

#02 Revista Semestral

2016

**Working
Genderation**
no trabalho e na vida



Financiado por:



Com o apoio de:



Working Generation: no Trabalho e na Vida



www.workinggeneration.fpce.up.pt

workinggeneration@fpce.up.pt

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

Rua Alfredo Allen
4200-135 Porto
Portugal
+351 22607971



Sumário

#01 De uma Igualdade (ainda) tão Desigual: As “Outras” Orientações

Sexuais e Identidades de Género no Trabalho



#02 O Projeto Working Generation: no Trabalho e na vida

#03 As ações de Formação Working Generation: Unificar, Igualizar, Conciliar!

#04 As Entrevistas Working Generation: A visão dos/as empresários/as do Norte de Portugal



#05 As campanhas e as ações de Sensibilização

#06 Plataforma para os Direitos das Mulheres: O Estado do país em números



#07 Opiniões!

#08 Working Generation: o que está para vir

#01 | De uma Igualdade (ainda) tão Desigual:

As “Outras” Orientações Sexuais e Identidades de Género no Trabalho

Nuno Santos Carneiro

Perceber as dimensões, tanto reais como simbólicas, implicadas na promoção da Igualdade, obriga necessariamente a olhar não apenas os modos explícitos e flagrantes de discriminação social mas também o silenciamento de modos de estar no mundo que não aqueles que são habitualmente tomados como “normativos”. Na sua interseção com outras pertenças sociais, as orientações sexuais e as identidades de género não-normativas merecem especial atenção quando localizadas nos contextos do Trabalho, espaços onde a sua integração e a sua visibilidade encontram dos mais problemáticos obstáculos. Do total desconhecimento ao despedimento, das avaliações negativas e às recusas de promoção profissional, passando pela ostracização e pelo bullying, o mundo do Trabalho faz massivamente de outras sexualidades e de outras expressões de masculinidade e de feminilidade motivo de desumana exclusão.

Esmagadoramente, lésbicas, gays, bissexuais, transexuais (LGBT) defrontam-se com o sofrimento inerente a terem que esconder as suas identidades nos espaços e nas relações que marcam a maior parte das horas dos seus quotidianos. Uma sociedade que continua a fazer do prestígio profissional um dos seus altos corolários é, hipócrita e ironicamente, a mesma sociedade que continua a instituir critérios avaliativos menos assentes em competências do que em dimensões da experiência pessoal como a identidade de género e/ou a orientação sexual. Como se o desejo, a atração, o fazer-se masculino ou feminino, quer os consideremos “normativos” ou “minoritários”, fossem (e só por estupidez poderíamos admitir que o são!) determinantes da qualidade do trabalho humano.

No âmbito deste Projeto, as vivências e realidades LGBT foram contempladas na formação para Técnicos Superiores (Ação 1 – Igualdade de Género e Conciliação nas

Working Generation: no Trabalho e na Vida

Empresas). No tempo possibilitado para a abordagem daquelas vivências e realidades, interessou desde logo promover uma tomada de consciência crítica das atitudes e dos preconceitos que a todas e todos nos assistem quando falamos de percursos LGBT e da (não-) integração laboral destes percursos. Na linha de pensamento advogada pela equipa do Projeto, há que fazer notar que enquanto construções sociais, marcadas por significados e sentidos sempre construídos pelas relações interpessoais que estabelecemos, as noções de “orientação sexual” e de “identidade de género” foram alvo de questionamento formativo: porque ao não serem estanques, ao não serem dadas como garantidas e externas a nós mesmos/as, tais noções remetem para uma flexibilidade que é própria dos modos multicolores de nos exprimirmos e de nos construirmos. E é por isso que temos de admitir o quão falaciosa é a suposição de que sabemos quem está ou não nas “normas” das sexualidades e dos géneros, de que sabemos invariável e inequivocamente quem são ou não as pessoas LGBT nos contextos em que nos movemos. O quão falaciosa é a pressuposição de sabermos e de conhecermos genuinamente quem somos, como nos fazemos, com quem e a quem nos damos também no quotidiano laboral.

