

Guia de Orientação para profissionais de intervenção social em matéria de Igualdade entre Mulheres e Homens



Área Metropolitana do Porto







Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas é o 5º dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que visa: Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todos os lugares; Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas pública e privada, incluindo tráfico, exploração sexual e outros tipos; Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança.

Portugal tem vindo a trabalhar nesta área, conforme Índice de Igualdade de Género de 2024, no qual mantém 15ª posição na União Europeia (pontuação de 68,6), no entanto, encontra-se 2,4 pontos abaixo da média da UE, indicando que ainda há um caminho a percorrer para alcançar a igualdade de género completa.

A promoção da igualdade entre mulheres e homens é, mais do que um princípio constitucional e legal, um compromisso ético e social que deve orientar todas as esferas da ação pública. A igualdade de género não é apenas um objetivo em si mesma — é também condição essencial para o desenvolvimento sustentável, para a justiça social e para uma sociedade coesa, inclusiva e democrática.



Como Presidente da Câmara Municipal, estou convicta de que as autarquias locais desempenham um papel fundamental na concretização deste desígnio, estão na linha da frente do contacto com as comunidades, as famílias e os contextos de vulnerabilidade. Cabe-nos, por isso, liderar com o exemplo, assumindo uma postura ativa na eliminação de desigualdades, estereótipos e discriminações que, muitas vezes, permanecem invisíveis no quotidiano.

O presente Guia de Orientação para Profissionais de Intervenção Social em Matéria de Igualdade entre Mulheres e Homens, previsto no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Matosinhos (2022-25), foi concebido como uma ferramenta prática e acessível de apoio a quem, trabalha diariamente com pessoas e comunidades, nos contextos reais de vida. Nele estão disponíveis orientações, conceitos-chave, boas práticas e sugestões de atuação, que visam integrar a perspetiva de género de forma transversal na intervenção social.

Agradeço a todas as pessoas e entidades que contribuíram para a elaboração deste guia, reconhecendo o seu empenho na construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Que este documento seja não apenas uma referência técnica, mas também um convite à reflexão, à ação e ao compromisso coletivo com a igualdade.

Luísa Salgueiro

Presidente da Câmara Municipal de Matosinhos



Com grande satisfação apresentamos o *Guia de Orientação para Profissionais de Intervenção Social em Matéria de Igualdade entre Mulheres e Homens*, um recurso importante para fortalecimento da ação coletiva em prol de uma sociedade mais equitativa e inclusiva. O Guia surge num contexto em que é necessário manter políticas de igualdade, em que as questões de género exigem constante reflexão, atualização das práticas e uma abordagem integrada e abrangente.

As ações de intervenção social têm um papel fundamental neste processo, pelo que, com compromisso e responsabilidade, a Autarquia desenvolve há já vários anos instrumentos de diagnóstico e de intervenção que explanam a contínua necessidade de compreender a realidade e agir com uma perspetiva de género. Nesta linha, o Guia visa apoiar os/as profissionais da área a desenvolverem um trabalho cada vez mais eficaz e atento à complexidade em torno das desigualdades de género.

Reconheço e agradeço o empenho das pessoas envolvidas na construção desta ferramenta. O trabalho colaborativo de toda a Rede Social de Matosinhos foi fundamental para a criação de um guia que se pretende não apenas uma referência, mas uma ferramenta útil e dinâmica, aberta à atualização para responder às necessidades emergentes do nosso tempo.

Convido-vos a utilizarem o Guia quotidianamente, a integrarem as suas orientações nas práticas diárias e a contribuírem para o seu aprimoramento, só assim se manterá um instrumento valioso de transformação social. Acima de tudo, faço votos de que seja um recurso ao serviço de uma intervenção social justa, consciente e transformadora, que leve à concretização de um futuro onde a igualdade entre mulheres e homens não seja uma meta, mas sim uma realidade quotidiana.

Carlos Mouta

Vice-Presidente da Câmara Municipal de Matosinhos

Índice



1. Introdução e objetivos do Guia

2. Porquê falar em igualdade entre mulheres e homens?

3. E ainda porque... persistem desigualdades
entre mulheres e homens no acesso a direitos e recursos

4. E, então, como intervir?

4.1. Atendimento / Acolhimento

4.2. Projetos locais

1.



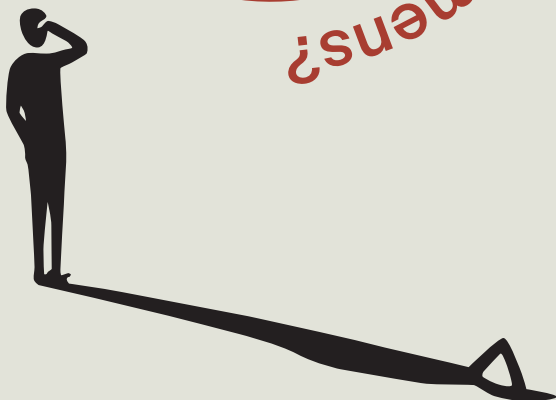
Introdução e objetivos do guia



Este Guia de Orientação para profissionais de intervenção social em matéria de Igualdade entre Mulheres e Homens tem como objetivo dotar as/os profissionais de intervenção social, em particular no concelho de Matosinhos, de conhecimentos e orientações práticas que permitam uma mais fácil desconstrução dos estereótipos de género e uma aplicação de procedimentos e princípios de igualdade entre mulheres e homens.

2.

porquê falar em igualdade
entre mulheres e homens?



*Discriminação
(contra as mulheres) é qualquer
distinção, exclusão ou restrição baseada
no sexo que tenha como efeito ou como objetivo
comprometer ou destruir o reconhecimento, o
gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o
seu estado civil, com base na igualdade dos homens e
das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades
fundamentais nos domínios político, económico,
social, cultural e civil, ou em qualquer outro domínio.*

*(ONU, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas
de Discriminação contra as Mulheres)*



Porque:

A igualdade é um princípio geral plasmado na lei fundamental do nosso País:

> É um dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa (Art.º 13.º - “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”).

