



Plano para a Igualdade
Esdime 2010 - 2011

Ficha Técnica

Título: “Entre Nós, Iguais” Plano para a Igualdade da Esdime

Entidade Responsável: Esdime - Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste

Propriedade: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Coordenação: Paula Ortiz

Assessoria Externa: Graal

Data de Edição: Junho 2010

Concepção Gráfica: João Branco/100LUZ

Capa: o lado esquerdo editora

Tiragem: 1500 exemplares

Impressão: 100LUZ/ Gráfica Comercial –Loulé

ISBN: 978-972-97403-6-7

Depósito Legal: 313246/10

Edição financiada pelo Programa Operacional Potencial Humano; Eixo 7 – Igualdade de Género; Tipologia 7.2. – Planos para a Igualdade.

ÍNDICE

07 - O Projecto

09 - Graal

11 - Igualdade de Género na Esdime - Diagnóstico Organizacional

11 - A. Enquadramento..

13 - B. Metodologia e fontes de diagnóstico

15 - C. Resultados Obtidos

15 - 1. Compromisso institucional com a igualdade de género

18 - 2. Procedimentos, normas e cultura organizacional

20 - 3. Nível de consciência da existência da discriminação

21 - 4. Segregação horizontal, segregação vertical e igualdade salarial

23 - 5. Formas de organização do trabalho

24 - 6. Benefícios directos associados a apoios à família

25 - 7. Linguagem / imagem nos meios de comunicação

25 - 8. Nível de satisfação da relação vida profissional / vida privada

30 - 9. Transferências negativas entre esferas da vida

33 - Recomendações

39 - Plano para a Igualdade da Esdime

41 - Plano para a Igualdade na Esdime 2010/2011

45 - Nós e o Plano para a Igualdade

O PROJECTO

Em 2005/2006, a Esdime foi uma das organizações alvo do *“Estudo Diagnóstico e Prospectivo sobre o Papel das ONG na Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens”*, realizado pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra a pedido da então designada Comissão para a Igualdade dos Direitos da Mulher (actual CIG), no âmbito do Projecto “Viver diferentes, Crescer iguais – Olhares sobre a Igualdade” implementado no concelho de Almodôvar.

Neste estudo foi referido que “esta organização apresenta algumas características interessantes quanto à incorporação da Igualdade de Oportunidades internamente. É visível a sensibilização de vários dos seus membros para as problemáticas da Igualdade entre homens e mulheres, que se reflecte nos projectos realizados ao longo do tempo, ainda antes do projecto apoiado pela pequena subvenção da CIDM. Também a formação específica de algumas pessoas, nomeadamente do vice-presidente e das pessoas responsáveis pelo projecto CIDM, levou à introdução destas questões no plano da dinâmica interna da organização. No entanto é reconhecida a necessidade de uma maior sistematização e informação nesta área, pois manifesta-se algum desconhecimento sobre o “como fazer” Igualdade, para além da aplicação da legislação em vigor.”

Nesse mesmo estudo concluiu-se que “com um bom acompanhamento e formação (a Esdime) poderá ser sem dúvida uma organização importante para a promoção da Igualdade entre homens e mulheres no território onde desenvolve as suas actividades e influenciar positivamente a promoção da Igualdade de Oportunidades entre os seus parceiros na região.”

Foi neste contexto que a Esdime candidatou ao Programa Operacional Potencial Humano, Eixo 7 – Igualdade de Género, Tipologia 7.2 – Planos para a Igualdade, o projecto **“Entre Nós, Iguais”** procurando fortalecer a sua

organização do ponto de vista da Igualdade entre homens e mulheres, aproveitando o trabalho já realizado e dando-lhe uma maior dimensão e solidez, através da implementação na Esdime de um **Plano para a Igualdade** de Género.

Foram 24 meses de dinamização do Projecto em que, com os inevitáveis desfasamentos nos tempos previstos para a execução das diferentes actividades, se respeitaram e cumpriram os objectivos delineados. Podemos seguramente afirmar que ao nível do Objectivo Geral se contribuiu decisivamente para o aprofundamento do Enfoque de Género na Esdime, ao nível dos seus princípios, práticas e instrumentos.

O projecto “termina” aqui, mas deixa-nos responsabilidades acrescidas: a nível interno, no que concerne ao cumprimento das medidas definidas e a nível externo, no disseminar e aprofundar junto das entidades parceiras a adopção de práticas organizacionais sustentadas na Igualdade entre homens e mulheres.

Por todo este tempo de partilha e reflexão, por este processo de crescimento colectivo, de uma maior sensibilização e aprofundamento dos nossos conhecimentos ao nível das questões relacionadas com a Igualdade de Género, é legítimo manifestar o **agradecimento** a todas as colaboradoras e a todos os colaboradores da Esdime sem excepção - desde os/as que iniciaram o projecto, aos/às que entretanto aceitaram novos desafios, e aos/às que no tempo de execução do projecto deram corpo à nossa organização - pela forma como se envolveram, participaram e tornaram possível a definição das prioridades e compromissos assumidos no Plano para a Igualdade.

Agradecimento às nossas parceiras da SURT – Asociación de Mujeres para la Inserción Laboral, que apesar das suas diferentes características, aceitaram partilhar connosco a sua experiência, tanto a nível interno enquanto organização, como a nível externo, em particular no que concerne a todo o trabalho de assessoria que desenvolvem a empresas e Municípios ao nível da concepção e implementação dos Planos para a Igualdade.

Um agradecimento especial às nossas assessoras externas da Fundação Graal, que aceitaram o desafio de colaborar connosco, de nos orientar e apoiar neste processo de redescoberta da nossa organização, da nossa forma de trabalhar, funcionar e de nos relacionarmos, particularmente em torno das questões da Igualdade de Género. Respeitaram os nossos tempos, as nossas ideias. Fora de modelos pré definidos, foram co-construtoras, numa atitude de questionamento e redireccionamento do nosso olhar.

GRAAL

O desafio feito ao Graal pela Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste – ESDIME - para colaborar, enquanto entidade consultora, na construção do seu próprio Plano para a Igualdade, foi recebido como uma nova oportunidade para aprofundar a experiência já realizada em empresas em contexto urbano, adaptando-as ao interior do País. Duas ideias principais levámos connosco da experiência anterior e que foram chave no desenvolvimento do processo: o resultado devia ser construído colectivamente e a sensibilização e o envolvimento das chefias eram prioritários.

Tivemos o privilégio de encontrar um grupo de mulheres e homens jovens, aberto às novas perspectivas a emergir no mundo e, simultaneamente, a saber que, é ali, no Sudoeste Alentejano, que lhes compete cavar e semear um mundo outro fazendo brotar vida em qualidade para todos e todas. Encontrámos humor e encontrámos reflexão e acção de mãos dadas, jovens conscientes de que reflexão sem acção é puro verbalismo e acção sem reflexão é apenas activismo.

Neste contexto, o Graal, foi dando e recebendo. Foi catalizador de dinâmicas, permitindo que a desigualdade entre os homens e as mulheres fosse falada e questionada, no respeito pelas diferenças e no aguçar da consciência de discriminações. Discriminações talvez presentes no dia a dia, nos contextos de trabalho no interior da entidade, a nível individual ou familiar e, também lá fora, onde preconceitos e tradições de tratamento desigual entre homens e mulheres permanecem e interagem continuamente com a organização. Foram surgindo apontamentos com medidas para garantir a Igualdade de Oportunidades e de tratamento, soluções foram colocadas a circular, a modificar, a questionar e, finalmente, a classificar e monitorizar.

O Graal saiu mais novo. E, se há alguma mensagem a deixar é a certeza de que mudanças organizacionais e institucionais que tenham em vista a transformação de valores, costumes e regras que garantam a Igualdade entre homens e mulheres, são indispensáveis na provocação e manutenção de ondas de Desenvolvimento.

Obrigada.

IGUALDADE DE GÉNERO NA ESDIME

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

A. ENQUADRAMENTO

O diagnóstico organizacional da Esdime sintetiza o trabalho realizado de Janeiro a Junho de 2009 no âmbito da actividade de consultoria do Graal à ESDIME, projecto “Entre nós Iguais”, integrado no Programa Operacional Potencial Humano, Eixo 7 “Igualdade de Género”; Tipologia 7.2 “Planos para a Igualdade”.

A ESDIME é uma cooperativa de solidariedade social criada em 1989 com a missão de “contribuir para a melhoria da qualidade de vida das pessoas e para o desenvolvimento sustentável dos territórios em que intervém, em particular no Alentejo Sudoeste, através do desenvolvimento de projectos e da prestação de serviços de qualidade adequados às realidades locais”.

O objectivo geral do projecto é aprofundar o enfoque de género na ESDIME ao nível dos seus princípios, práticas e instrumentos, contribuindo para a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres.

O projecto tem como objectivos específicos:

- Integrar a dimensão de género na cultura organizacional, nomeadamente no que respeita aos princípios e valores a conter na Carta de Missão da ESDIME;
- Promover na política de recursos humanos o enfoque da Igualdade de Género – processos de recrutamento e selecção, política salarial, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, plano de formação interno, entre outros;
- Garantir que a dimensão de género está integrada nos objectivos, execução, avaliação e impacto das iniciativas e projectos desenvolvidos pela ESDIME;
- Assegurar que a estratégia comunicacional e relacional da ESDIME integra a perspectiva de género.

