

MEDIDAS PARA A IGUALDADE NO TRABALHO:

UMA ESCALA DE ATITUDES
PARA AS ORGANIZAÇÕES

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

MEDIDAS PARA A IGUALDADE NO TRABALHO:

UMA ESCALA DE ATITUDES
PARA AS ORGANIZAÇÕES

ÍNDICE

NOTA PRÉVIA	6
I ENQUADRAMENTO	8
II DESCRIÇÃO DO INSTRUMENTO	12
1. ESCALA DE ATITUDES FACE À PROMOÇÃO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM CONTEXTOS DE TRABALHO: APRESENTAÇÃO	14
2. DIMENSÕES ANALISADAS	17
3. APLICAÇÃO	20
4. COTAÇÃO	21
5. INTERPRETAÇÃO	24
REFERÊNCIAS	28
ANEXOS	30

NOTA PRÉVIA

O Projeto “BridGEs – Empresas do Alto Minho pela Igualdade de Género”, entre outros objetivos, pretende desenvolver ferramentas que analisem desigualdades nos locais de trabalho, de forma a pensar e criar medidas que as combatam e promovam mais igualdade e não discriminação.

As atividades que contempla estão ancoradas na participação ativa das empresas e organizações em todas as fases de execução, desde a construção dos produtos que lhe são dirigidos, à análise da sua viabilidade e aplicação nos próprios contextos.

O instrumento que se apresenta neste documento resultou de necessidades de se avaliar as atitudes acerca da igualdade e não discriminação em contextos de trabalho na sociedade em geral, mas também podendo ser utilizado em contextos específicos (ex. jovens estudantes potenciais funcionários/as de empresas num futuro próximo). Verificou-se que este tipo de ferramenta era muito necessário no contexto português e, como tal, desenvolveu-se o instrumento em questão.

Tendo em conta que as perceções acerca do que constituem situações de desigualdade e discriminação no contexto de trabalho podem influenciar consideravelmente o desempenho e o percurso das pessoas dentro das organizações, acarretando, assim, consequências muito negativas para as próprias e também para as instituições, é de toda a importância estudar as atitudes sobre igualdade e não discriminação nos contextos de trabalho.

Na primeira parte deste documento apresenta-se o enquadramento sobre o surgimento da escala. Numa segunda parte, descreve-se o instrumento, a Escala de Atitudes face à Promoção de Igualdade e não Discriminação em Contextos de Trabalho, sendo caracterizadas as dimensões analisadas, bem como apresentados a aplicação, cotação e interpretação do instrumento.

No final do documento, em anexo, encontra-se a apresentação da escala na sua versão física e online para aplicação.

I

ENQUADRAMENTO

O género é uma construção social, que integra atributos psicológicos e culturais que se vão incorporando na identidade pessoal e coletiva, e tendem a estar associados aos conceitos de masculinidade e feminilidade, através de símbolos, significados e expectativas sociais de cada sexo (Pomar et al., 2012; Schouten, 2011). Exemplo disso são a divisão sexual do trabalho e as expectativas criadas para cada um/a no mundo laboral, o que constitui a base para as questões de desigualdade de género neste contexto (Bourdieu, 1999; Nierling & Krings, 2008).

As diferenças sistemáticas entre oportunidades e ganhos de homens e mulheres em cargos similares nas empresas e organizações é caracterizada, sobretudo, pela desigualdade salarial e precaridade laboral (CIG, 2017), bem como pela baixa representatividade das mulheres nos lugares de chefia (Cavazotte et al., 2010). Esta situação, por sua vez, abre caminho a dificuldades de conciliação entre as esferas do trabalho e da família (Kalliath & Kalliath, 2013) e, frequentemente, culmina com a afetação da saúde mental das mulheres (Elwér et al., 2013). Ou seja, é inegável a dimensão genderizada do ambiente de trabalho e, especificamente, no contexto das organizações e empresas (Pinheiro & Casaca, 2020).

Os comportamentos genderizados das pessoas nas organizações são o produto articulado das características individuais, da cultura organizacional, e do sistema institucional e social mais global que informam conceções de feminilidade e masculinidade hegemónicas (Fagenson, 1990). Os vieses de género são fomentados pela persistência de preconceitos que, além de moral, humana e socialmente reprováveis, também representam um risco para as organizações a médio e a longo prazo, em função dos custos que acarretam, sobretudo ao nível da perspetiva de carreira dos/as funcionários/as e maiores intenções de rotatividade e custos de litígio (Cavazotte et al., 2010; Jones et al., 2018).