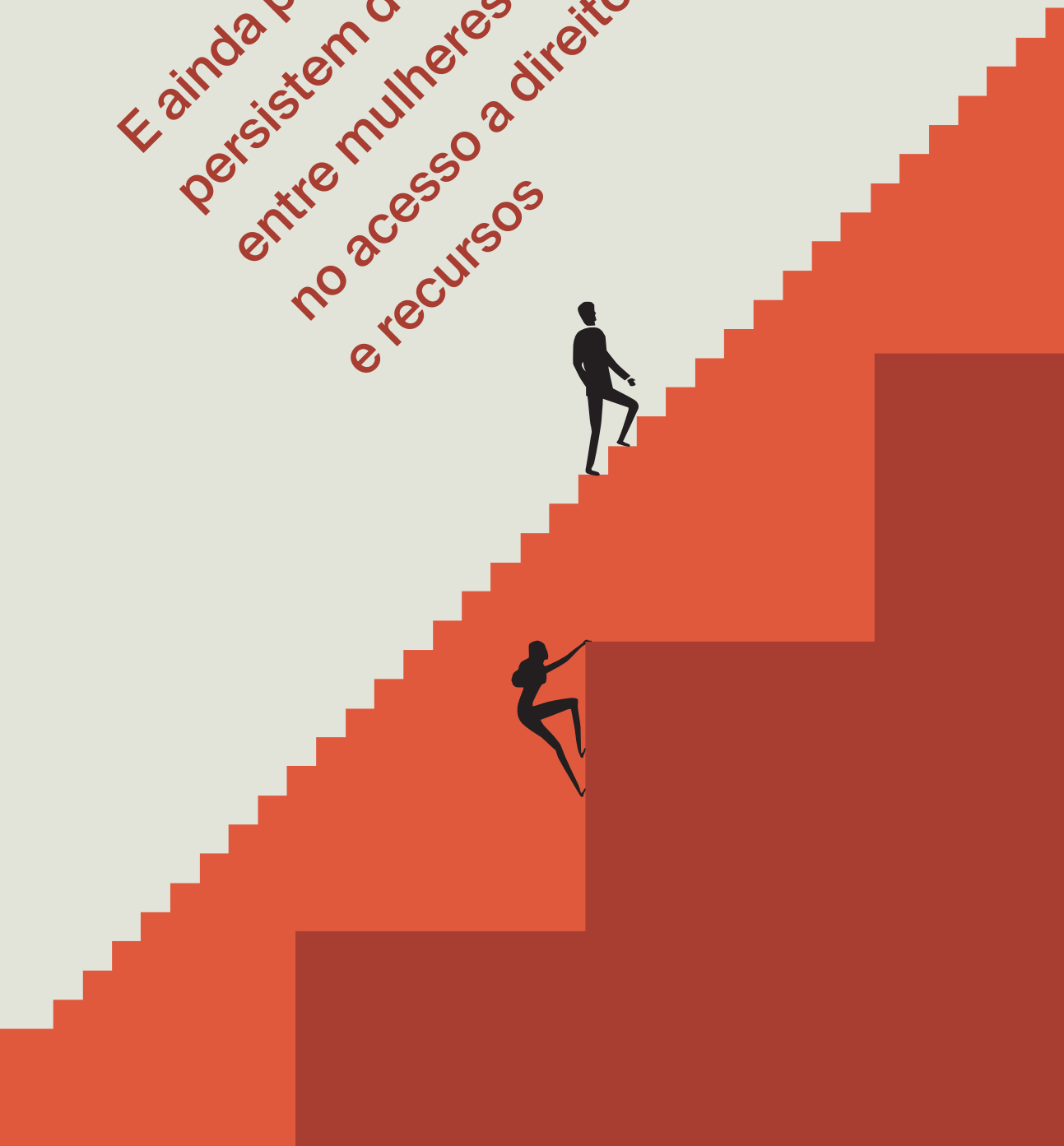
> É uma das tarefas fundamentais do Estado (Art.º 9.º, alínea h) - “Promover a igualdade entre homens e mulheres”).

A discriminação em razão, designadamente, do sexo é proibida na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (Art.º 21.º). A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (Art.º 23.º) afirma, ainda, que “deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração” e que “o princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado”.

Por outro lado, enquanto país que integra a Organização das Nações Unidas, Portugal assume o compromisso de contribuir para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que preconizam, no seu ODS 5: *Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas*, ou seja: “Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todos os lugares. Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas pública e privada, incluindo tráfico, exploração sexual e outros tipos. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança.”

3.

E ainda porque...
persistem desigualdades
entre mulheres e homens
no acesso a direitos
e recursos



Em contradição com o quadro legal e normativo, persistem assimetrias entre a situação das mulheres e dos homens tanto nos diversos domínios da esfera pública como nos da esfera privada (níveis de participação, tomada de decisão, acesso a recursos, direitos e benefícios).

O insucesso escolar em Portugal tem tido uma marca eminentemente masculina, ainda que as diferenças de género sejam hoje menos acentuadas do que há dez anos atrás. Em Matosinhos, as taxas de insucesso e abandono seguem esta mesma tendência. No concelho, no ano letivo 2022/23, as taxas de retenção e desistência do 3.º Ciclo do Ensino Básico foram de 3,3% para as raparigas e de 5,6% para os rapazes; no Ensino Secundário foram de 7,5% para as raparigas e 9,6% para os rapazes¹.

As mulheres têm vindo a alcançar níveis de escolaridade mais elevados do que os homens. Em Matosinhos, 27,1% das mulheres têm o ensino superior, enquanto a percentagem de homens que alcançaram o mesmo nível de escolaridade é de 21,9% (Censos 2021, cf. Diagnóstico Social de Matosinhos, 2024). Apesar disso, elas permanecem em desvantagem no mercado de trabalho pois têm rendimentos inferiores aos dos homens e enfrentam condições de trabalho mais precárias:

- > As mulheres que trabalham no concelho de Matosinhos, em 2022, ganhavam, em média, menos 336,60€ do que os homens, o que significa que ganhavam 79,9% dos ganhos médios dos homens. Esta disparidade aumenta à medida que aumentam as qualificações das pessoas trabalhadoras - entre os quadros superiores, a disparidade do ganho entre mulheres e homens atinge os 752,9€².

¹ Direção-geral das Estatísticas da Educação e Ciência

² Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério do Trabalho e Solidariedade, cf. Diagnóstico Social de Matosinhos, 2024

- > Em 2022, 17,3% das mulheres trabalhadoras do concelho trabalhavam a tempo parcial. Essa percentagem entre os homens era de 6,5%. Dito de outra forma: 72% das pessoas com trabalho a tempo parcial eram do sexo feminino³.

A integração das mulheres nas atividades profissionais parece apresentar constrangimentos que não são tão evidentes entre a população masculina. Enquanto os homens se distribuíam de uma forma mais ou menos regular por diferentes profissões, as mulheres apresentavam uma forte concentração nos serviços pessoais, de proteção, segurança e venda (31%) e entre os/as trabalhadores/as não qualificados/as (20%). Por outro lado, nas profissões de topo - representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as - existiam, no concelho de Matosinhos, em 2022, mais 750 homens do que mulheres (1 616 homens face a 866 mulheres)⁴.



³ Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério do Trabalho e Solidariedade, cf. Diagnóstico Social de Matosinhos, 2024

⁴ Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério do Trabalho e Solidariedade, cf. Diagnóstico Social de Matosinhos 2024

⁵ Base de dados Pordata

⁶ Base de dados Pordata

⁷ Pinto, Paula Campos et al.. 2023. *Pessoas com deficiência em Portugal – Indicadores 2023*

⁸ Estes valores são para Portugal, não havendo dados disponíveis por concelho.

