

# Working Genderation

no trabalho e na vida

#01 Revista Semestral

2015



Financiado por:



Com o apoio de:





[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 S/N  
4200 - 135 Porto  
Portugal  
+351 226079710



# Sumário

**#01** O que é o Working Generation?



**#02** A equipa Working Generation

**#03** Porquê Igualdade de Género?



**#04** Os nossos Parceiros

**#05** Primeiro Seminário Internacional

**#06** OIT – Promover a igualdade no mundo do trabalho em favor da justiça social



**#07** Progresso das Mulheres no Mundo 2015 - 2016

**#08** Formação

**#09** Opiniões

# #01 | O que é o Working Generation?

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

O Projeto, criado pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, foi aprovado com distinção, contando já com financiamento integral para execução até Abril de 2016.

O título escolhido refere-se ao âmbito de atuação, sendo este o mercado de trabalho e trabalhadores/as (working) e a junção das palavras “género” e “geração” (gender + generation), remetendo para a construção de uma nova era de igualdade, entre homens e mulheres, no “trabalho e na vida”.

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 do setor têxtil de vestuário e calçado, nos concelhos de Guimarães e Felgueiras, visto serem regiões com um tecido empresarial forte na zona norte de Portugal.



Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, 2015.

## # Objetivos e Metas

O “Working Generation” estabelece objetivos específicos para o desenvolvimento do Projeto:

- Troca de experiências e conhecimentos com os parceiros estrangeiros, exemplares em políticas e práticas de igualdade de género, promovendo a transferência para estudo e implementação em empresas da área têxtil nos concelhos de Guimarães e Felgueiras.
- Apoiar as empresas na promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, criando, com e para as empresas, instrumentos e soluções neste domínio específico.
- Apoiar as empresas na candidatura ao prémio “Igualdade é Qualidade”
- Reforçar os mecanismos de encorajamento, reconhecimento, acompanhamento e divulgação de práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens em contexto laboral, bem como de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- Desenvolver, implementar, reforçar e promover boas práticas em Igualdade e de Conciliação, fomentando a transferência entre empresas de boas práticas nestas matérias.
- Formar públicos específicos para as questões da Igualdade: agentes empregadores, quadros de chefia, gestão de recursos humanos, formadores/as e profissionais do calçado e têxtil.
- Promover a igualdade entre homens e mulheres no exercício de funções e atividades profissionais, sensibilizando para as diferenças de oportunidades profissionais em função do género.
- Criar um Comité de Acompanhamento, gerenciado através de parcerias com profissionais especializados em Igualdade de Género e Conciliação. A sua implementação torna-se pertinente para a existência de uma equipa externa, não influenciável, para avaliação e acompanhamento de todo trabalho/ações realizadas ao longo do projeto.

Como metas qualitativas a atingir, o Projeto pretende que, sem distinção de género, as empresas possam implementar medidas de conciliação entre a vida familiar e profissional, em termos de horários, faltas ou ausências do local de trabalho para resolução de assuntos familiares; progressão e gestão da carreira; desigualdades salariais e diminuição da segregação horizontal e vertical.

A nível quantitativo, pensamos que o Projeto poderá ter impacto ao nível do aumento do gozo das licenças de parentalidade, igual número de homens e mulheres com acesso a formação profissional, aumento do número de faltas/ausências no trabalho por motivos familiares por parte dos homens, diminuição do gap salarial entre géneros, diminuição do número de despedimentos em função do género, aumento da progressão de carreira (acesso a postos de chefia) pelas mulheres.



Campanha @Defying Gender Roles  
Imagem: <https://twitter.com/defygenderoles>

## # Etapas a atingir

Pensadas por etapas, são atividades principais do Projeto:

- celebração de acordos de parcerias entre associações industriais, sindicatos e entidades patronais, com definição de responsabilidades, cronologia e metodologia .

- organização de seminários para divulgação, partilha e transferências de boas práticas internacionais de igualdade e conciliação. Perceber de que forma os nossos indicadores de desigualdade podem sofrer mudanças serve de guião para a motivação e implementação das medidas a nível local. Estes eventos contam com a colaboração de todos os envolvidos e servirá o propósito de divulgação dos resultados e metas alcançadas.
- formação formal dos agentes empregadores, direção ou administração das e presas do setor do calçado e vestuário. São realizadas 15h de formação presencial para a sensibilização da importância de uma política organizacional respeitadora da IG.
- ações de formação para agentes estratégicos na formação e gestão de recursos humanos/capital humano. A metodologia de formação é presencial, num total de 58h, estando desenhada para a implementação de planos de igualdade de género em empresas. O objetivo no final é a criação de uma base local de consultores/as em igualdade de género, responsáveis pela auditoria e disseminação de políticas e práticas de igualdade em empresas locais.
- formação presencial num total de 15h para qualificar, informar e capacitar os/as colaboradores/as das empresas. Pretende-se tornar a formação em IG parte integrante das horas de formação obrigatórias para todos os trabalhadores por conta de outrem.
- Criação e gestão de uma plataforma online ([www.workinggeneration.fpce.up.pt](http://www.workinggeneration.fpce.up.pt)) para partilha e divulgação do Projeto, parcerias, atividades, ações e eventos.