O Graal, enquanto entidade consultora com experiência de intervenção na área da Igualdade de Oportunidades, nomeadamente junto de outras empresas, foi contratado como entidade prestadora de serviços e assumiu a responsabilidade de prestar assessoria técnica ao projecto “Entre nós, Iguais” para diagnóstico, sensibilização/formação de actores/as, desenvolvimento, implementação e avaliação de um Plano para a Igualdade.

A proposta da Tipologia 7.2 “Planos para a Igualdade” do POPH foi adaptada de forma a integrar as características da organização, nomeadamente no que toca a: localização geográfica e história, objecto de actividade, dimensão e forma de organização interna.

Neste processo, o Graal e a ESDIME acordaram em conjunto a metodologia de intervenção e as actividades a desenvolver, formalizadas no contrato de prestação de serviços sendo da responsabilidade do Graal estimular o processo de questionamento interno e a identificação das questões chave nesta área, sem substituir a equipa de gestão da ESDIME.

B. METODOLOGIA E FONTES DE DIAGNÓSTICO

Realizaram-se **reuniões com periodicidade mensal entre a equipa do projecto da ESDIME** e a equipa de consultoras do Graal tendo em vista aprofundar o conhecimento da organização, nomeadamente no que toca aos aspectos formais (estrutura, organigrama, formas de organização do trabalho), definir em detalhe o plano de trabalhos a desenvolver, incluindo a calendarização e objectivos das acções, avaliar continuamente as necessidades de ajustamento do processo e proceder às correcções necessárias tendo em vista os objectivos definidos.

Realizaram-se duas **reuniões com a Direcção**, nas quais se procurou concretizar as expectativas em relação ao papel do Graal e aos objectivos do projecto, aprofundar a reflexão colectiva em torno de qual o problema a que se procura responder, identificar boas práticas, definir indicadores de análise, criar uma linguagem comum em relação às temáticas da Igualdade de Género, reflectir sobre questões potencialmente problemáticas antes de envolver os colaboradores e as colaboradoras da organização. Estas reuniões contribuíram, entre outros, para aprofundar a imagem de “trabalhador/a ideal” na ESDIME, evidenciar formas directas e indirectas de discriminação, efectuar o levantamento de estratégias que condicionam o acesso de determinado grupo a uma função / cargo, reflectir em torno das vantagens de políticas de não-discriminação.

Foi feita uma análise, a partir de **dados estatísticos desagregados** por sexo, de forma a evidenciar a existência, ou não, de igualdade salarial, segregação horizontal e/ou vertical, nomeadamente no que diz respeito à representação nas esferas de tomada de decisão.

Para análise de políticas formais analisaram-se **documentos internos** (anúncio, guião de entrevista para selecção de candidatas/as e manual de avaliação de desempenho) relacionados com o recrutamento, a selecção, desenvolvimento e avaliação de desempenho. Estes documentos foram também utilizados como fonte de análise dos aspectos da linguagem e imagem utilizados na comunicação interna e, para a comunicação externa, foi analisado o site www.esdime.pt.

Realizaram-se **entrevistas individuais** aos colaboradores e às colaboradoras da ESDIME tendo em vista o levantamento dos estereótipos de género presentes e das principais questões e conceitos relativos a esta temática. As questões procuraram identificar, por um lado, em que medida uma mesma função ou tarefa é igualmente qualificada se for realizada por uma mulher ou por um homem e como é que se distribui o estatuto / valor subjectivo de cada sexo. Por outro lado, procuraram identificar em que medida são reconhecidas as dificuldades específicas de cada género no acesso a cargos de tomada de decisão, no acesso ao descanso e tempo livre, no acesso aos cuidados dos filhos, no acesso ao desenvolvimento de todo o tipo de competências.

Procurou-se caracterizar as **formas de organização do trabalho** existentes na organização, nomeadamente do ponto de vista da carga horária, rigidez de hora de entrada/saída, mecanismos de compensação de horas de trabalho, possibilidades de trabalhar em casa, trabalho a tempo parcial, ou outras menos padronizadas. Foram ainda analisados os procedimentos em caso de faltas e as medidas de apoio aos trabalhadores e trabalhadoras.

Foi aplicado e analisado um **questionário sobre a conciliação entre a vida profissional e outras esferas de vida** a 7 colaboradores e 16 colaboradoras da ESDIME. No questionário procurou-se aferir em que medida, do ponto de vista individual de cada colaborador e colaboradora, existe uma relação positiva ou negativa entre a vida profissional e as outras esferas da vida. Nesta avaliação consideraram-se três aspectos: o nível de satisfação quanto ao grau de participação na vida profissional e noutras esferas da vida, a capacidade para responder satisfatoriamente às responsabilidades assumidas e a capacidade para responder satisfatoriamente às expectativas de outros. Procuraram-se ainda identificar eventuais transferências negativas da vida familiar e pessoal para a esfera profissional e desta para a primeira.

Realizaram-se dois **workshops de formação/sensibilização** sobre a Igualdade de Oportunidades entre as mulheres e os homens, envolvendo toda a equipa da ESDIME (2 grupos de 10 pessoas) em torno da proposta do Referencial de Formação em Igualdade de Género, onde se trabalharam os principais conceitos ligados a esta temática, nomeadamente igualdade, diferença e desigualdade, discriminação, sexo e género, papéis sociais de género e estereótipos – assim como os aspectos históricos dos movimentos feministas, a legislação nacional e comunitária, dados sobre a situação actual das mulheres e dos homens em Portugal, linguagem/imagem das mulheres, violência em função do sexo.

C. RESULTADOS OBTIDOS

A análise que se segue procura dar conta dos resultados do processo, procurando sempre ter presente os objectivos propostos. Foi dada especial atenção a três aspectos:

- Em que medida mulheres e homens participam em condições de Igualdade em todas as funções/ cargos existentes;
- Em que medida o modelo de organização do trabalho considera as necessidades de conciliação da vida profissional com outras esferas da vida de mulheres e de homens;
- Em que medida a organização promove a mudança de atitudes e comportamentos nos contextos onde intervém.

1. Compromisso institucional com a Igualdade de Género

1.1. Relação com a comunidade

A ESDIME desenvolve iniciativas dirigidas à comunidade onde actua tendo em vista a sensibilização para as questões de Igualdade de Género e não-discriminação. A Igualdade de Género é encarada como factor essencial ao Desenvolvimento Local, razão que tem levado a organização a desenvolver, desde 1993, um conjunto de intervenções nesta área junto das comunidades onde actua. São exemplos os seguintes: no quadro do programa Iniciativa Comunitária NOW I, o Projecto VALEMA – “Valorização do Emprego da Mulher Alentejana” (1993), no quadro do programa Iniciativa

Comunitária NOW II – Projecto “Entreprendre au Féminin” e no quadro do Programa Operacional INTEGRAR – Medida 1 “Apoio ao Desenvolvimento Social” foi promovido o Projecto “Superar Dificuldades, Criar Projectos” e na Medida 2 “Integração Económica e Social de Desempregados de Longa Duração” foi desenvolvido o Projecto “Formart”, ambos de 1997/8. Em parceria com os Conselhos Locais de Acção Social dos vários concelhos, uma acção no âmbito do Projecto Real no quadro do Programa Iniciativa Piloto – Promoção Local de Emprego no Alentejo no âmbito do Plano Regional de Emprego, 2000. No âmbito do Programa Operacional Educação Formação e Desenvolvimento Social - POEFDS com o Projecto “Desenvolver Envolvendo” foi desenvolvida a Acção 3.2. “Inserção Psicossocial de Mulheres Socialmente Desfavorecidas” (2003/4) e no âmbito do mesmo Projecto “Desenvolver Envolvendo” no Vector 3 – Promoção da Cidadania e do Desenvolvimento Social, como continuidade à acção anterior (2005/6).

A considerar ainda as seguintes acções tendo em vista a sensibilização para as questões da Igualdade de Género e a não-discriminação: “No Eixo 4 do POEFDS – Promoção da Eficácia e da equidade das Políticas de Emprego e Formação, na Medida 4.4 – Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, Pequena Subvenção às ONG’s, entre Abril de 2005 e Setembro de 2006, foi desenvolvido o projecto “Viver Diferentes, Crescer Iguais – Olhares sobre a igualdade” que permitiu a elaboração de um diagnóstico das necessidades de intervenção ao nível da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Concelho de Almodôvar. Ainda neste Eixo, na Medida 4.4 – Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, foi desenvolvida a Acção “Apoio ao Empreendedorismo de Mulheres”, em Ferreira do Alentejo, entre Setembro e Novembro de 2006. Este projecto teve como objectivo geral reforçar a qualidade de participação das mulheres no mercado de trabalho formando profissionais qualificadas com capacidade para aproveitar as oportunidades, de forma a desenvolverem um projecto de auto-emprego, por via de um reforço de competências ao nível de auto confiança, capacidade de liderança, negociação e gestão.