⁹ Perista, Heloísa e Perista, Pedro. 2022. O valor do trabalho não pago de mulheres e homens

A maior precariedade das mulheres no mercado de trabalho faz com sejam mais vulneráveis ao desemprego e, uma vez nessa situação, a uma mais fraca proteção social:

- > 53,7% das pessoas inscritas no Centro de Emprego de Matosinhos, em 2023, eram do sexo feminino. Esta percentagem tem-se mantido acima dos 50% ao longo dos últimos dez anos.⁵
- > 52% das pessoas beneficiárias do subsídio de desemprego, no concelho de Matosinhos, eram mulheres. A percentagem sobe para 65,7% quando se trata de subsídio social de desemprego.⁶

As mulheres com deficiência constituem um grupo particularmente vulnerável. O inquérito europeu EU-SILC 2020 (versão abril de 2022) revela que estas apresentam uma taxa de desemprego mais elevada (21,2%), face aos homens com deficiência (18,9%) e às mulheres sem deficiência (12,9%)⁷.

O facto de as mulheres terem salários inferiores aos dos homens e de, em geral, terem percursos laborais mais precários, tem implicações não só durante o seu período de vida ativa como também aquando da passagem à reforma. Ou seja, a “desigualdade remuneratória entre homens e mulheres reflete-se também, nomeadamente, numa forte assimetria nos valores das pensões. Segundo a mesma fonte [GEP/MTSS], o valor médio das pensões de velhice das mulheres era, em 2021, de 372,62 €, face a 657,03€ no caso dos homens – o que revela uma assimetria de 43,3% em desfavor das mulheres. Considerando apenas as novas pensões de velhice atribuídas pela Segurança Social em 2021, as novas pensões atribuídas às mulheres foram em média de 450€, um valor que representava menos 39,7% do valor médio de 746€ das novas pensões atribuídas aos homens”^{8/9}.



As mulheres são mais vulneráveis à pobreza e à exclusão social. Os resultados do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento 2022 revelam que 16,2% dos homens e 17,7% das mulheres em Portugal viviam numa situação de pobreza monetária; 10,6% dos homens estavam numa situação de privação material e social face a 13,4% das mulheres¹⁰.

São também as mulheres quem mais recorre aos serviços de ação social, revelando a sua maior vulnerabilidade e, também, a sua maior proximidade com os problemas: em Matosinhos, em 2023, 54,5% das pessoas beneficiárias do Rendimento Social de Inserção eram do sexo feminino¹¹.

Ainda que, tal como se apontou anteriormente, as mulheres estejam a alcançar níveis de escolaridade superiores às dos homens, é entre as mulheres mais velhas que se encontram as maiores percentagens de pessoas com níveis de instrução mais baixos. Em Matosinhos, no grupo etário dos 65 e mais anos, são 13,4% as mulheres que não concluíram nenhum ciclo de ensino e 58% as que se ficaram apenas pelo 1.º ciclo do Ensino Básico. Entre os homens do mesmo grupo etário, as percentagens são de 5,6% e 53%, respetivamente¹².

¹⁰ cf. Diagnóstico Social de Matosinhos 2024

¹¹ cf. Diagnóstico Social de Matosinhos 2024

¹² Cf. Diagnóstico Social de Matosinhos 2024

¹³ Perista, Heloísa et al.. 2016. Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal

¹⁴ Cardoso, Ana e Brázia, Ana. 2022. *Jovens em Matosinhos: contextos de vida e perspetivas*



O papel social do cuidado, por norma tradicionalmente atribuído às mulheres, faz com que estas fiquem particularmente sobrecarregadas com as tarefas domésticas e o trabalho de cuidado:

- > De acordo com o Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015, e considerando as pessoas com atividade profissional, em Portugal, o tempo que as mulheres dedicam, para além do seu tempo de trabalho remunerado, às tarefas domésticas e de cuidado é, em média, de 4 horas e 17 minutos. Este tempo para os homens é de 2 horas e 37 minutos, ou seja, menos 1 hora e 40 minutos¹³.
- > Com base num questionário aplicado a jovens do concelho de Matosinhos, é possível saber que: 69% das raparigas preparam diariamente as refeições para si e/ou para a sua família; todos os dias 37% limpam e 27% cuidam da roupa; cuidar das crianças é uma responsabilidade diária de 16% das raparigas. Em relação aos rapazes, as percentagens estas percentagens são de 42%, 19%, 75% e 8%, respetivamente¹⁴.



No seguimento do que foi dito anteriormente, as mulheres:

- > Têm menos tempo para si próprias. Ainda de acordo com o Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015, em Portugal, 55% das mulheres com idades entre os 25 e os 44 anos consideram que, na sua vida do dia-a-dia, raramente têm tempo para fazer as coisas de que realmente gostam.
- > Na medida em que os cuidados a prestar a crianças, pessoas doentes, idosas e dependentes recaem predominantemente sobre as mulheres, estas são também as mais afetadas indiretamente pela insuficiente disponibilidade e qualidade dos apoios para estas populações.

Esta “divisão desigual do trabalho tem também consequências negativas para os homens que hoje são idosos, uma vez que estes não adquiriram as competências para saber tratar de uma casa, para cuidar de outras pessoas ou até de si próprios, ficando assim dependentes de terceiras pessoas na sua vida quotidiana”¹⁵.



¹⁵ Perista, Heloísa e Perista, Pedro. 2012. *Mulheres, homens e envelhecimento. Um guia para serviços de ação social*

¹⁶ cf. Diagnóstico Social de Matosinhos 2024

¹⁷ cf. Diagnóstico Social de Matosinhos 2024

¹⁸ cf. Diagnóstico Social de Matosinhos 2024

As responsabilidades familiares atribuídas às mulheres fazem com que, em caso de rutura conjugal seja a elas que cabe, maioritariamente, a responsabilidade pelo cuidado das crianças. Note-se que, dos 10 406 núcleos monoparentais existentes em Matosinhos, 9 057 (87%) têm uma mulher como responsável¹⁶.

As mulheres têm uma esperança média de vida mais elevada do que os homens: 83,7 anos face a 78,4 anos¹⁷.

Em consequência¹⁸:

- > Há mais mulheres entre as pessoas idosas e, especialmente, entre as muito idosas. Em Matosinhos, 57% das pessoas com 65 e mais anos são mulheres. Entre as pessoas com 85 e mais anos elas representam 65% da população.
- > As mulheres constituem a maioria das pessoas idosas a viver sós (75,7%) que residem em Matosinhos. Entre estas, 42% têm 75 anos ou mais.



Uma maior esperança média de vida não significa, porém, necessariamente, uma maior qualidade de vida para as mulheres:

- > Em Portugal, as mulheres contavam, em média, com 57,4 anos de vida saudável à nascença. Para os homens, a média era de 59,3 anos, ou seja, mais 1,9 anos do que a população do sexo feminino¹⁹.
- > O risco de pobreza entre a população idosa é mais elevado para as mulheres do que para os homens. Em 2022, 19,3% das mulheres com 65 e mais anos viviam numa situação de pobreza face a 14% dos homens na mesma faixa etária²⁰.
- > Pela sua maior longevidade, as mulheres idosas têm maior probabilidade de se sentirem sós²¹.
- > O risco de demência é maior entre as mulheres²².

