

Intervir para a mudança

Exercícios práticos propostos

I. Exercício

Este exercício tem como objectivo chamar a atenção para os requisitos de um bom Plano para a Igualdade.

O exercício (com a duração total de 60 m) desenvolve-se em 2 momentos:

1. Durante 30 minutos, os vários subgrupos procedem ao confronto entre o Plano Global para a Igualdade de Oportunidades de Portugal (1997-99) e um outro plano de outro país (Espanha ou Dinamarca, por exemplo);
2. Durante os 30 minutos seguintes, recolhem-se as apreciações dos vários subgrupos e c

II Exercício

Este exercício tem como objectivo explorar algumas das linhas de intervenção ao alcance das organizações de trabalho.

Estudo de um protocolo de acções positivas numa empresa e/ou contrato colectivo de trabalho que tenha introduzido normas promotoras da igualdade entre os sexos. Se possível analisar o impacte dessas medidas nos locais de trabalho abrangidos (se houver dados para isso) – Ex : empresas que passaram a admitir mulheres em profissões tradicionalmente masculinas, criação de infraestruturas de apoio à família, correcção de categorias e salários, alteração de critérios de acesso a categorias de chefia, elaboração de planos de formação internos com módulos sobre a igualdade, garantia de participação das mulheres nas acções de formação, etc.

O exercício (com a duração total de 45 m) desenvolve-se em 3 momentos:

1. Durante 15 minutos, os vários subgrupos procedem ao estudo do diagnóstico de uma empresa à luz da igualdade de tratamento e de oportunidades para elaborarem uma proposta de medidas a introduzir tendo em vista a promoção de uma maior equidade entre os sexos;
2. Nos 15 minutos subsequentes, recolhem-se e comentam-se as medidas propostas pelos vários subgrupos, construindo um painel;

3. Por fim, comparam-se estas medidas com as previstas no protocolo de acções positivas que tenha efectivamente introduzido normas promotoras da igualdade entre os sexos na empresa e/ou contrato colectivo de trabalho cujo diagnóstico tinha sido analisado anteriormente.

III Exercício prático proposto

Este exercício tem como objectivo explorar algumas das linhas de intervenção ao alcance das organizações sindicais.

Uma maneira de organizar este exercício é pôr em discussão um acordo de empresa, por exemplo, em que sejam notórias as cláusulas que favorecem a igualdade entre os sexos no emprego ou debater uma luta pela igualdade desenvolvida pelos sindicatos donde tenham resultado benefícios para as/os trabalhadoras/es.

O exercício pode realizar-se em 30 minutos.

IV Exercício prático proposto

Este exercício tem como objectivo discutir as metodologias e os procedimentos adequados à elaboração do diagnóstico social das organizações de trabalho em função da igualdade profissional entre os sexos.

Começa-se por dividir o grupo de formação em três grupos.

A todo os grupos são distribuídos os seguintes materiais:

- Folheto da CITE, em que se faz a apresentação das empresas que receberam o *Prémio Igualdade é Qualidade* no ano de 2000;
- Questionário aplicado pela CITE às entidades que concorreram ao prémio;
- O exercício (com a duração total de 60 min) desenvolve-se em três momentos. Durante 30 minutos, cada um dos subgrupos tenta responder às seguintes questões:
 - A que instrumentos e démarches podemos recorrer para o diagnóstico relativo à igualdade?
 - Que tipo de indicadores são usados?
 - Que práticas são recompensadas no Prémio "Igualdade é Qualidade"?

Parte II

Nos 30 minutos subsequentes, cada subgrupo dá conta das conclusões a que chegou e constrói-se um painel no qual se vão expondo os diversos contributos avançados. No final o/a formador/a deve complementar, caso tal seja necessário.

