

Newsletter

Novembro

2015

Conteúdos:

1. Formação Técnicos/as superiores
2. À descoberta da Islândia
3. Entrevistas a empresários/as
4. Formação nas empresas
5. Contactos

1. Formação Técnicos/as Superiores

A construção de planos formativos *Working Generation* para implementação de Planos de Igualdade de Género nas Empresas, é um fator chave para a disseminação de boas práticas igualitárias nas empresas e uma estratégia avançada para aquisição

de competências pessoais e profissionais.

Com a participação ativa das parcerias e colaborações do projecto foram implementadas ações de formação, dirigidas a quadros médios e superiores de empresas. A formação, sendo certificada, possibilita que os/as participantes adquiram oficialmente competências que lhes permita desenvolver as próprias acções e métodos nos seus locais de trabalho.



As formações, com duração total de 58 horas presenciais, têm como objectivo a criação de uma base local de consultores/as em IG, responsáveis pela disseminação de políticas e práticas de medidas e estratégias de conciliação entre a



vida profissional e privada nos atuais ou futuros locais de trabalho/emprego.

Durante as sessões os/as formandos/as tiveram a oportunidade de estudar, construir e apresentar os seus planos individuais para implementação de estratégias de igualdade de género no contexto empresarial. Assim, os/as participantes colocam em prática os conteúdos apresentados no decorrer das sessões de forma a entenderem as possíveis dificuldades e/ou barreiras à implementação, bem como formas de superação e políticas de sucesso.

As acções de formação decorreram com o apoio do Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado (CFPIC), da Associação Empresarial de Felgueiras, da Associação Comercial e Industrial de Guimarães (ACIG), da Associação Comercial e Industrial de Vizela (ACIV) e das Câmaras Municipais de Vizela e Guimarães.



2. À descoberta da Islândia

Tendo como parceiro oficial a Icelandic Women's Rights Association, a equipa do projecto Working Generation dirigiu-se à Islândia para ficar a conhecer um pouco mais sobre o trabalho desenvolvido em torno da Igualdade de Género.

Esta Associação foca-se na representação das mulheres no Parlamento e em posições de liderança em instituições financeiras e grandes empresas, no combate à desigualdade de género nos salários, no aumento do número de mulheres na força policial e no sistema judicial.

A Icelandic Women's Rights Association promove também a adopção obrigatória dos estudos de género nas escolas secundárias e a

sensibilização sobre assédio e violência online contra as mulheres. A pedido do Parlamento islandês e de ministros do governo, estuda e formalmente intervém sobre propostas parlamentares e sobre outros assuntos relevantes para a igualdade entre os sexos.



Uma vez que a Islândia é o país líder nas questões de género e, de acordo com o Global Gender Gap Report 2014, ocupa um confortável primeiro lugar, pedimos à Associação parceira para agendar reuniões com institutos/sindicatos que nos fornecessem dados reais sobre o país.

A primeira reunião foi com a Federation Of General And Special Workers In Iceland (Sgs), uma federação de sindicatos do sector público e sector privado. A SGS promove e trabalha para a melhoria

de salários e direitos dos/as trabalhadores/as, salvaguarda os seus interesses em relação aos empregadores e autoridades, e presta diversos serviços aos seus sindicatos e membros individuais.

A equipa do Working Generation foi também recebida pela VR, um Sindicato de trabalhadores/as do sector terciário, que abrange quase 30.000 membros em mais de 100 ocupações. O objetivo da VR é melhorar e defender a posição dos/as trabalhadores/as de lojas e escritórios na região, procurando garantir os direitos, oportunidades educacionais e salários e outros termos de serviço.



O Sindicato VR negocia acordos colectivos para os seus membros e representa-os nas suas relações com as autoridades governamentais e outros organismos.

Como não podia faltar, foi também agendada uma reunião com o The Center for Gender Equality. É um departamento nacional e é responsável pela prestação de aconselhamento e educação no domínio da igualdade de género para as autoridades governamentais e municipais, instituições, empresas, indivíduos e organizações não-governamentais.



O The Center for Gender Equality atua na integração das ações/projetos especiais, pesquisa e sensibilização, informação, aconselhamento legal e supervisão, tendo como objectivo obter uma abordagem multidimensional em diversos sectores: jurídicos, culturais, históricos, sociais e psicossociais.

A Islândia apresenta-se como líder nas questões de género na Europa e

é marcada, sem dúvida, por vários organismos que se certificam que todos/as os/as trabalhadores/as têm acesso aos mesmos direitos, benefícios e regalias, sem esquecer a participação ativa, tanto do Homem como da Mulher, na vida pessoal e familiar sem distinção ou discriminação.