Depois de trabalhado este primeiro plano de consciencialização crítica, basilar para os momentos que se seguiram no decorrer do módulo, integrou-se um conjunto de exercícios e de ferramentas conceptuais capazes não apenas de ampliarem a noção de “Família” como ainda de desconstruí-la pela lógica já mencionada da edificação social dos significados e, logo, dos significados que esta noção tende a comportar. A cristalização histórica de um ideal único, heterossexualizado e privilegiado de família mereceu, então, um trabalho de contraposição pelas possibilidades relacionais que hoje impera considerar num mundo cada vez mais plural a este respeito. Como pensar, repensar e melhorar as lógicas da Conciliação sem contemplar tal pluralidade? Como criar condições para a satisfação e para a identificação com os contextos do Trabalho se se impõe um modo de família que não serve às pessoas LGBT? Como promover efetivamente a Igualdade nesses contextos quando fechados os olhos perante novas formas de família (de que o casamento entre pessoas do mesmo sexo ou a recentemente aprovada possibilidade de adoção são ilustrações)? Afinal, por quê ignorar e/ ou perseguir ativamente pessoas e relações interpessoais desde sempre existentes e hoje formalmente consignadas?

Working Generation: no Trabalho e na Vida

Junte-se a estas dificuldades de (re)conhecimento e de integração das pessoas LGBT no mundo do Trabalho as nefastas implicações da Austeridade para a conquista e para a manutenção da empregabilidade e com facilidade se perceberá como tão gravemente se acentuam as situações de vulnerabilidade a que se vêm votadas estas pessoas. Disto se tratou igualmente no módulo formativo aqui versado: da constante necessidade de contemplação crítica das multiplicadas condições de opressão de sujeitos marcados (também, e tão perigosamente, pelo mundo do Trabalho) como “diferentes” em virtude da orientação sexual e da identidade ou expressão de género.

Resta dizer que a vontade expressa pelas pessoas que frequentaram este módulo e que nele, sem exceção, se envolveram de forma manifestamente ativa e empenhada de aprofundar os temas propostos dá, só por si, carta branca à justificação e à pertinência da consideração destas realidades, que são, afinal, as vidas e as relações de todas e de todos nós.



Nuno Santos Carneiro

Doutor em Psicologia

Equipa Técnica e Científica do Projeto WG

Bolseiro de Pós-Doutoramento da FCT (SFRH/BPD/68661/2010)

#02 | O Projeto Working Generation: no Trabalho e na Vida

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, é financiado pelo EEA Grants, mecanismo de financiamento europeu e cujo parceiro nacional é a CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género).

O objetivo principal é levar às empresas, da região Norte de Portugal, formação gratuita e certificada em Igualdade de Género. Dentro das ações previstas foram antecipados três formatos:

- ✓ **30 ações de formação individualizada para CEOs**, directores/as e managers de empresas, das quais 28 já foram concluídas.
- ✓ **16 ações de 15 horas para colaboradores/as** de empresas / instituições, das quais 6 já foram concluídas e 10 já estão agendadas.
- ✓ **8 ações de 58 horas para técnicos/as superiores** para a criação de uma base local de consultores/as em igualdade de género, das quais 7 já foram concluídas e 1 já está agendada.

Contudo, a disseminação de um projecto e de um tema como a Igualdade de Género não bastava a ministração das ações de formação. Foram para isso criadas e estruturadas bases de divulgação, material de imagem, website, redes sociais, revista, newsletter, parcerias estratégicas e ainda ações e campanhas de sensibilização.

Mais à frente os/as nossos/as leitores/as poderão ficar a conhecer mais um pouco sobre o desenvolvimento do projecto.

#03 | As ações de Formação Working Generation: Unificar, Igualizar, Conciliar!

O Projeto Working Generation visa apoiar as empresas na promoção da Igualdade de Género e Conciliação entre a vida Profissional e Familiar.