É de toda a importância conhecer as atitudes e representações das pessoas acerca da igualdade e não discriminação no mundo do trabalho, sobretudo, os/as que trabalham ou pretendem trabalhar em ambientes tão genderizados e estereotipados como são as empresas e organizações. Os valores e as representações de género das pessoas ligadas às organizações, bem como as suas conceções de papéis sexuais e estereótipos, determinam as suas experiências e constroem as suas cognições, opções e atividades (Ferreira & Monteiro, 2013).

Em Portugal e na Europa, tem havido uma crescente preocupação em construir medidas que alterem este quadro social e económico e promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG, 2008). De acordo com a Estratégia de Lisboa, a igualdade de género é crucial para o progresso e a coesão sociais, pelo que é essencial adotar uma perspetiva de género transversal a todas as políticas e nos diversos contextos sociais (Comissão das Comunidades Europeias, 2006). Em Portugal, os planos nacionais de emprego, associados à Estratégia Europeia para o Emprego, bem como os planos nacionais para a igualdade, desde há alguns anos têm apontado para algumas medidas que tentam combater as disparidades de género na vida social, em geral, e na esfera profissional, em particular. Neste âmbito, destacam-se as preocupações expressas com a promoção da responsabilidade social das empresas e a implementação de Planos de Igualdade (CIG, 2008).

O caminho de transformação que se pretende e tem vindo a ser desenvolvido no âmbito das políticas internacionais e nacionais, bem como nas empresas, passa também por inspirar todas as pessoas a perceberem as desigualdades e situações de discriminação no trabalho como injustas e, portanto, inadmissíveis. Para tal, é necessário construir instrumentos que avaliem as situações de desigualdade e discriminação. Assim, considerou-se de toda a pertinência construir uma ferramenta adequada à avaliação das atitudes e representações face à igualdade de género e não discriminação nas organizações/empresas. A partir desta constatação e da ausência de instrumentos específicos que avaliem esta dimensão, no âmbito do projeto “bridGEs: Empresas do Alto-Minho pela Igualdade de Género, construiu-se a “Escala de Atitudes face à Promoção de Igualdade e não Discriminação em Contextos de Trabalho”.

II

DESCRIÇÃO DO INSTRUMENTO

1. ESCALA DE ATITUDES FACE À PROMOÇÃO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM CONTEXTOS DE TRABALHO: APRESENTAÇÃO

Este instrumento desenvolveu-se a partir dos pressupostos face à igualdade de género nas empresas, constantes do *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas*, da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2008), que surgiu para ser implementado nas empresas de forma a dar resposta ao postulado no III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género, nas determinações emanadas do Conselho de Ministros, através das resoluções nº 49/2007 de 28 de Março e nº 70/2008 de 22 de Abril e no Quadro de Referência Estratégica Nacional (2007–2013), cujos princípios, desde então, têm vindo a ser reforçados por outros documentos de referência como, por exemplo, o *Guião de Referência para a Elaboração do Plano de Ação* (Casaca, Perista, Torres, Correia, Quintal & São João, 2016) ou o *Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade* (Casaca & Perista, 2019). Tendo surgido da necessidade de apoiar as empresas a desenvolverem os seus próprios diagnósticos e planos de promoção de igualdade de género, bem como da conciliação entre profissional, familiar e pessoal (CIG, 2008), a presente *Escala de Atitudes face à Promoção de Igualdade e não Discriminação em Contextos de Trabalho* permite avaliar a perspetiva das próprias pessoas (sociedade em geral, trabalhadores/as, chefias, futuros/as profissionais) relativamente a essas medidas de promoção de igualdade e não discriminação nos contextos de trabalho. O instrumento aborda as atitudes face a sete dimensões específicas, inspiradas no Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas, da CIG (2008):

Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Refere-se à implementação de medidas de igualdade de género em toda a abrangência da empresa, enquanto filosofia. Esta questão requer que a empresa se envolva integralmente com a promoção da igualdade, tornando-se fundamental que haja uma posição explícita por parte dos mais elevados níveis hierárquicos e que estes deem conhecimento dela a todos os departamentos e setores. É essencial que tal posição se faça presente, enquanto princípio, em toda a documentação e estratégias da empresa. São exemplos desse tipo de documentos o planeamento estratégico, os relatórios, os planos, e os regulamentos.¹

