

GPS

Guia para a Sensibilização e Intervenção
em Igualdade de Oportunidades e
Diversificação Profissional

Notai
Notas para a Igualdade

Ficha Técnica

Projecto: EXITO - Experimentar a Igualdade no Trabalho e nas Organizações

Programa: Iniciativa Comunitária EQUAL

Título: GPS - Guia para a Sensibilização e Intervenção em Igualdade de Oportunidades e Diversificação Profissional

Coordenação e Autoria: Cristina Cavalheiro; Daniela Carmo; Francisco Rodrigues; Joana Bastos

Colaboração: Conceição Nogueira; Isabel Neves; Marina Mendonça; Marisa Matias

Outubro 2008

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Introdução | 4 |
| 1. Princípios orientadores da intervenção | 6 |
| 1.1 Igualdade de Oportunidades | 7 |
| 1.2 Metodologias participativas – <i>empowerment</i> e parcerias | 9 |
| 1.3 Avaliação | 12 |
| 2. Mecanismos promotores de desigualdade em função do género | 13 |
| 2.1 Linguagem | 13 |
| 2.2 Estereótipos | 15 |
| 2.3 Segregação Profissional | 17 |
| 3. Contextos de Intervenção | 23 |
| 3.1 A Escola enquanto espaço estratégico para a mudança | 23 |
| 3.2 A articulação entre o contexto educativo e o contexto empresarial | 25 |
| Conclusão | 27 |
| Glossário de conceitos associados ao tema da Igualdade de Oportunidades | 28 |
| Links úteis | 31 |
| Bibliografia | 32 |



Introdução

O GPS – *Guia para a Sensibilização e Intervenção em Igualdade de Oportunidade e Diversificação Profissional* - pretende traçar as linhas orientadoras da acção das/os utilizadoras/es do produto NOTAI – *Notas para a Igualdade*. Não pretende apresentar soluções definitivas, mas antes partilhar perspectivas e conceitos fundamentais para a sensibilização e intervenção, que se propõe com o Kit Lúdico-Pedagógico.

Trata-se de um *living document*, que incorpora o trabalho gradualmente produzido pelo Projecto EXITO - *Experimentar a Igualdade no Trabalho e nas Organizações* - desenvolvido no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL¹. Apresenta-se assim como uma ferramenta útil para os/as destinatários/as do produto NOTAI – *Notas para a Igualdade*: docentes do ensino pré-escolar, 2.º e 3.º ciclos, psicólogas/os, animadoras/es socioculturais e responsáveis por entidades ligadas ao ensino que tenham por objectivo a promoção da Igualdade de Oportunidades e da Diversificação Profissional no contexto educativo em que actuam. Cumpriu esta função no seio da Parceria de Desenvolvimento criada para o projecto EXITO e pretende-se que seja igualmente um documento teórico-prático passível de novas apropriações por parte de outros agentes e entidades interessadas em cooperar e intervir neste domínio.

O contexto de emergência do projecto EXITO prendeu-se com a necessidade de sensibilizar sobretudo para a diversificação profissional, através de uma intervenção pró-activa junto de ambos os sexos, promovendo qualquer escolha profissional independentemente do género. Neste sentido, através de um diagnóstico local realizado no arranque do projecto foi possível constatar que as escolhas profissionais das/os jovens são típicas do seu género e que a Escola acaba por ser um agente que perpetua a manutenção dos estereótipos que estão subjacentes a estas escolhas. Esse quadro de escolhas surge, muitas vezes, reforçado também na esfera familiar.

Partindo desta base, onde é evidente uma segregação clara das profissões a desempenhar por homens e mulheres, consideramos importante abrir portas para novas escolhas e educar para a igualdade, sem com isso, descurar ou ignorar as diferenças individuais.

A desigualdade de oportunidades é evidente a vários níveis, tornando-se fundamental o desenvolvimento de iniciativas que realcem a importância do respeito pelos direitos e responsabilidades de todas/os.

A atenção deste guia recai sobretudo na Igualdade de Oportunidades na perspectiva de género e é seu

¹ As iniciativas comunitárias são constituídas por programas de ajuda ou de acção criados para completar operações dos fundos estruturais em áreas com problemas específicos. As iniciativas comunitárias são elaboradas pela Comissão Europeia e coordenadas e executadas sob controlo nacional.

A Iniciativa Comunitária EQUAL surge na União Europeia como uma nova estratégia de execução das políticas de emprego e tem como objectivo principal promover novas práticas de luta contra todas as formas de discriminação e desigualdades de qualquer natureza (sexo, orientação sexual, idade, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência) relacionadas com o mercado de trabalho, através de uma cooperação transnacional.

objectivo enquadrar a estruturação de iniciativas que actuem nesse domínio, tendo em vista a diversificação profissional.

Assim, começamos por apresentar os princípios que norteiam qualquer intervenção neste tema e que a Iniciativa Comunitária EQUAL considera fundamentais.

Segue-se uma apresentação e reflexão sobre três mecanismos decisivos e bloqueadores da criação de Igualdade de Oportunidades entre ambos os sexos, bem como um enfoque nos contextos escolhidos para abordar e transformar estes domínios.

Por último, apresentamos um glossário, já que, como qualquer outra área de conhecimento, também a que se ocupou da Igualdade de Oportunidades desenvolveu e fixou conceitos comuns, e importa aqui clarificar alguns. Para mais, relacionar e contextualizar conceitos é importante para quem se pretende iniciar nesta área ou sobre ela aprofundar conhecimentos. No final, apresentamos também uma lista de *links* úteis para consulta nesta área.

No *DVD* do KIT disponibilizamos, além do material do KIT editado, documentos de apoio e aprofundamento do tema, como dados estatísticos e notícias de jornais.

Em suma, este guia não pretende apenas reunir informação e conhecimento disponível na área, mas também promover o questionamento e a reflexão dos públicos do produto NOTAI, contribuindo para a eliminação dos mecanismos que continuam a impedir a concretização da igualdade entre homens e mulheres.



1. Princípios orientadores da intervenção

É reconhecido que a humanidade não é neutra, nascemos homens ou mulheres. Mas ambos os sexos são dotados de direitos e sujeitos de deveres em plena igualdade e dignidade.

É entendido e reforçado que o princípio da igualdade não visa apenas a eliminação das disparidades nas condições de vida dos homens e das mulheres. Não se quer assegurar a igualdade de oportunidades aos dois sexos, *“mantendo como referência um padrão neutro (que é o mesmo dizer masculino), mas sim garantir e valorar igualmente a especificidade de cada género e a sua participação paritária na sociedade”* (Silva, 1999b: 35).

É também mais claro que a igualdade de participação das mulheres e dos homens em todos os aspectos da sociedade é essencial ao desenvolvimento humano sustentável, ao aprofundamento da democracia e simboliza igualmente um nível de maturidade política da sociedade.

É esta a realidade que se ambiciona e, por isso, muitos progressos em matéria de legislação anti-discriminatória e de promoção da igualdade, assim como importantes alterações nas práticas sociais se têm vindo a assistir neste domínio.

Nas últimas décadas, a União Europeia tem dado particular atenção aos desequilíbrios existentes entre homens e mulheres, sendo mesmo uma missão prevista no Tratado de Amesterdão². Por força da Constituição, e da sua revisão em 1997, também o Estado Português tem como tarefa fundamental promover a igualdade entre homens e mulheres³.

Apesar de inúmeros avanços, subsistem ainda disparidades de género (salários desiguais, diferente participação na vida profissional e familiar, maior presença feminina no trabalho parcial, fraca valorização das mulheres nos processos de tomada de decisão, violência contra as mulheres) que impedem a exploração de todo o potencial produtivo das mulheres e um efectivo crescimento e desenvolvimento da economia global. De facto, muito há ainda a ser feito de modo a alcançar um desenvolvimento equitativo, em que as mulheres e os homens partilhem as decisões e o poder, as oportunidades e os recursos.

A Comissão Europeia definiu um conjunto de orientações que sustentem um crescimento mais forte e criem mais e melhores empregos. A Iniciativa Comunitária EQUAL concretiza essa orientação, sustentando que a igualdade de género é um factor fundamental para dar resposta ao actual mercado de trabalho. Só a promoção do acesso das mulheres à educação, propriedade, trabalho, serviços de saúde em geral, e reprodutiva em particular, assim como a integração da dimensão de género nas acções desenvolvidas, permitirão fazer face às exigências de um mundo globalizado e competitivo.

² Tratado que institui a Comunidade Europeia – art.2º

³ Constituição da República Portuguesa – art. 9º alínea h)

Em 2007 celebrou-se o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e surgiu o Instituto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres, que se pretende tornar o centro por excelência para os assuntos da igualdade de género, recolhendo e analisando dados, divulgando informação, promovendo boas práticas e desenvolvendo novas ferramentas metodológicas.

No desenvolvimento de iniciativas que visam promover a Igualdade de Oportunidades é importante ter presente os seguintes princípios orientadores: o próprio conceito de Igualdade de Oportunidades, as metodologias participativas e a avaliação.

1.1 Igualdade de Oportunidades

O direito à Igualdade de Oportunidades garante a eliminação de qualquer tipo de discriminação e desigualdade respeitante ao sexo, raça, etnia, grupo social, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, condição social ou orientação sexual. Não significa *“igualizar as pessoas, ou seja apagar as diferenças e as identidades, mas antes proporcionar condições para que cada pessoa possa desenvolver o seu talento e as suas capacidades.”* (Vicente: 2000, 12).

A Igualdade de Oportunidades na perspectiva de género tem uma dupla vertente que pode ser definida distintamente. Primeiro, é um direito fundamental, um valor comum, que defende que as diferenças entre mulheres e homens nunca podem ser utilizadas como base para discriminação. Por outro lado, é um processo pró-activo com o objectivo de combater as desigualdades que levam à discriminação de género.

As desigualdades estruturais entre mulheres e homens, que se traduzem em segregação no mercado de trabalho, diferenças nos padrões laborais, diferenças no acesso ao ensino e formação, diferente participação na vida familiar, discriminação nos sistemas de avaliação e remuneração, partem muito do ponto de vista social e cultural. Os estereótipos e preconceitos sexistas condicionam as escolhas profissionais de homens e de mulheres. Assim, *“a prevenção de condutas discriminatórias passa, sem dúvida por uma atitude de sensibilização da população para a educação em igualdade de oportunidades; pela formação dos pais e das mães para que, dentro do meio familiar, seja dada uma educação não sexista; pela realização de estudos de investigação e formação profissional; pela implementação junto de meios de comunicação social de condutas correctas relativas ao tratamento da imagem da mulher, de forma que a mesma não suscite, por si, a própria discriminação”*, afirma Silva (1999a: 63).

