

#03 Revista Semestral

Junho 2016

**Working  
Genderation**  
no trabalho e na vida



Financiado por:



Com o apoio de:



**Working Generation: no Trabalho e na Vida**



**Working  
Generation**  
no trabalho e na vida

[www.workinggeneration.fpce.up.pt](http://www.workinggeneration.fpce.up.pt)

[workinggeneration@fpce.up.pt](mailto: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** O Projeto Working Generation: no Trabalho e na vida

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

**#03** As Entrevistas Working Generation: A visão

dos/as empresários/as do Norte de Portugal –

Resultados



**#04** Ações de Sensibilização Working Generation:

Sensibilizar os/as Trabalhadores/as do Futuro



**#05** Comunicação: instrumentos de divulgação e materiais utilizados

**#06** Seminários Internacionais



**#07** Relações Bilaterais e Sustentabilidade

**#08** Agradecimentos

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

O projeto iniciou em Novembro de 2014 e tem agora o seu término em Julho de 2016, após conclusão de todas as suas actividades.

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

- ✓ **20-30 intervenções formativas individualizadas para CEOs**, directores/as e managers de empresas, das quais 28 foram concluídas.
- ✓ **16 ações de 15 horas para colaboradores/as** de empresas / instituições, das quais 23 foram concluídas.
- ✓ **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 9 foram concluídas.

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.

## #02 | 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 Gender: no Trabalho e na Vida



Grupo da Ação de Formação de 58 horas decorrida na FPCEUP

A formação, sendo certificada, possibilita que os/as participantes adquiram oficialmente competências que lhes permitem desenvolver as próprias ações 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 aplicarem as possíveis estratégias e técnicas para implementação de práticas e políticas de sucesso.

Foram realizadas 9 ações de formação, certificando cerca de 75 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 Gender** 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)
- Braga - colaboração com o Instituto Sénior de Braga
- 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/as seus/suas 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 F3M

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 em 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)
- Norberto Costa / EneCentury (empresa de calçado em Felgueiras)
- LCV Shoes (empresa de calçado em Felgueiras)
- Know Food (empresa de serviços em Felgueiras)
- Promecel (empresa de componentes mecânicos e eléctricos em Braga)
- Boom Bap Wear (empresa de vestuário em Braga)
- F3M (empresa de Tecnologias da Informação e Comunicação em Braga)

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

- Escola Profissional de Felgueiras
- Maiêutica (Cooperativa de Ensino Superior)

Foram realizadas 23 ações de formação, certificando cerca de 300 colaboradores/as de várias empresas e entidades nortenhas.

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 Escola Profissional de Felgueiras

## #03 | As Entrevistas Working Generation:

### A visão dos/as empresários/as do Norte de Portugal - Resultados

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.

Foram entrevistados/as 28 empresários/as de várias áreas de mercado, nos quais 22 eram Homens e 6 eram Mulheres. Neste contacto presencial, tínhamos dois objetivos centrais: a apresentação do projeto, suas atividades e principais impactos antecipados de adesão ao mesmo, e levantamento de práticas e métodos das empresas locais.



Coordenadora do projecto em entrevista a um empresário

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

### Conhecimento do Tema

Embora o panorama geral das empresas do norte do país seja marcado por baixas qualificações escolares e profissionais, as empresas e pessoas que aceitarem falar connosco tinham maioritariamente o ensino superior como habilitações.

Tal como previsto no início do projeto, contactamos em maior número empresas do setor do calçado e têxtil e, posteriormente, empresas de outros setores, como o comércio por grosso e outras que gravitam em torno dessas áreas. Todas elas são consideradas pequenas ou médias empresas (cerca de 30 colaboradores/as), onde a taxa de empregabilidade masculina é superior à feminina.

Como forma de apresentação do projeto, questionamos acerca do conhecimento, ou não, da temática da igualdade de género.

Conhece o tema	Não conhece o tema
20	8
71%	29%

A maioria reconhece já ter “ouvido falar” acerca do mesmo, principalmente em programas ou projetos lei recentes, em práticas discriminatórias e desiguais, ou salientam a evolução que sentem ter acontecido em termos sociais e históricos do papel da mulher.

### Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar

Para verificação de práticas, questionamos acerca do tipo de horários instituídos nas empresas. A maioria das empresas funciona com horários fixos, cumpridos pela grande parte dos trabalhadores.