Gestão de Recursos Humanos

Refere-se à igualdade de género e não discriminação na administração de tudo o que envolve os recursos humanos da empresa, desde o recrutamento e seleção até à gestão diária das próprias pessoas. São exemplos deste tipo de desigualdade a baixa representatividade das mulheres nas posições de chefia ou diferenças salariais.²

1

Poderá aprofundar alguns aspetos desta dimensão através do seguinte documento: https://cite.gov.pt/documents/14333/193241/self_assesment.pdf/1a124fd7-3617-4878-b4cf-d7e-b99b3a842

2

Sugestão de leitura ao nível desta temática, no que se refere a áreas específicas (ex.: Saúde, Bancos): <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/download/16178/12896>; https://www.intrahealth.org/sites/ihweb/files/files/media/gender-equality-in-human-resources-for-health/gender_equality_hrh.pdf; <https://human-resources-health.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12960-019-0391-3.pdf>

3

Sugestões de leitura sobre esta temática em diferentes perspetivas: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAA-zszCxBAC2t1M6BAAAAA%3d%3d>; <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v17n1/09.pdf>

4

Sugestão de leitura sobre alguns aspetos desta temática: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/10515/1/MGERH%20VMendes%20130326017.pdf>;

5

Sugestão de leitura para conhecer os direitos de pais e mães trabalhadores/as: <https://cite.gov.pt/direitos-dos-pais-e-das-maes-trabalhadores/as> https://www.seg-social.pt/documents/10152/14994/3015_subsidio_assistencia_filho/459a76a4-f7a-5-480e-892d-2ae2ef877690

6

Poderá aprofundar algumas das temáticas desta dimensão através das seguintes leituras: <http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/investigacao/projetos/projetos-concluidos/item/120-assedio-moral-e-sexual-no-local-de-trabalho>; https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/6969/1/DM_Raquel%20Vargas.pdf

7

Sugestão de leitura para aprofundar alguns aspetos desta dimensão: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/45097/TCC%20%2002.01%20-%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Conciliação Profissional, Familiar e Pessoal

Diz respeito à promoção de um equilíbrio satisfatório entre a vida profissional e a vida privada de uma pessoa. Proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida familiar durante o seu ciclo de vida tem sido, desde há muitos anos, um dos objetivos das empresas que se preocupam com a igualdade de género, uma vez que se trata de uma questão que, tradicionalmente, afeta mais as mulheres dos que os homens. Esta capacidade de conciliação por parte das empresas é um elemento fundamental para garantir a sustentabilidade do trabalho para todas/os. São exemplos destas práticas a flexibilização de horários ou o trabalho a partir de casa.³

Benefícios Diretos a Trabalhadoras/es e suas Famílias

Diz respeito a todas as medidas que têm em conta as necessidades das pessoas integradas no mercado de trabalho e das suas famílias, relacionando-se, em grande parte, com a dimensão anterior (Conciliação Profissional, Familiar e Pessoal). São exemplos deste tipo de medidas a preocupação com creches na própria empresa ou apoio financeiro a filhos/as ou outros dependentes.⁴

Proteção na Parentalidade e Assistência à Família

É relativo a medidas que têm em consideração circunstâncias específicas da vida das/os trabalhadoras/es no que se refere especificamente aos/às filhos/as e outros/as familiares dependentes. Tal como a dimensão anterior, também esta se relaciona significativamente com as questões de Conciliação Profissional, Familiar e Pessoal. São exemplos deste tipo de medidas a concessão de licenças de parentalidade ou tempo para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência acima do que está previsto na lei.⁵

Diversidade e Respeito pela Dignidade de Todas as Pessoas no Local de Trabalho

Refere-se a uma ampla série de direitos dos/as trabalhadores/as no que se refere à preservação da sua dignidade física, psicológica e moral, bem como à diversidade e às diferenças pessoais. São exemplos desse tipo de direitos a forma como se vê respeitada a orientação sexual ou a forma como a empresa lida com situações de assédio. Esta dimensão diz ainda respeito à maneira como a empresa tenta promover a igualdade e a representatividade das pessoas no que se refere ao género, à raça ou a algum tipo de deficiência física, através do estabelecimento de cotas, por exemplo.⁶