Tem havido um esforço legislativo por parte da União Europeia em áreas como a igualdade de tratamento, *mainstreaming* de género, medidas específicas para o desenvolvimento das mulheres, programas de acção, diálogo social e diálogo com a sociedade civil. No entanto, persistem ainda muitas disparidades, fazendo com que os anseios individuais femininos e masculinos não sejam apoiados e concretizados. O crescimento para o emprego feminino continua concentrado em actividades e funções tradicionalmente femininas e perpetua-se

a segregação das mulheres no mercado de trabalho.

Para melhor perceber os problemas e definir os princípios e objectivos, a Comissão Europeia redigiu um *“Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres”* (2006), em que são definidas as acções da União Europeia para o período 2006-2010. As cinco áreas prioritárias são:

1. Independência económica para homens e mulheres

- Alcançar as metas definidas pela Estratégia de Lisboa no domínio do emprego (60% de taxa de emprego feminino até 2010, sendo que em 2005 a média da UE25 se encontrava nos 56,3%).
- Eliminar a diferenciação de salários por género (apesar da legislação, as mulheres ganham ainda 15% menos por cada hora de trabalho).
- Promover as mulheres empresárias (a maior dificuldade em iniciar negócios e aceder a financiamentos, faz com que, em média, apenas 30% dos empresários sejam mulheres).
- Promover a igualdade de género na protecção social.
- Reconhecer a dimensão de género na saúde.

2. Promoção da conciliação entre vida profissional e familiar

- Flexibilizar o trabalho entre homens e mulheres.
- Melhorar os serviços de assistência à família.
- Melhorar as políticas de conciliação para homens e mulheres.

3. Promoção da igual participação dos homens e mulheres nos processos de tomada de decisão

- Promover a participação política das mulheres (a subrepresentação feminina é um défice democrático).
- Promover a participação económica das mulheres (só uma participação nas tomadas de decisão económicas por parte das mulheres poderá tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e inovador e melhorar *performances* económicas).
- Promover a participação das mulheres na ciência e tecnologia.

4. Erradicação do tráfico e violência baseada no género

5. Eliminação dos estereótipos de género na sociedade

- Eliminar os estereótipos de género na educação, formação e cultura – mulheres e homens seguem frequentemente percursos na educação e formação tradicionais, que encaminham as mulheres para ocupações menos valorizadas e remuneradas. Deve ser promovida a sensibilização e formação de professores/as e estudantes, de forma a encorajar rapazes e raparigas a procurar caminhos educacionais

não tradicionais e a evitar o abandono escolar prematuro.

- Eliminar os estereótipos de género no mercado de trabalho – as mulheres sofrem de segregação horizontal e vertical, empregando-se em sectores normalmente ocupados por mulheres (frequentemente menos reconhecidos e valorizados) e ocupando os escalões mais baixos da hierarquia organizacional. É importante aplicar leis anti-discriminatórias, providenciar formação e incentivos e sensibilizar as mulheres para sectores não tradicionais.
- Eliminar os estereótipos de género nos *media* – a promoção de campanhas de sensibilização pode contribuir para mostrar uma imagem realista das qualidades e potencialidades das mulheres e evitar apresentá-las de forma redutora.

A concretização destes objectivos é exigente e implica acções de sensibilização e intervenção que actuem directamente em diferentes públicos-alvo e nas empresas.

1.2 Metodologias participativas – *empowerment* e parcerias

A intervenção no domínio da Igualdade de Oportunidades exige recursos adequados e *“o conhecimento, mobilização e implicação das pessoas, mais do que uma questão ética ou ideológica, é uma necessidade metodológica”* (IQF, 2005: 20).

As metodologias participativas não são simples de operacionalizar e implicam ultrapassar obstáculos permanentes, uma vez que assentam, ao mesmo tempo, num apelo ao envolvimento conjunto e à capacitação individual.

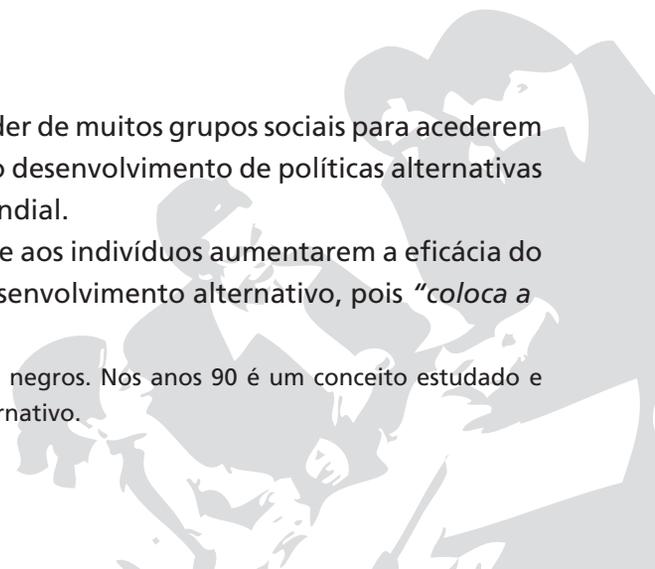
Porém, este é o meio mais eficaz de actuação e cujos resultados são tão mais consistentes como coerentes com os objectivos de intervenções que ambicionam a participação paritária entre homens e mulheres.

Empowerment

A emergência de novos mecanismos de exclusão social e a falta de poder de muitos grupos sociais para acederem à participação plena nos espaços de cidadania têm contribuído para o desenvolvimento de políticas alternativas de desenvolvimento mais capazes de responder a esse problema mundial.

O *empowerment*⁴, entendido como o acréscimo de poder que permite aos indivíduos aumentarem a eficácia do seu exercício de cidadania, é a abordagem fundamental para um desenvolvimento alternativo, pois *“coloca a*

⁴ Termo inglês que surge nos anos 60 associado aos movimentos feministas e negros. Nos anos 90 é um conceito estudado e vulgarizado por John Friedmann, teórico das Políticas de Desenvolvimento Alternativo.



ênfase na autonomia das tomadas de decisão de comunidades territorialmente organizadas, na autodependência local (mas não na autarcia ⁵), na democracia directa (participativa) e na aprendizagem social pela experiência” (Friedmann, 1999).

Com efeito, o princípio do *empowerment* norteia qualquer área de intervenção que quer combater a desigualdade e a marginalização, uma vez que promove a participação activa e a responsabilização das pessoas, comunidades e organizações, no sentido da apropriação sustentada dos processos de mudança em que estão envolvidas, com base na gestão das suas próprias necessidades, recursos e aptidões (Guia de Apoio ao Utilizador – PIC EQUAL, 2004). É a ideia de “*alargamento das possibilidades*”, defendida por Henriques (2001) quando afirma que “*a noção de empowerment está na visão dos meandros, das relações, da força e da percepção das possibilidades que cada um tem por intervir.*”

Mediante a acção de um agente externo, o *empowerment* facilita a acção das pessoas no processo de mudança das atitudes. Trata-se de um processo de ganhar influência sobre os acontecimentos e seus resultados, quer para um indivíduo, quer para um grupo. Estão implicados três conceitos: controlo, consciência crítica e participação. De facto, aplica-se através do *empowerment* um mecanismo a partir do qual os indivíduos adquirem controlo sobre os problemas, desenvolvem consciência crítica acerca dos mesmos e participam nas decisões que afectam as suas próprias vidas.

O objectivo dos agentes externos é que os sujeitos destinatários das intervenções se tornem agentes do seu próprio desenvolvimento e das comunidades em que se inserem, se tornem mais autónomos e auto-suficientes (desenvolvendo competências de integração) e menos dependentes das forças externas.

A colaboração entre os diferentes actores implicados é fundamental num processo de *empowerment* e o sucesso das intervenções assentam na qualidade dessa colaboração.

A crença de que não existem automatismos nem fatalismos nos percursos individuais deve nortear este trabalho, por vezes subterrâneo e doloroso, e que não confina os/as destinatários/as das intervenções ao papel de meros receptores das mesmas.

Parcerias

No âmbito de projectos de intervenção em Igualdade de Oportunidades, o trabalho em parceria é igualmente importante. As parcerias definem-se por um conjunto alargado de diferentes entidades que efectuam um trabalho comum e que participam das diferentes fases do processo de decisão, implementação e avaliação de um projecto em concreto.

A sua composição terá que ter em atenção as competências técnicas (*hard skills*) e competências pessoais (*soft*

⁵ Sociedade que, do ponto de vista económico, se basta a si mesma.

skills) para que todas/os possam contribuir de uma forma eficaz para alcançar os objectivos previstos.

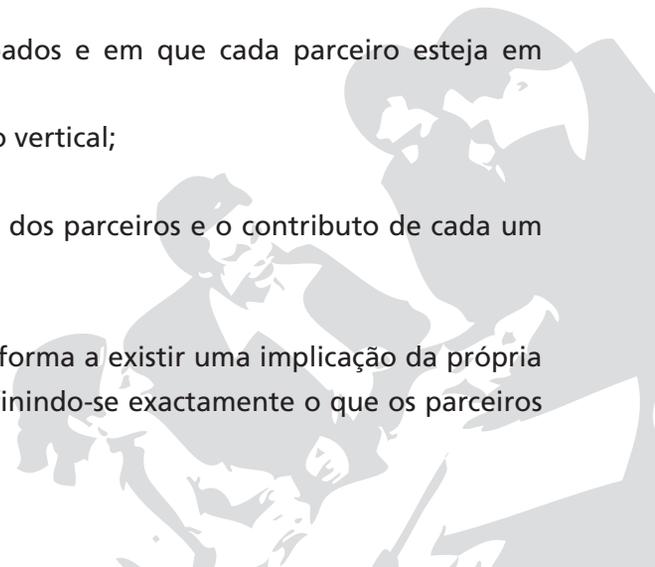
O trabalho em parceria passará muito pela identificação dos problemas (diagnóstico do território) e pelo delinear de um plano de estratégias, esforços e recursos, para que se encontrem soluções adequadas. As suas acções devem continuar, mesmo após o fim dos projectos, a funcionar não só como ponto de chegada, mas também como ponto de partida das intervenções.

A esta abordagem está subjacente a ideia de que só uma resposta integrada, através da cooperação e participação activa de organizações, permite convergir para a solução de problemas pluridimensionais e que nenhuma organização por si só seria capaz de resolver. Os parceiros terão de congregiar esforços no sentido de encontrar soluções inovadoras para os problemas específicos que tenham identificado. A parceria será tanto mais eficaz se todos os parceiros participarem plenamente no processo de tomada de decisão e execução.