O objectivo primordial é reforçar mecanismos de encorajamento e reconhecimento e divulgação de práticas promotoras de igualdade entre homens e mulheres, assim como consolidar estes domínios no quadro das empresas assumindo a sua responsabilidade social.

Desta forma foram apresentadas a entidades privadas e públicas da zona norte de Portugal planos de formação de 15 horas, integrantes na formação obrigatória para trabalhadores/as por conta de outrem, de forma a capacita-los/as sobre conceitos, políticas e práticas em Igualdade de Género.

Por outro lado, foram também promovidas ações de formação de 58 horas, dirigidas a públicos estratégicos na formação e gestão de recursos humanos/capital humano. A formação foi desenhada para a implementação de planos de igualdade de género em empresas, tendo como objetivo final a criação de uma base local de consultores/as em igualdade de género, responsáveis pela auditoria e disseminação de instrumentos e metodologias de Igualdade em empresas locais.

Formação de 58 Horas para públicos estratégicos

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.

Working Generation: no Trabalho e na Vida



Grupo da Ação de Formação de 58 horas decorrida na cidade de Braga

A formação, sendo certificada, possibilita que os/as participantes adquiram oficialmente competências que lhes permitem desenvolver as próprias acções e métodos nos seus locais de trabalho.

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 estratégias e técnicas para implementação de práticas e políticas de sucesso.

Até à data foram realizadas 7 ações de formação, certificando cerca de 60 participantes e capacitando-os/as a criarem e implementarem planos de Igualdade de Género em qualquer empresa/entidade.

As entidades promotoras das ações do projecto **Working Generation** e que apostaram na qualificação dos/as seus/as formandos/as foram as seguintes:

- Centro para a Formação Profissional da Industria do Calçado (CFPIC)



Working Generation: no Trabalho e na Vida

- Associação Empresarial de Felgueiras (AEF)
- Associação Comercial e Industrial de Vizela (ACIV)
- A Associação Comercial e Industrial de Guimarães (ACIG)
- A Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP)

Formação de 15 Horas para colaboradores/as de empresas

O desempenho social das empresas é cada vez mais um fator de destaque num mercado global e abrangente. Esta evolução fez com que as empresas começassem a demonstrar interesse no impacto das suas atitudes e actividades, especialmente com os seus colaboradores/as. A responsabilidade social fez sobressair novas dimensões sobre as quais as empresas são agora observadas, analisadas e avaliadas.

A formação **Working Generation** de 15 horas para colaboradores/as de empresas pretende demonstrar os principais conceitos nas temáticas da Igualdade de Género e Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar e identificar os estereótipos associados aos papéis de género que promovem a desigualdade entre homens e mulheres nas esferas pública e privada.

No decorrer das acções foi dada relevância à importância social das organizações na concretização da igualdade de género, ao reconhecimento de indicadores de qualidade em contexto organizacional e à promoção de medidas de conciliação entre vida pessoal e profissional.

O interesse captado pelas formações do projecto não surgiu apenas de empresas privadas mas também de entidades públicas parceiras, que deram importância à capacitação dos/as seus/as funcionários/as dentro da temática de Igualdade de Género e Conciliação da Vida Profissional e Familiar.

Working Generation: no Trabalho e na Vida



Grupo da Ação de Formação de 15 horas decorrida empresa Lemonade Shoes

As empresas/entidades aderentes às ações do projecto **Working Generation** e que apostaram na qualificação dos/as seus/as funcionários/as foram as seguintes:

- Lemonade Shoes (empresa de Calçado de Felgueiras)
- Câmara Municipal de Guimarães
- Câmara Municipal de Vizela
- Câmara Municipal de Felgueiras
- A Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP)

Contudo, o projecto **Working Generation** já agendou mais ações de formação de 15 horas com outras empresas nortenhas:

- Norberto Costa (empresa de Calçado de Felgueiras)