1.2. Integração da perspectiva de Género a nível interno

A integração da perspectiva de Género a nível interno é vista como forma de potenciar o impacto regional nesta área, já que a ESDIME tem uma posição privilegiada de proximidade e um papel chave no estabelecimento de articulações e sinergias com entidades que operam no mesmo território.

É também encarada como oportunidade para analisar aspectos da gestão de recursos humanos e da cultura organizacional, nomeadamente aquelas que dizem respeito a políticas de recrutamento/selecção, salários, avaliação do desempenho, progressão na carreira, motivação, entre outras, (re)pensadas à luz do *mainstreaming* de género. O Plano para a Igualdade não surge isolado de outros mecanismos e não é visto como uma mera ferramenta formal, o que se traduz na preocupação em preparar os/as actores/as, dar tempo para que se questionem medos e explorem dúvidas, de forma a criar um ambiente favorável à mudança.

1.3. Proporcionar contextos facilitadores da mudança

Ao reunir os recursos de tempo e competências necessárias, o projecto “Entre Nós, Iguais” proporciona um contexto facilitador da mudança, com recursos – tempo, dinheiro, competências, etc. - alocados em torno de um objectivo comum. O projecto foi concebido tendo em conta um conjunto de factores que podem potenciar o sucesso da intervenção:

- A constituição de uma equipa de trabalho, coordenada por um membro da Direcção;
- O envolvimento directo dos/as responsáveis pela gestão dos recursos humanos (função assegurada pelos cinco membros da Direcção da ESDIME);
- A contratação de uma entidade consultora externa à empresa, especializada na área da Igualdade de Género;
- A realização de acções de formação e sensibilização.

1.4. Interdependência com outras áreas

Apesar de haver um olhar crítico e vontade de mudança, a Direcção da organização encontra dificuldades em colocar o foco na Igualdade de Género. São reconhecidos os mecanismos estruturais que levam a perpetuar a desvantagem sistemática de um grupo – normas/regras, algumas mais explícitas outras mais “disfarçadas”, ou atitudes e comportamentos como comentários, modelos de sucesso/fracasso.

A ESDIME reconhece que não é uma “ilha isolada” uma vez que se integra num contexto em que a discriminação existe. O facto de se tratar de um meio rural é frequentemente visto como motivo para justificar essa discriminação, referida ao longo das reuniões, entrevistas individuais e acções de formação em expressões como “Nas cidades o homem acaba por fazer tudo e também é raro a mulher não trabalhar. Este problema da discriminação não acontece tanto”; “No campo, o homem ganha mais que a mulher”; “Numa terra pequena se o homem se ocupa demais das tarefas domésticas é visto como efeminado e ela é vista como irresponsável, desleixada. Esta é a realidade aqui.”; “No outro dia fui a Lisboa e vi muitas mulheres a guiar autocarros.” “Nos grandes centros, com uma maior abertura social, as coisas são diferentes. Aqui as coisas são mais encaixadas, os papéis são mais definidos”; “Aqui, se quisermos fazer um serão cultural para mulheres, tem que ser antes do jantar. À noite, elas têm que estar em casa. Mas o inverso não se aplica”.

Independentemente do nível de consciência crítica sobre a problemática da discriminação com base no género, a intervenção nesta área é vista como complexa, reconhecendo-se ainda que nem sempre é fácil antecipar as implicações de determinada medida ou política. Embora não existam consensos sobre o caminho a seguir, reconhece-se o papel que uma organização pode ter na mudança de atitudes e comportamentos e a responsabilidade social da ESDIME nessa mudança, a organização que se define pelo objectivo de apoiar e potenciar o desenvolvimento integrado e participado do Alentejo Sudoeste integrando os vectores económico, social e cultural.

1.5. Visão, missão e valores

Por fim, importa referir que no texto em que a ESDIME apresenta a sua visão, missão e valores não faz referência à Igualdade de Género.

2. Procedimentos, normas e cultura organizacional

Ao contrário de estruturas mais estáveis e de maior dimensão onde existem mecanismos de natureza burocrática, formal e rígida, na ESDIME, tal como em muitas organizações de pequena dimensão e que atravessam períodos de

instabilidade **prevalece um modelo informal**. É uma organização relativamente recente, com um crescimento elevado nos últimos anos e que recuperou há pouco tempo de um momento de instabilidade económica e financeira.

Esta informalidade no modelo vigente é acentuada pelo facto de não existir um sistema de gestão por resultados ou objectivos, pelo que é ao nível da cultura empresarial que se define o que fazer, como o fazer, o que é compensado e o que é punido, num ambiente onde são as relações informais entre os membros – **mais do que as relações formais e hierárquicas** – a assumir um papel fundamental na relação de cada um e cada uma com o trabalho profissional.

Pelo impacto que tem ao nível do Género merecem especial atenção algumas situações:

O **número de horas que se passa na empresa e a disponibilidade** para ficar até mais tarde. De acordo com a Direcção da ESDIME este factor é considerado mais-valia em termos da “cultura da organização” e são associadas a envolvimento, compromisso, dedicação. A própria progressão na carreira dos membros da equipa da Direcção foi feita neste paradigma e é esta a mensagem que se passa sobre o que é preciso fazer para chegar ao topo.

Paralelamente, nas entrevistas aos colaboradores e às colaboradoras da ESDIME, refere-se que “as mulheres podem assumir cargos de liderança se tiverem um bom pilar que as ajude em casa” e “poder podem, mas ficam sobrecarregadas, com o cansaço redobrado pois ser bom líder implica ser o primeiro a chegar e o último a sair: exige disponibilidade de tempo”.

Actualmente, esta visão tem sido objecto de reflexão entre os membros da Direcção: se por um lado se mantém a visão de que a ausência de responsabilidades extra profissionais é fonte de coesão da equipa, facilita a gestão do pessoal (“as pessoas estão cá sempre...”) e é uma forma de economizar recursos (“a dedicação sai mais barata”), por outro reconhece-se que se diminuem fontes potenciais de realização pessoal com impactos negativos também a nível da organização.

Neste contexto, poderá definir-se o **trabalhador ideal** – homem ou mulher – como alguém que, além de empenhado/a, trabalhador/a e responsável, “não tem agenda própria” e que condiciona a participação noutras esferas da vida às responsabilidades profissionais. Deste modo, quem não tenha a capacidade de trabalhar mais horas do que é formalmente acordado é considerado/a como um/a trabalhador/a com falhas.

As “falhas” são aceites – afirma-se uma “**cultura de compreensão em relação à família**” – mas nem por isso deixam de marcar negativamente quem vai contra o modelo. Esta visão é reafirmada nas entrevistas aos/as colaboradores

e colaboradoras da organização. Afirmam reconhecer a flexibilidade em termos informais, a inexistência de um enquadramento formal para a maior parte das situações e a existência de uma censura interna relativamente a alguns comportamentos: “a aparente abertura é um “tiro na culatra”, pois apesar de não se dizer nada, há consequências negativas para as pessoas”.

Do ponto de vista formal esta visão reflecte-se nas fichas de **avaliação de desempenho** do pessoal. Qualquer que seja a função - dinamizar um grupo de jovens, coordenar um projecto, ser profissional de RVCC ou técnico/a de um equipa - um dos critérios (o primeiro) de avaliação é o empenhamento, entendido como “disponibilidade demonstrada, quer mediante a utilização de contactos pessoais, quer do seu tempo disponível, em prol da missão e objectivos da entidade”.

Outros aspectos:

- Não parece haver uma diferença na forma como a organização encara o exercício dos direitos da **maternidade e da paternidade**;
- Não foram referidos problemas relacionados com a eventual marcação de **reuniões** fora do horário normal de trabalho;
- A maior parte da **formação** interna realizada na ESDIME está integrada no horário normal de trabalho.

3. Nível de consciência da existência da discriminação

Ao longo das entrevistas, de conversas informais, das reacções dos e das participantes nas acções de formação realizadas, evidenciou-se que o nível de consciência da existência de discriminação associada ao género é muito desigual, que coexistem diferentes graus de consciência relativamente a esta problemática.

Esta diferença é visível nas questões colocadas no início da primeira acção de formação sobre o que gostariam de ver respondido no fim da formação: “o porquê das mulheres se sentirem inferiores aos homens”, “a Igualdade é

possível e necessária? Porquê e para quê?”, “qual a melhor forma de potenciar as diferenças para ter uma sociedade mais rica”, “Na prática, o que podemos fazer?”, “Qual a melhor forma de actuar”.

Seja devido a diferentes experiências de vida, seja devido à reduzida participação em contextos facilitadores do aumento da sensibilidade a esta temática, há homens e mulheres para quem tudo isto parece vago ou distante. Outras /os há que reconhecem a existência de inúmeras formas de discriminação em função do género, mas em geral têm dificuldade em ver o seu papel na mudança.