Preparação para o Primeiro Seminário Internacional Working Generation



## # Parcerias

As parcerias criadas servirão para integrar e dar visibilidade à dimensão da igualdade entre mulheres e homens no quadro da responsabilidade social das empresas.

A nível nacional e local procuramos parcerias com organismos chave na mobilização do capital humano. Como pretendemos realizar um trabalho de conscientização e mudança junto de empresários/as, quadros de chefia e chefias intermédias, e colaboradores/as, pensamos envolver ativamente as organizações que melhor os representam. Criar em todos/as o comprometimento para a realização das diferentes atividades, formando uma rede de parceiros e representantes locais, será o ponto de partida para a implementação bem sucedida do projeto.

Como parceiros nacionais foram vinculados ao Projecto a Associação Comercial de Industrial de Guimarães (ACIG), a Associação Empresarial de Felgueiras (AEF) e o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado (CFPIC)



Nas parcerias internacionais procuramos aqueles organismos e entidades referenciadas pelo seu trabalho ao nível da investigação e intervenção nas problemáticas da Igualdade de Género e Conciliação entre a vida profissional e privada. Foi possível estabelecer protocolos de parcerias com a The Icelandic Women's Rights Association, uma organização não governamental da Islândia e o Center for Equality Advancement, uma ONG da Lituânia.

As parcerias nacionais e internacionais foram escolhidas tendo em consideração o peso das organizações na aceitação, adoção e mudanças estruturais e comportamentais no mundo laboral ao nível local, nacional e internacional.



## # Fundamentação

O Projeto fundamenta-se em documentos chave nestas matérias. A Constituição da República Portuguesa estabelece que todos/as os/as trabalhadores/as têm direito a serem inseridos/as numa organização do trabalho que garanta condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Também no Código do Trabalho (Lei nº7/2009) o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo aplica-se tanto no que se refere ao acesso ao emprego, à atividade profissional e à formação, como às condições de trabalho e carreira profissional. Ainda no V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não discriminação – 20014-2017, aprovado pela Resolução de Ministros nº 103/2013, foi reforçado o objetivo de intervenção nos domínios da educação, saúde e mercado de trabalho por se considerar que estas áreas são merecedoras de um maior investimento e aprofundamento das respetivas medidas.

Mais de uma década depois da adoção, em Portugal, do “*gender mainstreaming*”, a situação de desigualdade entre homens e mulheres não está diluída e as condições de trabalho e de vida estão longe de conhecerem uma metamorfose profunda e generalizada (Cerdeira, 2009). O emprego é altamente segregado em função do género: as mulheres estão sobre-representadas em alguns tipos de emprego e sub-representadas noutros, trabalham em setores diferentes e em diferentes ocupações, ao ponto de setores e profissões poderem ser classificados por género predominante: a segregação é horizontal e vertical e as condições de trabalho e salário divergem. Os dados estatísticos de 2014, do The Global Gender Gap Index, mostram que Portugal encontra-se na 39ª posição, enquanto que, em 2013, encontrava-se em 51ª, uma notória recessão de ano para ano.

Isto significa que para além da implementação de ações nos Concelhos de Guimarães e Felgueiras, torna-se urgente a disseminação pelo país de todas as práticas e resultados das ações do Projeto. Apesar de ser urgente definir, em cada estratégia, o público a atingir, não é primordial que as pessoas tenham conhecimentos académicos acerca do tema, basta que tenham conhecimento das nossas atividades e entendam a mensagem a passar.

De forma a divulgar e implementar o Projeto, os grupos alvo são aqueles que estão em posição de influenciar, modificar e reformar dentro das suas entidades. Desta forma é necessário dotá-los de competências, ferramentas e conhecimento e compreensão, para que construam uma mudança real nas suas vidas pessoal e profissional.

## #02 | A equipa Working Generation



**Maria da Conceição Nogueira**, é doutorada em Psicologia Social desde 1997, na Universidade do Minho, concluiu a Agregação em 2011 na mesma universidade. Atualmente é Professora Associada com Agregação na Universidade do Porto, na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação. Atua na área de Ciências Sociais com ênfase em Psicologia Social e nesta no domínio dos Estudos de Género e Sexualidades.