Comunicação e Relações com o Exterior

Esta dimensão diz respeito à forma como a organização se coloca em termos de comunicação interna, bem como relativamente às suas relações com todos os organismos externos, no que se refere à igualdade de género e não discriminação. São exemplos destas medidas a desagregação por sexo de todos os dados nos documentos da empresa, ou a divulgação de informação dentro da empresa no que se refere a temáticas de igualdade e não discriminação, ou a adoção de formas de linguagem inclusiva e de práticas de comunicação que evitem a reprodução de estereótipos.⁷

A Escala que se apresenta avalia as atitudes face à promoção de igualdade e não discriminação no contexto empresarial/organizacional, ao nível de cada uma das dimensões descritas. Como adiante se descreve mais pormenorizadamente (cf. ponto 2 – Dimensões analisadas), cada dimensão é constituída por um conjunto de itens. Esta divisão temática permite aceder com maior profundidade às possíveis nuances das atitudes de discriminação e desigualdade (ex. uma pessoa pode ter uma atitude igualitária relativamente a questões relacionadas à estratégia, missão e valores da empresa, e uma atitude de discriminação relativamente a benefícios diretos a trabalhadoras/es e suas famílias).

O instrumento é composta pelas seguintes partes:

- 1 A escala propriamente dita;
- 2 Grelha de registo para cotação individual com instruções de preenchimento;
- 3 Grelha de registo para cotação múltipla com instruções de preenchimento;
- 4 Gráficos de resultados;
- 5 Orientações para a interpretação.

2. DIMENSÕES ANALISADAS

As sete dimensões analisadas na Escala de Atitudes face à Promoção de Igualdade e não Discriminação em Contextos de Trabalho e respetivos itens são as que se seguem:

D1 — Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Item 1 Todos os documentos estratégicos da empresa (ex. relatórios, planos) devem fazer menção expressa à igualdade de género.

Item 10 A empresa deve alocar verbas e recursos para implementar medidas de igualdade entre mulheres e homens.

D2 — Gestão de Recursos Humanos

Item 2 Na gestão da minha empresa, encorajaria a candidatura e seleção de homens ou de mulheres especificamente para certas funções, porque estão sub-representados/as nessas mesmas funções.

Item 11 É relevante que a empresa tenha dados tratados por sexo, relativamente aos processos de recrutamento e seleção.

Item 18 As cotas para incluir mais mulheres em quadros de administração das empresas são medidas necessárias.

Item 25 Nos planos de formação e desenvolvimento da minha empresa, incluiria módulos/cursos relacionados com a temática da igualdade de género.

Item 27 Deveria ser obrigatório que todas as empresas aplicassem fórmulas ou mecanismos para avaliação e controlo da disparidade salarial entre mulheres e homens.

Item 30 Todas as pessoas envolvidas no processo de recrutamento e seleção devem ter formação em igualdade de género e não discriminação.

Item 31 É necessário que as empresas apliquem programas de mentoria para mulheres, no sentido da sua maior participação em posições de liderança e tomada de decisão.

D3 — Conciliação Profissional, Familiar e Pessoal

Item 3 Na minha empresa, adotaria horários flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Item 12 O trabalho a partir de casa é uma medida que aplicaria na minha empresa tendo em vista a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Item 19 Na marcação dos horários por turnos rotativos (se aplicável), a empresa deve considerar as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

D4 — Benefícios Diretos a Trabalhadoras/es e suas Famílias

- Item 4** As empresas devem ter medidas de apoio a funcionários/as que prestam cuidados a familiares adultos dependentes.
- Item 13** As empresas devem ter medidas de apoio a funcionários/as em situações particulares como famílias monoparentais ou filhas/os com doenças crónicas.
- Item 20** Disponibilizava recursos para que a minha empresa tivesse equipamentos próprios de apoio às crianças dos/as colaboradores/as (ex: *babysitting*).
- Item 23** Estabelecer protocolos com serviços de apoio a filhos e filhas de trabalhadoras e trabalhadores (ex.: creche) é algo que implementaria na minha empresa.
- Item 24** Na gestão da minha empresa, reservaria verbas para conceder apoios financeiros extra ligados à educação de filhos e filhas dos/das colaboradores/as.