A avaliação da formação realizada corrobora esta visão, sendo afirmada, diversas vezes, a necessidade de aprofundar o debate sobre esta temática, de reflectir em conjunto sobre os conceitos que lhe estão subjacentes, de tomar conhecimento de boas práticas que possam inspirar mudanças, de explorar estudos de caso que ajudem a definir formas de resolução dos problemas que tenham em conta esta dimensão.

4. Segregação horizontal, segregação vertical e igualdade salarial

Trabalham na ESDIME 23 pessoas, 16 mulheres e 7 homens – as mulheres são a maioria (70%). A idade média é de 33 anos (34M; 31H). Quase três quartos (74%) concluíram uma licenciatura e os 26% restantes têm o 12º ano de escolaridade, notando-se aqui, numa análise desagregada por sexo, uma diferença considerável: as mulheres representam 83% das pessoas com o 12º ano e 65% com licenciatura.

Pouco mais de metade – 56% – colabora com a ESDIME há pelo menos 10 anos. Estão aqui incluídas 10 mulheres (7 das quais colabora na ESDIME há pelo menos 10 anos) e 3 homens (2 deles colaboram há mais de 10 anos).

Em relação ao vínculo contratual, 40% tem contrato sem termo (7M; 2H), 26% tem contrato a termo certo (5M; 1H), 22% tem um contrato de prestação de serviços (3M; 2H) e 13% enquadram-se numa situação de estágio profissional (1M; 2H). Cerca de 75% das mulheres que trabalham na ESDIME tem contrato – 44% contrato sem termo e 31% contrato a termo certo, enquanto que apenas 43% dos homens se encontram nesta situação (29% com contrato sem termo e 14% com contrato a termo certo).

4.1. Segregação horizontal

O facto da **maior parte serem mulheres** pode ser um reflexo de que a ESDIME sempre contratou mais mulheres do que homens ou que a rotação destas é menor que a dos homens. De facto, a análise do quadro de pessoal da ESDIME reflecte um padrão de escolhas da profissão ligado a factores culturais, onde as funções tradicionalmente assumidas por mulheres – a educação, o ensino, os cuidados às pessoas – são realizadas maioritariamente por mulheres e as funções ligadas às finanças, por exemplo, por homens.

Contudo, não se pode afirmar que, na prática, na ESDIME existam “**profissões de homem**” e “**profissões de mulher**”. Esta realidade é já um reflexo da preocupação da ESDIME em contrariar a especialização de funções com base no sexo e estimular a participação paritária de homens e de mulheres em todas as áreas, de que é exemplo a escolha, num recente processo de recrutamento e selecção, de uma mulher para a função de responsável de frota e de um homem para animador infantil.

4.2. Segregação vertical

No que toca à **participação na liderança e tomada de decisão**, as mulheres representam 80% dos cargos de Direcção e de coordenação das equipas / projectos.

A presidência, assumida durante 4 anos por uma mulher, é hoje uma função exercida por um homem, transição justificada internamente por ela ter sido mãe e, consequentemente, ter deixado de ter a mesma disponibilidade. Externamente, a presidência da ESDIME nas mãos de uma mulher foi vista como uma transição – entre a liderança fundadora e a actual.

4.3. Igualdade salarial

Relativamente à **igualdade salarial**, numa análise tendo em conta a antiguidade na ESDIME e o nível de qualificações dos colaboradores e das colaboradoras, não se evidenciam diferenças significativas nos salários, podendo afirmar-se que, na sua política salarial, a empresa cumpre o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” entre trabalhadores e trabalhadoras.

5. Formas de organização do trabalho

A ESDIME coloca à disposição dos seus colaboradores e colaboradoras uma **modalidade padronizada de organização do trabalho**, com horário de 35 horas por semana, no próprio local de trabalho.

Não estão implementados mecanismos para contratos “feitos à medida” das preferências específicas de tempo de trabalho profissional (tempo parcial, horas extraordinárias, isenção de horário) ou para possibilitar a realização de uma parte das funções fora do local de trabalho convencional (tele-trabalho, trabalho ao domicílio, etc.).

Relativamente ao modelo de **flexibilidade de hora de entrada/saída/almoço**, existem duas situações distintas, nenhuma delas formalizada:

- No Centro de Novas Oportunidades, a equipa acorda com a coordenadora o horário de trabalho de forma a garantir o bom funcionamento dos serviços das 10h00 às 22h00;
- Nos outros locais, o horário de trabalho é semi-rígido: a hora de entrada é entre as 8h00 e as 11h00, sendo a hora de saída 7 horas depois, desde que assegurado o horário de abertura.

No que diz respeito aos **procedimentos em caso de faltas**, além das medidas previstas na legislação, a ESDIME concede aos seus colaboradores e colaboradoras 3 dias de falta por ano sem impacto no vencimento (excepto subsídio de refeições). Não é feito o tratamento estatístico das faltas.

Embora não exista formalmente um regime de acumulação/compensação de horas, no caso de ser necessário trabalhar ao fim de semana ou em dias feriados, é prática comum que este **tempo seja compensado** com uma folga num dia durante a semana. O mesmo não acontece quando se fica a trabalhar até mais tarde (“à noite não conta”).

Não estão definidos os mecanismos para permitir a um colaborador ou colaboradora **suspender funções durante um período de tempo, com uma licença, por exemplo**, para dar resposta a uma qualquer exigência de carácter excepcional (acompanhar um familiar doente, acabar uma tese, fazer uma viagem) sem pôr em causa o posto de trabalho.

6. Benefícios directos associados a apoios à família

Tal como se pode ver no quadro abaixo, das 23 pessoas que colaboram actualmente na ESDIME a maior parte não tem filhos/as. Encontram-se neste grupo 5 pessoas (1M e 4H) com idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos e que vivem em casa dos/as pais/mães ou dividem a casa com amigos/as e 9 pessoas (7M; 2H) todas com menos de 40 anos de idade, que vivem com os/as respectivos parceiros/as.

Relação de colaboradores/as com filhos/as

Nº filhos/as	Mulheres	Homens	Total
0	8	6	14
1	2		2
2	5	1	6
3	1		1
Total	16	7	23

No grupo dos que tem filhos/as, são 8 mulheres e 1 homem, e têm todos/as mais que 30 anos de idade. As idades dos filhos/as vão desde os 9 meses aos 22 anos. São 6 crianças com idades até aos 3 anos, 3 crianças com idades entre os 3 e os 10 anos e 5 com mais de 10 anos. Quando os pais/mães trabalham, as crianças ficam em creches, escolas, ATL's e outras infra-estruturas de apoio existentes.

Quanto ao apoio a ascendentes apenas uma pessoa referiu o facto.

Face às características da organização e ao contexto sócio-geográfico em que ela actua, não estão previstos **benefícios directos a trabalhadores e a trabalhadoras associadas a apoios à família**, tais como apoios (equipamentos próprios, protocolos ou apoios financeiros) para creches, infantários, actividades de tempos livres, centros culturais e desportivos, lares, centros de dia, actividades de complemento educativo no período das férias, apoio domiciliário, serviços de apoio às tarefas domésticas (tratamento de roupas, limpezas, execução de refeições, etc.), serviços de saúde ou redes de apoio local.

7. Linguagem / imagem nos meios de comunicação

Nos documentos internos e externos analisados utiliza-se, em geral, a palavra homem enquanto conceito universal que inclui mulher e homem.

No documento “Avaliação de Desempenho”, de Março de 2005, são inúmeras as referências aos “trabalhadores”, aos “colaboradores”, ao “homem”, ao “funcionário”, ao “candidato”, ao “indivíduo”, entre outras. O mesmo se passa no sítio Web da ESDIME. São exemplos as expressões “Técnicos qualificados” na página de entrada, “Ao serviço de empresários” na página de apresentação de serviços da ESDIME ou “os participantes, pais e filhos, aprenderam a construir alguns brinquedos” na publicação “Desenvolver informando”. O anúncio de oferta de emprego é também um exemplo da utilização desta linguagem.

Há algumas excepções. Na descrição das actividades do projecto “Viver Diferentes Crescer Iguais”, por exemplo, nota-se uma preocupação com a utilização de linguagem diferenciada, como se pode ver na expressão “a disponibilidade de cada um/a dos/as autores/as”

As imagens produzidas no site mostram mulheres e homens de várias idades e em diferentes contextos – a conviver (conversar, passear), a realizar trabalhos manuais e em contextos formais, como a assinatura de um protocolo.

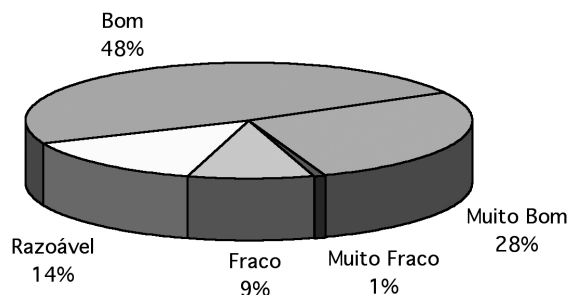
8. Nível de satisfação da relação vida profissional / vida privada

O questionário sobre a conciliação entre a vida profissional e outras esferas da vida para avaliar em que medida do ponto de vista individual de cada colaborador e colaboradora existe uma relação positiva ou negativa entre a vida profissional e as outras esferas da vida, foi aplicado a toda a equipa da ESDIME.