Considera-se essencial para a constituição de uma boa parceria:

- identificar as organizações que podem trazer mais valias para o projecto;
- avaliar as competências, os recursos e relevância dos seus contributos;
- considerar a possibilidade de associar entidades que sustentem no futuro a continuação do projecto;
- definir a dimensão da parceria: nem mais (não permitir parceiros sem contributos) nem menos (não deixar actividades por realizar);
- avaliar bem a composição da parceria: deve ser claro o que cada parceiro traz e leva do projecto;
- acordar objectivos, definir papéis e responsabilidades;
- assegurar que cada parceiro se identifica com a parceria e desenvolver acções que promovam a confiança e envolvimento de todos/as;
- definir princípios-chave de organização e funcionamento;
- incentivar o debate aberto e crítico no seio da parceria;
- acordar processos de tomada de decisão que sejam participados e em que cada parceiro esteja em igualdade com os demais;
- exercer a liderança mais por consenso, do que por um processo vertical;
- integrar nas parcerias uma perspectiva de género;
- avaliar com regularidade e em conjunto, o grau de satisfação dos parceiros e o contributo de cada um para o projecto.

É importante obter consenso sobre o que representa a parceria, de forma a existir uma implicação da própria parceria. É necessário que os objectivos e métodos sejam claros, definindo-se exactamente o que os parceiros pretendem alcançar e como o farão.



1.3 Avaliação

A avaliação é um processo de emissão de considerações sobre a concepção, execução e resultados dos projectos.

A avaliação de qualquer projecto dinâmico e evolutivo é um pilar fundamental, já que permite assegurar o rigor e a qualidade do processo interno e a credibilidade externa desse projecto, para além de representar o encerramento “formal” de um processo.

As parcerias devem, nesta perspectiva, adoptar mecanismos de regulação permanente, que abranjam todo o ciclo de desenvolvimento do projecto, de modo a manter a sua coerência e melhorar a qualidade e eficácia dos processos e resultados.

Essa regulação deve ser tanto interna (auto-avaliação) como externa (recurso a uma avaliação independente). A avaliação deverá ser amplamente participada por todos os agentes envolvidos na intervenção. Deve-se começar pelos grupos-alvo, cuja audição é indispensável, passando pelos parceiros sociais, actores socioeconómicos sectoriais/regionais, organizações e seus/suas trabalhadores/as e todos os demais agentes e pessoas que, directa ou indirectamente, estejam envolvidos no projecto ou beneficiem das acções implementadas e cuja perspectiva seja pertinente para a compreensão do processo e identificação dos resultados. Neste entendimento, a avaliação é para as/os participantes um factor de *empowerment* e, para os projectos, um mecanismo de auto-regulação que visa o seu desenvolvimento e aprofundamento contínuo.

A perspectiva de género deve estar presente em qualquer processo avaliativo, sob pena de serem descurados os verdadeiros impactos de um qualquer projecto ou iniciativa neste domínio.



2. Mecanismos promotores de desigualdade em função do género

A definição do género tem origem nos processos de socialização dos indivíduos e apoia-se em expectativas culturais sobre o comportamento considerado apropriado para os membros de cada sexo. Não se refere aos atributos físicos que distinguem homens e mulheres, mas a traços socialmente formados de masculinidade e feminilidade. A distinção entre sexo e género é fundamental, na medida em que muitas das diferenças entre homens e mulheres não têm uma origem biológica. *“De facto, para além das diferenças genéticas entre sexos espera-se, na maior parte da sociedades, que os homens e as mulheres se comportem de uma maneira diferente e assumam diferentes papéis”* (Nogueira & Saavedra, prelo: 4).

O género pertence assim ao domínio da cultura e é uma construção em função de valores e crenças que se alteram de sociedade para sociedade, constatando-se a atribuição de juízos de valor assimétricos e hierarquizados às mulheres e aos homens. Enquanto as diferenças biológicas de sexo são decorrentes da natureza, em princípio imutáveis e insusceptíveis de se traduzir directamente em discriminação, as desigualdades de género *“são socialmente construídas, por isso geradoras de comportamentos discriminatórios e só mantidas num quadro de aceitação social generalizada”* (CITE, 2003: 12).

Deste modo, a desigualdade de género não é tanto causada pelas supostas diferenças, mas pela hierarquização, considerando-se as práticas masculinas superiores e mais desejáveis do que as culturalmente atribuídas às mulheres.

Perceber alguns mecanismos que promovem o desequilíbrio claro entre homens e mulheres e o respectivo estatuto na sociedade é um desafio importante. É o que propomos agora apresentar para uma intervenção informada e coerente em Igualdade de Oportunidades entre ambos os sexos.

2.1 Linguagem

“A questão do género é uma questão de linguagem.”

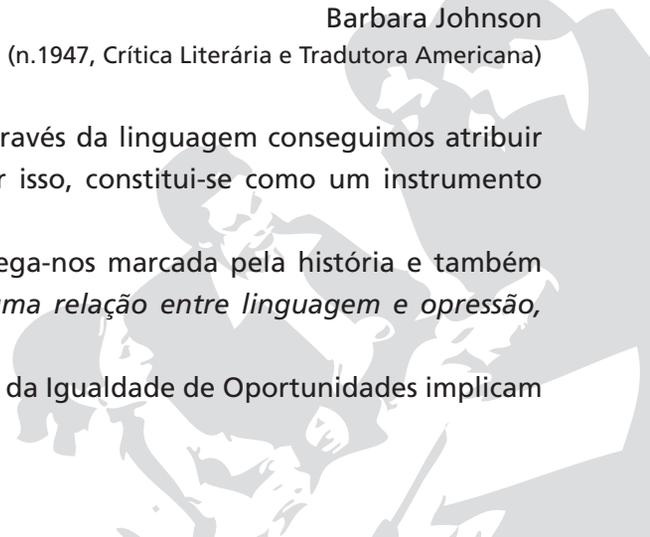
Barbara Johnson

(n.1947, Crítica Literária e Tradutora Americana)

A linguagem permite-nos pensar o mundo através das palavras. Através da linguagem conseguimos atribuir nomes à realidade e compará-la com a percepção dos outros. Por isso, constitui-se como um instrumento organizador de valores e de relação.

Como qualquer outra construção e prática social, a linguagem chega-nos marcada pela história e também por parâmetros de poder (hierarquia, posição social), *“existindo uma relação entre linguagem e opressão, linguagem e desvantagem”* (Abranches & Carvalho, 1999: 34).

Deste modo, é fundamental reconhecer que intervenções no âmbito da Igualdade de Oportunidades implicam



necessariamente intervir na linguagem, uma vez que determinados usos linguísticos estabelecem relações de poder desiguais e injustas, tanto entre mulheres e homens, como entre outros grupos.

De facto, é comum na linguagem corrente o uso exclusivo do masculino para designar o conjunto do género masculino e do género feminino, ainda que morfologicamente exista feminino. Também os plurais são sempre construídos no masculino desde que se inclua um homem e independentemente do número de mulheres.

Além disso, é frequente a utilização da expressão o 'Homem' como sinónimo de a 'Humanidade', identificando-se os homens com a universalidade dos seres humanos.

O uso do masculino generalizante é uma prática linguística tão naturalizada, que *"a mulher / as mulheres tornam-se quase invisíveis na linguagem; e quando visíveis, a sua visibilidade é predominantemente assimétrica (já que se tornam linguisticamente visíveis como desvio ou excepção à norma masculina)"* (Abranches & Carvalho, 1999: 10).

Encontramos na assimetria semântica, usos linguísticos associados à mulher através da pejoração e pela aquisição de conotações sexuais negativas (confronte-se por exemplo, homem público / mulher pública; homem perdido / mulher perdida; homem livre / mulher livre).

Quando se pretende evitar as conotações negativas, é corrente a sua substituição por um eufemismo. O uso da palavra "senhora", por exemplo, permite des-sexualizar a palavra "mulher", mas traz consigo a trivialização. O uso eufemístico de senhora na designação de trabalhadoras não-qualificadas, como a senhora da limpeza, não tem paralelo no caso de trabalho mais qualificado ou mais "masculino", como a "senhora polícia" ou "senhora bombeira".

Os vazios terminológicos, as coisas que "não têm nome", manifestam igualmente outros aspectos da assimetria semântica, quer na não nomeação dos aspectos «positivos» das mulheres, *"quer na ausência de «pares simétricos» para os termos que designam o que é «negativo» e «próprio das mulheres» e que os homens não querem para si (da amásia e de todas as mulheres de vida "fácil" e "má", à "mãe solteira")."* (Abranches & Carvalho, 1999, pág. 15).

No caso das formas de tratamento, também se registam assimetrias significativas. Ainda é frequente, no caso das mulheres, a referência ao seu estado civil, como forma de sinalizar aos homens, as mulheres que estão disponíveis (é exemplo disso a referência a "Menina" e não "Senhora"). Também os usos de títulos académicos ou de função são muito raramente usados no caso das mulheres ("Senhor Professor" vs "Minha Senhora").

Por último, as mulheres são tratadas, mesmo por estranhos, muito mais frequentemente do que os homens, por diminutivos ou outras formas que sinalizam intimidade ou posição social inferior. É também muito usual que as mulheres sejam tratadas pelo nome próprio, mesmo quando precedido de título académico (Eng.^a Eduarda / Dr.^a Graça vs Eng.^o Antunes / Dr. Correia).

Também a linguagem ofensiva e os insultos manifestam assimetrias, pois existem muito mais termos para insultar as mulheres do que os homens, como também alguns insultos aos homens passam pelas mulheres.

Focando-nos na esfera profissional, observa-se que as profissões e cargos de prestígio ou poder são, pelo menos na sua versão oficial, designados no masculino. As mulheres exercendo essas profissões ou cargos, recusam muitas vezes a feminização *“para garantir que não seja negativamente afectada a valorização social que comportam diminuindo assim o seu próprio valor enquanto pessoas que os atingiram, ultrapassando para além das gerais, as barreiras de género”* (CITE, 2003, pág.42).

Com efeito, a designação no masculino ou no feminino de algumas profissões traduz a segregação no mercado de trabalho. O género gramatical simboliza a diferença sexual, facilitando a associação mental com imagens estereotipadas do masculino e do feminino e com valores que associamos a estes estereótipos (Trigueiros & al., 1999).

Assim, tanto os processos de estereotipia como a segregação profissional, mecanismos de desigualdade que vamos desenvolver adiante, encontram na linguagem um reforço. Daí a importância de tomar consciência que ela própria se pode constituir como factor de reprodução da desigualdade de género, contribuindo isso para começar a eliminar o seu carácter discriminatório.

