



GLOSSÁRIO DE SUPORTE À IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE



1.	ENQUADRAMENTO	3
2.	TERMOS E DEFINIÇÕES	3
	SEXO	3
	GÉNERO	3
	CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	4
	DESIGUALDADE DE GÉNERO OU DESIGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS	4
	DIFERENÇA SALARIAL (GENDER PAY GAP)	4
	DISCRIMINAÇÃO	5
	DIVERSIDADE	5
	ENVIESAMENTO EM FUNÇÃO DO GÉNERO	5
	EMPODERAMENTO DAS MULHERES	6
	ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO	6
	EXPRESSÃO DE GÉNERO	6
	IDENTIDADE DE GÉNERO	6
	IGUALDADE	7
	IGUALDADE DE GÉNERO	7
	IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO ACESSO AO EMPREGO E NO TRABALHO	7
	INTERSECCIONALIDADE	8
	MAINSTREAMING DE GÉNERO	8
	LIMIAR DE PARIDADE	8
	LINGUAGEM INCLUSIVA	8
	ORÇAMENTOS SENSÍVEIS AO GÉNERO - GENDER BUDGETING	9
	PAPÉIS SOCIAIS DE GÉNERO	9
	PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS	9
	POLÍTICA SENSÍVEL AO GÉNERO	10
	SEGREGAÇÃO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO	10
	SEGREGAÇÃO HORIZONTAL	10
	SEGREGAÇÃO VERTICAL	10
	TETO DE VIDRO	11
	TRABALHO DIGO	11
	USOS DE TEMPO	11
	VIOLÊNCIA DE GÉNERO	12



GLOSSÁRIO DE SUPORTE À IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

1. ENQUADRAMENTO

Este documento apresenta um conjunto de conceitos, termos e definições relevantes do ponto de vista da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Cascais (PMIND).

2. TERMOS E DEFINIÇÕES

Embora os conceitos sejam apresentados por ordem alfabética, considerou-se que seria relevante iniciar esta secção pelos conceitos centrais de sexo e género.

SEXO

Sexo refere-se às características biológicas que definem os seres humanos como feminino ou masculino. Esses conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, pois existem indivíduos que possuem ambos, mas essas características tendem a diferenciar os humanos como machos e fêmeas.

Fonte: Tradução livre a partir de Sex from EIGE, em linha, disponível em <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>, disponível em www.cig.gov.pt [Acesso a: 03/02/2023]

Refere-se às características biológicas que distinguem a pessoa humana como mulher ou homem, sendo usado como variável sociodemográfica.

Fonte: Alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

GÉNERO

Refere-se aos papéis, aos comportamentos, às atividades e aos atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera serem adequados para mulheres e homens.

Fonte: Artigo 3 - "Definições", alínea c) da Convenção de Istambul, em linha, disponível em winlibimg.aspx (cig.gov.pt) [Acesso a: 03/02/2023]
Nota: O conceito de género é também importante para compreender o conceito da identidade de género.



CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Refere-se a política(s) de gestão e prática(s) organizacionais tendentes a promover um melhor equilíbrio entre a atividade profissional, as responsabilidades familiares e as necessidades e atividades relativas à vida pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores, incluindo no que diz respeito ao tempo dedicado a estes domínios.

Fonte: Glossário adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho, CITE, 2021

DESIGUALDADE DE GÉNERO OU DESIGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Refere-se a direitos, estatuto e dignidade hierarquizados entre as mulheres e os homens, quer a nível da lei quer a nível dos factos. Diz respeito às assimetrias, evidenciadas nos indicadores sociais, 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, remuneração e benefícios).

Fonte: Adaptado de CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, produzido no âmbito do Sub-projecto DELFIM "Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens", Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego Disponível em: http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf

DIFERENÇA SALARIAL (GENDER PAY GAP)

Refere-se à diferença remuneratória (valor médio) auferido por mulheres e homens. A remuneração, inclui a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como as prestações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho (A). Podem ser encontradas diferenças entre os valores apresentados nos Quadros de Pessoal e os do Eurostat. Esta decorre do uso de diferentes metodologias estatísticas para o cálculo da disparidade salarial. O método utilizado nos Quadros de Pessoal baseia-se no peso da remuneração média/ganho das mulheres sobre a remuneração média/ganho dos homens, de todos os trabalhadores/as por conta de outrem, independentemente da dimensão da empresa. O método utilizado pelo Eurostat baseia-se na diferença entre a remuneração horária média bruta dos homens e de mulheres, a trabalharem por conta de outrem, como uma percentagem da remuneração horária média bruta dos homens, tendo por universo apenas empresas com 10 ou mais trabalhadores (B) (C).