A análise das respostas permitiu qualificar numa escala de “muito fraco”, “fraco”, “razoável”, “bom” ou “muito bom” o grau de satisfação da relação vida profissional/vida privada e permite afirmar que, de forma geral, esta relação é experimentada pelos colaboradores e colaboradoras da ESDIME como positiva.

Tal como se pode ver no gráfico abaixo, mais de três quartos das respostas indicam um grau de satisfação “bom” ou “muito bom”, valor que ascende a quase 90% quando se incluem também as respostas qualificadas com grau “razoável”.

Nível de satisfação vida profissional/vida privada



Numa análise por pessoa, verifica-se que 30% dos/as respondentes situaram todas as suas respostas acima do nível “fraco” ou “muito fraco”, o que significa que não sentem um conflito entre a vida profissional e outras esferas da vida, 48% identificam alguns aspectos da relação vida profissional/vida privada como “fraco” e 22% como “fraco” ou “muito fraco”. No primeiro grupo, para quem não existem quaisquer problemas de conciliação, encontram-se 4 mulheres e 3 homens, 6 dos/as quais não tem filhos/as. No outro extremo, no grupo de respondentes que qualificaram alguns aspectos da relação vida profissional/vida privada como muito fraco, encontram-se 4 mulheres, das quais 3 têm filhos/as, e 1 homem (sem filhos/as).

Além desta visão global, as respostas foram agrupadas de forma a avaliar em que medida a participação numa esfera da vida – profissional ou privada – condiciona, positiva ou negativamente, a outra, nomeadamente ao nível:

A. Da capacidade pessoal de resposta a:

- a. Responsabilidades familiares;
- b. Responsabilidades profissionais;
- c. Necessidades pessoais de “repor energias”.

B. Da capacidade de ir ao encontro das expectativas de outros/as em relação à:

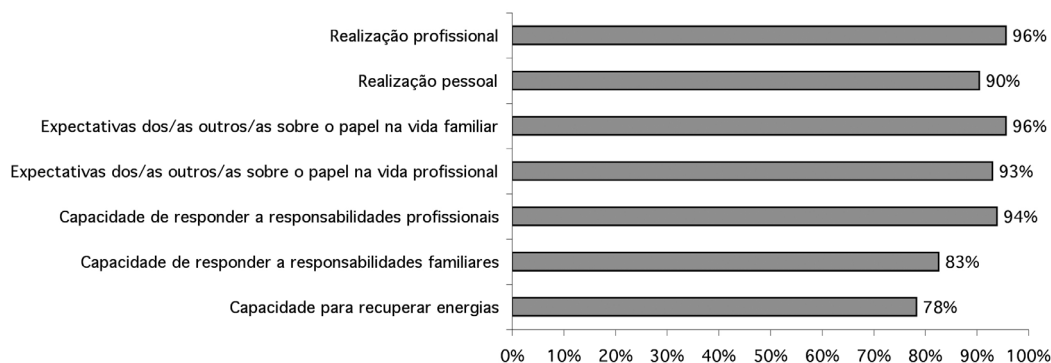
- a. Participação na vida profissional;
- b. Participação na vida familiar/pessoal.

C. Do nível de realização:

- a. Pessoal/familiar ;
- b. Profissional.

Como se pode ver no gráfico abaixo, que apresenta, por cada uma das áreas de possível tensão/conflito, a percentagem de respostas que qualificam a **relação vida profissional / vida privada** como “razoável”, “bom” ou “muito bom”, o nível médio de satisfação em todas elas situa-se claramente acima da média e em muitos casos pode ser considerado como muito bom.

Áreas de tensão/conflito por área



As áreas de conflito cujas consequências negativas seriam sobretudo para a vida profissional, embora assinaladas por alguns e algumas respondentes, são menos afectadas pela vida familiar do que ao contrário. As expectativas de outros/as quanto ao papel a desempenhar na vida profissional, a capacidade de resposta a responsabilidades profissionais e a realização profissional tem níveis de satisfação superiores a 90%.

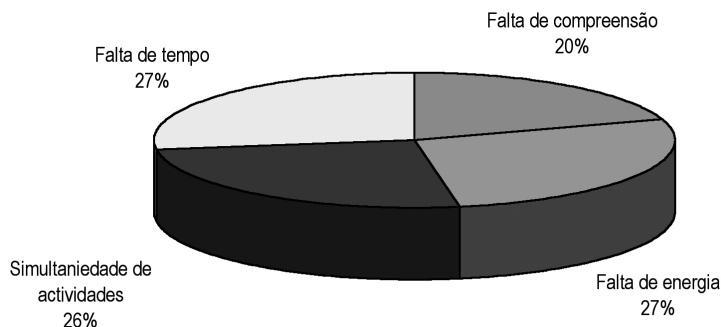
É ao nível da “capacidade para recuperar energias”, da “capacidade de responder a responsabilidades familiares” e ainda ao nível da “realização pessoal” que se situam a maior parte dos conflitos.

As causas dessas falhas podem ser atribuídas:

1. À falta de tempo, associada ao número de horas por dia não ser suficiente;
2. À falta de energia, em geral ligada ao cansaço, fadiga e/ou a preocupações acumuladas que não permitem a disponibilidade necessária para outras actividades;
3. À simultaneidade de horários, que obrigam a pressão e falhas pois é impossível estar em dois sítios ao mesmo tempo;
4. À falta de compreensão e apoio por parte de outros/as.

A análise das respostas não evidencia, tal como se pode ver no gráfico que se segue, uma diferença significativa entre estas causas:

Distribuição no nível de satisfação “fraco” e “muito fraco” por causa associada



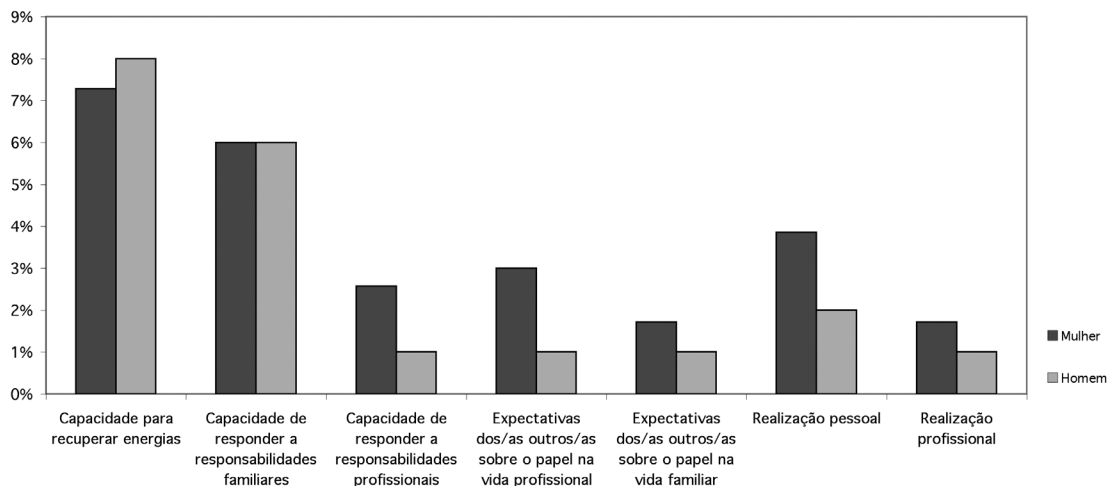
Numa análise por área problemática, destaca-se a **capacidade de recuperar energias** – referida por 11 pessoas (8M; 3H). As principais razões a ela associadas são a falta de tempo, a incompatibilidade de horários de actividades extra e outras responsabilidades e a impressão de ter demasiadas responsabilidades e tarefas na vida.

Na segunda área problemática - a **capacidade de dar resposta a responsabilidades familiares/pessoais** - referida por 12 pessoas (8M, 4H), o problema surge sobretudo associado à necessidade de cancelar a participação em actividades pessoais/familiares devido a exigências profissionais de última hora e ao facto do desgaste e cansaço depois de um dia de trabalho impedirem de dar a atenção que gostariam à família. São também referidas a dificuldade em obter ajuda para responsabilidades extra profissionais e o pouco tempo passado com a família devido ao trabalho profissional.

O terceiro nível de problema diz respeito a falhas na **realização pessoal** associadas ao envolvimento profissional, aspecto referido por 6 pessoas (4M; 2H). Entre as causas mencionadas salienta-se o número de horas de trabalho que impede o envolvimento noutras esferas de vida consideradas importantes.

Numa **análise diferenciada por sexo**, considerando apenas as respostas que indicam situações de conflito/tensão entre esferas da vida, ou seja, aquelas em que o nível de satisfação é “fraco” ou “muito fraco”, e ajustando os resultados proporcionalmente ao número de homens e ao número de mulheres que responderam ao questionário, verifica-se que na maior parte das áreas as mulheres sentem-se proporcionalmente mais a falhar do que os homens. Há duas excepções: a “capacidade para recuperar energias”, referida proporcionalmente mais por homens do que mulheres e a “capacidade de resposta a responsabilidades familiares”, referida tanto por mulheres como por homens.

