

**5** Perfil Profissional Formador/a de Igualdade entre Mulheres e Homens – Auxiliar para formadores/as enquanto listagem de competências requeridas para a sua actividade e para os/as outros/as agentes dos sistemas de formação, ensino e emprego, como guia orientador no recrutamento, selecção e avaliação dos/as formadores/as de Igualdade entre mulheres e homens.

**6** Caderno temático (fichas de actividades pedagógicas) – Constitui uma bolsa de actividades que recorre a metodologias activas, promovendo o envolvimento dos/as participantes e a partilha de experiências e vivências pessoais.

**7** Manual de Acções Positivas para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – Ferramenta útil para Representantes dos/as trabalhadores/as, organizações e empresas que enfrentam o desafio de construir a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, uma vez que está organizado de forma a garantir a compreensão dos fenómenos de discriminação bem como as potencialidades que as acções positivas desencadeiam nos locais de trabalho.

**8** Guia de Direitos - Serve de suporte a empresas, organizações e à actividade sindical, motivando os/as seus/as destinatários/as ao conhecimento dos direitos e deveres legalmente consagrados, potenciando e motivando a introdução e aperfeiçoamento da negociação colectiva.

**9** DVD de apoio às acções de sensibilização na área da igualdade entre mulheres e homens (seis pequenas histórias) – Os temas abordados nos filmes destinam-se a sensibilizar e a motivar o debate nas organizações, em particular os/as jovens para a problemática da igualdade entre mulheres e homens e, através dela, contribuir para a diminuição das práticas de discriminação tão presentes na sociedade portuguesa. As matérias abordadas pretendem, ainda, contribuir para a mudança valorizando as questões do acesso ao emprego sem discriminação, a igualdade de tratamento entre mulheres e homens no local de trabalho, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoa e valorização dos direitos de maternidade e paternidade.

**10** DVD "Como desenvolver acções positivas nas empresas e resultados do projecto" – Dois filmes com imagens de trabalho que dão a conhecer de forma global e integrante, as organizações e empresas envolvidas, objectivos e etapas do projecto.

**11** Banda Desenhada de apoio às acções de sensibilização na área da Igualdade entre Mulheres e Homens – Para ser usado preferencialmente em sala de aula, com moderação de um/a professor/a. Tratando-se de uma BD que envereda pelos caminhos do humor, presta-se com facilidade ao debate, sendo dada ainda a possibilidade aos/as alunos/as, de construir a sua própria BD.

**12** Metodologias de Intervenção para a igualdade entre mulheres e homens nos locais de trabalho – Através de metodologias e procedimentos, esta prática permite detectar a existência de práticas discriminatórias nas empresas e organizações e tentar eliminá-las através da negociação de protocolos de acções positivas a implementar nas mesmas.

**13** Metodologias de Análise das condições de trabalho na perspectiva de promoção da Igualdade – Conjunto de propostas para a melhoria das condições de trabalho, instrumentos para análise da realidade laboral em diversos domínios e avaliação dessas realidades por requisitos e não por sexo.



**UM PROJECTO PARA ALTERAR A REALIDADE**

**O projecto Agir para a Igualdade, no seguimento do projecto Now Luna, nas suas diferentes fases, veio demonstrar que é possível alterar a realidade, que ela não é uma fatalidade histórica e cultural inamovível, seja nas empresas, na sociedade ou nas famílias. Veio demonstrar que o processo é trabalhoso, vive da persistência, da aprendizagem contínua, de um nunca desarmar perante as dificuldades. A realidade com que nos confrontamos diariamente nas empresas exige mais intervenção, mais trabalho de sensibilização, mais formação a Dirigentes e Delegados sindicais, a trabalhadores/as, chefias e quadros de direcção das empresas. As desigualdades, hoje, são cada vez mais transversais e não só de género. É imprescindível a criação de parcerias alargadas com as empresas e outras organizações e representantes dos/as trabalhadores/as para a construção de um diálogo social efectivo, onde cada um traga as suas experiências para que do todo surjam as acções positivas, as medidas com capacidade transformadora do real. Está provado que é possível construir a igualdade entre todos/as.**

**P**ara a CGTP, o contacto diário nas empresas com situações de discriminação levou a que o projecto Agir para a Igualdade assumisse foros de grande importância. Não é novidade para ninguém que as mulheres são as primeiras a ser despedidas, são as que têm menos acesso a profissões qualificadas e as que auferem menores salários, entre outras situações. Odete Filipe, Dirigente da CGTP-IN, coordenadora do Projecto Nacional, deixou claro que a concretização da parceria com as empresas foi difícil mas fundamental. O que se lhes pedia era que, por um lado participassem enquanto parceiros associados do projecto e, por outro, para abrirem as suas portas à análise de quadros e balanços sociais, para, em vista da realidade encontrada poder agir em prol dos objectivos do projecto, através de protocolos para eliminação das eventuais discriminações detectadas. O curioso é que, no início, nenhuma das empresas contactadas admitiu haver discriminações no seu seio e isso nem sempre era sinal de má fé. Simplesmente, a grelha de análise que sobre as situações era lançada não colocava a situação como de discriminação. Analisadas as situações, verificou-se que assim não era. Evidentemente que as empresas seleccionadas foram aquelas onde o diálogo social era efectivo, ou seja, aquelas onde representantes sindicais e patrões tinham hábitos de negociação, caso contrário não era possível desenvolver trabalho. É claro que houve, depois disso, duas situações distintas. Como se