Gestão de Horários	% de Resposta
Horários Flexíveis	36%
Horários Fixos	64%

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

No entanto, verbalizam grande flexibilidade na gestão pontual de ajustamentos a estes horários até porque a compensação por parte do/a trabalhador/a de horas em falta é visto como vantajoso para a empresa e seus ritmos produtivos.

Todos/as os/as contactados/as referem terem tolerância a faltas e ausências do local de trabalho para resolução de assuntos familiares.

Tem Tolerância	Não tem Tolerância
28	0
<b>100%</b>	<b>0%</b>

  

Solicitação Mulheres	Solicitação Homens
<b>79%</b>	<b>21%</b>

São maioritariamente as Mulheres que solicitam estes ajustamentos, para acompanhamento dos filhos ou outros dependentes, o que nos leva a confirmar a permanência do papel de suporte familiar como tarefa considerada feminina.

Como principal medida de conciliação, aparece o Banco de Horas. Pela explicação facultada pelos/as empresários/as, o banco de horas é considerada uma medida de estruturação do trabalho, usada em benefício das empresas para adaptação a ritmos produtivos. Parece haver uma distorção da medida legal mais em proveito da empresa do que do/a trabalhador/a.

Medidas de Conciliação	% de Resposta
Banco de Horas	<b>39,1%</b>
Transporte Coletivo	<b>17,4%</b>
Serviços Complementares	<b>17,4%</b>
Horários Flexíveis	<b>13%</b>
Outras Medidas*	<b>13%</b>

\* Tarde Livre  
Convívios Informais  
Prendas de Aniversário

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

Os serviços complementares referidos são, por exemplo, refeitório, balneários, medicina no trabalho. Apenas 13% das empresas contactadas permitem a adoção de medidas flexíveis de trabalho como jornada continua ou teletrabalho.

### Desigualdades Salariais

Quando questionados acerca da existência ou não de desigualdades salariais no exercício das mesmas funções a maioria reconhece que a prática ainda é comum em muitas empresas, embora neguem a existência da mesma no interior da sua empresa.

Reconhece	Não reconhece	Não responde
64%	32%	4%

Tentando perceber os motivos para a existência de remunerações desiguais:

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

Um terço dos/as empresários/as (34%) atribuiu estas práticas à manutenção de crenças de papéis diferenciados entre Homens e Mulheres, sendo mais valorizado socialmente o trabalho do homem. O discurso de que “a mulher só trabalha para ganhar dinheiro e depois quer é ir tratar da casa”, justifica o reconhecimento pecuniário e maior investimento nos Homens.

Justificar salários diferentes com a especificidade da função remete-nos para o reconhecimento formal entre diferentes funções embora na prática tal signifique valorizações distintas do trabalho masculino e feminino.

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

A única valorização positiva das diferenças salariais diz respeito ao reconhecimento de características pessoais ligadas ao desempenho profissional numa lógica de meritocracia.

16% das pessoas entrevistadas recusam qualquer tipo de justificação para as desigualdades salariais no exercício da mesma profissão.

### Licenças de Parentalidade

Uma das preocupações centrais do nosso projeto é o incentivo ao uso das licenças de parentalidade por parte do pai.

Assim, tentando perceber o uso efetivo das mesmas por parte dos/as trabalhadores/as questionamos as entidades empregadoras acerca destas licenças.

Licença Parental	Vantagens / Constrangimentos
<b>Concorda</b> 89%	Motivação – 14% Polivalência dos Recursos Humanos – 18% Não há perdas – 13%
<b>Não Concorda</b> 11%	Quebra de Rendimento – 14% Substituição d@ Funcionári@ - 36% Direito – 5%

89% concorda com o uso efetivo deste licença pelos/as trabalhadores/as. Aliás, reconhecem que tal não implica perdas para a empresa e traz vantagens ao nível da motivação e da formação transversal dos/as trabalhadores/as em várias áreas. Curiosamente, é a necessidade desta mesma polivalência que parece ser um problema acrescido, com as quais as empresas têm de lidar em períodos de licença, motivo pelo qual existem quebras de rendimentos e estas não bem aceites pelos empregadores.