A análise dos resultados do Inquérito Nacional de Saúde (INS) de 2019 (INE, 2020) evidencia que as mulheres são:

- > Mais afetadas por doenças que provocam dores - dores lombares ou outros problemas crónicos nas costas (43% face a 31% dos homens; dores cervicais ou outros problemas crónicos no pescoço (34% face a 20% dos homens) -, o que lhes diminui a qualidade de vida e aumenta as despesas de saúde.
- > Mais sujeitas a problemas de hipertensão arterial - 28,5% por contraponto a 24% dos homens.

¹⁹ *Observatório das Desigualdades*, com base em dados do Eurostat

²⁰ *Observatório das Desigualdades*, com base em dados do Eurostat

²¹ cf. Diagnóstico Social de Matosinhos 2024

²² cf. Diagnóstico Social de Matosinhos 2024

- > Mais afetadas pela obesidade, talvez por serem elas que menos praticam exercício físico: 36% dos homens e 29,5% das mulheres afirmaram praticar exercício físico pelo menos uma vez por semana.
- > Ao nível da saúde mental, o INS 2019 destaca que 251 mulheres, por cada 100 homens, sofrem de depressão.

Por outro lado, a exibição de uma certa “masculinidade” expõe os homens e os rapazes a comportamentos prejudiciais à saúde, como seja o consumo de álcool e de tabaco:

- > Segundo o INS 2019, 40,3% dos homens consumiam bebidas alcoólicas diariamente, enquanto menos de 10% das mulheres o faziam.
- > O consumo regular de tabaco registava um rácio de 2,0 homens por cada mulher.

Os dados disponíveis no Observatório Regional de Saúde / ULS de Matosinhos (relativos a 2018) revelam que:

- > As osteoartroses do joelho afetam 3,9% das mulheres e 0,9% dos homens; e as osteoartroses da anca afetam 2,8% das mulheres e 1,6% dos homens).



- > A osteoporose afeta 4,3% das mulheres e 0,4% dos homens.
- > 23,8% das mulheres, face a 20,5% dos homens, sofrem de hipertensão.
- > 9,2% das mulheres e 6,7% dos homens sofrem de obesidade.
- > As diferenças mais expressivas são, contudo, nas perturbações depressivas, que afetam 15,8% das mulheres e 4,4% dos homens.

Os comportamentos de risco aos quais os homens estão mais expostos explicam uma maior probabilidade de mortalidade violenta e prematura, que atinge os homens particularmente cedo, ou seja, nas idades em que se expõem mais ao risco²³.

Por outro lado, os homens são praticamente excluídos dos cuidados de saúde sexual e reprodutiva, além de não serem ainda devidamente levados em consideração os efeitos que as práticas socialmente dominantes da masculinidade provocam na sua saúde.



Acresce que os “padrões da masculinidade, associados ao vigor e estoicidade, afastam os homens do recurso aos serviços e cuidados de saúde, podendo ter consequências nefastas na sua saúde”²⁴.

São predominantemente os homens que se encontram na situação de sem-abrigo. De acordo com o Inquérito de Caracterização das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo, realizado em 2021 no âmbito da Estratégia Nacional para a Integração de Pessoas em Situação de Sem-abrigo, os homens representavam 68% do total da população nessa situação, subindo a respetiva percentagem para 78% entre as pessoas na condição de sem casa.

A percentagem de homens entre as pessoas em situação de sem-abrigo, em Matosinhos, é de 86%²⁵.

As mulheres são as maiores vítimas de violência doméstica, pelo que são também as que mais dependem das estruturas e serviços orientados para este problema social. Em 2023, no concelho de Matosinhos²⁶:

- > 69% das vítimas dos crimes de violência doméstica registados pelos Órgãos de Polícia Criminal eram do sexo feminino.
- > 79% das pessoas identificadas como suspeitas de terem praticado tais crimes eram do sexo masculino.

²³ Fernandes, Ana Alexandre. 2012. *Envelhecimento e Saúde. Uma análise de género*

²⁴ Ferreira, Virgínia et al.. 2016. *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social*

²⁵ cf. Diagnóstico Social de Matosinhos 2024

²⁶ cf. Diagnóstico Social de Matosinhos 2024

4.

E, então, como intervir?



A promoção da igualdade entre mulheres e homens é, como se referiu inicialmente, uma das tarefas fundamentais do Estado, o que, desde logo, remete para a promoção de políticas públicas capazes de eliminar as assimetrias que ainda persistem.

No entanto, e para além disso, reconhece-se que os principais fatores que estão na origem das discriminações diretas ou indiretas em razão do sexo, e que impedem a igualdade que deve ser garantida às mulheres e aos homens, são os estereótipos de género. Estes constituem “ ideias preconcebidas e generalizadas sobre os atributos e características que devem ou não ser possuídos por mulheres e por homens, sobre os comportamentos considerados socialmente adequados e sobre os papéis que mulheres e homens devem desempenhar em função do seu sexo. São tanto o resultado como a causa de discriminações, manifestando-se ao nível das desigualdades na participação e no estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas, no exercício de responsabilidades familiares, do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar dos rapazes, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras.”²⁷.

²⁷ ENIND, Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018

Neste sentido, e tendo em conta a proximidade às populações das organizações locais e o seu papel na implementação de medidas de política pública, é fundamental que estas entidades, públicas e privadas, e respetivas equipas de profissionais se comprometam com o princípio da igualdade de género, o qual, no caso do concelho de Matosinhos, tem sido enunciado nos diferentes planos de desenvolvimento social. O mainstreaming de género traduz a necessidade de todas as políticas e medidas terem em conta, de maneira sistemática, e em todo o processo de planeamento, definição, execução, acompanhamento e avaliação, as especificidades das condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens, e as relações hierarquizadas a elas subjacentes.

Nesta perspetiva, importa que, em qualquer intervenção, no relacionamento com a população, a promoção da igualdade entre mulheres e homens seja devidamente considerada.

Este Guia pretende, pois, constituir uma orientação prática na implementação efetiva deste mesmo princípio.

Para uma maior facilidade de organização deste Guia, e maior clareza para quem o utiliza, organizamos esta secção em dois temas: Atendimento / Acolhimento e Projetos Locais.



4.1. Atendimento / Acolhimento

Cuide do espaço de atendimento: crie condições físicas para um bom acolhimento tanto de mulheres como de homens

A criação de um espaço com condições que garantam a dignidade (evitar que se façam filas de espera, por exemplo, em especial quando elas são na rua) e a privacidade das pessoas que recorrem aos serviços deve ser uma preocupação constante de quem faz atendimento. Numa perspectiva de género, podemos, ainda, equacionar o seguinte:



Sugestões:

Decore o local/sala com cartazes/mensagens que possam evidenciar a importância dos papéis de mulheres e de homens na família e na sociedade, sobretudo, de modo a possibilitar a desconstrução de estereótipos evidenciando os homens na execução de tarefas de cuidado e as mulheres no desempenho de profissões/atividades consideradas “masculinas”. A este nível, os produtos da campanha da Câmara Municipal de Matosinhos “Igual = Igual” podem ser recursos importantes. Veja, ainda, os materiais criados no âmbito dos projetos “IgualPro - As profissões não têm género” e “Inquérito Nacional aos Usos do Tempo”.