disse, à partida, nenhuma empresa admitiu ter no seu seio situações de discriminação. Quando elas ficaram demonstradas, houve quem desistisse do projecto e quem se dispusesse a estudar soluções para as resolver e eliminar. Outro efeito do projecto foi provar que é possível um diálogo entre as organizações sindicais e as patronais. Uma postura aberta de diálogo foi imprescindível para o sucesso. E foi com base no estudo que se elaboraram e negociaram os protocolos de acções positivas – conseguiram-se 11 protocolos. Na Acção 3, com todos os produtos de formação pedagógica e de sensibilização já feitos, prosseguem as acções de formação e sensibilização e acompanhamento dos protocolos elaborados. Com todo este trabalho alterou-se o comportamento da organização sindical, alterou-se o comportamento dos responsáveis dos recursos humanos, criaram-se códigos que tiveram em conta a igualdade, enfim, alterou-se a empresa e melhoraram as condições de trabalho e de vida para todos/as os/as trabalhadores/as, conseguindo melhorias na contratação ao nível dos apoios à família. E, mais ainda: nas empresas e organizações com autonomia para dar formação aos seus quadros, os protocolos com elas assinados introduziram módulos da igualdade nessa formação, o que faz com que o tema esteja sempre presente. É verdade que o projecto tocou apenas numa gota de água num oceano tormentoso, mas demonstrou que é possível alterar a realidade, bastando para isso trabalho e vontade de o fazer. Odete Filipe considera que "a grande lição é que quando há diálogo social efectivo, respeito pelos direitos e cumprimento da lei, a empresa não vai à falência, antes pelo contrário, fica com trabalhadores mais satisfeitos e com mais vontade de trabalhar. O projecto veio reforçar o exército de gente capaz de sensibilizar e formar para as questões da igualdade, uma vez que formou mais pessoas, tocou mais formadores e professores e fez mexer mais dirigentes, delegados e membros de comissões e trabalhadores. Para além disso, deixou um conjunto de materiais, já qualificado por especialistas como do melhor que há para estas questões, para serem usados em todas as acções que visem a erradicação das discriminações de género. E Odete Filipe realça que há uma lição importante: a de que só há resultados efectivos nesta área se houver sensibilização de mulheres e homens.



**RECURSOS TÉCNICO PEDAGÓGICOS**

**No âmbito do nosso Projecto, foram criados os recursos técnico pedagógicos abaixo apresentados, tendo sido disseminados na Acção 3. Esta disseminação teve como objectivos reflectir sobre a igualdade entre mulheres e homens em meio laboral e na sociedade em geral, assim como, promover, apresentar e demonstrar os produtos, permitindo desta forma, um contacto directo com os mesmos. De referir ainda, que estes produtos encontram-se disponíveis no site da CGTP – IN ( [HYPERLINK "http://www.cgtp.pt"](http://www.cgtp.pt) ), sendo possível a impressão dos mesmos.**

**1** Programa de Formação Pedagógica de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens – Pretende preparar formadores/as no domínio da Igualdade entre mulheres e homens. O/a formador/a tem de estar preparado/a para se tornar um/a agente condutor/a de uma mudança de atitudes e comportamentos na relação entre mulheres e homens. O manual contém um curso de formação com componentes que se dividem em 10 módulos e respectivas cargas horárias (210 horas).

**2** Programa de Formação Igualdade entre Mulheres e Homens – Nível II – Visa aprofundar e aperfeiçoar os conhecimentos aos/as formadores/as de igualdade entre mulheres e homens, com o objectivo de explorar correctamente os princípios da dinâmica de grupo, da relação e comunicação pedagógicas, da utilização dos métodos activos em formação e da avaliação da aprendizagem. O manual está dividido em módulos, cuja carga horária total é de 30 horas.

**3** Programa de Formação Agir na Gestão de Recursos Humanos para a Igualdade entre Mulheres e Homens – Este manual desenvolve-se em torno de quatro núcleos essenciais: Representações culturais e conceito de igualdade entre mulheres e homens; reconhecimento da igualdade entre mulheres e homens no exercício dos direitos de cidadania ao longo do processo histórico, económico e social; valorização da experiência pessoal de cada interveniente na sua actividade profissional, no contexto da gestão dos recursos humanos, tendo presente o seu papel fundamental na intervenção para a mudança; a relevância dos direitos económicos e sociais, dando ênfase à contratação colectiva e aos direitos de maternidade e paternidade como factores de progresso e desenvolvimento social. A carga horária total é de 42 horas.

**4** Programa de formação de professores/as em igualdade entre mulheres e homens – Este instrumento procura valorizar a actividade dos/as professores/as, contribuindo para o aperfeiçoamento das suas funções, dando-lhes a conhecer novos instrumentos de trabalho e estimular o seu empenho na formação de novas mentalidades, que permitam abertura a outras formas de relacionamento na acção pedagógica e na construção de valores, da igualdade entre mulheres e homens, dos seus direitos e deveres, na sociedade, no trabalho e na família.

**INTERAGIR**  
**Ano3 • Nº7 • Dezembro 2006**  
 Redacção e Design: Formiga Amarela - Textos e Ideias  
 Paginação: Fial Design  
 Tiragem: 10.000 exemplares  
 Distribuição gratuita  
 Projecto co-financiado por EQUAL e Fundo Social Europeu  
 Coordenação editorial: Parceria de Desenvolvimento  
 Projecto EQUAL - Agir para a Igualdade  
 Coordenadora: Odete Filipe  
 Técnica Responsável: Ana Borges  
 Tel.: 21 323 65 00 • Fac: 21 323 66 95  
 E-mail: ana.elsabete@cgtp.pt