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

## Working Gender: no Trabalho e na Vida

Parece existir somente o cumprimento desta obrigatoriedade legal o que nos remete para os resultados obtidos quando especificamos a licença por parte do pai.

Aqui, o reconhecimento do papel fundamental do pai está associado ao nível de escolaridade do/a entrevistado/a.

Não obstante os números, nos discursos diretos, verificamos, facilmente, a rigidez nos papéis sociais de género e a atribuição distinta de funções ao pai e à mãe, sendo a parentalidade claramente uma função feminina.

Chamamos a atenção para o facto de termos falado apenas no uso da licença obrigatória de 10 dias, pois verificamos que a licença partilhada ainda não é uma realidade em prática na maior parte das empresas contactadas.

### Divisão Sexual do Trabalho

Sabíamos à partida da existência da divisão sexual do trabalho e foi-nos possível verificar o reconhecimento geral de que Homens e Mulheres têm trabalhos e funções distintos. Os/as entrevistados/as concordam com a existência de “trabalho para Homens e trabalhos de Mulheres”.

Existe	Não Existe
96%	4%

  

Concorda	Não Concorda
61%	39%

A justificação que encontram para esta divisão é que Homens e Mulheres têm características biológicas e inatas diferenciadoras que potenciam ou condicionam o desempenho em certos tipos de trabalhos.

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

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

Por outro lado, Homens, Mulheres e empresas carregam consigo uma história e cultura que sempre funcionou em dicotomia, espelho dos papéis tradicionais nas restantes vertentes sociais.

Existe ainda uma diferenciação em função das características do próprio trabalho, sendo estas associadas a um ou outro sexo. Fatores como a força ou motricidade fina são critérios de diferenciação ente Homens e Mulheres respetivamente.

Dos 39% dos/as empresários/as que não concordam com a divisão sexual do trabalho, explicam que são as funções que ditam as necessidades de características pessoais ou sociais específicas sem que o sexo seja um condicionante. Seguem a lógica do *match*, da mediação de competências entre a função e a pessoa ideal “para”. Aqui, são critérios diferenciadores a formação, o mérito e o desempenho.

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

Para alguns, justificar aptidões baseadas nos estereótipos de género não se coloca quando a evolução social, e nomeadamente tecnológica, já anulou requisitos de ordem física ou mental. Parece-nos que a capacitação das empresas, ao nível tecnológico, não foi feita na igual medida da capacitação total dos recursos humanos.

Assim, dada a evolução de máquinas e pessoas, a distinção de postos de trabalho por sexo já não encontra justificação.

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

### Gestão da Carreira

As características inatas distintivas apontadas a Homens e Mulheres parece não fazer sentido quando falamos em contratação. O principal critério apontado são as Competências Pessoais, sendo exemplos destas a motivação para a função, o empenho e disponibilidade demonstrada e a capacidade de aprendizagem e evolução.

Fatores Contratação	% de Resposta
Habilitações	25%
Experiência	20%
Competências Pessoais	52%

Seguem-se critérios como as habilitações e experiência, como fatores chave na análise de um ou uma possível colaboradora.

Na mesma lógica de não saliência do sexo na análise do/a colaborador/a, é o desempenho profissional que tem maior peso para a progressão no interior das empresas.

Para os/as gestoras a experiência e domínio de diferentes funções são também critérios fundamentais.

Fatores Progressão	% de Resposta
Desempenho Profissional	46%
Experiência	31%
Dedicação	15%
Competências Sociais	8%

Em empresas pequenas e de cariz maioritariamente familiar tem um peso significativo a dedicação que o/a funcionário/a tem à empresa e a proximidade que o mesmo vai desenvolvendo com as chefias.

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

### Acesso a Cargos de Chefia

Embora na contratação e progressão apontem as características pessoais e desempenho profissional como fatores principais, quando especificamos as diferenças no acesso a postos de chefia, a maioria reconhece que o caminho da progressão é mais árduo para as mulheres.

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

Verbalizam diferenças de género ao nível da Disponibilidade e Empenho e no nível de Compromisso e Envolvimento, sendo estes mais facilmente reconhecidos nos homens.

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

Segundo a nossa amostra, o discurso justificativo das diferenças é unânime: Homens e Mulheres têm um grau de investimento profissional distinto, verbalizando a divisão tradicional dos papéis “homem-trabalho e mulher-família”.

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

Para um terço dos entrevistados, somente a Meritocracia (o desempenho e o profissionalismo) podem ser critério para acesso a postos de chefia, e esta não é característica exclusiva de Homens ou de Mulheres.

14% da nossa amostra reconhece evolução no acesso a postos de chefia por parte das Mulheres, fruto da evolução e afirmação social das mesmas em setores e funções chave, nomeadamente no setor têxtil.

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

### Formação Profissional

Para a maioria das empresas, a formação profissional é mais uma obrigatoriedade legal que têm de cumprir. Para quase 70% das empresas, o aumento de competências profissionais através da formação não tem ligação direta com o aumento da produtividade, logo rentabilidade.

Tem	Não tem	Não respondeu
68%	25%	7%

25% das empresas que não têm formação são pequenas empresas onde a questão de obrigatoriedade legal não se coloca, logo não é facultada.

Para ambos	Maioria Homens
95%	5%

Embora as empresas que cumprem o código legal de formação profissional para os trabalhadores por conta de outrem refiram que esta é ministrada a Homens e Mulheres, verificamos acentuadas diferenças no discurso dos/as empresários/as, que nos confirmam que a frequência de uns ou outras depende de critérios como o horário de formação e, muitas vezes, o estado civil. Referem sempre padrões comportamentais distintos, ao nível da Recetividade vs. Disponibilidade, sendo as Mulheres mais recetivas à formação/educação, mas são os Homens que têm mais disponibilidade.

### A Importância da IG para as Empresas

Quando questionámos diretamente acerca da importância destas temáticas para a vida das empresas, 79% reconhece que são efectivamente importantes, no entanto, pouco prioritárias. As empresas vivem de ritmos produtivos, índices de produtividade e rentabilidade e onde os recursos humanos correspondem à lógica de manutenção do *status quo*.

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

Reconhece	Não Reconhece	Não Respondeu
79%	18%	3%

Para os/as empresários/as que apostam na valorização dos recursos humanos, as questões de igualdade de género servem o propósito de não desperdício dos recursos. Cada um/a vale por si só, pela mais-valia que acarreta à empresa e não outros papéis sociais que carrega consigo.

Justificação	% de resposta
Valorização dos Recursos Humanos	36%
Mudar Mentalidades / Combater Tabus	33%
Combater a Discriminação e Desigualdades	28%

Para 33% é fundamental trabalhar-se com as empresas a mudança de mentalidade, pois só nesta lógica poderá haver mudança de práticas.

Por fim, 28% considera que é a imposição de algumas medidas que se torna fator de mudança de mentalidades.



Coordenadora do projecto em entrevista a um empresário

# Working Generation: no Trabalho e na Vida

## Conclusões

Posto isto, e do conjunto destes dados qualitativos e quantitativos, as principais ilações que retiramos são:

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 convivência com a prática de remuneração diferenciada em função do sexo dos/as trabalhadores/as.

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.

# #04 | 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 ações de sensibilização capazes de provocar uma reacção imediata. As ações foram pensadas e construídas mediante o tipo de público a quem se dirigiam, e numa logica pedagógica, com uma abordagem de desconstrução de estereótipos e preconceitos acerca dos principais temas do nosso Projeto.

Desta forma foram realizadas 6 ações, impactando cerca de 300 alunos/as, nos seguintes locais:

- Agrupamento de Escolas de Felgueiras
- Escola Profissional de Felgueiras
- Agrupamento de Escolas da Lixa
- Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras
- Escola Superior de Estudos Industriais e Gestão



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

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

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.



Ação de Sensibilização no Agrupamento de Escolas de Felgueiras

As apresentações mostraram 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.

## #05 | Comunicação: instrumentos de divulgação e materiais utilizados

Desde a conceção, foram planeadas um conjunto de actividades para o desenvolvimento do projeto. Tendo noção da importância da comunicação, foram desenvolvidos e divulgados vários materiais. Todos estes materiais foram disponibilizados junto dos parceiros e estarão disponíveis no *website* do projeto.