Tenha material informativo especificamente dirigido a homens, designadamente no seu papel de pais. A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e os serviços de saúde podem ser contactados para disponibilizar algum deste material.

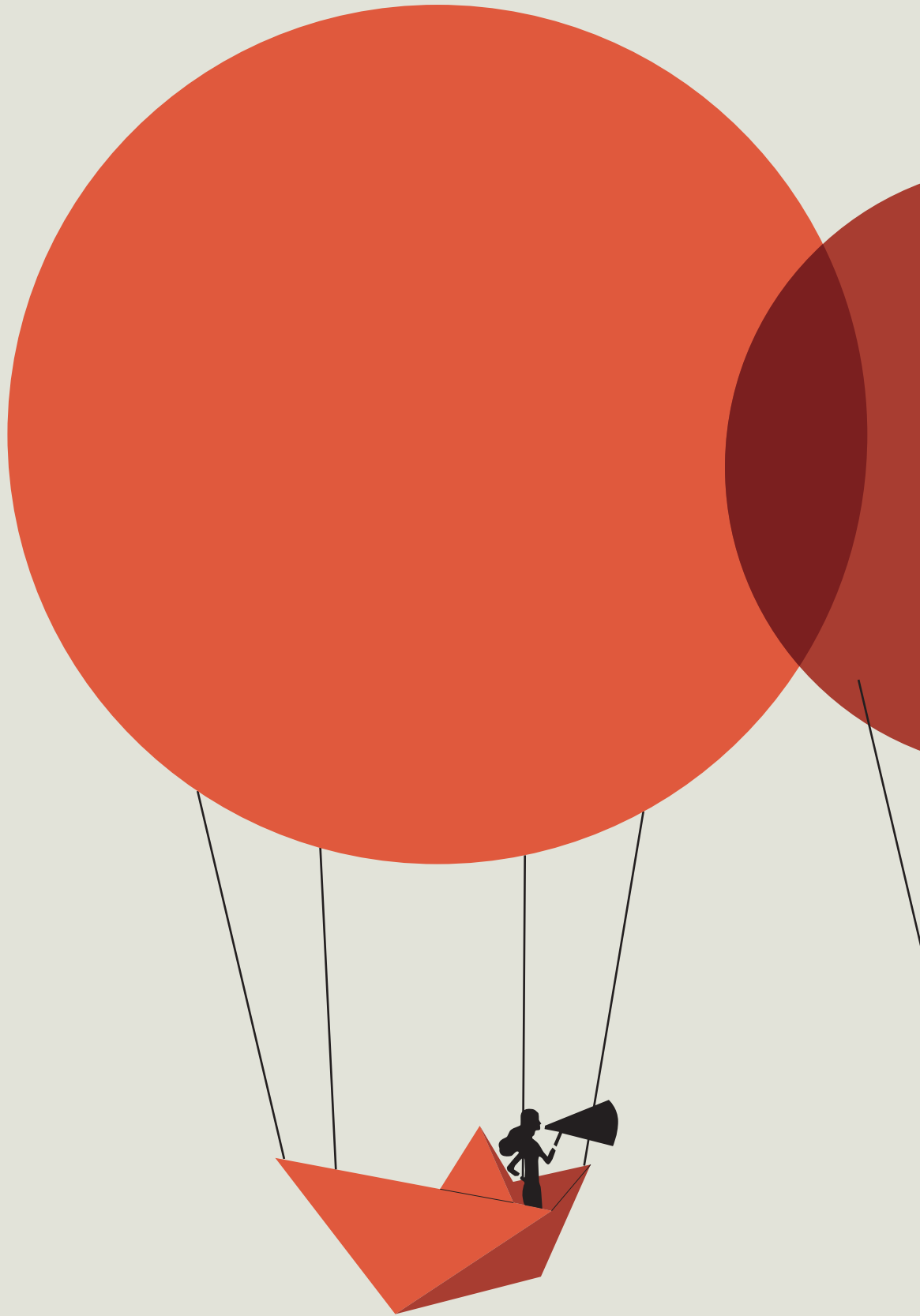
Disponibilize casas de banho para homens e para mulheres e locais para a mudança de fraldas a bebés, acessíveis a pessoas quer de um sexo quer de outro.

Não se esqueça de que algumas pessoas podem fazer-se acompanhar por crianças, por isso, crie um espaço onde estas possam ser entretidas, proporcionando uma maior descontração das pessoas adultas que as acompanham.

Faça o atendimento preferencialmente em mesas redondas que mais facilmente proporcionam a diluição de uma posição de superioridade que a condição de técnica/o (doutora/or) tende a criar. Garanta lugar para ambos os elementos do casal, quando for esse o caso, mas perceba se a presença da outra pessoa é consentida por quem é interlocutor/a do processo.

Garanta que o espaço de atendimento fica num lugar reservado e que apresenta condições acústicas de modo que o que for dito não seja ouvido no exterior.

Reveja a organização do espaço de modo a prevenir que, em casos de violência doméstica, a pessoa agressora não se encontre com a vítima.



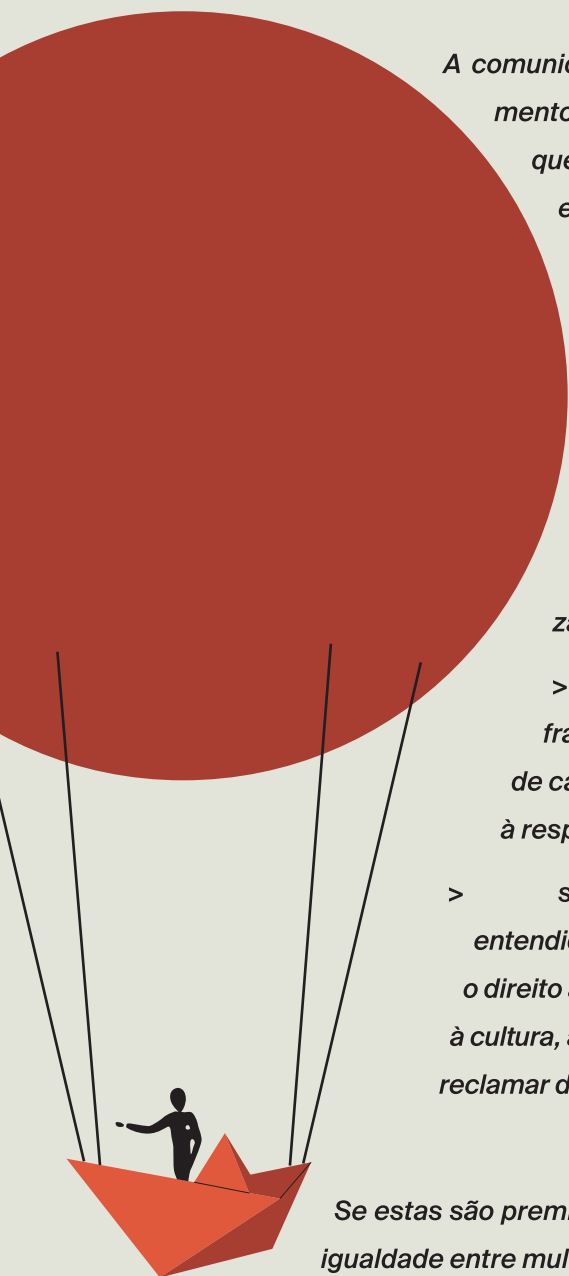
Construa um processo de comunicação inclusivo

A comunicação está inerente ao próprio ato de atendimento. A forma como comunicamos com a pessoa que atendemos denota a nossa capacidade para estabelecer relações empáticas, para nos “colocarmos no lugar do/a outro/a” e pode ser determinante do tipo de apoio e da qualidade do acompanhamento subsequente.