2.2 Estereótipos

*“Os homens produzem, as mulheres reproduzem
Os homens na rua, as mulheres em casa
Os homens com ambição, as mulheres com abnegação
Os homens na luta, as mulheres na paz
Aos homens o distanciamento, às mulheres a proximidade
Aos homens a representação, às mulheres o cuidado
Aos homens a força, às mulheres a beleza.”*

M^a do Céu Cunha Rego
(Jurista, Ex-Secretária de Estado para a Igualdade,
em Comunicação no Debate *“Desigualdade de Género – Facto, não Lenda”*,
Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, 2006)

Desde os anos 20 do século anterior que o estereótipo aparece como constructo central da investigação em Psicologia Social, sobretudo depois do jornalista Walter Lippmann ter, em 1922, introduzido o conceito de estereótipo para explicar a formação da opinião pública.

Estereotipar é generalizar e serve para simplificar a realidade. Tem uma forte componente afectiva, implicando sempre uma atitude favorável ou desfavorável.

Os estereótipos não são preconceitos. Ao contrário do preconceito, o estereótipo tende a ser colectivo, mas

serve também para formar preconceitos e justificar a discriminação de pessoas e grupos.

Com efeito, a discriminação surge frequentemente de preconceitos e por isso se torna tão importante perceber o efeito dos estereótipos.

Canos & Ros (1994 *in* Neto, Cid, Pomar, Peças, Chaleta e Folque, 1999) sistematizam as diversas abordagens à investigação dos estereótipos em três grandes vertentes:

1. Vertente Emotiva – entende o estereótipo como um processo perceptivo rígido associado ao preconceito, baseado em sentimentos favoráveis ou desfavoráveis;
2. Vertente Cognitiva – entende-se que os sujeitos não apreendem a realidade na sua totalidade, mas é antes uma estrutura cognitiva que contém as expectativas do sujeito acerca de determinado conteúdo;
3. Vertente Social – compreende a construção de estereótipos no seio das relações de grupo. Representam o ideal de comportamentos e acções dos grupos, organizando-os segundo critérios socialmente valorizados (Amâncio, 1994 *in* Neto & al., 1999).

Os estereótipos de género são um sub-tipo de estereótipos sociais. Estão, por isso, submetidos aos mesmos processos psicossociais que os outros estereótipos, exercendo influência numa vasta gama de atitudes e comportamentos individuais e colectivos.

Os estereótipos de género podem dar origem a preconceitos relativamente às mulheres (consideradas como um grupo homogéneo e com características estáveis) o que se traduz claramente no sexismo (Nogueira & Saavedra, prelo). Este último é assim encarado como um conjunto de atitudes e crenças negativas, discriminatórias e pejorativas, com consequências a nível pessoal (e.g. violência conjugal), profissional (e.g. criação de obstáculos na ascensão na carreira) e interpessoal, por exemplo, através de “piropos” ou piadas de cariz sexual.

Em estudos realizados acerca de conteúdos de estereótipos de género, verifica-se um grande consenso intercultural e intersexo, sendo o masculino caracterizado pelas dimensões de estabilidade emocional, dinamismo, agressividade e auto-afirmação; e o feminino pela instabilidade emocional, passividade, submissão e orientação inter-pessoal. Relativamente a juízos de valor, o sexo feminino reunia mais defeitos do que qualidades, ao contrário do masculino (Neto & al., 1999).

Podemos concluir que o estereótipo de género é uma construção sócio-cognitiva que associa a cada categoria sexual atributos, características e comportamentos próprios.

No seu desenvolvimento, a criança é influenciada pelos modelos estereotipados que a rodeiam e encorajada a comportar-se de acordo com o convencional associado ao seu género segundo o código da sociedade. Alguns contextos fundamentais para este processo são: família, grupo de pares, escola, meios de comunicação social.

A influência destes agentes de socialização é complementar.

Uma característica importante a ter em conta no desenvolvimento de acções em prol da igualdade é o facto de os estereótipos, depois de formados, serem resistentes à mudança. A conservação dos estereótipos é potenciada pelo facto de o processo de estereotipia ser geralmente inconsciente e não reconhecido por parte dos indivíduos que os manifestam.

A força dos estereótipos, defende Nogueira & Saavedra, mantém-se e continua a servir a ideologia masculina dominante. *“Os estereótipos parecem resistir a orientações políticas, a evidências provenientes quer de experiências pessoais quer de estudos de investigação”* (prelo: 37).

Mais do que mostrar que os estereótipos existem na sociedade, é cada vez mais central neste momento perceber como ganham força, mostrar como actuam e os seus efeitos, de forma a desconstruí-los. No âmbito da sensibilização e intervenção em Igualdade de Oportunidades é o passo decisivo.

2.3 Segregação Profissional

“A raça humana tem estado a funcionar com metade da sua energia criativa.”

Paul Johnson

(n. 1928, escritor e historiador britânico)

O mercado de trabalho regeu-se sempre por um padrão marcadamente masculino e por isso ainda é clara a persistência de uma segregação entre os sexos.

Por um lado, persiste uma forte concentração de mão-de-obra feminina em áreas tradicionalmente associadas a actividades desempenhadas pelas mulheres. Actividades estas que já desempenhavam no contexto do espaço doméstico, quando o acesso ao mercado de trabalho lhes era dificultado, como a educação, a saúde, a acção social, a indústria têxtil e calçado, e sobretudo os serviços pessoais e domésticos (segregação horizontal). O quadro em baixo é ilustrativo dos dados mais recentes sobre esse tipo de segregação:

Quadro 1 | Representação feminina portuguesa em alguns ramos de actividade

| Ramos de Actividade | Taxa de Feminização (%) |
|--------------------------|-------------------------|
| Educação | 75,7 |
| Saúde e Serviços Sociais | 81,9 |
| Construção | 4,5 |

Fonte: INE, 2006

Por outro lado, muitas das ocupações femininas estão geralmente associadas a baixas qualificações e piores remunerações e conseqüentemente piores posições nas hierarquias organizacionais (segregação vertical). O quadro seguinte apresenta dados nesse sentido:

Quadro 2 | **Representação feminina portuguesa por grupos profissionais**

| Grupos de Profissões | Taxa de Feminização (%) |
|---|--------------------------------|
| Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa | 32,8 |
| Especialistas das profissões intelectuais e científicas | 57,2 |
| Técnicos/as e profissionais de nível intermédio | 45,3 |
| Pessoal administrativo e similares | 61,2 |
| Pessoal dos serviços e vendedores/as | 68,3 |
| Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura e pescas | 49,2 |
| Operários/as, artífices e trabalhadores/as similares | 21,2 |
| Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem | 18,8 |
| Trabalhadores/as não qualificados/as | 65,2 |
| Forças Armadas | 8,7 |

Fonte: INE, 2006

Deste modo, observam-se as mais diferentes formas de discriminação no domínio laboral e a estereotipificação dos postos de trabalho.

Segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003), a segregação em função do sexo dos postos de trabalho pode verificar-se nos seguintes aspectos:

- **na estruturação das carreiras profissionais e nos perfis definidos.** Neste domínio, temos o exemplo dos supermercados, onde nas secções dos talhos trabalham habitualmente homens, com a categoria de encarregado de talho, enquanto nas secções de peixaria, onde trabalham quase só mulheres, todas têm a categoria de operadora, não existindo a categoria de encarregada.

A força física é um factor que se associa a essa discriminação, pois *“a menor capacidade física da mulher para o desempenho de algumas actividades tem originado a que se associe o trabalho feminino a determinados postos, levando à subvalorização dos mesmos, à menor retribuição, à criação de categorias profissionais de cariz eminentemente feminino e, muitas das vezes, à proibição do acesso das mulheres a determinadas categorias, que ao longo do tempo ganharam estatuto masculino”* (Silva, 1999a: 24).

- **na organização do tempo de trabalho.** É um domínio em que é particularmente evidente que o actual modelo de organização do trabalho é masculino. Os horários de trabalho são habitualmente estabelecidos

na perspectiva quase exclusiva do aumento da produtividade do trabalho e sem a preocupação de atender a horários escolares, comerciais ou dos serviços públicos. De facto, num paradigma de trabalhador homem, seria a mulher quem se ocuparia das tarefas inerentes à esfera privada. Quando o mercado se abriu para as mulheres, foi-lhes simultaneamente exigido que compatibilizassem horários de trabalho e restantes responsabilidades. Daí a feminização do regime de trabalho a tempo parcial e dos postos de trabalho com menos exigências de formação, o que implica retribuições mais reduzidas e condições mais difíceis de progressão profissional.

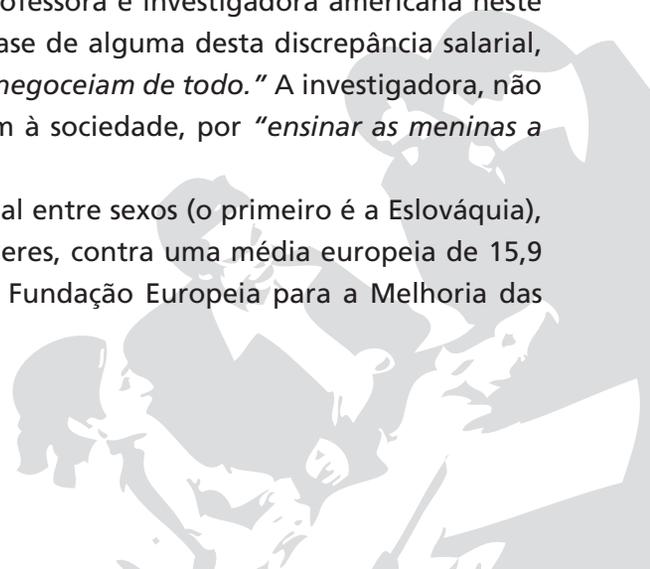
- **nas políticas salariais.** A igualdade retributiva está consagrada na lei segundo o princípio de salário igual para trabalho de igual valor. Assim, o processo de diferenciação de salários entre mulheres e homens resulta fundamentalmente da estruturação de carreiras e pelas nomenclaturas de classificação dos postos de trabalho.

Com efeito, a discrepância salarial entre homens e mulheres acontece por duas razões principais: por um lado as mulheres encontram-se nos ramos de actividade onde os salários são mais baixos e, por outro lado, dado seu baixo nível de especialização, as mulheres normalmente situam-se em categorias mais baixas, poucas ascendendo a graus de chefia ou direcção.

Segundo um estudo de 2007 da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofund), nos últimos 12 anos, as mulheres foram conquistando mais cargos de direcção na Europa, passando de 20 por cento para 25 por cento do total entre 1995 e 2007. No entanto, são nesses cargos que se verificam as disparidades salariais mais notórias.