Distribuição no nível de satisfação “fraco” e “muito fraco” por sexo
(ajustando proporcionalmente o N° de homens e Mulheres)



Paralelamente, entre as questões problemáticas onde se evidencia maior diferença proporcional entre mulheres e homens destacam-se as seguintes:

a. Mais mulheres referem:

- Ser levadas a cancelar a participação em actividades da esfera da vida privada devido a exigências profissionais de última hora;
- Sentir que a sua realização pessoal/familiar é secundarizada pelos/as que os/as rodeiam;
- Ter a percepção de que lhes é exigido, tanto pela família como no trabalho, uma entrega maior do que a que gostariam;
- Sentir que no tipo de profissão/função que exercem é necessário prescindir de algumas realizações a nível pessoal e familiar.

b. Mais homens referem que:

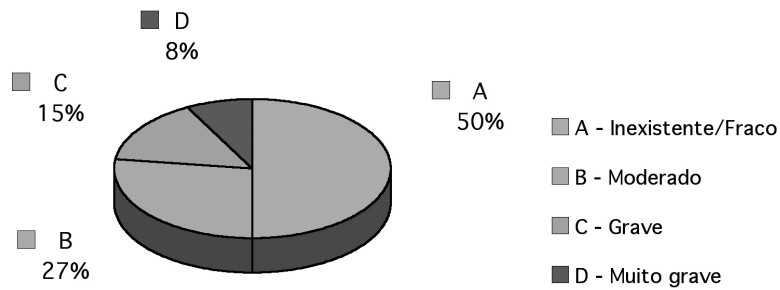
- É difícil obter ajuda para dar resposta a responsabilidades extra profissionais;
- O horário das actividades para repor energias é incompatível com o horário de outras responsabilidades.

9. Transferências negativas entre esferas da vida

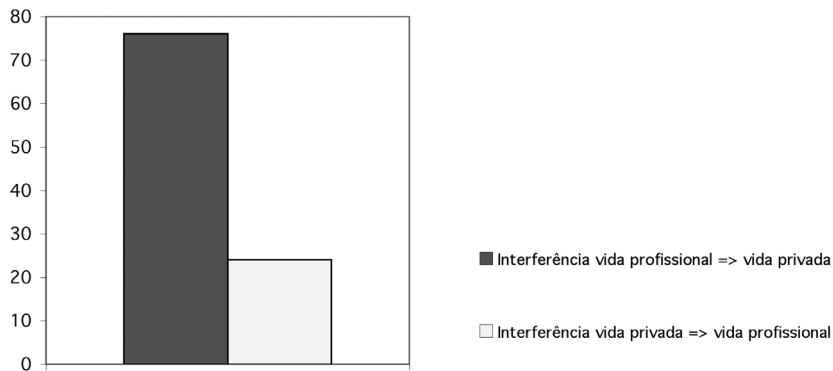
Relativamente às questões do questionário sobre transferências negativas da casa para o trabalho profissional e deste para casa, aquelas que se situam na zona A não constituem, em média, um problema de conciliação. O mesmo já não se pode dizer em relação às transferências de um lado para o outro que se situam na zona B, C e sobretudo na zona D. São ocorrências que incomodam medianamente ou bastante e que acontecem com frequência média ou elevada. Entre estas, dever-se-á prestar especial atenção às que estão na zona D, sendo aconselhável tomar medidas para encontrar soluções alternativas.

Em termos globais, conforme se pode ver no gráfico que se segue, 23% das respostas indicam situações na zona C ou D:

Transferências negativas entre esferas de vida - Distribuição das respostas por nível de gravidade



Distribuição das respostas C e D por área de origem da interferência (%)



Numa análise diferenciando a origem das interferências, se do trabalho para a casa ou vice-versa, constata-se que 73% das respostas que se encontram nos quadrantes C e D reflectem interferências negativas do trabalho profissional para casa.

Merecem aqui especial destaque as seguintes situações, mencionadas por um número significativo de respondentes:

– Transporte stress e problemas profissionais para casa	65%
– Chego a casa desgastado ao fim do dia de trabalho	48%
– Estou preocupado/a com o meu trabalho enquanto estou em casa	43%
– Chego a casa tarde e não estou com o resto da família	30%
– Sou contactado/a com questões profissionais fora do horário de trabalho	30%
– Não tenho a certeza da hora de saída	26%
– Fico a trabalhar até mais tarde	26%
– Cancelo planos pessoais devido a urgências e horas extraordinárias inesperadas	22%
– Trabalho aos fins-de-semana	22%

Relativamente às interferências negativas da vida privada para a vida profissional, entre aquelas que se situam nos quadrantes C ou D salientam-se as seguintes:

– Chego ao trabalho exausto/a	22%
– Estou preocupado/a com questões pessoais durante o emprego	30%
– Chego ao trabalho atrasado/a	17%
– Há falhas nas minhas estruturas de apoio habituais (creche, empregada, escola, etc.)	17%

RECOMENDAÇÕES

1. Nos documentos de missão, visão e valores da ESDIME, explicitar que a ESDIME encara a Igualdade de Género como factor essencial ao Desenvolvimento Local, que assume esta dimensão como estruturante para a sua acção e que a integra no objectivo de “apoiar e potenciar o desenvolvimento integrado e participado do Alentejo Sudoeste integrando os vectores económico, social e cultural.”

2. Nos documentos que enquadram a acção da ESDIME, explicitar as razões para a intervenção na área da Igualdade de Género, reconhecendo publicamente os mecanismos estruturais que levam a perpetuar a desvantagem sistemática das mulheres e as inúmeras formas de discriminação em função do Género.

3. Na criação de intervenções futuras da ESDIME, estimular propostas geradoras de mudança na área da Igualdade de Género e explicitar, em todas essas propostas, o seu contributo para que:

- Mulheres e homens sejam tratados com igual dignidade, respeito e consideração;
- Mulheres e homens tenham iguais condições de acesso aos bens públicos, designadamente à educação e à saúde, à tomada de decisão, à cultura, ao desporto, etc.;
- Mulheres e homens participam em condições de igualdade em todas as funções/cargos existentes;
- Mulheres e homens repartam entre si os benefícios e as dificuldades associadas ao trabalho que realizam, tanto na esfera pública como na privada;
- O modelo de organização do trabalho considere as necessidades de conciliação da vida profissional com outras esferas da vida de mulheres e de homens;

- Os diversos actores/as se responsabilizem pela mudança de atitudes e comportamentos discriminatórios nos contextos onde intervêm.
4. Dar visibilidade e apresentar publicamente os mecanismos/estratégias utilizadas para:
- Colocar o foco na Igualdade de Género;
 - Envolver os actores/as no processo de mudança;
 - Reunir os recursos, designadamente tempo, para que esta questão seja abordada.

PROCEDIMENTOS, NORMAS E CULTURA ORGANIZACIONAL

5. Definir uma área/departamento/pessoa responsável por estimular a mudança relativamente às questões da Igualdade de Oportunidades para as mulheres e para os homens no contexto da ESDIME e que garanta a continuidade ao processo iniciado no projecto “Entre Nós, Iguais”.

6. Criar contextos que favoreçam o debate e a reflexão interna sobre o modelo de trabalhador/a ideal, nomeadamente no que toca à relação que se estabelece entre “envolvimento, compromisso e dedicação” e o número de horas que se passa na organização e a disponibilidade para ficar até mais tarde. Rever as fichas de avaliação de desempenho do pessoal.

7. Formalizar/explicitar os critérios e consequências relacionadas com procedimentos em caso de situações de “compreensão em relação à família”.

NÍVEL DE CONSCIÊNCIA DA EXISTÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO

8. Realizar acções de formação sobre Igualdade de Género dirigidos aos actores/as tendo em vista o desenvolvimento de uma atitude crítica em relação à discriminação em função do género e potenciar a sua intervenção nesta matéria.

9. Criar contextos de aprofundamento temático e reflexão sobre as práticas onde se questionem medos e explorem dúvidas e se definam em conjunto soluções inovadoras para os problemas.

SEGREGAÇÃO HORIZONTAL, VERTICAL E IGUALDADE SALARIAL

10. Explicitar a prática de estimular a participação paritária de homens e de mulheres em todas as áreas, de forma a diminuir a tendência para um padrão de escolhas da profissão ligado a factores culturais.
11. Estimular a rotatividade entre homens e mulheres em cargos de chefia.

FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

12. Criar mecanismos para contratos “feitos à medida” das preferências específicas de tempo de trabalho profissional (tempo parcial, horas extraordinárias, isenção de horário) ou para possibilitar a realização de uma parte das funções fora do local de trabalho convencional (tele-trabalho, trabalho ao domicílio, etc.).
13. Formalizar e divulgar o modelo de flexibilidade de hora de entrada/saída/almoço, os procedimentos em caso de faltas (além das medidas previstas na legislação) e o regime de acumulação/compensação de horas quando se trabalha ao fim de semana ou em dias feriados.
14. Efectuar o tratamento estatístico dos dados do pessoal desagregado por sexo, incluindo as faltas e respectivas justificações.