- Campanhas de sensibilização: "Unificar, Igualizar, Conciliar" foi o mote para a elaboração de campanhas sobre os principais temas do projeto, como a rentabilização não estereotipada dos recursos humanos e a promoção de uma imagem empresarial igualitária. A divulgação da promoção de práticas e medidas de incentivo à mudança de mentalidades foi sendo feita através do alerta para a importância da conciliação entre a vida profissional e privada e o uso de direitos fundamentais. No fundo, com estas campanhas pretendíamos unificar práticas, igualizar papéis e conciliar atores.



Exemplos de Campanhas utilizadas no projeto



## Working Generation: no Trabalho e na Vida

- Revistas: aquando a elaboração do projeto foi proposto a construção de 3 revistas, síntese de actividades, opiniões e dados pertinentes e revelantes para a execução do projeto. A primeira revista foi impressa e distribuída junto do Comité de Acompanhamento e entidades parceiras. A segunda revista pode ser consultada em formato online no endereço [https://issuu.com/workinggeneration/docs/revista\\_wg\\_2](https://issuu.com/workinggeneration/docs/revista_wg_2). Esta edição é a terceira e última revista do projeto.

- Panfletos e *flyers*: com vista à sensibilização das direcções das empresas, foram construídos e distribuídos materiais de divulgação onde foram especificados os objectivos das ações de formação e a importância das temáticas da IG para o contexto empresarial.

Em cada intervenção nas e com as empresas, estes materiais foram deixados num único dossiê, onde constaram ainda as vantagens competitivas provenientes da adesão ao projeto e serviu como meio inicial de contacto e abordagem aos/às empresários/as.



Promovido pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, o projeto "Working Generation – no Trabalho e na Vida" financia o desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores da **Igualdade de Género** nas Empresas e Conciliação da vida privada e profissional.

Convidamo-lo a participar neste projecto em que antecipamos um conjunto de vantagens merecedoras de toda a sua atenção:

- Possibilidade de candidatura a prémios nacionais da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) – "Igualdade é Qualidade";
- Formação Gratuita e Certificada: enquadrada na formação contínua obrigatória para todos os trabalhadores;
- Publicidade no site, revista e redes sociais do Projeto;
- Promoção e desenvolvimento de uma imagem corporativa assente na responsabilidade social da empresa;
- Investimento no capital humano da empresa, sem distinção de género.

Contactos:  
workinggeneration@fpa.up.pt | <http://workinggeneration.fpa.up.pt>

Exemplo de um postal entregue às empresas

- *Posters* e Imagens de imprensa: como suporte às ações do projeto, foram sendo criados e distribuídos *posters* de divulgação à medida que as actividades iam sendo calendarizadas. Paralelamente, foram também promovidos materiais para jornais locais e *online*, de forma a disseminar as actividades e práticas do projeto, tendo como principal público-alvo as empresas e consecutivamente seus/suas colaboradores/as.

### #06 | Seminários Internacionais

No dia 27 de Fevereiro de 2015 realizou-se o **primeiro Seminário**, que oficializou o arranque do projeto “Working Generation: no Trabalho e na Vida”. Esta iniciativa marcou o ponto de partida para a disseminação do trabalho a ser realizado e venceu importantes parcerias e protocolos de cooperação, tão pertinentes para o avanço do projecto.

A apresentação oficial do projecto contendo as suas especificidades, resultados esperados e metas a atingir, assim como a definição de todos objetivos e etapas de concretização, foi realizada pela equipa de gestão do Working Generation.

Como convidadas especiais, o Seminário acolheu as representantes dos parceiros internacionais do projeto, Hanna Björg e Unnur Gísladottir, pela Icelandic Women’s Right Association da Islândia, e Vilana Pilinkaite Sotirovic pelo Center for Equality Advancement da Lituânia. As parceiras fizeram uma apresentação bastante dinâmica sobre instrumentos e políticas de Igualdade de Género e Conciliação, como exemplo de boas práticas.



Parceiras internacionais do projeto no Seminário Inicial

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

O Comité de Acompanhamento do projeto também participou ativamente no Seminário, através de intervenções e moderações ao longo da sessão. Estiveram presentes a Professora Liliana Cunha, a Professora Marta Santos e o Professor Camilo Valverde.