Fontes: (A) Alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto e Alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho; (B) Casaca; Sara Falcão e Perista, Heloísa (2014), Estudo Qualitativo - I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade, SOCIUS-ISEG, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género; (C) CH Consulting (2015), Guia de Apoio - Questionário de autorreflexão sobre igualdade entre homens e mulheres nas empresas, in Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género em Empresas: calculadora DGS, CITE.



DISCRIMINAÇÃO

Prejuízo de qualquer natureza decorrente de normas jurídicas, práticas sociais ou comportamentos individuais que é sofrido por uma pessoa em função do sexo ou em função do género (A) No âmbito da legislação portuguesa, discriminação refere-se a qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em razão do sexo, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou retribuição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou direitos económicos, sociais e culturais (B).

Fontes: (A) CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, produzido no âmbito do Sub-projecto DELFIM "Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens", Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf; (B) Alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

DIVERSIDADE

Diferenças entre os valores, atitudes, os quadros culturais, os contextos étnicos, as orientações sexuais, as competências, os conhecimentos e as experiências de vida das pessoas que constituem um determinado grupo (A) e (B).

Fontes: (A) Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>; (B) Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), Guião de Educação Género e Cidadania - 3º Ciclo, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf

ENVIESAMENTO EM FUNÇÃO DO GÉNERO

Pensamento e/ou ações condicionadas por estereótipos de género e preconceitos associados aos ideais de feminilidade e de masculinidade, às características e aos papéis socialmente atribuídos a homens e a mulheres (Consultar: Papéis Sociais de Género). Os enviesamentos distorcem, frequentemente, as decisões e ações dos indivíduos, levando-os a beneficiar ou a prejudicar um ou outro sexo (A e B).

Fontes: (A) Casaca, Sara Falcão e Lortie Johanne (2019), Género e Mudança Organizacional, Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf; (B) CGTP-IN et al. (2008) Valor do Trabalho e Igualdade de Género - Guia para a Aplicação de uma Metodologia de Avaliação do Valor do Trabalho sem Enviesamento de Género, Lisboa: CGTP-IN. Disponível em: http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf



EMPODERAMENTO DAS MULHERES

Processo pelo qual as mulheres ganham poder e controle sobre as suas próprias vidas e adquirem a capacidade de fazer escolhas estratégicas.

Fonte: EIGE - Gender equality glossary and thesaurus Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

Os estereótipos de género são padrões ou ideias sociais e culturais preconcebidos que atribuem às mulheres e aos homens características e papéis determinados e limitados pelo seu sexo.

Constituem um grave obstáculo à consecução da verdadeira igualdade de género e contribuem para a discriminação em razão do sexo. Tais estereótipos podem limitar o desenvolvimento dos talentos e aptidões naturais de raparigas e rapazes mulheres e homens as suas preferências e experiências educativas e profissionais bem como as oportunidades de vida em geral.

Fonte: Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade de Género 2018-2023, Objetivo Estratégico 1

EXPRESSÃO DE GÉNERO

Modo como cada pessoa exprime a sua identidade de género, envolvendo aspetos diversos como o comportamento, o vestuário, a expressão verbal e expressão corporal. Ao contrário da identidade de género, a expressão de género corresponde ao que pode ser observado do exterior.

Fonte: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, disponível em www.cig.gov.pt

IDENTIDADE DE GÉNERO

Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce, mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver se livremente escolhido a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos.

Fonte: Gender Equality and Thesaurus from EIGE, em linha, disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>; onu, 2016, living free and equal, p. 17



IGUALDADE

Trata-se de um princípio constitucionalmente consagrado. Todas as pessoas têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, 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.

Fonte: Artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

IGUALDADE DE GÉNERO

Conceito definido internacionalmente pela ONU e pelo Conselho da Europa, no âmbito das políticas públicas para a igualdade, coincidente com o significado do conceito igualdade entre mulheres e homens.

A igualdade de género significa a igual visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação quer das mulheres, quer dos homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada.