Working Generation: no Trabalho e na Vida

- LCV Shoes (empresa de Calçado de Felgueiras)
- Associação Nacional de Jovens Empresários (ANJE)
- Promecel (empresa de componentes mecânicos e eléctricos de Braga)
- Boom Bap Wear (empresa de vestuário de Braga)
- F3M (empresa de Tecnologias da Informação e Comunicação de Braga)
- Escola Profissional de Felgueiras
- Rede Social de Felgueiras

A implementação, nas empresas, de medidas promotoras da Igualdade entre Homens e Mulheres e de Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar, decorrentes de uma formação certificada, pode consubstanciar-se em factores positivos ao nível da capitalização dos recursos, da fidelização e motivação da equipa, da produtividade e da imagem e reputação da empresa.



Ação de Formação de 15 horas na Câmara Municipal de Guimarães

#04 | As Entrevistas Working Generation:

A visão dos/as empresários/as do Norte de Portugal

O projecto Working Generation deslocou-se a empresas e instituições da zona norte de Portugal para entrevistar representantes do tecido empresarial local.

O objectivo principal das entrevistas foi a recolha de opinião sobre a temática da Igualdade de Género e a abordagem para adesão à formação gratuita e certificada do projecto, procurando assim fornecer instrumentos de igualdade e conciliação entre a vida familiar e profissional.

A maior parte dos/as empresários/as entrevistados/as definiram a Igualdade de Género como a busca da “igualdade entre os Homens e as Mulheres”. Apesar de muitos/as não terem opinião nem conhecimento sobre esta temática, sentem que “ainda existe e sempre existiu uma grande discriminação no local de trabalho em relação às mulheres, principalmente quando elas atingem um nível de trabalho superior”.



Coordenadora do projecto em entrevista a um empresário

Working Generation: no Trabalho e na Vida

Quando questionados/as sobre a diferenciação de trabalho entre Homens e Mulheres, a opinião é generalizada: “as Mulheres são mais minuciosas para determinados trabalhos e os Homens utilizam mais a força física. Raramente se vê um Homem a costurar. Creio que é um preconceito. Nunca vi nenhum Homem a costurar numa confecção no meio das Mulheres, por exemplo”. Porém, se questionado/as sobre a preferência de contratação a maioria defende que “não deve haver aqui uma diferenciação. A igualdade de oportunidade deve a ser a mesma. Os critérios de selecção devem-se focar na capacidade para o trabalho, qualificação e experiência”. Contudo, também têm a noção que “as mulheres são muito profissionais, mas também são mais familiares do que os homens. São mais ligadas e mais sensíveis à família. Por isso, esta situação faz com que os patrões tenham medo de colocar as mulheres em cargos de chefia, porque têm medo de elas falharem / faltarem mais.”



Coordenadora do projecto em entrevista à CEO da empresa Lemonade Shoes

No entanto no decorrer das entrevistas foi ainda muito evidente a tendência para os tradicionais papéis de género, quer no trabalho ou no seio familiar: “geralmente são os homens que fazem as horas extra, recebendo mais por isso... A mulheres já não. Preferem

Working Generation: no Trabalho e na Vida

ficar a cuidar da família e da casa, e os maridos muitas vezes não gostam que elas fiquem a trabalhar até tarde”.

Dos/as 28 empresários/as entrevistados/as a maioria opera através de banco de horas, mesmo sem muitas reconhecer sequer o termo. Para a maioria das empresas faz bastante sentido uma gestão flexível dos horários, uma vez que, no caso das indústrias, o ritmo de trabalho é sazonal, sendo que os/as funcionários/as “numas alturas trabalham muitas horas seguidas, noutras ficam dias em casa, fazendo-se no final um balanço de horas”.

Contudo, quando a questão se prende com as ausências do local de trabalho por motivos pessoais a opinião da maioria refere que quem faz a maior parte das solicitações são as mulheres: “Eu tenho de facilitar quando é preciso, por motivos de doença de um familiar por exemplo. Depois eles/as têm de compensar. Às mulheres facilito mais, porque elas têm de tratar da família e da casa e têm sempre imensas consultas de rotina”.