**Nuno Santos Carneiro** é doutorado em Psicologia pela Faculdade de Psicologia da Universidade do Porto. Trabalha como investigador na Faculdade de Psicologia, tem vindo a colaborar em projetos financiados pela FCT. No seu currículo contam ainda projetos de investigação pela FCT, colaborações como especialista e avaliador, em projetos de doutoramento, em supervisão de pós graduações pela Universidade do Minho e do Porto. É ainda revisor em jornais científicos nacionais e internacionais, membro do conselho editorial da “Annual Review of Critical Psychology” e da “Paidéia”.



**Sara I. Magalhães**, é doutorada em Psicologia da Educação pela Universidade do Minho. Presentemente é técnica do projeto da UMAR “PubliDiversidade - representações sociais e igualdade de género na publicidade”. Tem vindo a colaborar em projetos financiados pela FCT, como o projeto “Gender in focus: social representations in Portuguese generalist newsmagazines”. É membro da Mesa da Assembleia Geral da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres (APEM) e coordenadora da rede de investigadores emergentes da APEM.



**Liliana Rodrigues** é mestre em Psicologia da Justiça pela Universidade do Minho. Atualmente estuda transexualidades ou identidades de género não normativas. Trabalhou como investigadora em projetos desenvolvidos pela EsPA (Estudos em Psicologia Social e Ambiente) e pelo CIS (Centro de Investigação e Intervenção Social). Trabalhou no “Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género” financiado pela CIG e no projeto “Cidadania Sexual das Mulheres Lésbicas em Portugal. Experiências de Discriminação e Possibilidades de Mudança”.

**Marta Araújo**, licenciada em Psicologia da Justiça pela Universidade do Minho. Tem pós-graduação em Mediação Social e Formação ao Longo da Vida e Pós-graduação em Sexologia Clínica. É formadora com especialização em Igualdade de Género e Planos de Implementação da IG em empresas. Atualmente está inscrita no Mestrado Integrado em Psicologia, na vertente de estudos da(s) sexualidade(s). Desenvolveu candidaturas a projetos nacionais e internacionais para programas de prevenção e promoção nas áreas de educação sexual e igualdade de género.



**Joana Filipa Silva**, licenciada em Ciências da Comunicação pela Universidade do Minho. Tem mestrado em Publicidade e Relações Públicas. É formadora, com experiência, na área da comunicação interpessoal, assertiva e atendimento público. Trabalhou no Gabinete de Imprensa, Imagem e Relações Públicas da Câmara Municipal da Trofa. Desenvolveu, pela Universidade do Minho, uma dissertação sobre a “Comunicação interna e a imagem organizacional”. Desenvolveu candidaturas a projetos nacionais e internacionais, inclusive ao Passaporte do Empreendedorismo.

## #03 | Porquê Igualdade de Género?

**23%** de Gap salarial

**9%** de mulheres nos conselhos de administração das empresas

**97%** dos homens nunca interrompeu a atividade profissional para assistência a filhos/as

**2.8%** das licenças de parentalidade partilhadas entre pai e mãe

Estes são alguns dos números que espelham a dura realidade portuguesa: Homens e Mulheres não usufruem dos mesmos direitos no Trabalho e na Vida.

Assim, nasce um desejo: trabalhar para a promoção da igualdade de género, fomentando a justa conciliação entre a vida privada e a profissional, em homens e mulheres.

O Working Generation: no Trabalho e na Vida, projeto da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, propõe-se trabalhar as questões da Igualdade de Género, em específico as problemáticas que subjazem à conciliação da vida privada e profissional.

Foi pensado para a mobilização de agentes estratégicos interessados e envolvidos nestas questões: homens e mulheres trabalhadores/as e seus contextos de trabalho e emprego. É nas empresas, junto de agentes empregadores e seus/suas colaboradores/as que almejamos pensar, (des)construir e implementar medidas e estratégias de conciliação entre os vários domínios das suas vidas, criando dinâmicas e políticas mais justas e igualitárias, não sexistas e discriminatórias.

Sendo o género uma construção assente em discursos enraizados, aceites, partilhados e perpetuados, acreditamos que pela mesma via, o discurso, a ação, consciente e consciencializadora, também as mudanças são construídas.

Mudar números, mudar práticas, mudar visões e perspetivas, são os principais intuitos do Working Generation, um projeto feito de pessoas, para as pessoas, sem distinção de sexo, sem discriminação de géneros.

A Informa D & B realiza anualmente o estudo “Presença feminina nas organizações em Portugal” com o objetivo de compreender a evolução da participação das mulheres na liderança e gestão das empresas portuguesas. A 5.ª edição do estudo traça o retrato da situação atual e analisa a evolução dos principais indicadores entre 2011 e 2014.