Todo o processo de comunicação deve assentar na consciência de que as mulheres e os homens que procuram o apoio das organizações:

- > se encontram numa posição de grande fragilidade, estando não só a viver um conjunto de carências como numa incerteza face ao futuro e à resposta que lhes será concedida;*
- > são cidadãs e cidadãos e como tal devem ser entendidas/os, tendo como quaisquer outras pessoas, o direito à habitação, ao emprego, à educação, à saúde, à cultura, ao desporto, ao lazer; têm também o direito a reclamar do serviço / apoio que lhes é prestado.*

Se estas são premissas transversais, numa ótica de promoção da igualdade entre mulheres e homens, podemos ainda referir:



Sugestões:

Utilize uma linguagem inclusiva na comunicação oral – por exemplo, em vez de falar em “idas ao médico” refira-se a “consultas médicas”; em vez de referir “filhos” adeque a terminologia se souber se são meninos ou meninas ou refira-se a ambos, se for esse o caso.

Nos documentos escritos tenha também atenção à linguagem inclusiva. Por exemplo, não dê um documento para ser assinado a uma mulher com a referência “o utente”. Altere para “O/A utente”.

Os serviços devem disponibilizar formulários para reclamação e, ainda que estas possam ser feitas anonimamente, é importante que no formulário seja solicitada a informação sobre o sexo do/a autor/a da sugestão ou reclamação.

Se estiver em presença de um casal, mesmo que seja o homem a identificar-se como “titular” do processo em questão (ou ao contrário), dirija-se a ambos, fazendo perguntas aos dois elementos e dando oportunidades semelhantes para que ambos se expressem.

Observe a reação das pessoas às suas palavras e, se necessário, ajuste as suas palavras e/ou a sua expressão facial/corporal.

Utilize uma linguagem acessível – muita atenção aos jargões profissionais - e certifique-se de que todas as pessoas, independentemente do seu nível de literacia, compreendem o que lhe está a dizer.





Tenha especial atenção aos universos culturais nos quais as mulheres são potencialmente mais desvalorizadas. Note que, nomeadamente no concelho de Matosinhos, a sociedade é hoje muito mais diversa, em termos culturais. Em qualquer caso, é importante que haja, no discurso técnico, uma valorização do papel das mulheres e uma evidenciação das suas competências.

Importa não ignorar que esta maior diversidade cultural remete para renovadas competências técnicas, nomeadamente ao nível da comunicação intercultural.

Se a profissional for uma mulher poderá sentir a necessidade de, em certas circunstâncias, ser acompanhada (ou substituída) por um colega do sexo masculino (daí a importância dos serviços terem equipas mistas).

Informe-se sobre os temas que uma profissional do sexo feminino (pelo menos numa primeira fase) não deve aflorar na presença de um homem, sobretudo quando a cónjuge está também presente. Tome a sua própria decisão, em consciência, sobre o momento em que tais temas serão abordados.

Não denote pressa. Escute com atenção o que a pessoa diz e tente compreender o que pode não estar a ser dito. Dessa capacidade de escuta pode depender a identificação de problemas / necessidades silenciadas – a violência doméstica pode ser um desses problemas.

Respeite a pessoa na sua dignidade e direitos

Não fazer juízos de valor, não culpabilizar, respeitar a dignidade e os direitos das pessoas que procuram apoio é, certamente, um princípio deontológico comum à maior parte das/os profissionais que na área social – considerada numa perspetiva abrangente – fazem atendimento e acompanhamento social.

Numa perspetiva de igualdade entre mulheres e homens, considere os seus próprios estereótipos de género e até que ponto estes poderão influenciar as suas práticas profissionais; e pense que são normalmente as mulheres que carregam mais culpa. Culpa por não terem o “tempo devido” para as suas crianças; culpa por não as educarem bem; culpa por terem “escolhido” ter muitos/as filhos/as, face aos seus rendimentos; culpa por serem maltratadas pelos maridos...

Assim,



Sugestões:

Na conversa com cada pessoa, em particular com as mulheres, vá valorizando as suas competências e anule toda e qualquer tendência para pensar / dizer “não devia ter feito”.

Sem desvalorizar a importância dos passados, e da história de vida de cada pessoa, procure transmitir a ideia de que as mudanças são possíveis. Utilize casos de referência que facilitem transmitir essa mesma ideia. Se for pertinente, incentive à formação e ao aumento da escolaridade, também das mulheres mais velhas.

Valorize as mulheres pelo trabalho de cuidado que (já) assumem nas suas famílias.

Valorize os homens que já assumem ativamente o papel de cuidadores na família. Reconheça que os homens também sabem cuidar.

Anule as expressões verbais ou corporais que transmitam recriminação.

Crie confiança nas relações com a pessoa e condições no trabalho interinstitucional, para que eventuais vítimas de violência doméstica possam identificar o problema e denunciar a situação às autoridades competentes.

Considere, em particular, situações de violência doméstica que envolvam crianças – meninas ou meninos, e a respetiva denúncia. Não ignore que, em qualquer circunstância, as crianças envolvidas em situações de violência doméstica são sempre vítimas da mesma.