3. Entrevistas a empresários/as

O projecto Working Generation está a recolher visões e opiniões sobre a Igualdade de Género dentro do tecido empresarial nortenho.

A recolha de testemunhos incidiu-se sobre as temáticas de desigualdade salarial, licença de Parentalidade, progressão e contratação, gestão de horários e ausências do trabalho por motivos familiares.

Até ao momento foram entrevistados/as cerca de 20 empresários/as da zona norte de Portugal, sendo que quatro eram Mulheres, com diferentes idades e habilitações.

Quando questionados/as sobre o tema da Igualdade de Género a maioria

define-o como “a igualdade entre Homens e Mulheres” e referem sempre a ainda existente discriminação que incide sobre as Mulheres no local de trabalho.



A verdade é que muitos/as empresários/as têm a noção de que as Mulheres são imprescindíveis na assistência à família, considerando o usufruto da licença de Parentalidade pelos Homens uma “perda de tempo, são mais uns dias de férias”.

No decorrer das entrevistas foi notório a permanência da mentalidade de “justiça da desigualdade salarial”, isto porque está associada à dureza das tarefas.

Em relação à contratação e progressão de carreira é geral o maior foco no tipo de função, não dando importância ao género. Aqui os/as empresários/as não gostam de “desperdiçar talento. Desde que sejam profissionais não me importa se é homem ou mulher”. No entanto, mediante o tipo de vaga

profissional existe uma disparidade da procura, em função do género: “nunca me apareceu um Homem a querer trabalhar na costura e nunca vi uma mulher mecânica”. A designação da função parece estereotipar a procura e a função dos homens e das mulheres nas empresas.



A visão dos/as empresários/as acerca das ausências do local de trabalho por motivos familiares não é divergente, têm flexibilidade de horário e aceitam que os/as funcionários/as também têm a sua vida privada, desde que “não se torne um hábito faltar ou chegar tarde ao trabalho”. Aqui notam a ausência/falta tanto da parte dos homens como das mulheres, a não ser que o casal trabalhe no mesmo local. Nestes casos “é a mulher que falta, porque ela cuida da família, e como o Homem ganha mais um pouco, fica ele trabalhar”.

O Working Generation continua à procura de mais contributos e

opiniões. Desta forma, convidamos os/as nossos/as leitores interessados/as em participar neste projecto, a deixarem-nos a sua visão sobre a Igualdade de Género.

4. Formação nas Empresas

A formação Working Generation nas empresas já arrancou tendo como ponto de partida a empresa de Calçado Lemonade Shoes e a Câmara Municipal de Guimarães.



Com 3 ações de formação já iniciadas, os/as colaboradores/as terão acesso às noções de igualdade de género, a indicadores de qualidade no contexto empresarial e a métodos promotores da conciliação entre a vida familiar e a profissional.

Com a certificação de 15 horas formativas, o objectivo do projecto é sensibilizar as empresas e seus colaboradores/as para metodologias e práticas de igualdade de género, tornando-os conscientes de direitos e

deveres, podendo a adopção destes instrumentos tornar-se numa mais-valia e numa prática competitiva de contratação entre empresas.



Qualificar, informar e capacitar os colaboradores/as das empresas é, para além de responsabilidade das mesmas, estratégia para encontrar mercados e nichos estratégicos de desenvolvimento empresarial. Abranger e envolver os/as funcionários/as numa política empresarial respeitadora da Igualdade de Género, direciona a empresa para a efetivação da sua responsabilidade social.

Para além da Lemonade Shoes e da Câmara Municipal de Guimarães, estão já agendadas ações de formação com outras empresas, como: LCV Shoes, Pedro e Paula Lda, Câmara Municipal de Vizela e Norberto Costa. Os planos formativos para outras entidades estão a ser desenvolvidos para o início do novo ano.

Estamos ainda em contacto com mais empresas nortenhas, procurando angariar novas parcerias para implementação das propostas formativas de Igualdade de Género e Conciliação da via profissional com a familiar.



5. Contactos

Email:

workinggeneration@fpce.up.pt

Site:

workinggeneration.fpce.up.pt

Contactos telefónicos:

963434200 (Marta Araújo)

963952956 (Joana Silva)

+351 226079710 (FPCEUP)

Morada:

A/C Conceição Nogueira

Faculdade de Psicologia e de

Ciências da Educação

Universidade do Porto

Rua Alfredo Allen S/N

4200 - 135 Porto