

**IGUALDADE DE GÉNERO NO MUNDO LABORAL**

**WORKSHOP**



“ Ainda que existam diferenças significativas em alguns países, a verdade é que a desigualdade entre o homem e a mulher no acesso ao mercado de trabalho tem diminuído nos últimos anos. No entanto, temos de continuar a lutar para que as mulheres não tenham de trabalhar mais 54 dias por ano que os homens. Políticas de paridade têm sido implementadas nas empresas e fala-se até de quotas para conseguir a efetiva igualdade de género, mas será que isto acontece na prática? A maternidade é outro assunto sensíveis quando se fala em igualdade de género e ainda parece haver receio ou uma maior dificuldade por parte das mulheres para chegar aos altos cargos.”

## CAMINHO PARA O SUCESSO/DIFERENÇAS NA PROGRESSÃO DA CARREIRA



Mesmo nos países desenvolvidos e apesar do mesmo nível de educação em ambos os géneros, as mulheres, em relação aos homens ainda encontram várias adversidades face à atuação em determinadas áreas, na posição que ocupam e no reconhecimento que obtêm pelo seu trabalho. Tal justifica-se pelo facto de haver um estereótipo em relação às mulheres de que a sua capacidade e produtividade são inferiores à de homens com o mesmo conhecimento e aptidões.

## DIFERENÇAS SALARIAIS E QUOTAS



De uma forma generalizada as mulheres recebem menos que os homens por realizarem trabalho igual ou de valor igual. Um dos preconceitos mais evidentes em relação ao sexo feminino trata-se da visão da mulher como menos competente do que o homem e, por isso, menos crédito é lhe dado quando alcança os seus objetivos. Portugal tem uma das maiores diferenças salariais entre homem e mulher no mundo. Como tal, neste tópico visa-se abordar não só os vários motivos deste fosso salarial entre géneros, mas também as medidas/soluções possíveis para a diminuição do mesmo (como a implementação de quotas) e os benefícios da igualdade de pagamento (como o aumento do PIB nacional).

## GRAVIDEZ E LICENÇA PARENTAL



Existe um elevado preconceito de género em relação à gravidez, sendo que no momento de contratação de uma mulher o facto de poder engravidar no futuro é muitas vezes considerado um entrave, para além de que após a licença de maternidade é recorrente a dificuldade na recolocação no mercado de trabalho. Por sua vez, os homens usufruem menos da licença de paternidade à qual têm direito, uma vez que pela perspetiva da sociedade é algo mais associado às mulheres.

## OPORTUNIDADES. CARGOS DE CHEFIA E REPRESENTATIVIDADE.



É sabido que, pouco a pouco, o sexo feminino foi conquistando o seu espaço no mundo laboral. Cargos elevados e de chefia, outrora reservados ao sexo masculino, são cada vez mais preenchidos por mulheres. Contudo, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres não é ainda uma realidade e são raras as empresas que possuem um equilíbrio entre homens e mulheres em posições de liderança. Principalmente nas faixas etárias mais jovens, o género feminino continua a encontrar mais obstáculos no próprio acesso ao mercado de trabalho.

O workshop será dividido em **três partes.**

**1**

Inicialmente começa-se com uma atividade mais interativa em que os participantes levantam o braço caso se identifiquem com as frases que vão ser ditas.

**2**

Posteriormente, passa-se à resolução de um case study abordando vários subtemas que relacionam a igualdade de género e o mundo do trabalho.

**3**

Por fim, terminamos com a apresentação ao público da história do progresso na carreira de uma mulher de sucesso.

## ATIVIDADE INTERATIVA

- **1.** Já senti que dão menos valor à minha opinião por estar em minoria em relação ao gênero.
- **2.** Já tive receio que ter filhos possa afetar a minha progressão na carreira.
- **3.** Conheço alguém que exerce o mesmo trabalho, nas mesmas condições que um homem e recebe menos.
- **4.** O meu gênero teve influência na escolha do meu futuro.
- **5.** Fui mais ou menos incentivado a gozar da licença parental conforme o meu gênero.
- **6.** Na minha empresa as desigualdades de gênero tem diminuído nos últimos 5 anos.
- **7.** Já fui indireta ou diretamente questionado/a em entrevistas de emprego se tinha intenções de iniciar uma família.
- **8.** A minha beleza física foi associada ao meu nível de inteligência.
- **9.** Fui obrigada a usar maquiagem no meu local de trabalho.
- **10.** Na minha empresa os cargos de chefia são maioritariamente ocupados por homens.
- **11.** Já fizeram suposições sobre como consegui subir na carreira.
- **12.** Na minha empresa já senti linguagem discriminatória com base no meu gênero.

## CASE STUDY - GERAL

O mês de maio chegou. A empresa Inverted Equality lançou o recrutamento e conta com duas vagas. Teresa e Francisco esperaram meses por este dia, e logo no primeiro dia submeteram a sua candidatura.

Teresa, de 25 anos acabara de regressar de um estágio internacional em Londres e quer muito estabilizar a sua carreira em Lisboa. Francisco, por sua vez, com os seus 45 anos já passou por algumas empresas com uma carreira estável nos últimos anos.

Apesar das dezenas de candidatos e da exigência do recrutamento ambos conseguiram a vaga na empresa Inverted Equality. Surge, contudo, uma pequena diferença relativamente à questão “Onde se imagina daqui a 5 anos?”. Teresa respondeu que gostava de já ter uma vida familiar estabilizada e talvez por volta dessa idade começasse a pensar em ter o primeiro filho. Francisco, por outro lado, respondeu que nesse ano o seu filho provavelmente iria entrar para a universidade, e que gostaria de continuar com o estilo de vida que mantinha atualmente.

Seguiu-se a integração na empresa. Teresa tem uma personalidade bastante extrovertida, é muito curiosa e está sempre atenta a todos os detalhes. Francisco, pelo contrário, tem uma personalidade mais introvertida, não faz questão de ter criar laços de amizade se não sentir necessidade e foge aos momentos de team building porque acha que já não fazem muito sentido na idade dele. Porém, Teresa sente mais dificuldade em integrar-se na nova empresa, principalmente quando partilha a sua opinião sobre assuntos relativos à equipa. Francisco não intervém muito, mas quando o faz todos prestam muita atenção. Teresa começa por não achar muita piada à situação uma vez que ambos entraram na empresa no mesmo dia, mas com o tempo começa a ignorar a situação, e continua a expressar as suas opiniões porque acha que eventualmente podem surtir algum efeito.

3 anos passaram, e Teresa recebe a notícia de que se encontra grávida de gémeos. Toda a equipa fica bastante feliz por ela. A sua rotina continuou até ao nascimento dos seus filhos. Teresa usufrui da licença parental em comunhão com o seu marido porque sempre gostou do seu trabalho e não quer perder o ritmo. Usufrui ainda, durante o primeiro ano dos bebés, do seu direito à dispensa para amamentação, falando previamente com a empresa sobre essa possibilidade.

Um dia e durante as suas arrumações consultar os seus vencimentos e percebe que foi prejudicada no seu ordenado por usufruir do seu direito e que este ano não recebeu prémios, ao contrário do que aconteceu nos anos anteriores.

- 1.** A questão “Onde se imagina daqui a 5 anos?” ou outras do género, apesar de não serem perguntas ilegais têm sido um fator decisivo para na contratação. Já responderam a esta questão ou outras semelhantes numa entrevista?
- 2.** Consideram que o facto de Teresa equacionar a hipótese de ter um filho nos próximos 5 anos, poderia ter sido interpretado como um fator negativo para a empresa que a estava a recrutar? Se Francisco respondesse o mesmo seria interpretado da mesma forma?
- 3.** De acordo com a sua experiência/conhecimento dos processos de recrutamento no mundo do trabalho, acha que há certas questões que são desadequadas? Qual seria a sua postura face a uma questão destas? Responderia com a sinceridade de Teresa ou omitia a verdade porque é mais importante naquele momento conseguir o emprego?
- 4.** A Teresa sentiu mais dificuldade em integrar-se na empresa mesmo tendo uma personalidade mais extrovertida do que o Francisco. Acha que as mulheres têm de se esforçar mais para conseguirem a integração no seu local de trabalho ou o processo de integração é igual para ambos os géneros?
- 5.** As opiniões/ideias relativas a um assunto específico de trabalho são mais facilmente acolhidas pelos restantes colegas caso estas sejam de um homem? Será que a mulher tem de se esforçar mais para ser ouvida? Já vos aconteceu este tipo de situações?
- 6.** O que faria caso estivesse no papel da Teresa para reverter esta situação e sentir-se em pé de igualdade com o Francisco?
- 7.** Várias pessoas são prejudicadas nos rendimentos ou não usufruem dos mesmos pelo simples facto de não terem conhecimento dos mesmos. Conhece casos em que isto aconteceu? O que fez perante a situação?
- 8.** Acha que existem homens que não usufruem dos seus direitos relativamente à licença de parentalidade por saberem que provavelmente serão prejudicados?

**9.** Como reagiria na situação de Teresa que se viu desprivilegiada face aos colegas premiados? Conhece os meios legais para reagir?

**10.** Relativamente aos cargos de chefia há uma percentagem bastante mais reduzida de mulheres nesses mesmos cargos. Que fatores acham que contribuem para esse fator?

**Segue-se a apresentação da história pessoal de uma mulher de sucesso que ocupa um cargo de chefia.**

## PLANO GERAL DO WORKSHOP

- 15 minutos de apresentação e atividade prática dinâmica com as frases.
- 85 minutos para o case study.
- 20 minutos para a apresentação da história da mulher que neste momento ocupa um cargo de chefia.

**REXTERNAS@HEFORSHELISBOA.ORG**