D5 — Proteção na Parentalidade e Assistência à Família

- Item 5** Na minha empresa concederia às funcionárias licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.
- Item 6** Na minha empresa concederia aos funcionários licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.
- Item 28** Na minha empresa procederia a contratações para substituir trabalhadoras em gozo de licença de maternidade.
- Item 29** Na minha empresa procederia a contratações para substituir trabalhadores em gozo de licença de paternidade.

D6 — Diversidade e Respeito pela Dignidade de Todas as Pessoas no Local de Trabalho

- Item 7** Deve ser responsabilidade da empresa ter procedimentos para prevenir e reparar danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho.
- Item 9** Alocaria recursos para adaptar um posto de trabalho às características de uma pessoa com deficiência (ex.: secretárias adequadas para acomodar cadeiras de rodas, aplicativos com recurso de voz para pessoas cegas).
- Item 14** Na minha empresa divulgaria informação sobre o que configura assédio laboral.
- Item 15** Apesar de já constar na lei, incluiria nos regulamentos da minha empresa procedimentos específicos para lidar com situações de discriminação ou violência em razão da orientação sexual ou identidade de género.
- Item 16** A criação de cotas para inserção de pessoas com deficiência é algo que implementaria na minha empresa.

- Item 21** Na minha empresa divulgaria informação sobre o que configura assédio sexual.
- Item 26** A minha empresa expressaria repúdio perante qualquer forma de avanço, insinuação ou gesto sexual no local de trabalho por parte de um/a superior hierárquico/a.
- Item 32** Sensibilizar o pessoal para questões de igualdade e não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais é uma medida que aplicaria na minha empresa.
- Item 33** A criação de cotas para inserção de pessoas negras é algo que implementaria na minha empresa.

D7 — Comunicação e Relações com o Exterior

- Item 8** É fundamental, nos documentos e relatórios internos, a empresa tratar e apresentar sistematicamente os dados desagregados por sexo.
- Item 17** Incluir formas de comunicação e procedimentos sistemáticos para evitar a reprodução de estereótipos de género é uma medida que facilmente aplicaria na minha empresa.
- Item 22** Divulgar sistematicamente, junto de colaboradores/as, informação relativa as temáticas da igualdade e não discriminação no contexto laboral deve ser uma prática a adotar pelas empresas.
- Item 34** Participaria com a minha empresa em eventos de boas práticas no domínio da igualdade e não discriminação, tendo em vista a replicação de algumas dessas práticas na minha empresa/organização.

3. APLICAÇÃO

O instrumento pode ser aplicado, cotado e interpretado de forma autónoma pelas organizações. Prevê duas possibilidades de aplicação – uma individual e outra múltipla. A aplicação individual é útil quando se pretende compreender o posicionamento de determinado indivíduo relativamente às questões em análise. No contexto de uma organização, acreditamos que possa ser mais relevante uma auscultação generalizada e anónima das pessoas, sendo, neste caso, recomendada a aplicação múltipla, que fornece os resultados relativos ao grupo, como um todo. Assim, em circunstâncias que o justifiquem, poderá ser aplicado por via de entrevista, salvaguardas as questões de privacidade, e tendo em conta que esta forma de aplicação poderá maximizar o viés de desejabilidade.

O instrumento é constituído por 34 itens, pontuados numa escala *Likert* de 1 a 7, sendo que 1 significa que discorda completamente e 7 concorda completamente.

Depois de preenchidos por cada pessoa, os questionários devem ser recolhidos, de modo a transferir as respostas dadas para a folha de registo / cotação. Concluída a inserção de dados, os resultados serão apresentados para cada dimensão, em formato de tabela e de gráfico.

4. COTAÇÃO

Como mencionado previamente, a escala pode ser aplicada apenas a um indivíduo ou a um grupo de pessoas, sendo os resultados inseridos em diferentes folhas de cotação, como descrito de seguida.

4.1 COTAÇÃO INDIVIDUAL

No questionário, verificar a pontuação atribuída a cada item/afirmação e introduzi-la em cada célula em branco correspondente.

Os valores a inserir, correspondentes à pontuação atribuída pelo/a respondente, devem situar-se entre 1 e 7.