As mulheres representam 48,6% da população ativa em Portugal, que são 5,2 milhões de pessoas, segundo a Pordata, embora sub-representadas nas funções de gestão e liderança das organizações. Destacam-se as seguintes conclusões:

- A proporção de líderes mulheres é de 27,4%.
- As organizações com gestão/direção exclusivamente masculina continuam a dominar (44,9%),
- As organizações com gestão mista (42,9%) diminuíram 1,9 pp de 2011 a 2014.
- As mulheres estão presentes em 55,1% das equipas de gestão, enquanto que os homens participam em 87,8%.
- As misericórdias (79%) e as cooperativas de solidariedade social (57%) e as fundações (56%) são as organizações com maior percentagem de funções diretivas preenchidas por mulheres.
- A liderança feminina nas empresas (28,2%) é ligeiramente superior à das organizações (27,4%).
- O número de mulheres nas empresas (empregadas, cargos de direção, gestão e liderança) tem vindo a aumentar nos últimos anos, em especial em funções de liderança, em que se regista mais 5,3 pp do que em 2011.
- 9,9% dos assentos nos conselhos de administração das empresas cotadas são ocupados por mulheres, um aumento de 4,2 pp desde 2011.
- **Não há qualquer mulher a liderar uma empresa cotada em bolsa.**



- A maior parte das empresas tem gestão mista (46,5%).
- É nas empresas lideradas por mulheres que se encontram mais equipas de gestão mista (60,3%), em contraponto com as empresas lideradas por homens, que preferem equipas exclusivamente masculinas (58,8%).
- É nas empresas mais novas que se regista uma maior participação de mulheres na liderança (31% Vs. 26,8% nas empresas maduras).
- A proporção de mulheres na força de trabalho é mais elevada nas empresas de maior dimensão (por volume de negócios, 46%). Em contrapartida, é nessas empresas que estão menos representadas nos cargos de gestão e liderança.
- Nos dois setores com maior número de empresas (Serviços e Retalho), a presença feminina na gestão e na liderança atinge os valores mais elevados: 36% da liderança e 40% da gestão são mulheres nos Serviços; no Retalhista o seu peso é de 32% e 37%, respetivamente.
- No grupo das 500 maiores empresas (por volume de negócios), as lideradas por mulheres (6,2%) cresceram mais: registaram um aumento da faturação de 6,0%, em contraponto com o decréscimo de -0,3% registado neste universo e de -0,4% nas empresas lideradas por homens.
- Nas 500 maiores empresas (por volume de negócios), a liderança feminina surge associada a um aumento do número de colaboradores/as (8,6%), contra -1,1% das lideranças masculinas, num cenário em que o emprego decresceu -0,6% neste grupo.

Apesar de as mulheres representarem quase metade da população ativa em Portugal, as empresas ainda estão longe de tirar o melhor partido do talento feminino. A sua presença na gestão das organizações tem aumentado nos últimos anos, mas continuam sub-representadas nos cargos de decisão económica.

A diversidade de género nas organizações é um tema que está na agenda política e empresarial. Não se trata apenas de uma questão de justiça, mas de um imperativo económico, para fazer face ao progressivo envelhecimento da população, à quebra das taxas de natalidade e à escassez de qualificações.



## AS MULHERES NAS EMPRESAS

Não há qualquer mulher na liderança de empresas cotadas

Empresas lideradas por mulheres apresentam maior presença feminina em todos os cargos de direcção

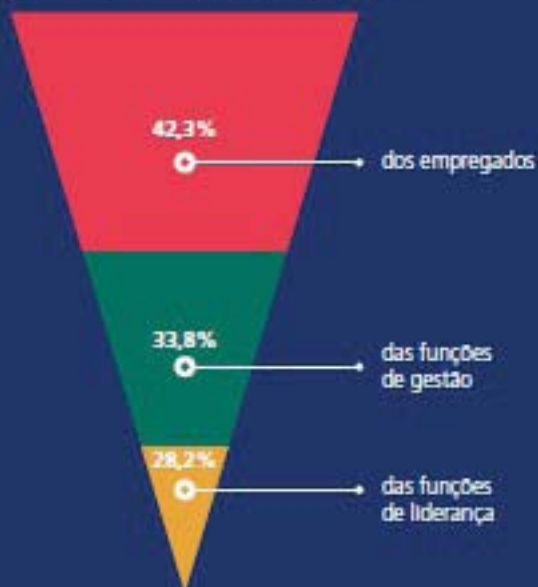
A participação feminina na gestão e liderança diminui à medida que aumenta a dimensão da empresa

Os homens tendem a rodear-se de homens, enquanto as mulheres privilegiam a diversidade do género nas equipas de gestão

### Liderança das empresas



### Presença feminina nas empresas



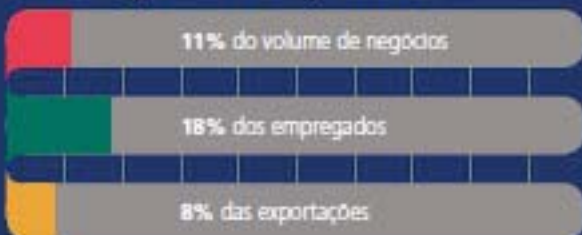
### As mulheres lideram...