BENEFÍCIOS DIRECTOS ASSOCIADOS A APOIOS À FAMÍLIA

15. Alargar os acordos com outras IPSS's para vagas (crianças, idosos/as) nos concelhos de Ferreira, Castro e Aljustrel.
16. Avaliar as possibilidades de outras medidas de apoios aos trabalhadores, trabalhadoras e respectivas famílias, tais como seguros de saúde ou acordos com fornecedores/prestadores de serviços (exemplo: cartão “Esdime”)

LINGUAGEM E IMAGEM NOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

17. Criar um documento com indicações para a comunicação interna e externa (“Livro de Estilo”)

NÍVEL DE SATISFAÇÃO DA RELAÇÃO VIDA PROFISSIONAL / VIDA PRIVADA

18. Criar contextos que proporcionem a problematização em torno do impacto negativo para a vida pessoal e familiar associado às exigências da vida profissional, designadamente ao nível da “capacidade para recuperar energias”, da “capacidade de responder a responsabilidades familiares” e da “realização pessoal” e aprofundar a compreensão das causas que levam a que:

Mais mulheres afirmem:	Mais homens afirmem:
– Ser levadas a cancelar a participação em actividades da esfera privada devido a exigências profissionais de última hora; – Sentir que a sua realização pessoal/familiar é secundarizada pelos que as rodeiam; – Ter a percepção de que lhes é exigido, tanto da família como do trabalho, uma entrega maior do que a que gostariam; – Sentir que no tipo de profissão/função que exercem é necessário prescindir de algumas realizações a nível pessoal e familiar.	– Ser difícil obter ajuda para dar resposta a responsabilidades extra-profissionais; – O horário das actividades para repor energias é incompatível com o horário de outras responsabilidades.

TRANSFERÊNCIAS NEGATIVAS ENTRE ESFERAS DA VIDA

19. Aprofundar a compreensão e avaliar o impacto para os/as trabalhadores/as da existência de transferências negativas da casa para o trabalho profissional e deste para casa, em particular as seguintes situações, consideradas graves por um número significativo de respondentes:

- | | |
|--|-------|
| – Transporte stress e problemas profissionais para casa | (65%) |
| – Chego a casa desgastado/a ao fim do dia de trabalho | (48%) |
| – Estou preocupado/a com o meu trabalho enquanto estou em casa | (43%) |
| – Chego a casa tarde e não estou com o resto da família | (30%) |
| – Sou contactado/a com questões profissionais fora do horário de trabalho | (30%) |
| – Não tenho a certeza da hora de saída | (26%) |
| – Fico a trabalhar até mais tarde | (26%) |
| – Cancelo planos pessoais devido a urgências e horas extraordinárias inesperadas | (22%) |
| – Trabalho aos fins-de-semana | (22%) |

O PLANO PARA A IGUALDADE DA ESDIME

Paula Ortiz

Olhamos o Mapa. Surpreende-nos a cor, o desequilíbrio dos pontos.

Sim, aquele pontinho somos nós, o nosso projecto, o nosso trabalho.

A nossa Esdime a dar cor ao interior, num Alentejo que soma metros quadrados, mas que subtrai pessoas. Pessoas que se afastam, se deslocam e movimentam em busca de outras paragens, de oportunidades de vida e sustento que lhes parecem negadas nestas terras onde nasceram e cresceram.

Mas os dados não falham nem evidenciam diferenças significativas entre o norte e o sul, o litoral e o interior. O diagnóstico de Igualdade de Género realizado no concelho de Almodôvar em 2006, no âmbito do projecto “Viver Diferentes, Crescer Iguais – Olhares sobre a Igualdade”, promovido pela Esdime no período 2005-2006 no âmbito da Medida 4.4. do POEFDS, permite-nos afirmar que a realidade diagnosticada e os dados obtidos em relação a este Concelho são muito semelhantes aos que proporcionam as estatísticas nacionais em matéria de Igualdade de Género. Como é referido no **III Plano para a Igualdade Cidadania e Género** *“a subalternização das mulheres em muitas esferas da sociedade continua a impedir que a Igualdade consagrada na lei tenha os necessários reflexos práticos. Dados estatísticos recentes demonstraram a persistência de uma fraca representação feminina na tomada de decisão, bem como a intensificação de evidências de maus-tratos contra as mulheres, a sua maior vulnerabilidade à pobreza e exclusão social, a sua precariedade laboral e uma afectação não equitativa das responsabilidades familiares e domésticas.”*

Neste contexto, nesta realidade que apesar das alterações, teima em persistir, emerge a necessidade de impulsionar mudanças, num percurso para uma situação mais equilibrada do homem e da mulher e dos papéis que ambos desempenham na sua comunidade e nas suas famílias.

A Esdime, sem dúvida, faz parte deste percurso não apenas como caminhante, companheira de viagem, mas como propulsora da mudança.

Não, não estamos aqui para resistir, sobreviver. Estamos aqui para crescer, construir, abraçar e criar as janelas das nossas oportunidades. Por isso também nesta área da Igualdade de Género, começamos por nós, homens e mulheres, pessoas completas feitas de escolhas corajosas.

“Entre nós, Iguais” faz parte deste percurso, deste projecto.

Assumi-se e afirmou-se como ESPAÇO de reflexão, de olhar interno, de redescoberta das nossas fragilidades e potencialidades. Um ESPAÇO de conhecimento de nós e dos/as outros/as, de percepção das nossas diferenças, de discussão sobre nós e a Igualdade; sobre sexo e género; sobre trabalho e família, sobre o binómio da conciliação; sobre o que fazíamos, fazemos e o muito que ainda temos por fazer em matéria de Igualdade de Género.

Foi um ESPAÇO fácil e tranquilo? Não! Seguramente não! Porque não é fácil trabalhar as questões da Igualdade de Género; porque mexem connosco, com a nossa cultura individual, com a cultura organizacional; porque são diferentes as expectativas e os níveis de consciência em relação à Igualdade de Género, porque os ritmos e necessidades não são iguais; porque “atrapalham” o nosso trabalho e é mais uma coisa a juntar ao muito que sempre temos para fazer.

Foi um ESPAÇO gratificante? Sim!!! Sem dúvida! Porque nos aproximou, proporcionou momentos de reflexão e construção colectiva, abriu novas perspectivas, novos olhares sobre a Igualdade de Género. Foi o nosso “pauzinho na engrenagem” e que permitiu a definição e elaboração do **Plano para a Igualdade da Esdime**

O **Plano para a Igualdade** é a nossa maior e mais séria **DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO** com o assumir e priorizar a **IGUALDADE DE GÉNERO** na nossa **ORGANIZAÇÃO**.

É um Plano à dimensão dos homens e mulheres da nossa organização, do seu sentir e do seu pulsar. Fazível, mensurável, responsável.

COMPROMISSO INSTITUCIONAL COM A IGUALDADE DE GÉNERO

Áreas	Medidas	Quando	Indicadores de Avaliação
1 Compromisso Institucional com a Igualdade de Género	Declarar a ESDIME como organização que assume a Igualdade de Género como factor essencial ao Desenvolvimento Local	Junho de 2010	- declaração produzida, publicitada e divulgada
	Incorporar a Igualdade de Género nos documentos de missão, visão e valores da ESDIME	Junho de 2010	- nº de propostas - nº de projectos - nº de parceiros envolvidos
	Produzir documento síntese, transversal a todas as áreas de Intervenção da ESDIME, que seja referência de explicitação na nossa intervenção ao nível da Igualdade de Género	Julho de 2010	- nº de eventos realizados - nº de actores/as envolvidos/as
	Estimular propostas geradoras de mudança na área da Igualdade de Género	Em contínuo	- nº de iniciativas - pagina internet - informação e divulgação produzida
	Organizar um evento regular de divulgação da intervenção da Esdime com ênfase nas questões da Igualdade de Género	Junho 2010 Junho 2011	
	Dar visibilidade às questões da Igualdade de Género em todo o suporte comunicacional	Em contínuo	

Áreas		Medidas	Quando	Indicadores de Avaliação
2	Procedimentos, Normas e Cultura Organizacional	Definir o/a coordenador/a da intervenção na área da Igualdade de Género enquanto responsável por estimular/monitorizar a mudança relativamente às questões da Igualdade de Género no contexto da ESDIME e que garanta a continuidade do processo iniciado no projecto “Entre Nós, Iguais”	Junho de 2010	
		Sistematizar procedimentos – faltas, compensações, banco de horas, pontes, apoio a família	Julho de 2010	- nº de procedimentos adoptados - registo de utilização e adequabilidade
		Divulgar nos vários espaços Esdime informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as, em matéria de Igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade	Julho de 2010	- nº de materiais divulgados - actualização da informação
		Promover a candidatura da Esdime ao Prémio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego “Igualdade é Qualidade”	Maio de 2011	- melhorias adoptadas - candidatura
		Explicitar a prática de estimular a participação paritária de homens e mulheres em todas as áreas, de forma a diminuir a tendência para um padrão de escolhas da profissão ligado a factores culturais	Em contínuo	

