

PLATAFORMA
DIREITOS
HUMANOS
PORTUGAL

eix 
que transforma

MANUAL DE BOAS PRÁTICAS

Aplicação da CEDAW para a Igualdade de Género e os Direitos das Mulheres no Trabalho em Organizações da Sociedade Civil



Funded by
the European Union



NETHERLANDS
HELSINKI
COMMITTEE



CATALYST OF
CHANGE

SUPPORTING A VIBRANT CIVIL SOCIETY IN EUROPE

Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são exclusivamente do(s) autores e não refletem necessariamente os da União Europeia ou do Netherlands Helsinki Committee. Nem a União Europeia nem o NHC podem ser responsabilizados pelas mesmas.

NOTA DE LEITURA E UTILIZAÇÃO

Um manual só faz sentido quando é usado para mudar práticas reais.

Foi desenvolvido como resultado do workshop I do Programa "Eixo que Transforma" da Plataforma de Direitos Humanos em Portugal.

É um instrumento prático para Organizações da Sociedade Civil que atuam na promoção dos direitos das mulheres no trabalho, com base na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).

ESTE MANUAL É

Um instrumento de trabalho diário para OSC;

Um guia de planeamento, ação e monitorização;

Uma base para formação interna, advocacia e trabalho comunitário.

PODE SER UTILIZADO

Por equipas técnicas e de coordenação;

No desenho e implementação de projetos;

Em ações de incidência política;

Em processos de capacitação e empoderamento de mulheres.

EXEMPLO ILUSTRATIVO

Uma equipa técnica que consulta este manual antes de iniciar um novo projeto de emprego para mulheres está a alinhar a sua ação com padrões internacionais de direitos humanos.

ÍNDICE

1 Enquadramento: a CEDAW como ferramenta de ação	4
2 Princípios de atuação para Organizações da Sociedade Civil	5
2.1 Igualdade substantiva	5
2.2 Abordagem interseccional	5
2.3 Centralidade dos direitos humanos	5
2.4 Responsabilização do Estado	5
3 Direitos das mulheres no trabalho (Artigo 11 da CEDAW)	6
4 Violência e assédio no mundo do trabalho	7
5 Economia do cuidado e conciliação trabalho–vida pessoal	8
6 Participação e liderança das mulheres	9
7 Transição digital e futuro do trabalho	9
8 Monitorização e incidência política com base na CEDAW	11
8.1 Monitorização internacional	11
8.2 Alinhamento com agendas globais	11
9 Checklist prático para Organizações da Sociedade Civil	12
10 Mensagem final	12
11 Plano de Auscultação Interna sobre Direitos das Mulheres no Trabalho	13
11.1 Objetivos do plano de auscultação	13
11.2 Princípios orientadores da auscultação	14
11.3 Áreas prioritárias de auscultação interna	14
11.4 Metodologias de auscultação recomendadas	17
11.5 Plano Interno de Igualdade de Género	17
11.6 Indicadores mínimos de boa prática institucional	18
11.7 Mensagem-chave desta dimensão	18
Fontes de referência e Ficha Técnica	19
Aplicação da CEDAW para a Igualdade de Género e os Direitos das Mulheres no Trabalho	3

1. ENQUADRAMENTO: A CEDAW COMO FERRAMENTA DE AÇÃO

A CEDAW é um tratado internacional juridicamente vinculativo que obriga os Estados a eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, incluindo no mundo do trabalho.

PARA AS OSC, A CEDAW É

- Um referencial jurídico;
- Um instrumento político;
- Uma ferramenta de exigência e responsabilização do Estado.

Princípio-chave: igualdade formal não é suficiente, é necessária igualdade substantiva.

Exemplo ilustrativo:

Quando uma técnica explica a uma trabalhadora que a igualdade salarial é um direito consagrado internacionalmente, está a usar a CEDAW como ferramenta prática.



2. PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO PARA OSC

Antes de intervir, a organização deve alinhar-se com estes princípios:

2.1. Igualdade substantiva

Tratar de forma igual nem sempre é tratar de forma justa.

Avaliar como leis, políticas e práticas afetam realmente as mulheres, considerando desigualdades estruturais.