O evento contou com a participação da Dra. Emília Fernandes, com o tema “Mulheres e empresariado no contexto nacional: uma breve análise”, a Dra. Albertina Jordão com o tema “Igualdade e discriminação no trabalho. A acção normativa da OIT e a prática”, ambas com moderação da Dra. Sara Isabel Magalhães. O seminário contou com o apoio e presença de todos os parceiros envolvidos, como a Associação Empresarial de Felgueiras, representada pelo director executivo Joel Costa, a Associação Comercial e Industrial de Guimarães, representada pelo seu presidente Manuel Martins e o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado, representado pela sua coordenadora Anabela Moreira. No final da sessão debateram a importância e pertinência da implementação efectiva do Working Generation nos seus concelhos e indústrias.



Equipa de Gestão do projeto

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

O **Seminário Final** teve lugar na FPCEUP no passado dia 19 de Maio do presente ano. O objetivo principal do evento foi a apresentação de todo o trabalho efectuado durante projecto, as suas actividades, formas de divulgação a resultados alcançados.

A sessão de abertura do Seminário, para além da presença da representante da Faculdade, Emília Costa, contou com a presença do Primeiro Secretário da Embaixada da Noruega, Bent Bakken, e da Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Fátima Duarte, que fizeram um breve discurso sobre a importância da existência e da divulgação de projectos de intervenção no domínio da Igualdade de Género e Conciliação nas Empresas. A acompanhar os/as ilustres convidados/as esteve a Professora responsável pelo projecto, Maria da Conceição Nogueira.



Primeiro Secretário da Embaixada da Noruega, Bent Bakken e Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Fátima Duarte, com a Professora Responsável, Conceição Nogueira

A convidada Sara Falcão Casaca, Professora do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa, e membro do CA, apresentou o seu projecto “Break Even – Igualdade de Género nas Empresas”, cujo objetivo final foi a intervenção direta nas empresas, implementação de instrumentos e métodos assentes na igualdade entre mulheres e homens.

## Working Genderation: no Trabalho e na Vida

Como parceira internacional do projecto o evento contou com a presença de Hanna Vilhjálmsdóttir, a representar a The Icelandic Women's Rights Association que realizou uma intervenção sobre a parceria com o projeto e sobre o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido pela sua associação.

A sessão da tarde iniciou com a intervenção da equipa Working Genderation que realizou uma apresentação sobre todo o processo e actividades desenvolvidas durante o tempo de vida do projecto.

De forma a completar o Seminário Final estiveram também presentes representantes da Empresa F3M e um/a Formando/a Participante, assim como uma parceira oficial portuguesa, a Câmara Municipal de Felgueiras, para nos apresentaram a sua visão e experiência sobre o projecto.



Formandas Working Genderation com os/as formadores/as da equipa do Projeto

Na sessão de encerramento do evento foram entregues os certificados a todos/as o/as participantes das ações de formação Working Genderation.

## #07 | Relações Bilaterais e Sustentabilidade

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 equipa do projeto com a representante da IWRA, Hanna Vilhjalmsdóttir

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 contra as mulheres online. A pedido do Parlamento islandês e de ministros do governo individual, 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.

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

Durante a nossa visita ficamos a conhecer o trabalho da SGS, uma federação de sindicatos do sector público e sector privado, da VR, Sindicato dos trabalhadores do sector terciário, que abrange quase 30.000 membros em mais de 100 ocupações e o Centro para a Igualdade de Género, departamento nacional responsável pela prestação de aconselhamento e educação no domínio da igualdade de género para autoridades e instituições governamentais e não-governamentais.



A equipa com a representante da SGS

Todas as entidades estavam a trabalhar em projectos incidentes em várias temáticas como a desigualdade salarial, o assédio sexual no trabalho e as diferenças de acesso ao emprego e cargos de chefia entre Homens e Mulheres.

Em Janeiro de 2016 a IWRA deslocou-se a Lisboa com a equipa do projeto Working Generation para participação conjunta na Conferência Internacional, organizada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) com o apoio do EEA Grants. O evento teve como foco principal a cooperação bilateral e os/as participantes fizeram uma breve apresentação do seu projeto, dos resultados alcançados e da mais-valia da parceria implementada.

O último encontro presencial com a entidade parceira, foi no Seminário Final de apresentação de resultados do projeto Working Generation, onde a IWRA revelou a

## Working Gender: no Trabalho e na Vida

importância da parceria criada para unificação de ideologias e práticas de Igualdade de Género e para a troca de métodos e instrumentos de trabalho sobre a temática.