Também o estudo mais recente da American Association of University Women avança que as mulheres ganham 20 por cento menos que os homens no mesmo nível e na mesma área profissional no ano que se segue à conclusão da licenciatura, e que a falta de capacidade negocial das mulheres poderá constituir mais uma das razões para a disparidade salarial. Linda Babcock, professora e investigadora americana neste domínio, argumenta que embora a discriminação esteja na base de alguma desta discrepância salarial, *“as mulheres não negociam o suficiente e, muitas vezes, não negociam de todo.”* A investigadora, não atribui às mulheres a culpa desta disparidade salarial, mas sim à sociedade, por *“ensinar as meninas a aceitarem o status quo”* (Joyce, A. 2007, jornal *Público*: 16).

Portugal é o segundo país europeu com maior diferença salarial entre sexos (o primeiro é a Eslováquia), com os homens a ganharem 25,4 por cento mais que as mulheres, contra uma média europeia de 15,9 por cento, avançam os dados do relatório anual de 2007 da Fundação Europeia para a Melhoria das



Condições de Vida e de Trabalho (Eurofund). O quadro seguinte também é ilustrativo dessa situação:

Quadro 3 | **Remunerações médias de base mensais segundo os níveis de qualificação**

| Níveis de Qualificação | Remuneração média de base feminina € | Remuneração média de base masculina € | % da remuneração feminina em relação à masculina |
|--|--------------------------------------|---------------------------------------|--|
| Quadros Superiores | 1 596,73 | 2 163,18 | 73,8 |
| Quadros Médios | 1 224,36 | 1 422,47 | 86,1 |
| Encarregados/as, Contramestres, Chefes de Equipa | 853,09 | 988,23 | 86,3 |
| Profissionais altamente qualificados/as | 988,80 | 1 125,67 | 88,7 |
| Profissionais qualificados/as | 572,59 | 643,21 | 89,0 |
| Profissionais semi-qualificados/as | 475,14 | 553,68 | 85,8 |
| Profissionais não qualificados/as | 422,65 | 471,20 | 89,7 |
| Praticantes e Aprendizes | 411,59 | 432,71 | 95,1 |
| Nível desconhecido | 547,80 | 665,90 | 82,3 |
| TOTAL | 647,32 | 808,68 | 80,0 |

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Outubro de 2004, DGEEP do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

- **nas instalações dos espaços de trabalho.** Muitas vezes o modo como as instalações se encontram previstas pressupõe a sua utilização por mão-de-obra masculina. Daí as resistências que a feminização de certas funções profissionais tem encontrado (ex. sector metalúrgico, onde os balneários se destinam habitualmente aos homens, bem como profissões militares e paramilitares, bombeiros, etc.).
- **no processo de auto-selecção de trabalhadoras/es.** Através da interiorização de estereótipos, também as/os trabalhadoras/es se auto-limitam na candidatura a profissões tradicionalmente ocupadas por pessoas do sexo oposto. É o caso das mulheres que não concorrem a postos de carpinteiro ou serralheiro e o dos homens que não concorrem a postos de costureira, educadores-de-infância, empregadas domésticas. Contrariamente ao que está previsto na lei, muitas designações de postos de trabalho ainda se divulgam no masculino ou feminino.

- **na escolha das profissões.** O paradigma masculino do mercado de trabalho reflecte-se também no frequente condicionamento das/os jovens para opções escolares pouco propícias a escolhas profissionais futuras susceptíveis de gerar alternativas que contrariem a actual segregação.

Este último domínio enquadrado a pertinência do projecto EXITO, porque apesar da tão proclamada Igualdade de Oportunidades para mulheres e homens, a escolha de uma profissão é altamente influenciada pelas noções estereotipadas sobre as especialidades, papéis e competências do homem e da mulher (Razumnikova, 2005). A socialização de género prepara mulheres e homens para os tipos de actividade que se lhes espera e para o tipo de oportunidades provavelmente disponíveis para elas/eles.

No entanto, têm-se vindo a verificar uma entrada das mulheres em sectores de educação, formação e de trabalho não tradicionais. Ao nível da educação superior, por exemplo, verifica-se actualmente uma predominância feminina em áreas como jornalismo, arquitectura, urbanismo, ciências veterinárias, medicina e ciências dentárias, que eram tradicionalmente masculinas. Ao nível das profissões, verifica-se essa mesma tendência. O quadro seguinte é disso ilustrativo:

Quadro 4 | **Profissões de acesso recente das mulheres**

| Profissões | Mulheres | Total | Taxa de Feminização(%) |
|--|----------|--------|------------------------|
| Médicas (2006) | 17 224 | 36 550 | 47,1 |
| Advogadas (2006) | 12 516 | 25 052 | 50,0 |
| Diplomatas (2005) | 142 | 503 | 28,2 |
| Magistradas Judiciais 2005) (dados provisórios) | 852 | 1 807 | 47,1 |
| Magistradas do Ministério Público (2005) (dados provisórios) | 589 | 1 180 | 49,9 |
| Polícia de Segurança Pública – efectivos/as (2006) | 1 466 | 21 592 | 6,8 |
| Guarda Nacional Republicana – efectivos/as (2005) | 895 | 25 438 | 3,5 |
| Militares (não inclui o serviço militar obrigatório) (2006) | | | |
| Força Aérea | 1 009 | 6 284 | 16,0 |
| Exército | 2 715 | 20 058 | 13,5 |
| Marinha | 675 | 10 175 | 6,6 |

Fonte: Ordem do Médicos, Ordem dos Advogados, Ministério dos Negócios Estrangeiros, Gabinete de Política Legislativa e Planeamento do Ministério da Justiça, Polícia de Segurança Pública, Guarda Nacional Republicana e Helena Carreiras, *Igualdade de Oportunidades nas Forças Armadas Portuguesas – O Papel das Políticas de Integração de Género*, Comunicação apresentada no Instituto de Defesa Nacional em 27.06.07

De facto, é bastante nítida a progressão feminina na actividade profissional nos últimos anos em contraposição com uma estagnação da actividade profissional dos homens. No entanto, e apesar das desigualdades ainda existentes, é também claro que as mulheres têm tido mais facilidade em entrar em domínios tidos como “masculinos” do que o oposto.

Os rapazes e raparigas entrevistados no âmbito do projecto EXITO são também um espelho desta tendência ao considerarem ser mais simples para uma mulher optar por uma profissão tradicionalmente masculina, como mecânica, do que para um homem optar por um profissão tradicionalmente mais feminina, como educador-de-infância (Matias & Mendonça, 2006).

Uma possível justificação deste cenário encontra-se nas crenças e estereótipos de género. Um estudo realizado por Konrad, Ritchie, Lieb & Corrigall, (2000) verificou que alguns atributos do emprego tradicionalmente valorizados por homens, como: segurança, poder, prestígio, sentimentos de auto-realização, prazer nas tarefas, aplicação das capacidades e competências, são atributos cuja importância tem vindo a aumentar nas avaliações femininas. De facto, com a entrada massiva das mulheres no mundo do trabalho, a responsabilidade pelo sustento da família passou a ser também delas, prevendo-se que as mulheres desenvolvam preferências por empregos associados ao papel de “ganha-pão”. E de facto, as mulheres parecem mais livres de adoptar traços tradicionalmente associados com o estereótipo masculino. No entanto, do lado dos homens a pressão para que cumpram o seu estereótipo masculino não diminuiu (Konrad, Ritchie, Lieb & Corrigall, 2000). Provavelmente porque o mundo do trabalho tem como referência um modelo masculino, colocando as mulheres numa posição de escolha entre a manutenção de uma identidade feminina e conseqüente perda de competências no contexto de trabalho ou adopção de valores e comportamentos mais típicos do outro sexo (Amâncio, 1994). Esta “necessidade” em se adaptar ao modelo vigente tem levado a uma maior flexibilização das concepções do sujeito feminino, mas não do masculino.

Esta poderá ser também uma das razões porque as mulheres portuguesas, no estudo de Poeschl (2000) apresentam uma maior adesão a atitudes mais igualitárias e aderem menos a valores relacionados com a solidariedade familiar, apesar do apoio a familiares fazer parte do papel tradicional da mulher (Fontaine & Matias, 2003).

Um último ponto relacionado com a segregação profissional prende-se com a fraca participação das mulheres nos processos de decisão. Se por um lado, tem sido constatado o aumento notório de mulheres com formação superior nos quadros técnicos das empresas e da administração pública, tal não tem significado a sua entrada nos órgãos de decisão. De facto, as mulheres continuam a ser uma minoria nas posições de direcção e gestão e dificilmente as suas perspectivas e os seus interesses podem influenciar processos de decisão.

A construção de estruturas paritárias de decisão, através do reforço das oportunidades dadas às mulheres para aceder a postos de decisão, é imprescindível para se contornar um modo de olhar e agir habituais do paradigma masculino de mercado de trabalho.

3. Contextos de Intervenção

3.1 A Escola enquanto espaço estratégico para a mudança

A Igualdade de Oportunidades para mulheres e homens é, para além de um imperativo de justiça e direitos humanos, uma questão de desenvolvimento e de optimização de recursos humanos.

Ao longo das últimas décadas, a Escola tem sido a instituição social privilegiada na promoção dos indivíduos. São marcas da actualidade, o alargamento da escolaridade obrigatória, a diversificação do ensino secundário e a maior articulação entre educação e formação (Benavente & Cavaco, 2007).

A complexidade e a indeterminação do mundo actual, sobretudo sustentadas por novas dinâmicas do Mercado de Trabalho, exigem intervenções adequadas e concertadas entre a Escola, enquanto instituição central de socialização e integração dos indivíduos, e o próprio Mercado de Trabalho.

Neste sentido, quando se pretende trabalhar a igualdade de género e a diversificação profissional no contexto escolar, através da articulação com o mundo empresarial, apresentam-se como objectivos centrais:

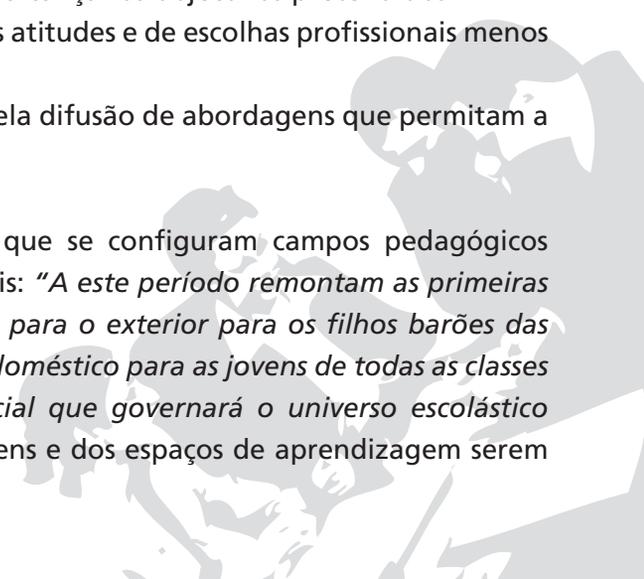
- envolver as escolas e os diversos agentes educativos, promovendo a introdução do tema da Igualdade de Oportunidades nos projectos educativos;
- promover a mudança de atitudes e comportamentos, no sentido de diminuir a discriminação em função do género no acesso à formação e ao emprego.