De notar que a introdução de dados só é possível nas células brancas, sendo os resultados apresentados nas células coloridas da tabela e num gráfico.

4.2 COTAÇÃO MÚLTIPLA

O primeiro passo no preenchimento desta folha de cotação consiste em inserir o número total de pessoas que responderam ao questionário, na célula assinalada para o efeito, situada no canto superior direito da folha de registo.

Depois, as respostas de cada pessoa devem ser introduzidas na tabela de registo, para cada item da escala, nas células em branco. Os valores a inserir, correspondentes à pontuação atribuída pelo/a respondente, devem situar-se entre 1 e 7.

A tabela, tal como é apresentada, permite a inserção das respostas de 20 questionários ou menos. No entanto, caso o número de respondentes seja superior a 20, é possível adicionar linhas na tabela, devendo a inserção das linhas ocorrer acima da linha correspondente ao indivíduo n.º 20. Este procedimento garante que a fórmula criada para fornecer o resultado não seja corrompida.

5. INTERPRETAÇÃO

Os resultados obtidos em cada dimensão devem ser situados nos intervalos abaixo apresentados na tabela abaixo, para identificar o percentil correspondente e interpretar o valor encontrado.

Numa abordagem, mais global, poderão ser identificadas as dimensões em que os resultados revelam atitudes mais favoráveis à adoção de medidas de promoção de igualdade e não discriminação, assim como aquelas em que as atitudes são desfavoráveis ou menos favoráveis. Assim, é possível dirigir a atuação para áreas/dimensões específicas de intervenção.

PONTOS	PERCENTIS	INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO
1,00 – 1,75	0 – 25%	Atitude desfavorável à adoção de medidas IG nas organizações
ORIENTAÇÕES PARA A INTERVENÇÃO		
<p>Pessoas ou grupos situados neste nível podem estar em alheamento ou negação generalizada relativamente à importância da adoção de medidas promotoras de igualdade e não discriminação. Organizações que procurem implementar planos ou medidas de igualdade, devem fazer um trabalho prévio de promoção da mudança ao nível de crenças e pressupostos das pessoas que trabalham na empresa, incluindo ao nível da gestão e administração. Crenças e pressupostos não são diretamente observáveis nas práticas quotidianas da organização, mas têm um papel importante na orientação da ação das pessoas. Raramente questionados, tendem a enraizar-se em valores e preconceitos, podendo funcionar como barreiras à igualdade. Assim, a empresa ou organização deve iniciar uma reflexão interna que sustentem a mudança organizacional. As primeiras medidas a implementar poderão passar por criar momentos de discussão e apresentação de informação (factos, evidências, dados estatísticos, testemunhos, investigações, etc.), trazendo ao debate as ideias existentes sobre as pessoas e como elas aprendem, sobre género(s), sobre assimetrias, desigualdades e discriminações, sobre a sociedade e seu desenvolvimento, sobre o funcionamento das organizações.</p>		

PONTOS	PERCENTIS	INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO
1.76 – 3,50	25 – 50%	Atitude pouco favorável à adoção de medidas IG nas organizações
ORIENTAÇÕES PARA A INTERVENÇÃO		
<p>Neste nível de resultado, verifica-se maior sensibilidade e concordância com a adoção de medidas de promoção de igualdade na dimensão em análise, podendo existir, no grupo, diferenças individuais a explicar o resultado obtido. Recomenda-se, antes da implementação de medidas ou planos para a igualdade, um trabalho prévio ao nível da sensibilização do pessoal e da estrutura de gestão e administração. Tal como no nível anterior, promover a mudança de crenças e pressupostos, torna-se essencial. A empresa ou organização deve fomentar reflexões internas que sustentem a mudança organizacional. As primeiras medidas a implementar poderão passar por criar momentos de discussão e apresentação de informação (factos, evidências, dados estatísticos, testemunhos, investigações, etc.), trazendo ao debate as ideias existentes sobre as pessoas e como elas aprendem, sobre género(s), sobre assimetrias, desigualdades e discriminações, sobre a sociedade e seu desenvolvimento, sobre o funcionamento das organizações.</p>		