Significa que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade*, são iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na sociedade e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias.

Nota: A expressão «em toda a sua diversidade» é utilizada ao longo da estratégia para expressar que, sempre que se faça referência a mulheres ou a homens, estas são categorias heterogéneas, nomeadamente em relação ao seu sexo, características sexuais, identidade de género ou expressão de género.

Fontes: Estratégia para a Igualdade de Género: (europa.eu) 2020 /2025| GENDER EQUALITY STRATEGY 2018-2023 16808b47e1 (coe.int) <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1> [Acesso a: 15/02/2023]

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO ACESSO A EMPREGO E NO TRABALHO

Direito do/a trabalhador/a ou candidato/a a emprego do setor privado ou público à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Fonte: Artigos 23.º, 24.º e 25.º do Código do Trabalho



MAINSTREAMING DE GÉNERO

Consiste na reorganização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de implementação de políticas, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política.

Fonte: Relatório do Grupo de Peritos/as dos Conselho da Europa sobre “A abordagem integrada da Igualdade de Género “Mainstreaming”. 1999

LIMIAR DE PARIDADE

Refere-se à proporção equilibrada de mulheres e de homens nos cargos de tomada de decisão, equivalendo a paridade a uma representação de 50% - 50%. Já o limiar mínimo de paridade corresponde a uma representação de 40% de cada um dos sexos. Pode também aplicar-se à representação equilibrada de mulheres e homens em áreas profissionais, de atividade e de formação.

Fonte: Adaptado de PpDM (Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres) - Glossário, Consultar em: <http://plataformamulheres.org.pt/glossario/>

LINGUAGEM INCLUSIVA

A linguagem inclusiva e não tendenciosa evita os estereótipos e as referências irrelevantes a particularidades das pessoas, e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas independentemente do sexo, orientação sexual, eventual deficiência, idade, contextos étnicos, religião ou convicções. As mulheres e os homens são, portanto, tratadas/os de forma igual, sem perpetuar as representações estereotipadas (A).

A linguagem inclusiva respeita o direito de homens e identidade e implica o reconhecimento de de mulheres à representação linguística da sua que nenhum dos dois sexos tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania (B).

Fontes (A): Adaptado de Conselho da União Europeia Secretariado-Geral (2018) União Europeia. [inthejsc.pdf](#) (B) Abranches, Graça (2009), Guia para uma Linguagem Promotora da Igual Disponível em : [dade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros](#); Pode consultar as publicações sobre o uso de uma linguagem inclusiva: https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure_communicationinthejsc.pdf inclusive https://www.cig.gov.pt/wpcontent/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf Communication: European Institute for Gender Equality (2018), Toolkit on Gendersensitive <https://eige.europa.eu/publications/gendersensitivecommunication> Página 41 de 68



ORÇAMENTOS SENSÍVEIS AO GÉNERO - GENDER BUDGETING

São orçamentos que permitem analisar o diferente impacto das receitas e das despesas públicas nas várias dimensões da vida das mulheres e dos homens. Esta análise ajuda os Governos a decidir em que medida as políticas devem ser ajustadas e quais as áreas a necessitar de uma distribuição mais equilibrada dos recursos públicos. Os orçamentos sensíveis ao género são igualmente úteis no quadro de políticas de gestão orientadas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas empresas/organizações. Trata-se, portanto, de uma aplicação do mainstreaming de género no processo orçamental, traduzindo-se na incorporação de uma perspetiva de género em todos os níveis do processo orçamental de forma a promover a igualdade de género.

Fonte: Adaptado de Quinn, Scheila (2013), Orçamentos Sensíveis ao Género. Manual Sobre a Implementação Prática de uma Perspetiva de Género no Processo Orçamental, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Trilhos da Igualdade, n.º 5. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Manual_CoE-PT_CIG_net.pdf

PAPÉIS SOCIAIS DE GÉNERO

Conjunto de normas de ação e comportamento tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres e classificadas respetivamente por masculinas e por femininas. Os papéis de género aprendem-se através do contacto com diversos agentes de socialização primários (e.g. pais e mães) e secundários (e.g. professores/pares e outros adultos de referência), dependem de cultura para cultura e podem alterar-se.

Fonte: Giddens, 2008, Torres et al., 2018

PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS

Partilha de responsabilidades e de prerrogativas entre mulheres e homens em todos os domínios, constituindo uma condição da igualdade entre mulheres e homens (A) e (B).

Fontes: (A) Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), Guião de Educação Género e Cidadania - 3º Ciclo, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros (B) Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf



POLÍTICA SENSÍVEL AO GÉNERO

Uma política sensível ao género reconhece que as mulheres e os homens têm constrangimentos, necessidades e prioridades diferentes. Não sendo neutra, essa política procura enquadrar medidas e ações que atendam a essas especificidades.

Fonte: Adaptado de ILO (International Labour Organization) (2012), A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology (2nd Edition), Genève, International Labour Organization. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

SEGREGAÇÃO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO

Concentração de mulheres e de homens em setores de atividades e profissões específicas, estando as mulheres confinadas a um leque mais limitado de profissões (segregação horizontal) e a níveis hierárquicos inferiores (segregação vertical).

Fonte: Adaptado de Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

SEGREGAÇÃO HORIZONTAL

Concentração de mulheres e homens em diferentes ramos de atividade e profissões (vistas socialmente como sendo «tipicamente femininas» ou «tipicamente masculinas»), bem como o confinamento das mulheres a um leque mais restrito de profissões do que os homens (por ex: catering, serviços de limpeza, profissões administrativas, profissões relacionadas com a educação, a saúde e com diversos serviços sociais e pessoais).

Fonte: Glossário adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho, CITE, 2021

SEGREGAÇÃO VERTICAL

Concentração de mulheres e de homens em cargos, níveis hierárquicos e de responsabilidade. Ao contrário dos homens, as mulheres tendem a estar sub-representadas nos níveis hierárquicos superiores e nos cargos de gestão de elevada responsabilidade.

Fonte: Glossário adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho, CITE, 2021



TETO DE VIDRO

Metáfora que ilustra a(s) barreira(s) invisível(eis) resultante(s) de constrangimentos organizacionais (incluindo obstáculos impregnados na cultura organizacional), que sustentam processos de discriminação indireta e impedem as mulheres de aceder aos cargos hierárquicos mais elevados (fenómeno de segregação sexual vertical). Mesmo quando acedem a posições hierárquicas de nível intermédio, as mulheres tendem a deparar-se com barreiras profundamente normalizadas e não questionadas que condicionam ou impedem a sua representação nos cargos cimeiros de gestão, de responsabilidade e de tomada de decisão.

Fonte: Casaca, Sara Falcão e Lortie Johanne (2019), Género e Mudança Organizacional, Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf

TRABALHO DIGNO

O trabalho digno baseia-se num quadro de direitos e de responsabilidades no trabalho, que encoraja o respeito mútuo e o diálogo, restringindo e opondo-se à discriminação e a qualquer manifestação de coação e violência (como é o caso do assédio sexual e moral). No contexto do trabalho digno, a igualdade de género engloba a igualdade de oportunidades e de tratamento, a igualdade de remuneração e no acesso a um ambiente de trabalho seguro e saudável, a igualdade de associação e na negociação coletiva, a igualdade na progressão da carreira, a proteção da maternidade e da paternidade, e um equilíbrio entre a vida profissional e familiar que seja justo para homens e mulheres.

Fonte: OIT (2007), OIT (2007), ABC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras e da Igualdade de Género, Organização Internacional do Trabalho, 2.ª edição. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665542.pdf

USOS DO TEMPO

Abordagem analítica relativamente ao modo como os homens e as mulheres usam o tempo nas diferentes dimensões da sua vida quotidiana, em particular no que diz respeito ao trabalho pago e não pago (tarefas domésticas e trabalho do cuidado). Os estudos têm evidenciado a acentuada assimetria que persiste na partilha do trabalho não pago entre mulheres e homens.

Fonte: Glossário adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho, CITE, 2021



VIOLÊNCIA DE GÉNERO

É a violência dirigida contra uma pessoa devido ao seu sexo, à sua identidade ou à sua expressão de género, ou que afete de forma desproporcionada pessoas de um sexo em particular. Pode traduzir-se em danos físicos, sexuais, emocionais ou psicológicos, ou em prejuízos económicos para a vítima.

Fonte: Adaptado da Definição de violência de género da Diretiva 2012/29/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 25 de outubro de 2012