A Escola representa efectivamente um contexto singular de intervenção, quer pelo seu enquadramento físico, quer pelos diversos agentes que aí se encontram envolvidos.

Alterar as representações nos actores dos contextos educativos intervencionados, no sentido da promoção da diversificação profissional, constitui uma actividade primordial para alcançar os objectivos pretendidos:

- junto das alunas/os, mães e pais, através da promoção de novas atitudes e de escolhas profissionais menos conformistas e tradicionalistas;
- junto dos/das professores/as e auxiliares de acção educativa, pela difusão de abordagens que permitam a promoção da temática de Igualdade de Oportunidades.

Segundo Martino & Bruzese (1996) é durante o Renascimento que se configuram campos pedagógicos específicos para rapazes e raparigas em função das exigências sociais: *“A este período remontam as primeiras diferenças pedagógicas entre os sexos – uma educação projectada para o exterior para os filhos barões das classes dirigentes e nobres, e um “saber fazer”, limitado ao âmbito doméstico para as jovens de todas as classes sociais. Caracteriza-se, assim, aquele modelo pedagógico diferencial que governará o universo escolástico europeu até ao séc. XIX”*. Ainda hoje esta questão das aprendizagens e dos espaços de aprendizagem serem



os mesmos para ambos os sexos, não é totalmente pacífica, havendo defensores de regimes de aprendizagem separados que argumentam as suas posições, seja por razões progressivas, seja por razões conservadoras. No entanto, a coeducação é actualmente praticada como regra, ao nível do ensino público, em todo o mundo ocidental.

A Escola, na sua acção educativa, não permanece à margem da ideologia dominante, antes a reproduz e transmite (Morrow & Torres, 1997). Assim, ao analisarmos a dimensão educativa que é preconizada nas escolas acerca da representação das relações sociais entre os sexos teremos de ter em atenção tanto o currículo explícito como o currículo oculto. Segundo vários autores, todos estes aspectos difundem, explícita ou implicitamente, significados sobre os modos de entender as relações entre os sexos.

Diversos estudos realizados têm posto a manifesto que a maioria dos manuais escolares transmitem valores e normas de conduta social marcados pelo género ou claramente marcados por estereótipos do género.

Neste sentido, referem Neto & al. (1999), a Escola actual e o papel democrático que se lhe associa, não tem conseguido assegurar igualdade de oportunidades para rapazes e raparigas, reproduzindo e fortalecendo os valores e modelos tradicionais dos papéis e traços de género. Na instituição escolar é, inclusivamente, mais subtil e menos directa que na família ou no grupo de pares, a transmissão dos estereótipos de género (Subirats, 1991 *in* Neto & al., 1999).

Com efeito, os estereótipos de género serão um factor importante na explicação da diferenciação das escolhas escolares das raparigas e dos rapazes, que Gomes da Silva indica como um processo designado por *escolarização do estereótipo*, *“uma vez que as raparigas/mulheres “carregam” para a escola as práticas e comportamentos mais adequados ao seu sexo que são os que se associam ao estereótipo feminino, reflectindo-se quer nas escolhas das áreas escolares, quer no seu comportamento”* (1999: 26).

A diferença nas escolhas ganham contornos de discriminação no momento de ingresso no mercado de trabalho, porque as áreas escolhidas pelas raparigas são as menos valorizadas social e economicamente.

Assim, a importância de trabalhar estas questões em contexto escolar, apresentando Araújo & Henriques (2000) três áreas em que uma política para a Igualdade numa lógica emancipatória deve intervir – legal, editorial e pedagógica:

1. Área legal - através da internalização da perspectiva de género em todo o aparelho legal e em todas as normas emanadas da instituição educativa;
2. Área editorial - por meio de uma acção em duas vertentes:
 - a) incentivo à produção de materiais específicos para as questões de género;
 - b) intervenção junto de editoras e autores/as de materiais pedagógicos, de modo a que eliminem todos os factores de discriminação;

3. Área pedagógica - também em duas perspectivas:

- a) reflexão sobre a forma de intervenção em torno de projectos de autonomia construídos nas escolas;
- b) desenvolvimento de uma formação contínua de docentes atenta às questões de género.

3.2 A articulação entre o contexto educativo e o contexto empresarial

Valorizar a cooperação e o entrosamento entre os contextos educativo e empresarial na promoção da Igualdade de Oportunidades, representa um vector fundamental, não só para afastar a atenção “periférica” que lhe é habitualmente atribuída, mas sobretudo, pelo papel que essas redes e dinâmicas podem desempenhar no enquadramento das opções profissionais das/os jovens.

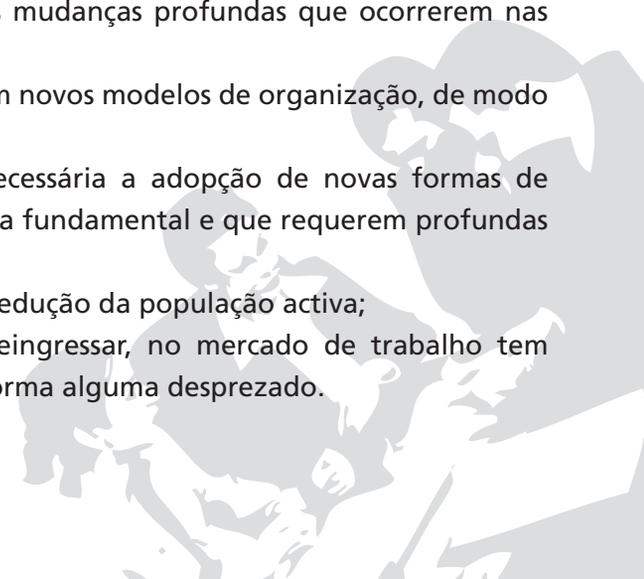
Com efeito, enquanto a instituição escolar se afirma como uma instância de mediação, que apoia a transição das/os jovens entre a escola e o trabalho, e por isso imprescindível na intervenção em Igualdade de Oportunidades e Diversificação Profissional, as empresas assumem-se no mercado de trabalho como espaços privilegiados e necessários à adopção de políticas nesse domínio.

De facto, afirma Romão, *“as empresas têm mais possibilidades de sucesso se conseguirem tirar o máximo proveito das capacidades do conjunto do seu pessoal. As acções positivas e a Igualdade de Oportunidades assumem uma importância primordial numa gestão para a qualidade, enquanto contributo para uma melhoria das formas de organização”* (2000: 14).

A mesma autora defende que o sucesso de uma empresa reside cada vez mais na capacidade de alterar a estrutura da organização, substituindo as relações de “autoridade vertical” por um modelo de gestão que assenta no envolvimento das/os trabalhadoras/es, no desenvolvimento da sua autonomia e da sua preparação, de modo a porem em prática as acções mais adaptadas à resolução dos problemas com que se deparam.

O crescente abandono dos modelos tradicionais de gestão em prol de uma estratégia de qualidade total é consequência de um esforço maior de adaptação das empresas às mudanças profundas que ocorrerem nas últimas décadas no mercado de trabalho. Destacam-se as seguintes:

- **a liberalização do mercado**, exigindo às empresas que sigam novos modelos de organização, de modo a poderem enfrentar uma competição crescente;
- **a aceleração das inovações tecnológicas**, que torna necessária a adopção de novas formas de trabalho que atribuam aos recursos humanos uma importância fundamental e que requerem profundas modificações das qualificações;
- **as baixas de natalidade** que têm levado a uma acentuada redução da população activa;
- **o número de mulheres** que ingressam, ou pretendem reingressar, no mercado de trabalho tem aumentado e representa um potencial que não pode ser de forma alguma desprezado.



As exigências de flexibilidade que se colocam actualmente às empresas implicam necessariamente os seguintes objectivos:

- investir na formação, qualificação e desenvolvimento das carreiras de todas/os as/os colaboradoras/es;
- procurar atrair e manter pessoal competente de que precisa, uma vez que uma empresa atenta à satisfação dos seus quadros melhora a sua imagem e torna-se mais competitiva;
- recrutar a partir de um vasto leque de candidaturas, não excluindo pessoas por razões de sexo, orientação sexual, idade, raça, deficiência, situação familiar;
- apostar em formas de organização do trabalho flexíveis que respondam às necessidades das empresas e às aspirações das/os colaboradoras/es;
- libertar a empresa de preconceitos que continuam a dividir o mundo do trabalho em profissões e funções masculinas e femininas;

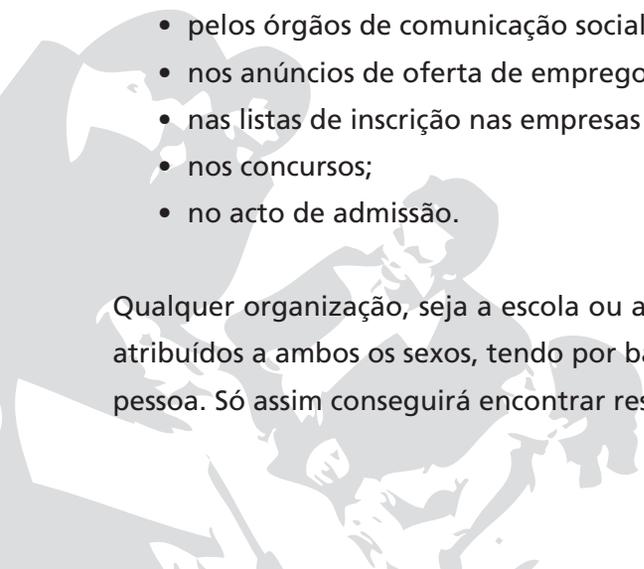
A concretização destes objectivos são indissociáveis de uma política de Igualdade de Oportunidades para mulheres e homens, que asseguram às empresas melhores estratégias para enfrentar os desafios colocados por um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Esta característica actual do mercado de trabalho, juntamente com a sua imprevisibilidade, configura uma possibilidade de acesso ao mercado de trabalho que parece ser hoje essencial ao próprio acesso à cidadania.

Sublinha-se também a importância de tanto as mulheres como os homens usufruírem de iguais direitos e iguais condições de tratamento no acesso ao mercado de trabalho:

- pelos centros de emprego, no atendimento para colocação, orientação e formação profissional;
- pelas empresas de selecção e recrutamento, na prestação dos seus serviços;
- pelos órgãos de comunicação social que publicitam anúncios de oferta de emprego;
- nos anúncios de oferta de emprego;
- nas listas de inscrição nas empresas e em outras instituições;
- nos concursos;
- no acto de admissão.

Qualquer organização, seja a escola ou a empresa, não pode continuar a assentar em papéis artificialmente atribuídos a ambos os sexos, tendo por base estereótipos e não as reais capacidades e potencialidades de cada pessoa. Só assim conseguirá encontrar respostas adequadas e inovadoras aos novos e desconhecidos desafios.



Conclusão

Garantir a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres não significa discriminar a favor de um dos sexos. Implica sim, reconhecer e valorizar as diferenças inerentes às mulheres e homens, numa lógica de igual visibilidade, responsabilidade e participação de ambos os sexos na esfera pública e privada. Trata-se de encarar o indivíduo como único, não o encerrando em estereótipos rígidos e papéis compartimentados pelos costumes. Foi o que pretendemos clarificar com este guia para a sensibilização e intervenção.

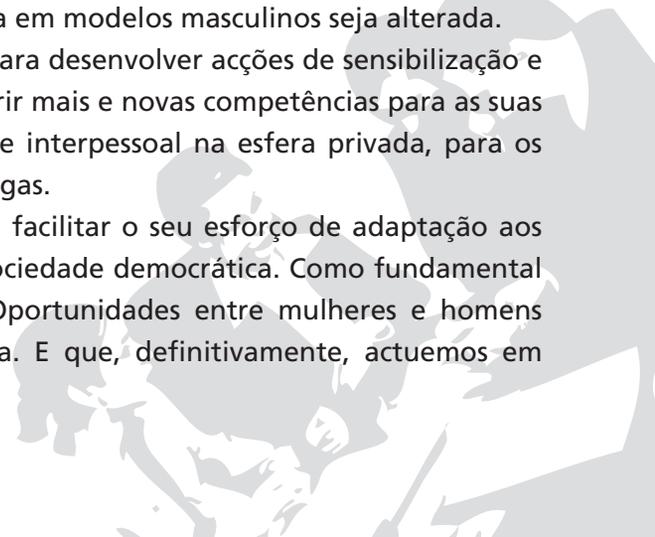
Consideramos acima de tudo que a promoção da Igualdade de Oportunidades entre sexos constitui, em si mesma, uma forma de fomentar o desenvolvimento humano sustentável. Constituindo-se o género como organizador social, é fundamental combater as assimetrias de oportunidades associadas, desenvolvendo uma pedagogia de igualdade que combata concepções estereotipadas de feminilidade e masculinidade, que têm consequências ao nível da vida familiar, mercado de trabalho, processos de decisão e representação pública e política.

Assim, será interessante analisar e/ou explorar as forças sociais que influenciam as aspirações e as escolhas profissionais femininas e masculinas e avaliar os estereótipos associados às profissões. Será pertinente observar que associado ao discurso da Igualdade de Oportunidades se nota em algumas/alguns jovens a dificuldade em falar do tema, o seu distanciamento ou desconfiança das questões. Será este sentimento fruto da difusão de noções da inexistência de desigualdades escolares e sociais entre raparigas e rapazes? Será também necessário motivar as pessoas a olhar à sua volta e a perceber as suas objecções e as das outras pessoas, ao mesmo tempo que se tenta desconstruir as percepções sobre as múltiplas formas como a feminilidade e a masculinidade têm vindo a ser social e culturalmente definidas.

Por essa razão, entendemos que um ensino inspirado na Igualdade de Oportunidades é um ensino empenhado em mudar as atitudes e, por isso, é forçoso que os processos escolares responsáveis pela produção de identidades sexuais distintas e de encaminhamento para um mercado de trabalho sexualmente segregado e hierarquizado sejam questionados e que uma cultura escolar e profissional baseada em modelos masculinos seja alterada.

A Escola, enquanto lugar que o projecto EXITO considerou central para desenvolver acções de sensibilização e intervenção neste domínio, pode e deve ajudar as/os jovens a adquirir mais e novas competências para as suas escolhas pessoais e profissionais: maior sentido de responsabilidade interpessoal na esfera privada, para os rapazes, e, maior envolvimento na esfera pública, no caso das raparigas.

Estas competências, como outras que se exigem às/aos jovens para facilitar o seu esforço de adaptação aos desafios da sociedade actual, são fundamentais na construção da sociedade democrática. Como fundamental é que todas/os percebamos cada vez mais que a Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens está indissociavelmente vinculada ao exercício pleno da cidadania. E que, definitivamente, actuemos em conformidade.



Glossário de conceitos associados ao tema da Igualdade de Oportunidades

Democracia paritária: conceito de sociedade equitativamente composta por homens e mulheres e na qual o pleno e igual exercício da cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão. Uma participação próxima ou equivalente de homens e mulheres no processo democrático, numa proporção de 40 / 60%, constitui um princípio de democracia.

Desigualdade de género: direitos, estatutos e dignidade hierarquizados entre as mulheres e os homens, quer a nível da lei quer a nível dos factos. Assimetrias nos indicadores sociais entre a situação das mulheres e dos homens tanto na esfera pública como na esfera privada.

Diferença de género: reconhecimento da existência de valores constitutivos da identidade feminina e da identidade masculina com igual valor, que devem estar presentes e manifestar-se em igualdade em todas as esferas e dimensões da vida.

Diferença de sexo: características biológicas que distinguem os homens e as mulheres.

Discriminação: prejuízo de qualquer natureza decorrente de normas jurídicas, práticas sociais ou comportamentos individuais que é sofrido por uma pessoa em função do sexo, raça, ou qualquer outra categoria.

Discriminação sexual directa: normas ou práticas que directamente produzem um tratamento desigual e desfavorável a uma pessoa em função do sexo, comprometendo o gozo ou exercício dos direitos assegurados pela legislação.

Discriminação sexual indirecta: situação em que uma lei, um regulamento, uma política ou prática, de carácter aparentemente neutro, produz um impacto adverso desproporcional num sexo, a menos que essa diferença de tratamento possa justificar-se por factores objectivos.

Empowerment (empoderamento ou capacitação): processo que consiste em aceder aos recursos por parte de um indivíduo e desenvolver as suas capacidades pessoais no sentido da participação activa na construção da própria vida e da sua comunidade, em termos económicos, sociais e políticos.

Estereótipo: conjunto de crenças, frequentemente negativas, atribuídas a elementos de um grupo. São imagens colectivas partilhadas por determinado grupo em relação a outro grupo, ou a si próprio, que caracterizam o objecto estereotipado com traços, atitudes e comportamentos fixos e imutáveis, atribuindo-lhes valores.

Estereótipo de género: conjunto de representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género).

Estereótipo de papéis de género: conjunto de crenças solidamente partilhadas sobre as actividades apropriadas a homens e a mulheres.

Estereótipo de traços de género: conjunto de crenças associadas às características psicológicas que diferencialmente se atribuem a ambos os sexos.

Gap salarial (ou fosso salarial) entre homens e mulheres: desfasamento entre os rendimentos médios de homens e mulheres.

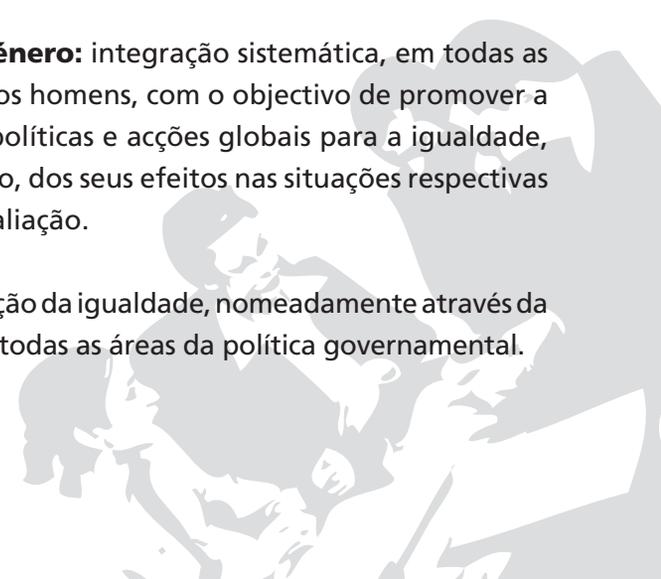
Género: conjunto de diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres. Estas diferenças são tradicionalmente inculcadas pela socialização, são mutáveis ao longo do tempo e apresentam grandes variações entre e intra culturas.

Igualdade de género: liberdade de todos os seres humanos desenvolverem as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres. Também os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens são igualmente considerados e valorizados e não dão origem a consequências diferentes que possam reforçar as desigualdades.

Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Integração da perspectiva de género ou *mainstreaming* de género: integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades das mulheres e dos homens, com o objectivo de promover a igualdade entre ambos e mobilizar explicitamente o conjunto das políticas e acções globais para a igualdade, através da consideração activa e aberta, num estágio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respectivas de homens e mulheres nas fases de desenvolvimento, controlo e avaliação.

Mecanismos para a igualdade: organismos cujo objectivo é a promoção da igualdade, nomeadamente através da dinamização e apoio à integração de uma perspectiva de género em todas as áreas da política governamental.



Papel social: conjunto de comportamentos e atitudes que um indivíduo apresenta e que resultam da sua socialização, do seu estatuto e da sua posição social. Corresponde às expectativas de um indivíduo para com a sociedade e da sociedade em relação ao indivíduo.

Papel social em função do género: conjunto de comportamentos, atitudes, obrigações e privilégios que determinada sociedade atribui a cada um dos sexos, bem como o que espera deles. Muitas pessoas consideram que às mulheres 'cabe' o papel social de cuidado da casa e da família – a actuação no espaço privado – e que aos homens 'cabe' o papel social de sustentar a família e de contribuir para a organização da sociedade – a actuação no espaço público.

Perspectiva de género: equacionar a situação de bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as características, os interesses e a situação específica das mulheres e dos homens.

Preconceito: atitude sem fundamento e preconcebida acerca de um indivíduo ou grupo. Atitude que resiste à mudança, mesmo em confronto com novos dados. O preconceito é uma atitude individual e geralmente assume uma carga negativa, pois volta-se contra alguém ou contra um grupo de pessoas.

Relação entre géneros: relações independentes entre homens e mulheres. Implica que qualquer mudança para as mulheres exige mudanças para os homens e vice-versa.

Segregação horizontal: concentração de mulheres e/ou homens em diferentes tipos de actividade, ficando as mulheres confinadas a um leque mais apertado de sectores ou profissões.

Segregação vertical: concentração de mulheres e/ou homens nos níveis mais baixos da hierarquia profissional.

Sexo: conjunto de características biológicas que distinguem homens e mulheres, que são universais.

Socialização: processo de aprendizagem social do indivíduo para actuar e comportar-se de acordo com as expectativas sociais. Embora os processos de socialização sejam particularmente significativos durante a infância e adolescência, continuam até certo ponto, presentes durante o resto da vida.

Este processo é levado a cabo pelos agentes de socialização, como a família, o grupo de pares, a escola, o contexto laboral, a igreja, os partidos políticos e os meios de comunicação social.

Socialização de género: processo pelo qual as pessoas aprendem sobre e são influenciados pelos papéis de género e estereótipos.

Tecto de vidro: barreira invisível resultante de uma série complexa de estruturas em organizações dominadas por homens que impede as mulheres de obterem cargos importantes.

Links úteis

Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres | www.apem-estudos.org.pt

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género | www.cig.org.pt

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego | www.cite.gov.pt

Iniciativa Comunitária EQUAL | www.ec.europa.eu/employment_social/equal

Iniciativa Comunitária EQUAL - Portugal | www.equal.pt

Lobby Europeu de Mulheres | www.womenlobby.org

Movimento Democrático de Mulheres | www.mdm.org.pt

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres | www.plataformamulheres.org.pt

Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens | www.redejovensigualdade.org.pt



Bibliografia

Abranches, Graça & Carvalho, Eduarda (1999). *Linguagem, Poder, Educação: O Sexo dos B, A, BAs*. Cadernos Coeducação, Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Amâncio, Lúcia (1994). *Masculino e Feminino: A Construção Social da Diferença*. Porto: Edições Afrontamento.

Araújo, Helena & Henriques, Fernanda (2000). "Política para a Igualdade entre os Sexos em Educação em Portugal". Revista *ExAequo*, nº 2/3, pp.141-151.

Benavente, Ana & Cavaco, Maria Helena (2007). *Da Escola ao Trabalho*. Lisboa: INDE – Intercooperação e Desenvolvimento.

Costa, Adélia (1992). *Representações Sociais de Homens e de Mulheres: Portugal 1991*. Porto: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Fontaine, Anne Marie & Matias, Marisa (2003). "Familismo e Individualismo em Jovens Adultos: Construção de um Instrumento e Estudos Exploratórios". Revista *Galego - Portuguesa de Psicologia e Educación*, n.º 8, Ano 7, pp. 2348-2362.

Friedmann, John (1996). *Empowerment – Uma Política de Desenvolvimento Alternativo*. Oeiras: Celta Editora.

Henriques, José Manuel (2001). *Avaliação dos Projectos Locais – Empowerment*. Disponível em www.equal.pt

Joyce, Amy (2007). "Disparidade Salarial entre Sexos logo após a Licenciatura" in jornal *Público*, 1 de Junho.

Konrad, Alison; Ritchie, J. Edgar; Lieb, Pamela & Corrigan, Elizabeth (2000). "Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preferences: a Meta-Analysis". *Psychological Bulletin*, n.º 126, pp. 593-641.

Martino, Giulio de & Bruzesse, Marina, (1994). *Las Filósofas*. Madrid: Cátedra.

Morin, Cristine (1999). "Apresentação de Alguns Factores de Variação de Desempenhos das Raparigas e dos Rapazes no Âmbito Escolar". *Meios Escolares e Questões de Género: Elemento de Reflexão para a Prática do Ensino*, pp. 31-37. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Morrow, A. & Torres, C. (1997). *Teoria Social e Educação*. Porto: Edições Afrontamento.

Neto, António; Cid, Marília; Pomar, Clarinda; Peças, Américo; Chaleta, Elisa & Folque, Assunção (1999) *Estereótipos de Género*. Cadernos Coeducação, Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Nogueira, Conceição & Saavedra, Luísa (artigo no prelo). *Estereótipos de Género. Conhecer para Transformar*. Cadernos SACAUCF, Lisboa: Ministério da Educação.

Poeschl, Gabrielle (2000). "Trabalho Doméstico e Poder Familiar: Práticas, Normas e Ideias." *Análise Social*, n.º 35, pp. 695-719.

Razumnikova, O. M. (2005). "The Interaction Between Gender Stereotypes and Life Values as Factors in the Choice of Profession. *Russian Education and Society*, n.º 47, pp. 21-33.

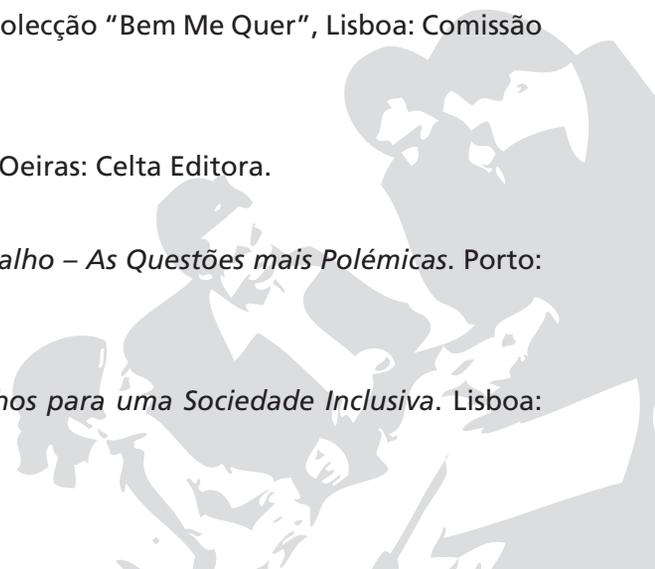
Rodrigues, Julieta (1995). *Continuidade e Mudança nos Papéis das Mulheres Portuguesas Urbanas*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Romão, Isabel (2000). *A Igualdade de Oportunidades nas Empresas*. Colecção "Bem Me Quer", Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Silva, Cristina Gomes da (1999). *Escolhas Escolares, Heranças Sociais*. Oeiras: Celta Editora.

Silva, Manuela (1999a). *A Discriminação Sexual no Mercado de Trabalho – As Questões mais Polémicas*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.

Silva, Manuela (1999b). *A Igualdade de Género – Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.



Torres, Anália (2004). *Vida Conjugal e Trabalho: uma Perspectiva Sociológica*. Oeiras: Celta Editora.

Trigueiros, Teresa & al. (1999). *Identidade e Género na Prática Educativa*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Vicente, Ana (1998). *As Mulheres em Portugal na Transição do Milénio: Valores, Vivências, Poderes nas Relações Sociais entre os Dois Sexos*. Lisboa: Multinova.

Vicente, Ana (2000). *Direitos das Mulheres / Direitos Humanos*. Cadernos Condição Feminina, Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Outra documentação consultada:

Comissão Europeia (2004). *Guia de Apoio ao Utilizador*. Disponível em www.equal.pt

Comissão Europeia (2004) *Guia EQUAL sobre Integração da Perspectiva de Género*. Disponível em www.equal.pt

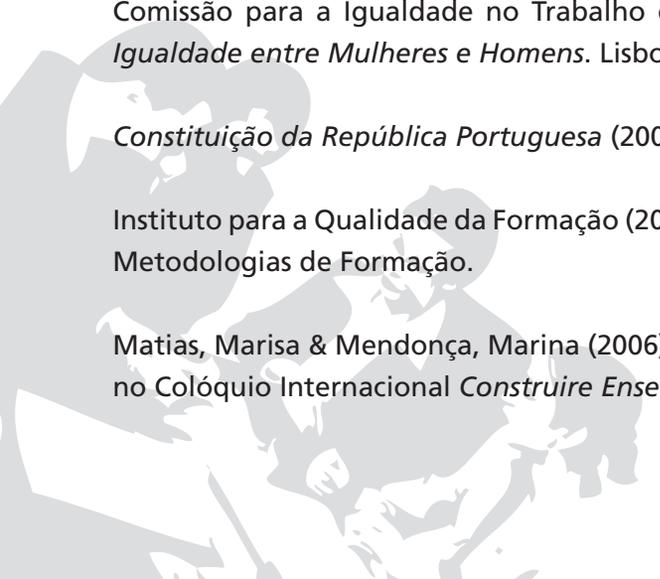
Comissão Europeia (2006). *Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres*. Disponível em www.europa.eu/seadplus/leg/pt/cha/c10404.htm

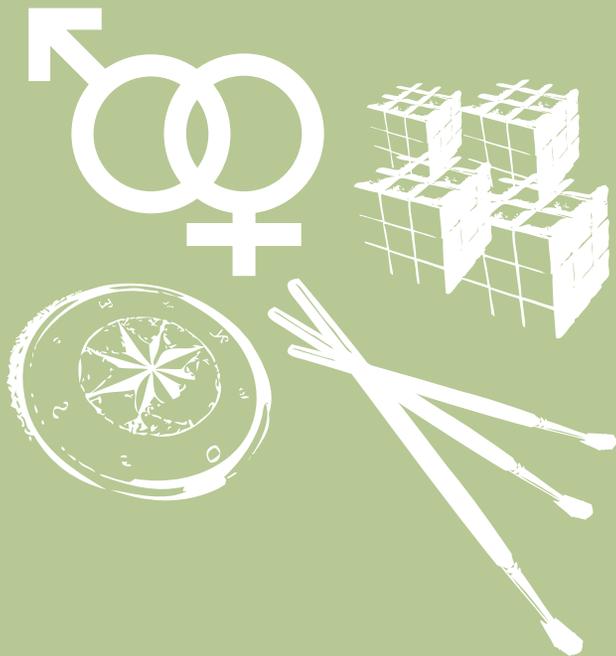
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003). *Manual de Formação de Formadores/las em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa.

Constituição da República Portuguesa (2005). VII Revisão Constitucional.

Instituto para a Qualidade da Formação (2005). *Formação para a Inclusão – Guia Metodológico*. Lisboa: Coleção Metodologias de Formação.

Matias, Marisa & Mendonça, Marina (2006). “Estereótipos Culturais e Profissionais”. Comunicação apresentada no Colóquio Internacional *Construire Ensemble*, Toulouse.





UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Equal
"de igual para igual"



MINISTÉRIO DO TRABALHO
E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

EXITO