PONTOS	PERCENTIS	INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO
3,51 – 5,25	50 – 75%	Atitude favorável à adoção de medidas IG nas organizações
ORIENTAÇÕES PARA A INTERVENÇÃO		
<p>O indivíduo ou grupo situado neste nível apresenta uma atitude favorável à adoção de medidas promotoras de igualdade, o que pode revelar consciência e reconhecimento das assimetrias e desigualdades na dimensão em análise. O grupo está, pois, genericamente receptivo e capaz de se comprometer com a mudança. Estão criadas condições essenciais para a implementação de medidas promotoras da igualdade e não discriminação, devendo estas ser apresentadas e sustentadas em argumentação baseada em valores e ideais.</p>		

PONTOS	PERCENTIS	INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO
5,26 – 7,00	75 – 100%	Atitude muito favorável à adoção de medidas IG nas organizações
ORIENTAÇÕES PARA A INTERVENÇÃO		
<p>O grupo ou indivíduo situado neste intervalo de resultados apresenta uma atitude muito favorável à implementação de medidas promotoras da igualdade no seu contexto de trabalho e na dimensão em questão. Este posicionamento é essencial para que a força de trabalho e a gestão estejam capazes de apoiar e colaborar no processo de mudança, estando constituídas as bases para a implementação sustentada da Igualdade de Género como um dos aspetos centrais da cultura da empresa. Assim, as pessoas estão preparadas para desenvolver competências e participar da implementação da política ou estratégia de igualdade de género e não discriminação. Após a realização de um diagnóstico, poderá ser criado o plano de ação e respetivo sistema de monitorização.</p>		

REFERÊNCIAS

- Bourdieu, P. (1999). *A dominação masculina*. Oeiras: Celta.
- Casaca, S. F., & Perista, H. (2019). *Guião para a elaboração dos planos para a igualdade (anuais)*. Lisboa: CITE.
- Casaca, S. F., Perista, H., Torres, A., Correia, C., Quintal, E., & São João, P. (2016). *Guião de referência para a elaboração do plano de ação*. Lisboa: ISEG – ULisboa.
- Cavazotte, F. S. C. N., Oliveira, L. B., & Miranda, L. C. (2010). Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração*, 45(1), 70–83.
[https://doi.org/10.1016/S0080-2107\(16\)30510-6](https://doi.org/10.1016/S0080-2107(16)30510-6)
- Comissão das Comunidades Europeias. (2006). *Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006–2010*. Bruxelas: COM.
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG. (2008). *Guião para a implementação de planos de igualdade nas empresas*. Lisboa: CIG.
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG. (2017). *Igualdade de género em Portugal: boletim estatístico*. Lisboa: CIG.
- Elwér, S., Harryson, L., Bolin, M., & Hammarström, A. (2013). Patterns of gender equality at workplaces and psychological distress. *Plos ONE*, 8(1), E53246.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0053246>
- Fagenson, E. (1990). At the heart of women in management research: Theoretical and methodological approaches and their biases. *Journal of Business Ethics*, 9(2), 67–274.
<https://doi.org/10.1007/BF00380326>
- Ferreira, V., & Monteiro, R. (2013). *Trabalho, igualdade e diálogo social: Estratégias e desafios de um percurso*. Lisboa: CITE.
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., Gray, A. L. (2016). Not so subtle: a meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 42(6), 1588–1613.
<https://doi.org/10.1177/014920631350646>
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2013). Work-family conflict and its impact on job satisfaction of social workers. *British Journal of Social Work*, 45(1), 1–19.
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bct125>
- Nierling, L., & Krings, B. (2008). Opportunities and risks in times of globalisation – how gender affects working patterns in different occupations. *Ex aequo*, 18, 11–38.
- Pinheiro, M., & Casaca, S. F. (2020). A igualdade de género nas organizações e o efeito do reconhecimento público: o caso do prémio igualdade é qualidade. *Ex aequo*, 42, 155–173.
<https://doi.org/10.22355/exaequo.2020.42.09>
- Pomar, C., Balça, Â., Conde, A. F., García, A. M., Nogueira, C., Vieira, C., Saavedra, L., Silva, P., Magalhães, O., & Tavares, T.-C. (2012). *Guião de Educação Género e Cidadania. 2o ciclo do ensino básico*. Lisboa: CIG.
- Schouten, M. J. (2011). *Uma Sociologia do género*. Vila Nova de Famalicão: Húmus.

