

Igualdade de Género: Perceções das Lideranças das Empresas do Norte de Portugal

Working Generation: no Trabalho e na Vida — Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada

Marta Araújo, Joana Silva, Sara Isabel Magalhães, Nuno Santos Carneiro, Liliana Fonseca Rodrigues & Conceição Nogueira

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

Introdução

O projeto “Working Generation – no Trabalho e na Vida”, desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores da Igualdade de Género nas Empresas, foi criado no âmbito da candidatura ao Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, financiado pelo EEA Grants. O projeto visa contribuir para a mobilização dos parceiros sociais para a temática da igualdade de género, incorporando estes princípios nas políticas e estratégias de intervenção das empresas.

O projeto cria, com as empresas e para as empresas, instrumentos e soluções para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, bem como reforça mecanismos de encorajamento, reconhecimento, acompanhamento e divulgação de práticas promotoras da igualdade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Objetivo

O objetivo principal é a divulgação do resultado das entrevistas realizadas a líderes do tecido empresarial da zona norte de Portugal, de forma a refletirmos criticamente a respeito das perceções que estes/as líderes desenvolvem sobre a conciliação família-trabalho, principal legislação laboral e medidas promotoras de igualdade de género nas suas empresas e com as/os suas/seus trabalhadoras/es.

Metodologia

Foram realizadas 28 intervenções individuais semi-estruturadas a empresários/as, da zona Norte de Portugal, sobre as temáticas da Igualdade de Género e Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar. As questões colocadas incidiram-se sobre: o conhecimento e importância da temática, desigualdades salariais, divisão sexual do trabalho, licenças parentais, medidas de conciliação, gestão da carreira e formação profissional. Foi realizada uma análise quantitativa e qualitativa dos resultados.

Resultados

A Igualdade de Género

Conhece o tema Igualdade de Género?	
Conhece o tema	Não conhece o tema
20	8
71%	29%

O tema é importante para as Empresas?		
Reconhece	Não Reconhece	Não Respondeu
79%	18%	3%

Conciliação

Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar	
Medidas de Conciliação	% de Resposta
Banco de Horas	39,1%
Transporte Coletivo	17,4%
Serviços Complementares	17,4%
Horários Flexíveis	13%
Outras Medidas*	13%

*Tarde Livre; Convívios Informais; Prendas de Aniversário

Ausências/Faltas do Local de Trabalho	
Tem Tolerância	Não tem Tolerância
28	0
100%	0%

Solicitação de Ausências/Faltas	
Solicitação Mulheres	Solicitação Homens
79%	21%

Desigualdades Salariais

Reconhece	Não reconhece	Não responde
64%	32%	4%

Justificação	% de Resposta
Construção social de género	34%
Especificidade da função	29%
Desempenho profissional	21%
Não encontra justificação	16%

Licenças Parentais

Licença Parental	Vantagens / Constrangimentos
Concorda 89%	Motivação – 14% Polivalência dos Recursos Humanos – 18% Não há perdas – 13%
Não Concorda 11%	Quebra de Rendimento – 14% Substituição do/a Funcionário/a – 36% Direito – 5%

Licença Parental pelo Pai	Justificação
Concorda 64 %	Papel Fundamental do Pai - 32% Uso de um Direito - 12% Outras - 9%
Não Concorda 36%	Inutilidade do Pai na Licença - 32% É Tarefa de Mulher - 12% Outras – 3%

Divisão Sexual do Trabalho

Justificação - Concorda	% de Resposta
Diferenças Biológicas	26%
Papéis Tradicionais / Cultura	26%
Trabalho Leve vs. Pesado	20%

Justificação – Não Concorda	% de Resposta
Características Pessoais para o Exercício da Função	15%
Evolução Social e Tecnológica	7%
Não Justifica	6%

Gestão da Carreira

Reconhece Diferenças Acesso a Postos de Chefia (H vs M)	Não Reconhece Diferenças Acesso a Postos de Chefia (H vs M)
64%	36%

Justificação - Reconhece	% de Resposta
Papéis Tradicionais de género	50%

Justificação – Não Reconhece	% de Resposta
Meritocracia	36%
Evolução Social	14%

Formação Profissional

Tem	Não tem	Não respondeu
68%	25%	7%

Para ambos	Maioria Homens
95%	5%

Conclusões

1. Não obstante o discurso concordante com a pertinência das questões debatidas, não existe o reconhecimento de ligação direta entre as problemáticas e as necessidades das empresas, especialmente em termos de impactos diretos na sua rotina diária de trabalho.
2. Existe um uso generalizado de medidas de conciliação, especialmente aquelas que melhor servem o propósito de adaptação a diferentes ritmos produtivos.
3. Embora formalmente as desigualdades salariais sejam rebatidas, existe convívência com a prática de remuneração diferenciada em função do sexo dos trabalhadores.
4. Medidas como licenças de parentalidade por parte do pai e formação profissional são encaradas como obrigatórias e somente cumpridas por tal.
5. Quando falamos em ausências do local de trabalho, prática de horas extraordinárias, formação e convívios informais, homens e mulheres não tratados da mesma forma, mantendo-se rígidos os papéis sociais de género.
6. Parece haver uma aceitação e justificação mais ou menos generalizada da divisão sexual do trabalho, assente sobretudo na crença de diferenças inatas, biológicas e imutáveis, entre os sexos, determinantes de capacidade e competências para o exercício diferenciado de papéis.
7. Não obstante o mesmo comportamento e valorização de características independentes do sexo, Homens e Mulheres são avaliados e têm oportunidades diferentes. A divisão Homem-trabalho Mulher-família parece ditar as oportunidades profissionais a que cada um tem acesso.
8. Finalmente, embora exista o reconhecimento consensual da evolução do papel da Mulher no trabalho e na família, a manutenção de práticas e métodos diferenciadores atrasa a adoção de práticas e medidas verdadeiramente igualitárias no interior das empresas.