Exemplo ilustrativo:

Um programa de emprego que inclui apoio extra a mães com responsabilidades de cuidado exclusivas promove igualdade substantiva.

2.2. Abordagem interseccional

As desigualdades acumulam-se; a resposta deve reconhecê-las.

Reconhecer que nem todas as mulheres enfrentam as mesmas barreiras (classe, raça, migração, deficiência, idade).

Exemplo ilustrativo:

Adaptar sessões formativas para mulheres migrantes com baixa literacia linguística.

2.3. Centralidade dos direitos humanos

Os direitos das mulheres no trabalho são direitos humanos universais, não concessões.

Exemplo ilustrativo:

Não aceitar condições laborais abusivas mesmo quando são apresentadas como “normais”.

2.4. Responsabilização do Estado

O Estado é o principal detentor de obrigações. A sociedade civil vigia, denuncia e propõe.

3. DIREITOS DAS MULHERES NO TRABALHO

(ARTIGO 11 DA CEDAW)

O Artigo 11 da CEDAW visa garantir os direitos das mulheres no trabalho, assegurando condições justas, seguras e livres de qualquer forma de discriminação.

DIREITOS-CHAVE A PROMOVER

- Igualdade de acesso ao emprego e à progressão profissional;
- Igualdade salarial por trabalho de igual valor;
- Proteção da maternidade;
- Segurança social;
- Proteção contra despedimento por gravidez.

Exemplo ilustrativo:

Apoiar uma mulher grávida despedida ilegalmente a procurar apoio jurídico.

AÇÕES PRÁTICAS PARA OSC

- Sensibilizar mulheres para os seus direitos laborais;
- Apoiar denúncias de discriminação;
- Monitorizar políticas públicas de emprego;
- Incidir junto de empregadores e decisores.

Ferramentas úteis

- Guias de direitos laborais em linguagem simples
- Sessões comunitárias de literacia jurídica
- Parcerias com sindicatos e serviços jurídicos

4. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

A CEDAW deve ser aplicada em articulação com a Convenção nº 190 da OIT, que reconhece o direito a um trabalho livre de violência e assédio. O objetivo é prevenir, identificar e responder à violência e ao assédio laboral.

AÇÕES PRÁTICAS PARA OSC

- Criar ou apoiar mecanismos seguros de denúncia;
- Documentar casos de violência;
- Sensibilizar empregadores e instituições públicas;
- Incidir para ratificação e implementação da Convenção.

FERRAMENTAS ÚTEIS

- Protocolos de prevenção e resposta;
- Formação para lideranças comunitárias;
- Redes de apoio psicossocial e jurídico.

5. ECONOMIA DO CUIDADO E CONCILIAÇÃO TRABALHO-VIDA PESSOAL

Segundo a UNFPA, o trabalho de cuidado não remunerado é um dos maiores obstáculos à igualdade económica das mulheres. A finalidade é reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidado.

AÇÕES PRÁTICAS PARA OSC

- Tornar visível o impacto do trabalho não remunerado;
- Defender serviços públicos de cuidado;
- Integrar o tema em políticas de emprego e proteção social.

FERRAMENTAS ÚTEIS

- Estudos comunitários sobre uso do tempo;
- Campanhas públicas de redistribuição do cuidado;
- Incidência junto de governos locais.



6. PARTICIPAÇÃO E LIDERANÇA DAS MULHERES

OBJETIVO

Garantir a presença efetiva das mulheres em espaços de decisão.

AÇÕES PRÁTICAS PARA OSC

- Promover acesso a cargos de liderança;
- Identificar e combater “tetos de vidro”;
- Apoiar lideranças femininas diversas.

FERRAMENTAS ÚTEIS

- Programas de mentoria;
- Formação em liderança e advocacia;
- Monitorização da representação feminina.

Exemplo ilustrativo:

Criar programas de mentoria para mulheres jovens em contextos associativos.

7. TRANSIÇÃO DIGITAL E FUTURO DO TRABALHO

A digitalização pode aprofundar desigualdades se não integrar a perspectiva de género.

OBJETIVO

Garantir que as mulheres não ficam excluídas da transição tecnológica.