Exercício prático proposto

Apresentação de caso relativo a uma organização de trabalho

A partir de um conjunto de dados fornecidos quanto a:

- perfil social dos trabalhadores, homens e mulheres
- sistema de recrutamento, de definição de postos de trabalho, estruturação de carreiras, políticas remuneratórias
- condições de trabalho
- dificuldades de conciliação trabalho-família-vida pessoal

desenvolver um plano de boas práticas de igualdade e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal a implementar na empresa e no contexto local onde a mesma se encontra sediada.

Apresentam-se de seguida alguns casos que podem ser usados neste exercício.

CASO 1

A empresa de confecções BEMCOSE fica situada na freguesia da Ribeira Cheia, num concelho da região centro. Emprega cerca de 60 pessoas das quais 40 são mulheres. A maior parte das costureiras são ainda jovens, com idades abaixo dos 35 anos e residentes em aldeias das imediações da fábrica mas distantes ainda alguns quilómetros.

Deslocam-se para a empresa utilizando uma carreira de autocarros que passa na estrada nacional de manhã e ao fim do dia, 10 minutos após o fim do horário de trabalho, exactamente o tempo que demoram da porta da fábrica até à paragem, o que as leva a uma quebra de produtividade na última hora de trabalho.

O aumento de tráfego na região tornou incerto o horário de passagem deste autocarro. E se por alguma razão, de manhã, se atrasam uns minutos porque têm de deixar os filhos na escola, ficam impedidas de trabalhar nesse dia, por falta de transporte alternativo.

Muitas delas têm crianças pequenas que regularmente precisam de ir ao médico pediatra, que só se desloca ao centro de saúde mais próximo uma vez por semana. Se por acaso várias crianças adoecem na mesma altura, tem acontecido que um sector da

produção pára porque nesse dia várias mulheres têm de faltar para levarem as crianças ao médico.

Além dos atrasos que provocam nas entregas das encomendas dos clientes, estas mulheres vêem-se sempre penalizadas nos seus prémios de assiduidade, contrariamente aos colegas homens, alguns dos quais são os maridos destas operárias.

Na perspectiva da conciliação entre vida familiar e vida profissional e da promoção da igualdade de oportunidades, como actuar para minimizar estes problemas?

CASO 2

A empresa de contabilidade DATACONTA é uma empresa familiar de pequena dimensão, onde além dos proprietários e dirigentes, um casal e uma filha também diplomada em contabilidade, trabalham mais 5 pessoas, João Sousa, Pedro Alves, Sandra Costa, Ana Afonso e Joana Gomes.

Ana e Sandra, as duas mulheres mais jovens, engravidaram quase na mesma altura, tendo as crianças nascido uma em Novembro e outra em Janeiro.

Quando do encerramento das contas das empresas suas clientes, em Março, a DATACONTA não podia contar com estas suas duas trabalhadoras, responsáveis pela contabilidade de vários clientes. Os cônjuges destas mulheres e pais das crianças trabalham, um, como designer gráfico, utilizando as novas tecnologias informáticas, e outro como técnico de saúde num hospital, muitas vezes por turnos.

Que soluções puderam ser encontradas para resolver o problema da empresa e para garantir os direitos destas famílias?

CASO 3

A empresa de publicidade PUBLICA é uma empresa recentemente instalada no mercado mas já com uma importante carteira de encomendas. Premiada por alguns dos seus trabalhos, veio a granjear uma boa reputação e grande procura por parte de muitos clientes, tornando-se por vezes difícil dar resposta dentro dos prazos se os jovens colaboradores da empresa, não recorrerem

sistematicamente a tempos prolongados de trabalho e a trabalho durante os fins de semana.

Durante cerca de dois anos a empresa afirmou a sua imagem e as equipas sentiam-se recompensadas pelo seu esforço e empenho, muitas vezes em detrimento das próprias vidas familiares. Eram os companheiros e cônjuges – mulheres ou homens, com empregos menos absorventes - quem mais assegurava as responsabilidades familiares e com filhos pequenos.

Ao fim de algum tempo, porém, os clientes começaram a exigir mais reformulações dos trabalhos encomendados; as propostas que lhes eram apresentadas já não colhiam de imediato a sua aceitação; entre os elementos das equipas desencadeavam-se conflitos e processos de incriminação de alguns colegas, por não terem estado com a devida atenção a um ou outro detalhe que haviam discutido previamente com o cliente; na vida familiar de alguns deles começaram a aflorar tensões e rupturas; a separação de uma das colaboradoras desta empresa veio a gerar-lhe menos disponibilidade pois passou a ter gerir o seu tempo em função do horário do infantário do filho; um outro começou a ter a tensão arterial elevada e o médico diagnosticou-lhe stress.

A perda de alguns clientes e a anulação de um grande contrato por insatisfação do cliente com o trabalho apresentado levou os responsáveis desta empresa a reflectirem sobre os acontecimentos e a tomarem decisões.

Na perspectiva da conciliação entre vida profissional e vida familiar e da promoção de igualdade de oportunidades que soluções poderiam aqui ser equacionadas?

Duração: 45 minutos

Exercícios práticos propostos

Proposta de exercício 1

A família motor da igualdade/a igualdade promotora da família?

Em pequenos grupos:

- Análise do que entendemos pelo tema
- Igualdade de Oportunidades.
- Escolha de 5 medidas justificadas em termos de formação
- Preparação de uma curta sessão de formação (10 minutos)

Em grande grupo apresentação das sessões de formação, discussão e conclusão

Algumas sugestões para o/a formador/a

Em introdução ao tema poder-se-á retomar ideias das sínteses dos módulos anteriores (Objectivos I e III) e propor retoma-las na perspectiva do Objectivo IV – Intervir para a mudança.

Os trabalhos de pequenos grupos pretendem incitar os/as formandos/as a fazerem a sua própria síntese elegendo os temas que, na sua opinião, são prioritários.

Este exercício estimula ao mesmo tempo os/as formandos/as que se exercitam a serem eles próprios formadores.

Ir-á facilitar a avaliação final do módulo “Família e Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.

Proposta de exercício 2

“A experiência de ser pai a tempo inteiro”

Em pequenos grupos, leitura do texto e análise.

Em grande grupo, colectivização das análises e aprofundamento.

Algumas sugestões para o/a formador/a

Utilizando a metodologia de Paulo Freire, os passos a seguir para o/a formador/a serão:

Desafio: Falar de situações de paternidades e maternidades equilibradas, por exemplo utilizando o artigo de A. Pedro Pires.

- Em pequenos grupos leitura do artigo de Manuel Albano,
- Descrição da situação,
- Em que é que esta situação tem a ver connosco,
- Colectivização de experiências individuais,
- Porquê é que isto acontece – quais são as causas.

Em grande grupo, análise:

- Fornecimento de informações (outros exemplos, referências às novas medidas legislativas – em ligação com o respectivo módulo),
- Discussão e análise sobre o que fazer para mudar.

Proposta de exercício 3

Jogo de papel

Estamos na sala de espera da pediatria do Centro de Saúde. Estão sentadas várias mulheres, de idades diversas, que falam sobre as crianças, enquanto estas estão a brincar.

Chega um homem acompanhado de uma criança de 2 anos que parece ser o seu filho. Fez-se silêncio. O homem instala-se e tira dos seus bolsos, não o jornal desportivo, mas vários brinquedos.

Duas mulheres começam a conversar sobre ele, criticando a ausência da mãe. Falam com uma voz suficientemente alta para chamar a atenção das outras.

Aos poucos, todas as mulheres falam sobre o assunto, até que também o homem entra na conversa.

Algumas sugestões para o/a formador/a

Os/as formandos/as que não estão a fazer o jogo de papel preparam uma observação, seguindo as regras da técnica do jogo de papel.

Os temas a observar poderão ser, por exemplo, ligados a atitudes e opiniões formuladas pelas pessoas da sala de espera:

- A aprovação/desaprovação da presença do pai
- A aprovação/desaprovação da ausência da mãe
- O ritmo da vida familiar e profissional
- O papel/as responsabilidades de cada um dos membros do casal
- A natureza das famílias
- A comunicação pais-filhos
- A comunicação pais-médicos
- Etc.