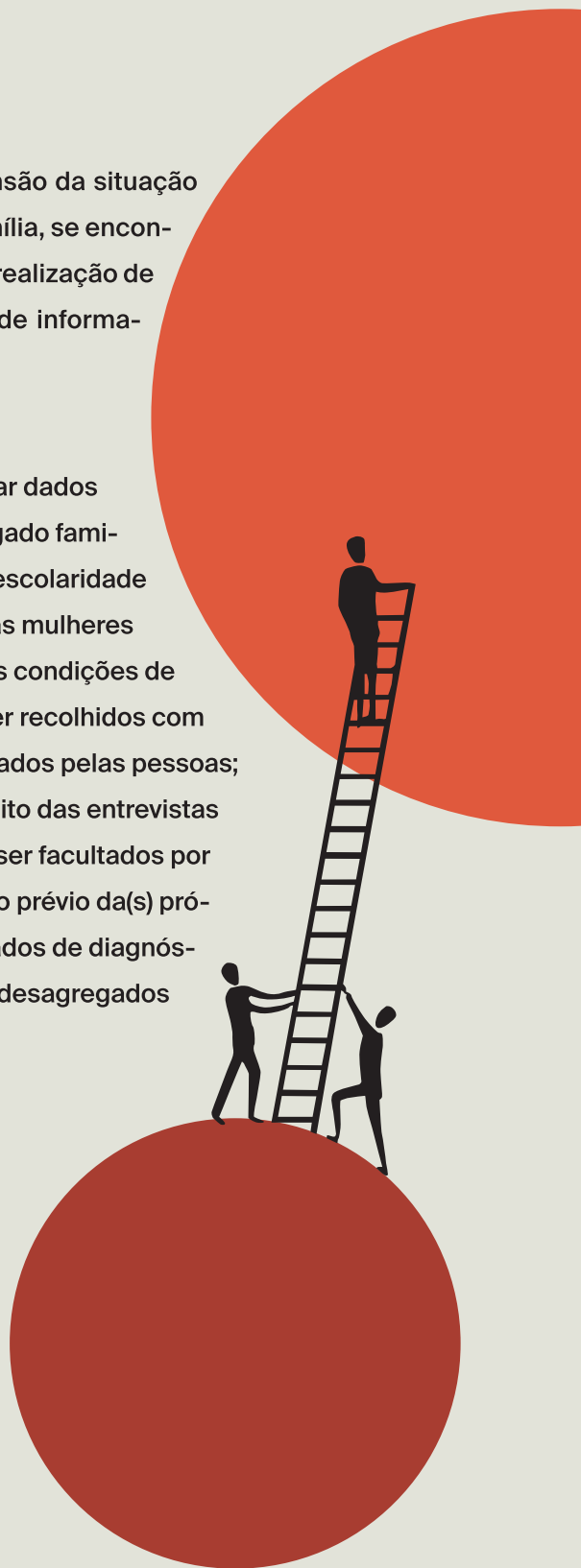
Numa eventual avaliação de competências parentais, em casos de violência doméstica, não esqueça que, independentemente das características pessoais e da capacidade financeira, quem agride coloca os seus filhos ou as suas filhas em situação de perigo face ao direito à proteção das crianças.

Crie condições para o reforço de competências e o empoderamento de vítimas de violência doméstica, no sentido de quebrar o ciclo da violência.

Elabore um diagnóstico participativo

O diagnóstico é um processo de compreensão da situação em que uma mulher, um homem ou uma família, se encontra quando se apresenta no atendimento. A realização de um diagnóstico tem como base a recolha de informação de:

- i) Natureza objetiva - que deve considerar dados concretos sobre composição do agregado familiar, condições habitacionais, nível de escolaridade de mulheres e de homens, situação das mulheres e dos homens face ao emprego, e suas condições de saúde. Alguns destes dados podem ser recolhidos com base na consulta a documentos facultados pelas pessoas; outros dados serão recolhidos no âmbito das entrevistas / atendimentos; outros, ainda, podem ser facultados por outras entidades com o consentimento prévio da(s) própria(s) pessoa(s). Note que todos os dados de diagnóstico devem ser, tanto quanto possível, desagregados por sexo.





ii) Natureza subjetiva – que devem incluir conhecer as expectativas de mulheres e de homens face ao futuro, a perceção sobre si próprias/os, sobre as suas competências e sobre os problemas que identificam. Esta informação será recolhida durante o processo de entrevista (mais ou menos orientada) e em conversas mais informais com a pessoa no decurso, por exemplo, de uma visita domiciliária.

O diagnóstico não é apenas a organização de um conjunto de informação, em diversas áreas, sobre a mulher e/ou o homem que recorre ao serviço e sua família. É um processo interpretativo que se torna fundamento da intervenção, isto é, das respostas que serão acionadas.

Assim, um diagnóstico deve identificar os problemas (as fraquezas) existentes e recolher informação correspondente; identificar os recursos e as competências (as forças) existentes na pessoa e no seu agregado familiar; perceber as causas/ as razões que conduziram à situação de carência e/ou à necessidade de apoio e as respetivas consequências presente e num futuro próximo.

Enquanto ato técnico por excelência, o diagnóstico deve ser elaborado de acordo com um exercício que convoca a participação da pessoa que solicita apoio e, na medida do possível, dos restantes elementos da família.

Sugestões:

Ainda que as mulheres sejam geralmente quem se dirige aos serviços em busca de apoio social, a capacidade de decisão dentro da família cabe, porém, muitas vezes aos homens, em particular nas gerações mais velhas²⁸.

As eventuais assimetrias de poder devem ser tidas em conta no processo de auscultação – por exemplo, criando momentos diferentes para conversar com o homem e com a mulher – e devem ser enunciadas no diagnóstico como uma fraqueza.

Durante as entrevistas, ou contactos no âmbito de visitas domiciliárias, com vista a elaboração do diagnóstico, estabeleça uma relação de confiança com a(s) pessoa(s). Atreva-se, numa voz calma e sem nunca usar expressões (verbais ou não verbais) agressivas, a fazer perguntas que podem, num primeiro momento, ser disruptivas. Assim, procure saber, e sempre que ajustado a cada situação, se: o pai também leva as crianças à escola ou participa de forma ativa na sua educação e trabalho de cuidado (uma vez que esta, recorde-se, é uma responsabilidade tradicionalmente atribuída à mãe); quais os motivos que (eventualmente) terão levado a que uma mulher ou um homem não tivesse aceite um emprego por este corresponder ao exercício de profissões consideradas não adequadas ao sexo em questão...

²⁸ Perista, Heloísa e Perista, Pedro. 2012. *Mulheres, homens e envelhecimento. Um guia para serviços de ação social*

Considere como válida a identificação das necessidades / problemas por parte das mulheres e/ou dos homens, mesmo que o seu conhecimento teórico e prático aponte noutro sentido para o estabelecimento de prioridades de intervenção. Não desvalorize o stress e o cansaço que algumas mulheres, mas também alguns homens, poderão expressar.

Note que as mulheres são, em muitos casos, mais capazes, do que os homens, de expressar as suas fraquezas, medos ou inquietações.



Não naturalize problemas. A explicação de que há problemas que são “naturais”, “normais”, pode conduzir à sua eternização. A violência doméstica é um dos problemas (aliás, um crime) que pode não ser enunciado em sede de diagnóstico, se for considerado como “normal” acontecer no seio de certas relações de intimidade.

Pensar “fora da caixa” para o desenho do Plano de Inserção

A relação entre o plano de intervenção e o diagnóstico deve ser estreita. Isto é, o plano tem de estar em coerência com os problemas identificados no diagnóstico e considerar os recursos existentes para apoiar a implementação das ações e melhor fomentar a mudança. Proporcionar a mudança é, afinal, o cerne de qualquer intervenção social.

Sugestões:

Na negociação do Plano de Inserção, com vista ao estabelecimento do respetivo acordo, tenha em atenção se consegue estabelecer um compromisso com as diferentes pessoas adultas do agregado familiar e, em particular, com ambos os elementos do casal, no caso de existir casal (seja este de natureza hétero ou homossexual) e independentemente da existência, ou não, de laços matrimoniais.

Equacione os horários mais ajustados para conseguir a participação das pessoas, homens ou mulheres, que estão no mercado de trabalho.

Inclua, se fizerem sentido, ações que promovam percursos escolares longos, tanto para rapazes como para raparigas. Promova a participação dos membros mais jovens do agregado familiar na definição dos planos de inserção e valorize o sucesso escolar dos rapazes.