A

equipa com a representante da SGS

Desta parceria e partilha de preocupações e ideologias, estabelecemos como principais contribuições para o nosso trabalho a demonstração da necessidade de diferentes abordagens para implementação de formação nas empresas, a importância da Educação para a mudança de mentalidades e a partilha viva e experiencial, in loco, de realidades internacionais.

### Sustentabilidade

De forma a dar continuidade ao trabalho desenvolvido pelo projeto Working Gender, a equipa irá continuar a promover tanto a sua rede social, através do Facebook, como o seu website, onde estão disponíveis todas as notícias e actividades do projeto, campanhas de sensibilização utilizadas e, principalmente, está disponibilizada a lista de participantes na formação para técnicos/as superiores de 58 horas.

Assim, qualquer interessado/a tem acesso a uma lista, por zona, com os nomes dos/as consultores/as em Igualdade de Género, certificados através do projeto e habilitados a implementar planos de IG dentro de qualquer empresa e/ou entidade.

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

Para além disso, os resultados e dados obtidos, no tempo de vida do projeto, serão utilizados em conferências, encontros e simpósios futuros, onde a temática central seja a Igualdade de Género e Conciliação entre a vida profissional e familiar.

De futuro, gostaríamos de criar um projeto assente na educação de públicos estratégicos, onde pretenderíamos envolver agentes específicos como Professores/as, Educadores/as e Psicólogos/as na criação de um plano curricular de Igualdade de Género para níveis de ensino distintos e na orientação vocacional não estereotipada ou não influenciada por papéis tradicionais impostos socialmente.

## #08 | Agradecimentos

O projecto Working Generation: no Trabalho e na Vida, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, termina após uma longa jornada, desde Novembro de 2014.

Queremos agradecer ao EEA Grants e países doadores, que disponibilizaram uma verba considerável para apoiar a investigação e promover melhores métodos e instrumentos promotores de Igualdade de Género em Portugal, não esquecendo o reforço das relações bilaterais.

Pela oportunidade, auxílio e encorajamento pretendemos também agradecer à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), organismo nacional responsável pela promoção e defesa da igualdade entre Homens e Mulheres.

Um “muito obrigado” ao Comité de Acompanhamento, que nos forneceu todo o apoio necessário no decorrer do projeto, composto pela Professora Liliana Cunha (FPCEUP), Professora Marta Santos (FPCEUP), Professora Camilo Valverde (UCP) e pela Professora Sara Falcão Casaca (ISEG-UL).

Pela colaboração e pelo apoio que recebemos durante o decorrer de todo o projeto pretendemos agradecer aos nossos parceiros oficiais:

- Associação Comercial e Industrial de Guimarães;
- Associação Empresarial de Felgueiras;
- Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado;
- Associação Comercial e Industrial de Vizela;
- Câmara Municipal de Guimarães;
- Câmara Municipal de Felgueiras;
- Câmara Municipal de Vizela;
- The Icelandic Women’s Rights Association (Islândia);

## Working Generation: no Trabalho e na Vida

- The Center for Equality Advancement (Lituânia)

Pelo compromisso e dedicação durante todo o processo do percurso formativo, gostaríamos de agradecer às empresas e entidades aderentes e organizadoras das ações de formação:

- Instituto Sénior de Braga
- Lemonade Shoes
- Norberto Costa / EneCentury
- LCV Shoes
- Know Food
- Promecel
- Boom Bap Wear
- F3M
- Escola Profissional de Felgueiras
- Maiêutica (Cooperativa de Ensino Superior)

A toda a equipa dos/as nossos/as formadores/as, um muito obrigada! Foi o vosso profissionalismo e empenho que dinamizou e motivou todos os grupos de formação!

Pela motivação e dedicação, queremos também agradecer a todos os formandos e formandas, de todos os tipos de acção de formação decorridos durante o projeto, que sempre demonstraram vontade de aprender, trabalhar e lutar pelos seus direitos.

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

Saudações igualitárias!

A equipa Working Generation.



## Parceiros



Working Genderation: no Trabalho e na Vida

**Working  
Genderation**  
no trabalho e na vida

[www.workinggeneration.fpce.up.pt](http://www.workinggeneration.fpce.up.pt)

[workinggeneration@fpce.up.pt](mailto:workinggeneration@fpce.up.pt)