A análise poderá ser feita com várias fases:

- Descrição da situação apresentada pelos actores
- O que é que a situação representada tem a ver convosco
- Colectivização de experiências individuais
- As causas – Porquê é que isto acontece
- Fornecimento, da parte do/a formador/a, de informações
- O que fazer para mudar.

Proposta de exercício sobre os poderes de decisão

Exercício a iniciar em pequenos grupos.

Quer no quotidiano, quer para uma reorganização dos tempos, na sua opinião, indique como estão a ser tomadas decisões no seio de famílias que conhecem do bairro onde vive, ou na cidade, ou ainda na aldeia.

Por exemplo, no que se refere a:

- Decidir sobre o número de filhos
- Escolher a escola dos filhos
- Inscrever os filhos num desporto
- Organizar os tempos livres
- Escolher um programa de televisão
- Escolher um local de férias
- Fixar o orçamento das férias
- Renovar mobília
- Comprar uma casa
- Comprar um carro
- Outro ...

Em grande grupo, discussão, análise e síntese.

Algumas sugestões para o/a formador/a

1. Como introdução ao tema, propõe-se apresentar alguns dados/artigos de jornal
2. A fase seguinte será a realização do exercício, individualmente, ou, se houver condições para tal, em pequenos grupos.
3. Observação dos resultados com a análise das diferenças homens/mulheres e diferenças nos grupos.
4. O que é que estas situações têm a ver connosco: colectivização de experiências individuais.
5. Análise das causas. Porquê é que isto acontece.
6. O/a formador/a fornece e troca informações sobre o tema, por exemplo utilizando artigos redigidos.
7. Discussão e análise sobre o que fazer para mudar.

Tema: As instâncias internacionais, a capacitação e a participação das organizações não governamentais

Objectivos específicos

1. Entender e expor a importância do papel cada vez mais central que as instâncias internacionais têm nas políticas de igualdade entre os sexos;
2. Dar a conhecer em traços gerais o caminho percorrido pelas políticas de desenvolvimento e a sua articulação com as relações sociais de sexo;
3. Fornecer linhas orientadoras para a avaliação das políticas de desenvolvimento.

Conteúdos programáticos

4.6.2 As instâncias internacionais, a capacitação e a participação das organizações não governamentais

- 4.6.2.1. O Movimento das Mulheres no Desenvolvimento
- 4.6.2.2. O Modelo Participativo de Desenvolvimento

Metodologias

Neste módulo tratar-se-á fundamentalmente de “contar uma história”. Partir-se-á da percepção inicial que as/os formandas/os têm da influência das instâncias internacionais sobre as políticas em Portugal, a partir de uma questão exploratória como esta: “Em vossa opinião, a que é que se deve, em primeiro lugar, o ter existido um Gabinete Ministerial para a Igualdade no nosso país, e, em segundo lugar, o que é que terá determinado a sua curta existência (entre Outubro de 1999 e Julho de 2000)?”

Recursos

Excertos de SMFA, *Gender Equality between Women and Men in Development Co-operation — A Manual*, Estocolmo, Swedish Ministry for Foreign Affairs, 1998.

Programa do actual governo (internet).

Duração

2 horas

Exercício prático proposto

Este exercício tem como objectivo chamar a atenção para os requisitos de uma política de desenvolvimento baseada nos princípios do *mainstreaming* e do *empowerment*.

O exercício (com a duração total de 30 m) desenvolve-se em 2 momentos:

1. Durante 15 minutos, os vários subgrupos procedem à análise de excertos do folheto do Ministério dos Negócios Estrangeiros da Suécia;
2. Durante os 15 minutos seguintes, recolhem-se as apreciações dos vários subgrupos e constrói-se o painel com os requisitos acordados como indispensáveis, tendo em mente em especial a realidade nacional.