### Presença feminina nas organizações



### A liderança feminina representa...



Fonte: Análise Informa D&B; Dados: Portal da Justiça, I.E.S./Ministério da Justiça; SICAE



## #04 | Os nossos Parceiros

Para o desenvolvimento e promoção do Projecto “Working Generation: no trabalho e na vida” foi crucial a procura de parcerias estratégicas que permitissem um contacto privilegiado com o tecido empresarial dos Concelhos de Guimarães e de Felgueiras.

Para a criação de uma rede de trabalho, de forma a disseminar o projecto pelas indústrias e empresas da região com foco principal na contribuição para a diminuição das desigualdades de género, foram estabelecidas parcerias com a Associação Comercial e Industrial de Guimarães, a Associação Empresarial de Felgueiras e o Centro de Formação Profissional da Indústria de Calçado.

A Associação Comercial e Industrial de Guimarães foi fundada em 1865, com o objetivo de defender e promover os interesses das empresas e dos empresários/as de Guimarães, o desenvolvimento económico e social de Guimarães e do Vale do Ave e a afirmação e projeção das mais-valias da região em Portugal e no mundo.

A Associação Empresarial de Felgueiras sucede, em termos institucionais, ao Grémio do Comércio de Felgueiras, organismo de carácter corporativo, criado em 1942. A sua atuação centra-se nas seguintes áreas: Higiene e Segurança no Trabalho, Medicina no trabalho, Contabilidade, Formação, Apoio jurídico, Apoio administrativo, Feiras e eventos, Apoio à Internacionalização e Protocolos.



Participação das Parcerias no Primeiro Seminário Internacional Working Generation

O Centro de Formação Profissional da Indústria de Calçado a funcionar desde Janeiro de 1966, tem como visão ser uma organização de excelência na formação, reconhecida nacional e internacionalmente, no apoio ao desenvolvimento do sector da indústria de calçado.

Para além da constituição destas parcerias o Projecto Working Generation procurou estabelecer ainda protocolos de cooperação com outras entidades, também elas fundamentais na mobilização do capital humano, com impacto social e económico nas localidades enraizadas.

Assim, estas entidades mostraram todo o interesse em participar e disponibilizaram os todos os recursos disponíveis para a aplicação efectiva do Projecto. De entre essas entidades destacam-se: a Câmara Municipal de Guimarães, Câmara Municipal de Vizela e a Câmara Municipal de Felgueiras, a Associação Comercial de Industrial de Vizela e a União Geral dos Trabalhadores.

No dia 25 de Junho o Working Generation deslocou-se à Câmara Municipal de Vizela para celebrar um protocolo de colaboração com a autarquia.

De forma a oficializar a parceria esteve presente o Presidente da Autarquia, Dinis da Silva Costa, mostrando-se motivado e empenhado em cooperar com o nosso Projeto. A Câmara Municipal de Vizela para além de disponibilizar recursos para o decorrer de ações de formação e campanhas de sensibilização, também estabelecerá contactos estratégicos de forma a disseminar as nossas ações e publicitar os objetivos do Projeto.



Assinatura do protocolo com a Câmara Municipal de Vizela.

## #05 | Primeiro Seminário Internacional

No dia 27 de Fevereiro de 2015 realizou-se o primeiro Seminário Internacional, 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 vinco importantes parcerias e protocolos de cooperação, tão pertinentes para o avanço do Projecto.

O seminário iniciou pelas 10h30, no Auditório 1 da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, tendo como convidados/as especiais, para a sessão de abertura, a Professora Maria Emília Costa, em representação da Faculdade, o Dr. Manuel Albano, representando a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Professora Conceição Nogueira investigadora responsável pelo Projecto.



Professora Conceição Nogueira, Professora Maria Emília Costa, e Dr. Manuel Albano

Joana Filipa Silva e Marta Araújo



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 Dra. Marta Araújo e a Dra. Joana Silva, integrantes da 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.

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.



Dra. Albertina Jordão, Dra. Emília Fernandes e Dra. Sara Isabel Magalhães





Parceiras internacionais em apresentação dos exemplos de boas práticas

A sessão da tarde iniciou com a Professora 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.

O primeiro Seminário Internacional “Working Generation: no Trabalho e na Vida” decorreu com muito sucesso, onde todos/as os/as participantes levaram para casa a visão de um contexto mais justo e igualitário.

Apresentação do Primeiro Seminário Internacional Working Generation



# #06 | OIT – Promover a igualdade no mundo do trabalho em favor da justiça social

Dra. Albertina Jordão | OIT-Lisboa

Os direitos das mulheres trabalhadoras constituem parte integrante dos valores, princípios e objectivos que estão no centro do mandato da Organização para promover a justiça social e o trabalho digno - salários justos e trabalho produtivo, realizado em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade.