AÇÕES PRÁTICAS PARA OSC

- Promover literacia digital para mulheres;
- Alertar para vieses de género em IA e algoritmos;
- Incidir por políticas digitais inclusivas.

FERRAMENTAS ÚTEIS

- Oficinas de competências digitais;
- Parcerias com organizações tecnológicas feministas;
- Produção de recomendações políticas.



8. MONITORIZAÇÃO E INCIDÊNCIA POLÍTICA

COM BASE NA CEDAW

MONITORIZAR É TRANSFORMAR DADOS EM MUDANÇA.

8.1. MONITORIZAÇÃO INTERNACIONAL

- Participar no ciclo de avaliação da CEDAW;
- Produzir relatórios-sombra;
- Utilizar Recomendações Gerais como base de advocacia.

8.2. ALINHAMENTO COM AGENDAS GLOBAIS

A CEDAW sustenta compromissos como:

- Plataforma de Ação de Pequim (1995);
- O ODS 5.

A UN Women reconhece a CEDAW como a base de todas as políticas globais de igualdade de género.

9. CHECKLIST PRÁTICO PARA OSC

USE ESTA LISTA PARA AUTOAVALIAÇÃO

- A organização utiliza a CEDAW como referência explícita?
- Trabalhamos com igualdade substantiva e interseccional?
- Monitorizamos políticas públicas de trabalho e género?
- As mulheres com quem trabalhamos conhecem os seus direitos?
- Articulamos ação local com mecanismos internacionais?

10. MENSAGEM FINAL

A CEDAW é um roteiro de transformação, mas só se torna real quando a sociedade civil a utiliza, defende e exige. A igualdade de género no trabalho é um imperativo económico, democrático e humano.

11. PLANO DE AUSCULTAÇÃO INTERNA SOBRE DIREITOS DAS MULHERES NO TRABALHO

(PRÁTICA INSTITUCIONAL OBRIGATÓRIA PARA OSC)

ENQUADRAMENTO

As Organizações da Sociedade Civil que promovem os direitos humanos devem refletir internamente os princípios que defendem externamente.

A coerência institucional é parte integrante da credibilidade política e ética.

Este plano de auscultação interna permite:

- Avaliar o respeito efetivo pelos direitos das mulheres dentro da organização;
- Identificar desigualdades, práticas discriminatórias ou lacunas institucionais;
- Construir soluções internas com base na escuta, transparência e participação.

Princípio: a igualdade de género começa “em casa”.

11.1. OBJETIVOS DO PLANO DE AUSCULTAÇÃO

- Garantir condições de trabalho justas e dignas para todas as funcionárias;
- Prevenir discriminação, assédio e abuso de poder;
- Promover igualdade salarial, progressão justa e conciliação trabalho-vida pessoal;
- Criar uma cultura organizacional segura, transparente e participativa.

11.2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA AUSCULTAÇÃO

O processo deve ser:

- **Confidencial** – proteger a identidade das participantes;
- **Seguro** – sem risco de retaliação;
- **Participativo** – envolvendo funcionárias de diferentes níveis;
- **Interseccional** – atento a desigualdades múltiplas;
- **Orientado para ação** – com compromisso de mudança.

11.3. ÁREAS PRIORITÁRIAS DE AUSCULTAÇÃO INTERNA

A. GESTÃO E REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRA

QUESTÕES A AVALIAR

- As horas extra são devidamente registadas?
- São remuneradas ou compensadas com descanso?
- Há pressão implícita para trabalhar além do horário?
- A carga de trabalho afeta desproporcionalmente mulheres com responsabilidades de cuidado?

FERRAMENTAS PRÁTICAS

- Questionário anónimo sobre carga horária real;
- Revisão interna de práticas de planeamento de trabalho;
- Política clara e escrita sobre horas extra.

B. PROGRESSÃO NA CARREIRA E ACESSO A OPORTUNIDADES

QUESTÕES A AVALIAR

- Existem critérios claros e transparentes de progressão?
- As mulheres têm acesso equitativo a formações, promoções e cargos de decisão?
- Há segregação vertical ou “tetos de vidro” internos?