ANEXOS

Anexo 1

Escala de Atitudes face à Promoção de Igualdade e não Discriminação em Contextos de Trabalho

O ficheiro com a escala para aplicação, instruções de preenchimento, cotação e interpretação pode ser descarregado aqui:

<https://bit.ly/3PJ1AnI>

Alguma questão ou dúvida, por favor, entre em contacto com a equipa para bridGES@fpce.up.pt

SOBRE A EQUIPA

EQUIPA bridGEs – EMPRESAS DO ALTO MINHO PELA IGUALDADE DE GÉNERO

Vanessa A. Pereira

Licenciada em Psicologia pela Universidade do Minho em 2004. Especialidade Geral em Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações e Especialidade Avançada em Psicologia Comunitária. Pós-Graduada em Gestão de Projetos e em Ciências Médico-Legais. Tem desenvolvido a sua atividade profissional em projetos de intervenção comunitária, com foco em populações particularmente vulneráveis. É consultora para igualdade em organizações e formadora com especialização em Igualdade de Género. Atualmente, exerce funções na Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto.



Sara I. Magalhães

Licenciada e doutorada em Psicologia da Educação pela Universidade do Minho, Portugal. É atualmente investigadora a tempo inteiro no Centro de Psicologia da Universidade do Porto, analisando as múltiplas dimensões da idade e do envelhecimento através das lentes dos estudos feministas, da psicologia social crítica e da teoria da interseccionalidade. Especialista em Igualdade de Género, faz parte da lista de especialistas da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Tem colaborado, e co-coordenado, em vários projetos de investigação financiados (Comissão Europeia Horizon2020 SwaftS; EEA GRANTS/FSE/CIG; POPH/QREN/FSE/CIG; POISE/CIG; FCT). Ativista feminista colabora com várias ONG nacionais.



Liliana Rodrigues

Investigadora do Centro de Psicologia da Universidade do Porto. Doutorada em Psicologia pela Universidade do Porto e Mestre em Psicologia da Justiça pela Universidade do Minho. No âmbito do seu doutoramento, foi também bolsista pela FCT, cuja tese se intitula: “Viagens Trans(Género) em Portugal e no Brasil: Uma Aproximação Psicológica Feminista Crítica”. No âmbito do seu mestrado realizou uma dissertação com o tema: “Homossexualidade na Reclusão Feminina: Discursos, Representações e Práticas” em Portugal e no Brasil. É também ativista feminista e atualmente é presidente da UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta.



Ana Luísa Patrão

Licenciada em Serviço Social, pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro; Doutoramento em Psicologia da Saúde, pela Universidade do Minho; e Pós-Doutoramento em Saúde Pública, pela Universidade Federal da Bahia (Brasil). Atualmente é Investigadora do Centro de Psicologia da Universidade do Porto (CPUP). Ao longo do seu percurso tem participado em vários projetos de investigação com financiamento, bem como desenvolvido docência, em Portugal, Brasil e Moçambique. Os seus principais interesses de investigação combinam as dimensões psicossociais da saúde, mudança social e saúde, e saúde e desigualdades de género.



Conceição Nogueira

Professora Associada com Agregação da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Doutora em Psicologia Social pela Universidade do Minho. Autora de inúmeras publicações nacionais e internacionais – revistas, livros, capítulos de livro, atas de congressos – sobre Estudos de Género, Feminismos e Sexualidades. Coordenadora/Investigadora principal de diversos projetos de investigação com financiamento e apoio da CIG, da FCT e do Fundo Social Europeu nos domínios em que é especialista.



Operador do programa

Promotor



Parcerias



Título

Medidas Para a Igualdade No Trabalho:
uma escala de atitudes para as organizações

Autoria

Equipa do projeto bridGEs – Empresas do Alto Minho pela Igualdade de Género:

Vanessa A. Pereira

Sara I. Magalhães

Liliana Rodrigues

Ana Luísa Patrão

Conceição Nogueira

Design Gráfico

Serifa

Entidade Promotora

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

Financiamento

Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEA Grants

– Programa Conciliação e Igualdade de Género

Operador do Programa

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

2022

Operador do programa

Promotor



Parcerias



Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

BridGEs – Empresas do Alto Minho pela Igualdade de Género, promovido pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e operado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, é um projeto do Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu – EEA Grants.