Áreas		Medidas	Quando	Indicadores de Avaliação
3	Nível de consciência da existência de discriminação	Realizar acções de formação sobre Igualdade de Género – internas, externas, mistas - tendo em vista o desenvolvimento de uma atitude crítica em relação à discriminação em função do género e potenciar a sua intervenção nesta matéria Criar contextos de aprofundamento temático e reflexão sobre as práticas onde se questionem medos e explorem dúvidas e se definam em conjunto soluções inovadoras para os problemas	Abril 2010 Maio 2010 Anual	- nº de acções de formação - nº de participantes - temáticas abordadas
4	Formas de Organização do Trabalho	Efectuar o tratamento estatístico dos dados de pessoal – selecção, recrutamento, faltas e justificações; uso de licença de maternidade e de paternidade; salários Prever formas de organização do trabalho de acordo com as preferências específicas de tempo de trabalho profissional (tempo parcial, horas extraordinárias, isenção de horário) ou para possibilitar a realização de uma parte das funções fora do local de trabalho convencional (tele-trabalho, trabalho ao domicílio, etc.)	Início Setembro 2010 Início Dezembro 2010	- tabela - tratamento dos dados - Manual de Procedimentos - Regulamento Interno

Áreas		Medidas	Quando	Indicadores de Avaliação
5	Benefícios Directos Associados a Apoios à Família	Diagnosticar as necessidades internas Avaliar as possibilidades de outras medidas de apoios aos trabalhadores, trabalhadoras e respectivas famílias, Criar o Cartão Esdime com um conjunto de benefícios para sócios/as e colaboradores/as	Até Novembro 2010 Dezembro 2010	- resultados do diagnóstico - medidas de apoio adoptadas - questionário de satisfação nº empresas/instituições contactadas - nº empresas/instituições aderentes
6	Linguagem e Imagem nos Meios de Comunicação	Assumir a utilização de linguagem inclusiva em toda as formas de comunicação Elaborar um documento com indicações: . para a comunicação interna e externa; . iniciativas com vista à gestão do tempo . iniciativas com vista a conciliação vida familiar/vida profissional . como é que a questão do género pode influenciar a nossa maneira de intervir: nos horários das reuniões; com o público-alvo: mulheres; com grupos mistos; na formação, nos projectos de intervenção, no empreendedorismo	Julho 2010 Outubro 2010	- nº folhetos - site Esdime - documentos produzidos
7	Nível de Satisfação da Relação Vida Profissional/ Vida privada e Transferências Negativas entre esferas da vida	Realizar um conjunto de iniciativas internas promotoras de bem estar dos/das colaboradores/as da Esdime Criar contextos que proporcionem a problematização em torno do impacto negativo para a vida pessoal e familiar associado às exigências da vida profissional, designadamente ao nível da “capacidade para recuperar energias”, da “capacidade de responder a responsabilidades familiares” e da “realização pessoal”	Julho 2011	- iniciativas promovidas .nº de participantes - inquéritos de satisfação - nº de actividades realizadas - n. de participantes

David Marques

Perante os desafios que uma organização como a Esdime enfrenta no dia-a-dia, é fundamental parar para pensar, olhar para o que fazemos e, sobretudo, para a forma como nos organizamos. Não basta apregoar junto das pessoas com que trabalhamos princípios e metodologias integradoras e inclusivas. É preciso demonstrar que somos capazes de dar o primeiro passo e de assumir internamente estas preocupações. E para isso é preciso criar espaço e tempo para o fazer. O Plano de Igualdade que desenvolvemos ofereceu essa oportunidade. Foi a oportunidade de parar para reflectir e para encarar e enfrentar, sem preconceitos, as nossas dificuldades e para reconhecer o que já se faz bem. Ao fim deste tempo podemos dizer que crescemos enquanto organização e enquanto cidadãos/ãs.

Paula Monteiro

Igualdade entre homens e mulheres

A Igualdade entre homens e mulheres esteve sempre presente, enquanto preocupação, nos projectos de intervenção social da Esdime. Disso são exemplos, o Now Valema ainda nos anos 90, as intervenções ao nível da qualificação e formação, designadamente de mulheres, grupo mais afectado pelo desemprego e na intervenção social.

No cerne desta preocupação, surge o desenvolvimento do Plano para a Igualdade – Entre Nós Iguais -, com o objectivo de incorporar um novo olhar, olhando agora a Esdime à luz desta temática, prática até à data inexistente ou, pelo menos insuficiente.

Assumindo que as mudanças não ocorrem de um dia para o outro, penso que o percurso efectuado, salientou a necessidade deste olhar e permitiu perceber, que tal como fora da organização, as representações e percepções dos colaboradores e colaboradoras são “coloridos” e que o trabalho interno deve continuar.

Como diria um colega, a **igualdade é uma alegria**, por isso vamos lá fazer disso, uma **“real e vivida utopia”**.

Pedro Sampaio

Reflexão sobre o Plano da Igualdade: Mudanças introduzidas

O primeiro contacto que tive com o Plano da Igualdade foi através de umas entrevistas ministradas pelas técnicas do GRAAL. Foram feitas algumas questões com o objectivo de fazer um diagnóstico sobre a nossa atitude face ao tema da Igualdade.

A partir daí tivemos uma série de sessões de formação sobre o tema da Igualdade. Do meu ponto de vista estas sessões serviram, principalmente, para sensibilização para o tema, bem como para aprofundar um pouco alguns conhecimentos. Foi uma fase em que se sentiu falta de algo mais prático e palpável e que terá sido causa de desmotivação para muitos.

Numa terceira etapa analisámos o relatório feito pelas técnicas do GRAAL e combinou-se uma reunião entre representantes dos vários projectos para o discutir e planear futuras acções. Nestas sessões saíram as ideias de se fazer formações em linguagem inclusiva e em violência doméstica, tentando desta forma concretizar algumas ideias de que tínhamos vindo a falar. Penso que, de forma algo inconsciente, foi nesta altura que a informação abstraída nas primeiras sessões começou a ter maior utilidade, pois tínhamos já algumas ideias formadas sobre o tema da Igualdade, o que permitiu um olhar diferente sobre as formações e as duas temáticas mais específicas.

Concluindo, penso que de formas diferentes a todos nos tocou e toca a questão da Igualdade e por vezes é importante sentarmo-nos e reflectirmos sobre a mesma, algo que não fazemos vezes suficientes, pelo menos de forma estruturada. Sem dúvida que uma mais valia do Plano da Igualdade foi colocar-nos a trocar ideias sobre questões prementes na sociedade. Por outro lado, as formações finais (Linguagem inclusiva e Violência Domestica) foram muito boas em vários sentidos, alertando-nos para questões importantes, dando-nos algumas ferramentas para compreendermos e agirmos de forma mais correcta e assertiva. Neste particular, gostaria de ressaltar a qualidade da sessão sobre Violência Doméstica, muito bem dirigida e que abordou de forma inteligente e motivadora um tema difícil e de algum modo pesado.

Conceição Silva

Entre nós Iguais – foi o mote para o início de um projecto, de um processo de reflexão individual e colectiva dos colaboradores e colaboradoras da Esdime.

Foi um tempo de partilha, aprendizagem, de discussão que acredito que provocou mudança nas pessoas, porque é impossível ficar imune quando se sabe mais, quando se olha à história, aos números, quando reflectimos sobre as questões da Igualdade.

E está a mudar a intervenção da organização, uma vez que a incorporação desta aprendizagem nos projectos desenvolvidos e a desenvolver também muda a vida dos seus beneficiários/as, formadores/as, formandos/as, técnicos/as, parceiros, todos/as os/as que colaboram directa e indirectamente com a Esdime.

Estamos no início de uma caminhada que se apresenta longa, mas construtiva, com o objectivo de melhorar a vida das pessoas.

Ricardo Ramalho

Identifico 4 pontos em que o projecto Igualdade desenvolvido na Esdime pode trazer benefícios.

1-A importância da conciliação do trabalho e da vida familiar, numa entidade em que mais do que dois terços dos recursos humanos são mulheres e num contexto em que muito do trabalho desenvolvido implica flexibilidade de horário e disponibilidade de tempo em horários que tipicamente são dedicados à família.

2- A criação de dispositivos que zelem pela conciliação do trabalho e vida familiar permite uma maior segurança nas decisões de paternidade e maternidade (ter filhos/as) algo particularmente significativo numa entidade com muitas mulheres em idade fértil (mais de metade dos recursos humanos).

3- O facto da Esdime ter um Plano Interno para a Igualdade permite que no desenvolvimento de projectos de âmbito social e formativo (actividades principais da Esdime) com mais facilidade sejam integrados estes conteúdos constituindo-se ela própria como entidade que exemplifica a integração destas preocupações na sua gestão.

4- A Esdime como entidade envolvida numa miríade de projectos que implicam as mais diversificadas parcerias muitas vezes com entidades empregadoras de alguma dimensão poderá dar o seu exemplo e testemunho da integração das preocupações da Igualdade na gestão interna promovendo por esse via a transferência e replicação de experiências no âmbito da Igualdade.