A OIT não só tem reagido às mudanças da sociedade, como assumiu também um papel de liderança no sentido de moldar um futuro com maior igualdade no mundo do trabalho. Fê-lo do seguinte modo:

- promovendo a igualdade entre homens e mulheres, primeiro na sua Constituição (1919) e documentos fundamentais (Declaração de Filadélfia de 1944, Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 e Declaração sobre Justiça social para uma globalização Justa de 2008) e depois através da adoção de normas internacionais do trabalho ;
- defendendo progressos mensuráveis para atingir a igualdade de género com os seus mandantes (governos e organizações de empregadores e trabalhadores) e nas suas próprias estruturas e processos;
- promovendo a igualdade de género através da cooperação técnica em todo o mundo; e
- promovendo a igualdade de género através da gestão, disseminação e partilha de informação pertinente.

A integração da dimensão de género na aplicação das normas internacionais do trabalho é importante porque ajuda a assegurar que mulheres e homens têm igualdade de acesso aos direitos decorrentes dessas normas.

Deste modo, atribui igual reconhecimento às necessidades, experiências e interesses das mulheres e dos homens, quer quando são diferentes, quer quando são iguais.

Muitos países adotaram legislação específica que proíbe a discriminação e promove a igualdade no trabalho, e muitas constituições nacionais contêm disposições que consagram essa igualdade.

Mas a lei não é aplicada de modo consistente, e a desigualdade persiste. Neste momento, o enfoque coloca-se crescentemente na obrigação, através de medidas legais, administrativas e promocionais, de eliminar o fosso existente entre a lei e a prática.

As mulheres trabalhadoras enfrentam com frequência desvantagens de facto em consequência de disposições aparentemente “neutras”, existentes nas leis ou nas convenções colectivas, que podem constituir casos de discriminação indirecta. As duas formas de discriminação (direta e indirecta) enquadram-se no âmbito das Convenções pertinentes. A distinção e compreensão do seu significado é importante porque enquanto as formas de discriminação directa parecem estar em declínio e são mais fáceis de identificar, os casos de discriminação indirecta, que são mais difíceis de detetar ou de provar, parecem estar a crescer.

O conceito de igualdade no trabalho não implica que homens e mulheres sejam idênticos, ou que o sejam os seus papéis ou necessidades. De facto, o conceito de igualdade procura atribuir igual valor e reconhecimento às diferentes naturezas, papéis e necessidades das mulheres e dos homens.



Dra. Albertina Jordão no Primeiro Seminário Internacional Working Generation

Os últimos relatórios da OIT permitem constatar que, não obstante os avanços, continua a existir um fosso entre os direitos consagrados nas normas nacionais e internacionais e a situação real dos trabalhadores e trabalhadoras. Um dos maiores obstáculos é a falta de conhecimento sobre a sua existência.



As melhores disposições legais só são úteis se forem conhecidas e postas em prática.

Contextos de crise financeira, económica e social vieram expor os elementos estruturais da discriminação no mundo do trabalho. A desigualdade entre homens e mulheres, entre trabalhadoras e trabalhadores com e sem responsabilidades familiares. E nalguns casos reforçou as concepções mais tradicionais sobre os papéis dos homens e das mulheres.

A concentração de homens em determinados sectores e de mulheres noutros continua a demonstrar que no mundo do trabalho as actividades profissionais não são valorizadas/consideradas de forma justa. E muitas vezes a valorização que se lhes atribui é em função de preconceitos e avaliações enviesadas em relação a algumas profissões, e em particular às pessoas que as desempenham.

A discriminação continua a ser persistente e multifacetada. Adapta-se rapidamente face a sistemas de produção e mercados de trabalho mais complexos e flexíveis. A expansão de formas atípicas de emprego combinadas, como padrões tradicionais de segregação profissional em razão do sexo, constitui um obstáculo à igualdade no trabalho. De acordo com um relatório da Comissão Europeia apesar do aumento do nível de habilitações escolares das mulheres, o nível de segregação não se alterou o que contradiz a ideia de que as habilitações conduziram a uma igualdade de oportunidades.

Na prática, a prevenção da discriminação no mundo do trabalho passa em primeiro lugar por reconhecer a sua existência dentro e fora das organizações. Depois por uma clara compreensão do fenómeno da discriminação e como cada qual pode contribuir para a sua eliminação. “Épocas economicamente adversas abrem novo espaço para a discriminação em geral, incluindo a discriminação no trabalho. Esta tendência não será invertida somente pelas intervenções da OIT. Os mandantes da OIT devem desempenhar um papel essencial em intervenções estratégicas que mantenham a determinação comum de fazer avançar a agenda da não discriminação, com base quer na acção legislativa e institucional contra a discriminação, quer através da produção de dados e da partilha de conhecimentos, quer do reforço da capacidade a todos os níveis. E esse reforço da capacidade pode passar pela partilha de experiências, de recursos, pelo desenvolvimento comum de projectos, e por estudar as informações disponíveis sobre boas práticas a este respeito.”

