dos agentes rurais e diversificação económica das zonas rurais, da gestão sustentável do território e do regadio, exercendo funções de autoridade nacional do regadio (<https://www.dgadr.gov.pt/>).

- A **Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro** (DRAPC) tem como função apoiar o setor agrícola e o setor das pescas, a nível regional e local, com vista a uma maior aproximação a agricultores/as e às suas organizações. Para se aproximar dos cidadãos e cidadãs e empresas ligados à agricultura e pescas, a DRAPC tem uma rede de apoio de proximidade constituída por vários pontos de atendimento e apoio direto aos agentes do setor (<https://www.drapc.gov.pt/>).

- O **AgroNegócios®** é um portal de partilha de informação útil para o setor agrícola e agroindustrial, com a publicação de notícias atualizadas, novos conteúdos e a oferta de vários *webservices* (<http://www.agronegocios.eu/>).

- O **agriculturaemar.com** é um *site* jornalístico que divulga informação diversa e muito ampla sobre o setor agrícola, incluindo apoios comunitários e nacionais e oportunidade de negócios (<https://agriculturaemar.com/>).

- "**Alimente quem o Alimenta**" é a plataforma digital do Ministério da Agricultura, desenvolvida em parceria com a Secretaria de Estado da Agricultura e Desenvolvimento Rural, a Direção Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, a Rede Rural Nacional, a Direção Geral de Alimentação e Veterinária, as Direções Regionais de Agricultura e Pescas, a Federação Minha Terra, os Grupos de Ação Local e os Municípios, para ajudar e apoiar os produtores e as produtoras no escoamento dos seus produtos, promover o consumo de produtos locais e incentivar o recurso aos mercados de proximidade ([www.alimentequemoalimenta.pt](http://www.alimentequemoalimenta.pt)).

## Documentos e sites consultados

Abranches, G. (2009), *Guia para uma linguagem promotora da Igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública*. CIG: Lisboa. Disponível em

[https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia\\_ling\\_mulhe\\_homens\\_Admin\\_Publica.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf)

Desenvolvimento Rural e Empreendedorismo :estudos de caso. (2014) Ana Rita Dias Figueiredo. ISCTE IUL Disponível em:

[https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/9209/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_Ana%20Figueiredo.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/9209/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Ana%20Figueiredo.pdf)

Empoderamento o que é, origens e mercado de trabalho (2018). Disponível em:

<https://fia.com.br/blog/empoderamento/>

Experimentar a Igualdade no Trabalho e nas Organizações. (2008).GPS - Guia para a Sensibilização e Intervenção em Igualdade de Oportunidades e Diversificação Profissional. Disponível em:

<https://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/67479/2/87269.pdf>

Empreendedorismo feminino em turismo em espaço rural: o caso de Sever do Vouga (2014). Ofélia Margarida Nogueira Tavares. Universidade de Aveiro. Disponível em:

<https://ria.ua.pt/bitstream/10773/15296/1/Empreendedorismo%20feminino%20no%20turismo%20em%20espa%C3%A7o%20rural.pdf>

Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE. Lisboa (2020). Disponível em:

[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/GlossarioCITE\\_8marco2020.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/GlossarioCITE_8marco2020.pdf)

Guia da comunicação inclusiva no Secretariado Geral do Conselho. União europeia (2018). Disponível em:

[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Comunic\\_inclusiva.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Comunic_inclusiva.pdf)

Governo da República Portuguesa (2019). Guia Prático Os direitos das pessoas com deficiência em Portugal. Disponível em:

<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=acea3dd4-6fd5-4c1e-8764-267cc3631c2b>

Pessoas com deficiência são importantes para as empresas. Linhas orientadoras. Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações (2018). Disponível em:

<http://www.dgae.gov.pt/gestao-de-ficheiros-externos-dgae-ano-2018/pessoas-com-deficiencia-sao-importantes-para-as-empresas.aspx>

Resolução do Conselho de Ministros (2013). Estratégia Nacional para a integração de comunidades ciganas 2013-2020. Disponível em:

[https://www.acm.gov.pt/documents/10181/52642/enicc\\_ACM.pdf/42f8ef57-8cd7-4118-9170-9fcd9bc53ec2](https://www.acm.gov.pt/documents/10181/52642/enicc_ACM.pdf/42f8ef57-8cd7-4118-9170-9fcd9bc53ec2)

Resolução do parlamento europeu (2017). As mulheres e o seu papel nas zonas rurais. Disponível em:

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0099\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0099_PT.html)

União europeia (2017).Repensar as oportunidades de negócios no meio rural. Disponível em:

<https://enrd.ec.europa.eu/sites/enrd/files/publi-enrd-rr-24-2017-pt.pdf>

Imagem retirada de <http://google.com/images>

<http://cite.gov.pt/>

<https://www.cig.gov.pt/>

[www.inr.pt](http://www.inr.pt)

[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

[www.seq-social.pt](http://www.seq-social.pt)