Equacione ações que promovam o eventual encaminhamento para cursos profissionais, tanto para rapazes como para raparigas.

Considere que a educação é um direito de todas as crianças, independentemente dos grupos étnicos e culturais de pertença. Promova a reflexão destas famílias sobre a importância da educação para o desenvolvimento de meninas e meninos.

Faça com as famílias, e em particular com as mães, um reconhecimento dos “prós e contras” do casamento e da gravidez/maternidade precoces, em detrimento de percursos escolares mais prolongados por parte das meninas.

Considere o acesso das crianças e jovens, sobretudo das raparigas (porque são elas que menos acesso têm), a recursos complementares - culturais, desportivos - que potenciem os seus percursos de desenvolvimento pessoal e social.

Na sua abordagem às famílias, aborde a questão das responsabilidades do trabalho de cuidado não ser exclusiva das mulheres. Procure, tanto ao nível do discurso como nas ações a equacionar num Plano de Inserção, a possibilidade de responsabilizar mais os homens (mesmos os que têm trabalho remunerado) pelo cuidado da casa, das crianças e/ou de pessoas em situação de dependência.

Incentive as mulheres, incluindo as mais velhas, à participação social e à prática do desporto. Por que não considerar este tipo de iniciativas nos Planos de Inserção?

Em matéria de saúde, considere que os elementos do sexo masculino (jovens rapazes ou homens adultos) também devem ser beneficiários diretos de ações de informação e de promoção da saúde sexual e reprodutiva.

Em termos genéricos, lembre-se que homens e mulheres têm necessidades diferentes e atitudes e perceções distintas face a um conjunto de questões. O envolvimento e o estabelecimento de compromissos, com uns e com outras, na definição de um plano de inserção não podem ser alheios a isso e, se necessário, deve ser equacionada a implementação de ações também elas diferentes para mulheres e para homens.





4.2. Projetos locais

A conceção de projetos, iniciativas ou ações de âmbito local, a serem implementados, quer pelas comissões sociais de freguesia, quer em contexto de parcerias mais restritas, ou mesmo no âmbito da intervenção específica de cada uma das entidades do concelho, deve assentar na premissa anteriormente referida de que mulheres e homens têm necessidades específicas e atitudes e perceções distintas sobre diferentes dimensões da vida.

Neste sentido, no momento da conceção de projetos, iniciativas ou ações locais²⁹ devem ser tidas em conta seguintes questões:





²⁹ Para facilitar, falaremos, a partir daqui, apenas em projetos

Questões a serem colocadas no momento da concepção:

A que problema(s) o projeto pretende responder? Tal (ou tais) problema(s) afeta(m) mais as mulheres ou os homens?

Como é que o(s) problema(s) se expressa(m) em ambos os sexos?

Os problemas identificados prefiguram desigualdades / assimetrias entre mulheres e homens?

Homens e mulheres têm a mesma percepção sobre o(s) problema(s)? Será que lhe(s) atribuem o mesmo grau de importância?

Qual a situação de certos grupos específicos face ao problema (imigrantes, minorias étnicas e/ou culturais)?

As atividades que estão a ser pensadas têm capacidade para envolver/motivar a participação do grupo (homens ou mulheres) mais afetado pelo problema?

Que eventuais resistências podem oferecer mulheres e/ou homens à participação nas atividades? Como ultrapassar tais resistências?

Será que para promover a participação das mulheres nas atividades, sobretudo quando se pretende abranger mulheres em idade ativa, é necessário assegurar a guarda de crianças, pessoas idosas ou pessoas em situação de dependência?



Será de considerar o desenvolvimento de atividades especificamente dirigidas a homens e atividades especialmente dirigidas a mulheres de modo a ir ao encontro das suas necessidades? Por exemplo: i) atividades de promoção da autonomia de homens mais idosos a viverem sós de modo a criar condições para uma não institucionalização; ii) atividades sobre saúde sexual e reprodutiva para mulheres, nomeadamente de grupos étnicos e/ou culturais.

Que instrumentos de recolha de informação serão necessários e como garantir a desagregação dos dados por sexo?

Que atividades podem vir a ser desenvolvidas de modo a serem trabalhados/ desconstruídos os papéis de género atribuídos pela sociedade a mulheres e a homens?

Ainda no momento de conceção dos projetos, pesquise a existência e a natureza de práticas, de âmbito local, nacional ou internacional, que promovem a igualdade entre mulheres e homens, como “fonte de inspiração”.

Equacione a possibilidade de forma contínua, ao longo do projeto, ir dinamizando momentos e grupos de reflexão sobre o tema, dentro da sua entidade e/ou com outras entidades.

Para além disso, durante o desenvolvimento dos projetos impõe-se um acompanhamento regular das suas atividades de modo a melhor se compreender como é que a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens está a ser implementada e quais os resultados esperados sobre a vida destas e destes, isto é, a chamada avaliação de impacto de género.

Questões a serem colocadas durante o acompanhamento dos projetos:

A informação que está a ser recolhida pelo projeto permite uma desagregação por sexo?

As atividades desenvolvidas têm tido capacidade para envolver os grupos esperados (homens e/ou mulheres)? Que limites à participação de mulheres e de homens se têm verificado? Como poderão ser ultrapassados esses limites?

Alguma das atividades desenvolvidas se pode considerar como uma medida de ação positiva, isto é, uma ação que visa favorecer o acesso de determinadas categorias de pessoas – que, nuns casos, podem ser mulheres, noutros, homens – aos direitos que lhes são garantidos? Se sim, qual/quais?



As atividades em desenvolvimento permitem a desconstrução de estereótipos de género?

Quais são os benefícios que as atividades têm produzido nas vidas de mulheres e de homens?

*As mulheres e homens que participam estão conscientes de tais benefícios?
Tem sido dada visibilidade a tais benefícios?*

Questões a serem colocadas no momento da avaliação:

O projeto agravou ou, pelo contrário, teve uma intervenção positiva nas desigualdades estruturais entre mulheres e homens? Se sim, em que dimensões das desigualdades foi o seu maior contributo?

Foram as mulheres ou os homens que retiraram maior benefício do projeto?

O projeto deu origem a nova(s) medida(s) de política pública?

O projeto teve impactos para além dos esperados, em relação a mulheres e/ou a homens? Se sim, quais e a que nível?

Título

GUIA DE ORIENTAÇÃO PARA PROFISSIONAIS DE INTERVENÇÃO SOCIAL
EM MATÉRIA DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Entidade promotora

CÂMARA MUNICIPAL DE MATOSINHOS

Presidente

LUÍSA SALGUEIRO

Vice-presidente

CARLOS MOUTA

Equipa Cooperativa

ANA CARDOSO, HELOÍSA PERISTA

Equipa da Câmara Municipal de Matosinhos

LÍLIA PINTO

CATARINA PIRES

MIRIAM SILVA

Financiamento

Plano de Ação das Operações Integradas dos Territórios de Intervenção -
- PAOITI, no âmbito do PRR – Plano de Recuperação e Resiliência

Depósito legal

555153/25

500 exemplares

Novembro 2025