FERRAMENTAS PRÁTICAS

- Mapeamento de cargos por género
- Análise de progressões dos últimos 3–5 anos
- Entrevistas confidenciais sobre perceções de justiça organizacional

C. IGUALDADE SALARIAL E TRANSPARÊNCIA REMUNERATÓRIA

QUESTÕES A AVALIAR

- Existem diferenças salariais entre mulheres e homens em funções equivalentes?
- Os critérios de remuneração são claros e acessíveis?
- Benefícios e subsídios são atribuídos de forma equitativa?

FERRAMENTAS PRÁTICAS

- Auditoria salarial interna com perspetiva de género
- Grelhas salariais transparentes
- Relatório interno de desigualdades (com plano corretivo)

D. CANAIS INTERNOS DE DENÚNCIA DE ABUSO, ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Em linha com a CEDAW e a **Convenção nº 190 da OIT**.

QUESTÕES A AVALIAR

- Existem canais formais e acessíveis de denúncia?
- As funcionárias confiam nesses mecanismos?
- Há garantias contra retaliação?
- Os casos são tratados com seriedade e celeridade?

FERRAMENTAS PRÁTICAS

- Criação ou revisão de um protocolo de denúncia;
- Nomeação de pessoa(s) de referência independentes;
- Formação interna sobre prevenção de assédio.

E. CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E CUIDADOS

QUESTÕES A AVALIAR

- Existem horários flexíveis ou modalidades híbridas?
- A maternidade ou responsabilidades de cuidado afetam avaliações de desempenho?
- Há cultura organizacional de respeito pelo tempo pessoal?

FERRAMENTAS PRÁTICAS

- Inquérito interno sobre necessidades de conciliação
- Revisão de práticas de avaliação de desempenho
- Política explícita de apoio à parentalidade e ao cuidado

11.4. METODOLOGIAS DE AUSCULTAÇÃO RECOMENDADAS

AS OSC PODEM COMBINAR

- Inquéritos anónimos internos;
- Grupos focais facilitados por pessoa externa;
- Entrevistas confidenciais;
- Caixas de sugestões seguras (físicas ou digitais);
- Consultas específicas a mulheres em posições mais vulneráveis.

11.5. PLANO INTERNO DE IGUALDADE DE GÉNERO

Com base na auscultação, a organização deve elaborar ou atualizar um **Plano Interno de Igualdade**, contendo:

- Diagnóstico de desigualdades internas;
- Objetivos claros e mensuráveis;
- Medidas concretas (salariais, organizacionais, culturais);
- Responsáveis e prazos;
- Indicadores de monitorização;
- O plano deve ser aprovado pela direção, divulgado internamente e revisto periodicamente.

11.6. INDICADORES MÍNIMOS DE BOA PRÁTICA INSTITUCIONAL

USE ESTA LISTA

- Existe um Plano Interno de Igualdade?
- Há mecanismos seguros de denúncia?
- As horas extra são reguladas e compensadas?
- Os critérios de progressão são transparentes?
- Existe monitorização regular das desigualdades internas?

11.7. MENSAGEM-CHAVE DESTA DIMENSÃO

Uma organização que defende direitos das mulheres deve ser um espaço seguro, justo e igualitário para as suas próprias trabalhadoras.

A implementação da CEDAW não é apenas externa, deve assumir-se como **uma prática institucional quotidiana.**

A **UN Women** sublinha que a credibilidade da ação da sociedade civil depende da coerência entre discurso e prática. Organizações que praticam internamente a igualdade fortalecem a sua legitimidade política, impacto social e sustentabilidade.

FONTES DE REFERÊNCIA

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – Nações Unidas;

UN Women – Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2024;

UNFPA – State of World Population Reports;

OIT – Convenção n° 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho

FICHA TÉCNICA

Organização: Inês Sousa

Com contributos de:

Ana Rita Brito (AKTO);

Mónica Ferro (Diretora do Escritório de Representação do UNFPA em Londres);

Paula Barros (Presidente da Fundação Cuidar o Futuro)

Âmbito: Ciclo de Workshops, Eixo Que Transforma - Plataforma de Direitos Humanos

Data: Janeiro, 2026