**Creio que esse é também um objectivo deste projecto que agora é lançado e para o qual fazemos votos de sucesso.**

\*Relatório VI Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: do compromisso à acção, BIT, 2012 disponível em: [www.ilo.org/lisbon](http://www.ilo.org/lisbon)

## #07 | Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016



O relatório “Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016: Transformar economias, efetivar direitos” publicado pela agência ONU Mulheres, em Abril de 2015, defende que uma agenda económica alternativa não só conduziria a sociedades mais justas, mas também criaria novos setores de emprego, por exemplo, na economia dos cuidados a pessoas dependentes.

Anível mundial, apenas metade das mulheres participam na força de trabalho, em comparação com três quartos dos homens. Nas regiões em vias de desenvolvimento, até 95 por cento do emprego das mulheres é informal, em atividades que não são abrangidas pelas leis do trabalho e da proteção social.

As mulheres ainda carregam a maior parte do fardo de trabalho doméstico não remunerado, fenómeno intensificado pelas políticas de austeridade. Para construir economias mais justas e mais sustentáveis - que dêem as mesmas oportunidades a mulheres e homens - é precisa mais ambição.

O relatório revela que:

- Globalmente, em média, as mulheres recebem 24 por cento menos do que os homens.
- Na França e na Suécia, ao longo da vida, as mulheres podem esperar ganhar 31 por cento menos do que os homens; na Alemanha, 49 por cento menos do que os homens; e na Turquia, podem esperar ganhar 75 por cento.
- Entre os trabalhadores domésticos em todo o mundo, 83 por cento são mulheres e quase metade delas não têm direito ao salário mínimo.
- Na UE, 75 por cento das mulheres em cargos de liderança e gestão e 61 por cento das mulheres no setor de serviços sofreram algum tipo de assédio sexual no local de trabalho.
- Em 2014, nas seis instituições económicas mundiais mais influentes, a representação das mulheres nos conselhos executivos variou entre 4 e 20 por cento.

Nas suas recomendações-chave, o relatório sublinha que uma economia que tem em conta as necessidades das mulheres dar-lhes-ia igual voz na tomada de decisão económica: por exemplo, na forma como são divididas tarefas e usados os rendimentos nas famílias, na forma como os recursos são criados e atribuídos a nível nacional, bem como nos parâmetros económicos mais amplos a serem definidos pelas instituições globais.

Numa economia com este perfil, o trabalho das mulheres seria mais respeitado e valorizado; seriam combatidos estereótipos sobre os papéis dos homens e das mulheres.

O projecto Working Generation procura combater as disparidades de género ainda enraizadas na cultura pessoal e profissional dos portugueses, contribuindo com mais um passo na luta contra a discriminação e a desigualdade.



## #08 | Formação

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 com atribuição de créditos, possibilita que os/as participantes adquiram oficialmente competências que os/as permitam 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 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 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 técnicas para implementação de práticas 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 e da Associação Comercial e Industrial de Vizela (ACIV).

De futuro serão implementadas mais acções de formação de forma a capacitar uma nova geração de trabalhadores/as para o combate contra as desigualdades ainda enraizadas no nosso país.



## #09 | Opiniões

A Equipa do Working Generation fez algumas questões aos seus parceiros sobre o Projecto e a temática Igualdade de Género.

As respostas foram criadas pela parceira da Lituânia, Vilana Pilinkaitė, representante do Center for Equality Advancement, e pelo Presidente da Associação Comercial e Industrial de Guimarães, Manuel Martins.

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?



### **Nota Biográfica:**

*Dr. Vilana Pilinkaite Sotirovic tem mais de dez anos de experiência na área dos direitos da mulher e da igualdade dos géneros. Como perita nacional na Lituânia, ela contribuiu para o crescimento da investigação europeia sobre igualdade e não-discriminação, mulheres na política, violência doméstica, entre outros, para o Instituto Europeu da Igualdade de Género e a Comissão Europeia, fornecendo dados e análises de políticas, boas práticas e indicadores de avaliação do progresso de política de igualdade de género.*

1 - Creio que o projeto tem como objetivo alcançar as tarefas importantes e práticas do mainstreaming de género nas empresas. É um Projecto ambicioso, mas pelo menos pequenos passos serão dados. O primeiro seminário de trabalho mostrou que as empresas estão abertas ao desenvolvimento de políticas de igualdade/diversidade de género no seu ambiente. Isto pode facilitar as relações de trabalho eficazes entre os grupos-alvo envolvidos no projeto e seus implementadores.