Coordenadora do projecto em entrevista a um empresário

Quando confrontados/as com as desigualdades salariais existentes entre Homens e Mulheres e, apesar de a maioria reconhecer que existem porque “os Homens têm de

Working Generation: no Trabalho e na Vida

sustentar a casa”, não significa porém que haja uma concordância com a situação. Pelo contrário, os/as entrevistados/as defendem que para a “mesma responsabilidade, igual ordenado” e assumem a mesma posição em relação a despedimentos dentro da empresa, “sai quem fizer menos falta. Seja Homem ou Mulher”.

No seguimento da entrevista foi colocada a questão sobre a importância das licenças de Parentalidade. Neste tema nota-se a distinção de respostas de acordo com o grau de escolaridade do/a empresário/a. Aqueles/as que possuem habilitações mínimas reiteram que “ainda não aceito muito essas licenças enquanto empresário/a. Os Homens tiram muitas vezes a licença, não para ajudar a mulher e o bebé, mas vão para o café ou passear”. No entanto os/as entrevistados/as com habilitações a partir do 9º ano começam a ter um discurso diferente: “Como empresário/a acho que é importante sermos humanos com as pessoas que trabalham connosco. Eu não vou dificultar-lhes o acesso a um direito que eles/as têm. Todos têm vidas privadas, sejam pais ou mães, e é nosso dever enquanto líderes proporcionarmos o acesso a um direito”. No entanto, seja qual for a habilitação ou qualificação todos/as assumem que as licenças parentais são sempre uma “dor de cabeça” devido a alguns funcionários/as serem difíceis de substituir ou devido a mais do que uma licença ao mesmo tempo.

De um modo geral, apesar de grande parte dos/as empresários/as destacar o mérito e competência, sem distinção de género, para contratação ou progressão na carreira, ainda estão muito enraizados nas empresas nortenhas os tradicionais discursos acerca dos papéis de género: os Homens usam a força física e as mulheres necessitam de mais tempo para a família: “ainda hoje há muitos homens que não gostam que as mulheres recebam mais. Também ainda acontece, dentro da mesma empresa, homens e mulheres com as mesmas funções, têm salários diferentes. Os homens recebem mais porque são os líderes da casa. Aqui na minha empresa isso nem faz sentido. Para cada posto corresponde um salário e ponto final”.

#06 | As campanhas e as ações de Sensibilização

Aquando o desenvolvimento do Working Generation tornou-se necessário encontrar métodos de divulgação e promoção da temática da Igualdade de Género e formas de sensibilizar diferentes públicos para as desigualdades ainda vincadas no nosso país, de forma a contribuir para a evolução de um mercado de trabalho não discriminatório e respeitador da vida familiar e pessoal.

Assim sendo a equipa de gestão do projecto decidiu criar campanhas de sensibilização realizadas através de dois canais distintos: um que recorresse à imagem e outro que desse importância ao contato presencial e à comunicação direta, capaz de provocar uma reacção imediata.



Campanha de sensibilização apelando ao direito à licença parental.

Para as campanhas de sensibilização foram criados *posters* a serem distribuídos pelos parceiros do projecto, com imagens alusivas aos temas centrais da Igualdade de Género e Conciliação entre a vida profissional e familiar. Aqui, o objectivo é despertar a atenção,

Working Generation: no Trabalho e na Vida

através da imagem e de um *slogan*, apelando ao lado emocional, de forma a criar uma conscientização imediata das dificuldades e disparidades ainda existentes em Portugal.

Para complementar estas campanhas visuais foram criadas ações de sensibilização, dirigidas a públicos mais jovens, de forma a sensibilizar os/as futuros/as profissionais para a temática da Igualdade de Género e Conciliação da Vida Profissional e Familiar, através da apresentação do estado actual do país no meio laboral, mas também social.

Desta forma foram realizadas ações nas escolas secundárias de Vizela e da Lixa, assim como na Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras, impactando cerca de 180 alunos/as.



Grupo de alunos da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras

Durante as sessões os/as participantes ficaram a conhecer o projecto Working Generation e a sua área de atuação, descobrindo de igual modo as noções de papéis de género e o seu impacto no presente e futuro, através da abordagem de temas atuais como os tradicionais papéis de género em vários aspectos da vida quotidiana, a violência no namoro e o papel influente da publicidade.

A apresentação mostrou a importância de uma sociedade igualitária nas vertentes profissional e social, e revelou aos/às alunos/as desconstruções dos estereótipos impostos pela sociedade, provocando um “abrir de olhos” para a evolução lenta da Igualdade de Género, em Portugal.

#06 | Plataforma para os Direitos das Mulheres:

O Estado do país em números*

No ano de 2015, comemorou-se o vigésimo aniversário da realização da IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, que teve lugar em Pequim, entre 4 e 15 de Setembro de 1995. Esta quarta conferência de uma série iniciada, em 1975, na Cidade do México resultou na aprovação da Declaração de Pequim na qual os Governos adoptam e comprometem-se a pôr em prática a Plataforma de Acção de Pequim de modo a garantir que a perspectiva de género esteja reflectida em todas as suas políticas e programas..

A Plataforma para os Direitos das Mulheres (PpDM) quis contribuir para que as vozes das mulheres em Portugal e na Europa sejam ouvidas nas Nações Unidas e na União Europeia, “quando os governos analisam os progressos alcançados na concretização dos objectivos traçados em Pequim e discutem os compromissos para o futuro”. Esta é a razão fundamental deste relatório realizado pela PpDM sobre a realização da Plataforma de Acção de Pequim, onde se aborda cada uma das 12 áreas críticas nela contempladas.

“Todos os Direitos Humanos – civis, políticos, económicos, sociais e culturais, incluindo o direito ao desenvolvimento – são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados.”

Plataforma de Acção de Pequim, sobre a Declaração e Programa de Acção de Viena adoptados na Conferência sobre Direitos Humanos em 1993.

A completa independência económica das mulheres não é ainda uma realidade em Portugal. As existentes desigualdades de género no mundo laboral e na vida privada ainda estão longe de serem totalmente erradicadas, o que impede a completa independência à maioria das mulheres.

Working Generation: no Trabalho e na Vida

Persiste ainda um mercado de trabalho assente na divisão sexual assim como uma sobre representação da mulher no trabalho não pago, seja por cuidados a familiares ou lidas da casa.

O relatório refere ainda que “A economia deve estar ao serviço do bem-estar de todas e de todos, e não o contrário”.

As previsões indicam que serão necessários mais de 100 anos para eliminar a desigualdade de género no emprego, no trabalho remunerado e não-remunerado.

Na União Europeia as mulheres ganham cerca de 16% menos do que os homens. Portugal é um dos países onde a desigualdade tem aumentado, situando-se actualmente em 18,5%.

A taxa de actividade das mulheres, em Portugal, é de 70,2% e as modalidades de emprego continuam a reflectir os papéis tradicionais de género: 16,3% das mulheres trabalham a tempo parcial, na família persiste uma assimetria na partilha das responsabilidades e tarefas domésticas entre homens e mulheres e o tempo de trabalho total das mulheres é claramente superior ao dos homens, ultrapassando as 16 horas semanais.



Working Generation: no Trabalho e na Vida

Em Portugal as mulheres constituem mais de metade da população, 52,5% em 2013, mas, como na maioria dos países da UE, estão sub-representadas nos níveis de tomada de decisão em todos os domínios.

O panorama piora se considerarmos a participação das mulheres nos lugares de topo das empresas: apenas 9% dos lugares nos conselhos de administração das principais vinte empresas portuguesas são ocupados por mulheres, ou seja, metade da média europeia que se situa nos 18%. E em 2014 não havia nenhuma mulher como presidente dos conselhos de administração.

Também o panorama na comunicação social não difere da regra e as mulheres continuam sub-representadas nas direcções e chefias, que são marcadamente masculinas. Contudo, as redacções têm actualmente elevadas taxas de feminização e existem alguns órgãos nacionais dirigidos por mulheres – Público, Jornal de Negócios e Rádio Renascença – sendo agora o Sindicato dos Jornalistas presidido também por uma mulher.

“A participação de mulheres e homens em igualdade é um factor chave do desenvolvimento sustentável e um símbolo da maturidade política das sociedades: se a democracia apela à emancipação das mulheres, esta, por sua vez constitui uma garantia para a democracia.”

Comissão Europeia

Na Assembleia da República, as mulheres representavam, em 2011, apenas 26,5% das/os deputadas/os. No Parlamento Europeu apenas 8 dos 21 parlamentares nacionais são mulheres (38%), o que nos coloca ligeiramente acima da média (35%) quando consideradas todas as vinte e oito representações nacionais.

No poder local, as disparidades são ainda mais acentuadas: em 2015, das 308 presidências de câmara, 285 são exercidas por homens (92,5%) e apenas 23 são exercidas por mulheres (7,5%). As mulheres estão também sub-representadas em importantes órgãos do Estado que tomam ou influenciam decisões com reflexos na vida de todas as pessoas,

Working Generation: no Trabalho e na Vida

inclusive em instâncias com intervenção em sectores onde as mulheres predominam ou em domínios que contemplam sobretudo questões que lhes dizem mais directamente respeito:

- ✓ Conselho de Estado – 17 conselheiros e apenas 2 conselheiras (10,5%)
- ✓ Conselho Económico e Social – 53 conselheiros e apenas 15 conselheiras (22,1%)
- ✓ Supremo Tribunal de Justiça – 54 juizes-conselheiros e apenas 6 juizas-conselheiras (10%), quando as mulheres constituem 58,4% da magistratura dos tribunais
- ✓ Conselho Superior do Ministério Público – 15 conselheiros e apenas 4 conselheiras (21,1%) quando as mulheres constituem 62,3% da magistratura do Ministério Público
- ✓ Conselho Nacional da Educação – 43 conselheiros e apenas 18 conselheiras (29,5%) quando a taxa de feminização do sector é de 77,9%
- ✓ Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida – 21 conselheiros e apenas 7 conselheiras (33,3%)

“A participação das mulheres na política e nos postos de decisão continua a ser uma das áreas que se podem considerar críticas na situação portuguesa. Assim, e não obstante alguns progressos registados em quatro décadas de democracia, pode afirmar-se que a participação das mulheres em termos igualitários está ainda longe de ser atingida, verificando-se um efectivo défice democrático nesta área.”

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

*Dados retirados do relatório “1995 – 2015. Um compromisso para o empoderamento das mulheres” – Portugal em análise pela Plataforma para os Direitos das Mulheres (PpDM)

#07 | Opiniões

A Equipa do Working Generation fez algumas questões às suas parceiras sobre o projecto e a Igualdade de Género no seu ponto de vista.

As respostas foram criadas pelas parceiras da Islândia, Hanna Vilhjálmsdóttir e Unnur Gísladóttir representantes do The Icelandic Women's Rights Association. A organização centra-se na eliminação das desigualdades entre homens e mulheres, na equidade nos cargos parlamentares e nos cargos de liderança em organismos públicos e privados. Outras questões de género fazem parte dos seus interesses, tais como, violência contra as mulheres, prostituição e tráfico humano.

Questões:

1. Qual a sua opinião do projecto Working Generation? Acha que poderá ter impacto nas Indústrias locais?
2. Qual acha que será o Seu (Vosso) contributo para o desenvolvimento do projecto?
3. Quais serão as maiores dificuldades que se poderão encontrar na concretização dos objetivos?
4. O tema da Igualdade de Género e Conciliação está a ser muito abordado actualmente. Acha importante a valorização deste tema e sua sensibilização?

Hanna Vilhjálmsdóttir

1 - Sim, sem dúvida! Eu acho que o projeto pode ter um grande impacto e ser realmente uma mais-valia para o mundo laboral! Para mim a educação é a chave para alterarmos comportamentos e mentalidades.

Working Generation: no Trabalho e na Vida

2 – Eu espero conseguir que percebam a forma como eu educo e ensino a Igualdade de Género. Pelo menos, conseguirei enfatizar e encorajar a noção de que a Educação é, como já referi anteriormente, a peça principal.

3 – Creio que a maior dificuldade será chegar às pessoas que realmente necessitam deste projecto. É difícil que se dê valor a este tema, quando não se tem noção de que ele é realmente necessário para as nossas vidas.

4 – Este tema não tem valorização suficiente! Eu realmente acredito, e estou sempre a falar do mesmo, mas temos de nos centrar na educação. Pegar no tema e torná-lo rotina na educação e perguntarmo-nos “como poderemos chegar às pessoas com quem necessitamos de conversar”?



Hanna Vilhjálmsdóttir e Unnur Gísladóttir na divulgação do seu trabalho numa rádio local de Reiquiavique.

Unnur Gísladóttir

1 - Na minha opinião todo o trabalho que envolva a luta pelos direitos humanos vale sempre a pena. A discussão que isso acarreta e o diálogo profissional são medidas necessárias que nos levam a uma evolução. É um passo que tem de ser dado! É muito

Working Generation: no Trabalho e na Vida

importante levar este tema para as empresas para que se apercebam que a inclusão no local de trabalho não só beneficia os/as funcionários/as como as organizações.

2 – A minha contribuição é o foco sobre o impacto que a educação de género tem para a comunidade, que beneficia a sociedade e por sua vez se refletirá no mundo laboral.

3 – Creio que a maior dificuldade será ultrapassar as noções e conceitos que a sociedade tem dos papéis de género. Será também desafiante desconstruir as ideias que se tem da Mulher no local de trabalho e que os Homens estão no poder.

4 – Na Islândia há um constante “ruído” acerca do tema, onde vamos lançando várias campanhas e apoiando causas feministas. É de extrema importância discutirmos abertamente sobre a forma como se olham e se encaram as mulheres e procurar mudar mentalidades.



Hanna Vilhjálmssdóttir e **Unnur Gísladóttir** na Conferência Internacional promovida pela CIG, decorrida a 26 de Janeiro de 2016.

#08 | Working Generation: o que está para vir

O projecto Working Generation: no Trabalho e na Vida continuará até Julho de 2016 com as suas actividades e ações de formação.

No que concerne as formações de 58 horas para públicos estratégicos, ainda será realizada uma acção, na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, com o objetivo de alargar a base de consultores/as em Igualdade de Género, que iniciará a 30 de Março.

As ações planeadas de 15 horas para colaboradores/as das empresas ainda estão a decorrer, estando previstas cerca de 10 ações de formação em Igualdade de Género e Conciliação. As organizações aderentes ao projecto mostraram-se empenhadas e comprometidas com a temática, apostando desta forma na sua Responsabilidade Social.

A equipa Working Generation encontra-se nesta fase também a planear o Seminário Internacional final, a decorrer no mês de Maio na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

O objetivo do Seminário é divulgar os resultados finais do projecto e reflectir sobre as dificuldades ultrapassadas e as vantagens da divulgação de outros projectos e trabalhos semelhantes.

Durante a cerimónia serão entregues os certificados de formação adquiridos por todos/as aqueles/as que aderiram às ações promovidas pelo projecto.

Esperamos ter conseguido sensibilizar e conscientizar todos/as os/as que nos tem acompanhado ao longo deste projecto.

Saudações igualitárias!

A equipa Working Generation.

Parceiros



Working Generation: no Trabalho e na Vida

**Working
Generation**
no trabalho e na vida

www.workinggeneration.fpce.up.pt

workinggeneration@fpce.up.pt