2 - O Center for Equality Advancement (CEA) da Lituânia contribui com os conhecimentos obtidos durante um projecto nosso, anteriormente implementado com empresas, que promoveu a cultura de empresa familiar e valores de igualdade de género no negócio. O CEA irá receber os/as responsáveis pelo Projeto e partilhar boas práticas e métodos aprendidos durante a implementação do nosso projeto na igualdade de género nas empresas.

3 - O desafio maior poderá ser a motivação das empresas para apoiar e desenvolver valores e regras que promovem medidas de igualdade de género, não-discriminação e de reconciliação da família e trabalho. As empresas muitas vezes não reconhecem a enorme importância destes temas para valorização do seu próprio negócio.

4 – Os/as empregadores/as desempenham um grande papel na criação de uma cultura organizacional onde o trabalho e a família são integrados. Lidando com a conciliação entre trabalho e família todo o pacote de medidas, tais como as licenças de família, serviços de assistência e cuidados às crianças/filhos e regimes de trabalho flexíveis devem ser implementadas. Os regimes de licença devem ser bastante generosos, de duração adequada à situação e devem promover a igualdade de género; os serviços de assistência e cuidados às crianças/filhos devem ser mais baratos ou subsidiados, flexíveis e disponíveis para todas as crianças em idade pré-escolar. Os regimes de trabalho flexíveis não devem penalizar os pais e mães nas suas perspectivas futuras.

O importante a reter é que não há a possibilidade de um equilíbrio trabalho-vida eficaz sem uma contribuição eficiente pelos empregadores/as. É com eles/as que temos de trabalhar para as empresas se tornarem uma família amigável, não só porque é uma questão de responsabilidade social mas porque fornecer possibilidades de conciliar vida familiar e vida profissional pode trazer benefícios económicos para o/a empregador/a, garantindo um ambiente de trabalho mais produtivo, com menos stress, mais lealdade e, portanto, um maior retorno sobre o investimento.





**Nota Biográfica:**

**Manuel Martins**, Presidente da Direção da Associação Comercial e Industrial de Guimarães, é Técnico de Engenharia Civil desde 1976. É sócio gerente de Padrão da Oliveira – Gabinete de Engenharia, Arquitectura e Planeamento de Guimarães, Lda desde 1981. Como membro da Direção fez parte do Círculo de Arte e Recreio, da Muralha – Associação de Guimarães para a Defesa do Património, da Associação dos Amigos de Vila Pouca, da Turipenha Gabinete do Turismo de Incentivos de Guimarães, da Cooperativa Editorial O Povo de Guimarães e da Avepark – Parque de Ciência e Tecnologia do Ave.

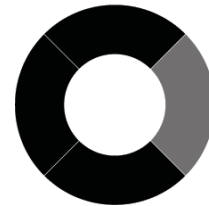
1 - A população activa no concelho de Guimarães está equilibradamente distribuída entre homens (51.08%) e mulheres (48,92%), sendo que as mulheres estão acima da média nacional. Contribuir para a igualdade de género, de oportunidades e cidadania, é contribuir para uma sociedade mais justa, que levará a uma sociedade mais feliz e mais produtiva, sendo este o impacto esperado nas indústrias locais.

2 - O contributo da ACIG será o de identificar empresas para aplicação do Projecto e colaborar na sua implementação.

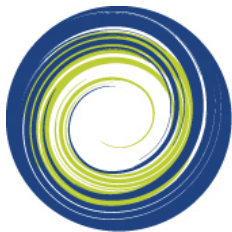
3 - A grande maioria das empresas é detida por homens, e a maioria dos quadros superiores e intermédios nas empresas é também masculino. Estes poderão não ter a atitude de colaboração desejável. Por outro lado, sendo um sector em crescimento, nomeadamente em exportação, os períodos de entrega/envio de encomendas – que serão, no mínimo, semanas, serão de pressão para cumprimento de prazos, o que poderá corresponder a maiores dificuldades na implementação do Projecto nas empresas.

4 - As sociedades continuam injustas e desequilibradas, em múltiplos aspectos. As desigualdades entre géneros são “apenas” um dos factores; mas sem uma não atingem a outra.

## Parcerias e Colaborações



ACADEMIA  
DE DESIGN  
E CALÇADO  
CFPIC



LYGIŲ  
GALIMYBIŲ  
PLĖTROS  
CENTRAS



Kvenrétindafélag Íslands



CÂMARA  
MUNICIPAL DE  
**GUIMARÃES**





Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação  
Universidade do Porto

Rua Alfredo Allen S/N  
4200 - 135 Porto  
Portugal  
+351 226079710

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

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

Financiado por:



Com o apoio de:

