

Intervir para a igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na Vida

Acções Positivas e Boas Práticas para a construção de Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

Gestão de Recursos Humanos para a Qualidade, Inovação e Competividade de Empresas e Organizações

Projeto co-financiado por



Intervir para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na vida
Ações Positivas e Boas Práticas para a construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego
Gestão de Recursos Humanos para a Qualidade, Inovação e Competitividade de Empresas e Organizações

Autora: Berta Granja
Tel.: 21 323 6500 – Fax: 21 323 6695
E-mail: cgtp@cgtp.pt
Produção: Formiga Amarela, Textos e Imagens
Paginação: Full Design
Ilustrações: Eusébio Tomé
Setembro/2006

Parceria de Desenvolvimento:



Índice

Apresentação	5
Objectivos do manual e instruções de utilização	
Introdução	
Políticas Sociais e de Igualdade Europeias e Internacionais ..	11
Acções positivas e boas práticas – como fazer?	19
As experiências dos parceiros na preparação, negociação, implementação e avaliação	
A igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho e emprego – uma condição de qualidade, inovação e competitividade	25
Conciliar vida profissional e familiar Uma responsabilidade de toda a sociedade e das empresas e organizações	39
Minorias étnicas – um recurso e um desafio para as empresas e organizações	45
Cidadãos em situação de vulnerabilidade social – cidadãos em risco que podem ser um recurso para as empresas e organizações	63
Glossário	77
Anexos	81
Bibliografia	89



Apresentação do Manual

Este manual apresenta de forma sistematizada a experiência adquirida por 3 Projectos da Iniciativa Comunitária EQUAL desenvolvida em 3 países (Hungria, Itália e Portugal).

Quadro Síntese dos Projectos

Organização tipo	País	Denominação e objectivo fundamental dos diferentes projectos
CGTP/IN Confederação Geral dos trabalhadores Portugueses Intersindical Nacional	Portugal	Agir para a Igualdade - Aplicação de Acções Positivas e Boas Práticas para a construção da Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho
DMJV	Hungria	Knowing to work - Formação e inserção profissional de trabalhadores de étnia cigana
AGEFORM SCRL	Itália	L'Azienda come luogo dello sviluppo sociale: competenze sociali delle RSU – Redes Sindicais Unitárias - Formação de delegados sindicais para intervirem como mediadores nos processos de inserção na formação profissional e emprego de grupos desfavorecidos da população.

6

Os projectos dos três países implicaram parcerias entre diversas organizações como empresas, sindicatos, institutos de formação, instituições governamentais, escolas profissionais, autarquias, vários serviços públicos, e mobilizaram agentes sociais como sindicalistas, empresários/as, responsáveis políticos/as, gestores/as de recursos humanos, formadores/as e trabalhadores/as de vários sectores de actividade.

Os projectos desenvolvidos entre 2002/2004 têm como objectivo geral contribuir para a igualdade e progresso social no mundo do trabalho, na formação profissional, nos projectos de desenvolvimento social e na aplicação de medidas de política activa de promoção do emprego. Mas o objectivo específico comum aos três projectos é a redução da segregação e desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho ou no acesso à formação profissional por razões de género e outros factores de vulnerabilidade social como a pertença a minorias étnicas ou a grupos socialmente desfavorecidos. Para isso, foram estudadas as situações problema, apresentadas e negociadas propostas, implementadas medidas positivas e avaliados os respectivos impactos.

Boas práticas e medidas positivas para a igualdade Imprescindíveis para a inovação, qualidade e competitividade da economia

As boas práticas e aplicação de medidas de acção positivas para garantir a igualdade de oportunidades são imprescindíveis para o processo de adaptação às novas exigências de

inovação e competitividade no mundo actual e ao mesmo tempo representam um desafio que obriga a construir novas formas de organização e gestão de recursos humanos.

Mas o carácter complexo e inovador destas medidas desafia as empresas e outras instituições públicas e privadas. As formas tradicionais de organização e os estereótipos instalados há séculos no mercado de trabalho e na sociedade, profundamente enraizados, provocam resistências à mudança, bloqueiam os processos de alteração necessários tanto nos trabalhadores/as em geral como nos/as responsáveis pelas empresas e organizações.

Mas enfrentar este desafio, entre muitos outros, é a forma de assegurar nas empresas, organizações, instituições, nos países e no mundo um desenvolvimento sustentado, sem rupturas económicas nem sociais. Para isso os processos para a inovação e competitividade, que suportam o crescimento económico, precisam de se articular com a crescente responsabilidade social que os agentes económicos têm que assumir.

Por tudo isso é fundamental construir uma memória de todo o processo, desde a fase de estudo e diagnóstico, proposição, negociação e aplicação de boas práticas ou acções positivas, que possa constituir-se como uma referência para a construção da igualdade no mundo do trabalho. Será assim uma ferramenta útil, de fácil e ampla divulgação, sobretudo junto dos agentes económicos e políticos a quem este tipo de informação chega geralmente com dificuldade.

Não existem neste manual referências explícitas aos problemas da população migrante. Embora se reconheça que as populações migrantes encontram problemas acrescidos para a sua inserção nos complexos e problemáticos mercados de trabalho nos países europeus, condicionados pelos processos actuais de globalização da economia, da competitividade sem regras e da aplicação, a todo o custo, das políticas neoliberais.

No entanto, nenhum dos projectos referenciados neste guia, se dirigiu especificamente para os grupos de imigrantes e para os problemas com que se debatem para conseguirem a igualdade de oportunidades em mercados de trabalho marcados pelo crescimento do desemprego, precariedade e redução de direitos sociais.

Objectivos do manual e instruções de utilização

1. Objectivos

O manual é um suporte de apoio para identificar as medidas e instrumentos necessários para contrariar, reduzir e contribuir para uma futura erradicação das discriminações e desigualdades de oportunidades no mundo do trabalho que subsistem em função do género, minoria étnica ou cultural, ou factores de vulnerabilidade social.

O manual pretende proporcionar um instrumento útil de consulta para todos os agentes com responsabilidade nas políticas de gestão de recursos humanos;

1. Sistematiza as experiências, as metodologias utilizadas, os resultados concretizados em mudanças efectivas;
2. Fornece elementos organizadores para o estudo diagnóstico das situações
3. Constrói argumentos e indicadores para o desenho e concepção dos processo de negociação, decisão, implementação e avaliação de acções positivas
4. Concretiza características indiciadoras de práticas de discriminação directa ou indirecta
5. Exemplifica medidas concretas de acções positivas

6. É um instrumento importante de suporte para as acções de formação de agentes para a igualdade, quer para formadores/as quer para formandos/as

O manual constitui-se também como uma ferramenta útil e eficaz para os responsáveis pelas empresas e organizações, gestores de recursos humanos, sindicalistas e outros agentes sociais que enfrentam o desafio de construir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Este manual está organizado de forma a garantir a compreensão dos fenómenos de discriminação bem como as potencialidades e constrangimentos que as acções positivas desencadeiam nos locais de trabalho e espaços de formação:

1. No primeiro capítulo, é apresentado o manual e contexto da sua elaboração;
2. No segundo capítulo, são apresentadas as orientações da União Europeia e de instâncias internacionais sobre políticas sociais e de igualdade;
3. No terceiro capítulo, descrevem-se as regras metodológicas fundamentais para garantir o conhecimento rigoroso das situações, a organização de medidas em planos coerentes que garantam a sua aplicação prática e ainda a construção de parâmetros de avaliação pertinentes sobre resultados obtidos;
4. No quarto capítulo apresentam-se as orientações essenciais, experiências, vantagens, problemas a ultrapassar e exemplos de boas práticas e medidas de acções positivas para a igualdade de género no mercado de trabalho;
5. No quinto capítulo, apontam-se medidas para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como boas práticas e medidas de acções positivas, numa perspectiva de mainstreaming;
6. No sexto capítulo, são apresentadas as orientações, condições, problemas e obstáculos a ultrapassar bem como os aspectos positivos da criação de igualdade de oportunidades para minorias étnicas na formação profissional e processo de inserção no mercado de trabalho;
7. No sétimo capítulo, surgem as orientações fundamentais, os desafios, constrangimentos e potencialidades da inserção de populações em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho;
8. No capítulo oito encontram-se o Glossário, a bibliografia de referência.

Nota:

Trata-se de um produto que resulta da experiência desenvolvido em Países diversos, com objectivos complementares mas promovidos por organizações diferentes e direccionados para categorias de população também diferenciadas. A redacção dos diversos capítulos foi da responsabilidade de pessoas diferentes, após a aprovação colectiva de uma estrutura global. É por isso inevitável a diferença de estilos de redacção e estruturação dos textos.

1. O capítulo oito foi redigido pelos três parceiros.
2. Os capítulos um, três, quatro e cinco foram redigidos pelo parceiro português.
3. Os capítulos dois e sete foram redigidos pelo parceiro italiano.
4. O capítulo seis foi redigido pelo parceiro húngaro.



Introdução

O trabalho é uma das actividades humanas fundamentais para garantir a vida em sociedade e a sobrevivência da espécie. O trabalho em todas as suas formas quer na produção de bens e serviços, quer na produção do saber e da arte e cultura não representa apenas a base da sobrevivência da humanidade, é a fonte real e objectiva de riqueza dos países e do mundo, garante a produção dos bens necessários à vida em todos os seus domínios e é condição indispensável para o progresso da humanidade.

O trabalho desenvolvido por mulheres e homens em todo o planeta, foi sempre e continua a ser fundamental para a vida dos indivíduos e para a construção da vida social, quer seja o trabalho voluntário, o comunitário, o desenvolvido dentro da família, o individual, o que se integra em organizações em actividades diversas, em diferentes contextos e circunstâncias, quer seja remunerado ou não.

No entanto o recurso ao trabalho assalariado é crescente nas sociedades desenvolvidas, como fonte fundamental de rendimento dos cidadãos e cidadãs, de inserção social, política e económica.

Do trabalho assalariado, saem não só os salários e outros rendimentos individuais, mas directa ou indirectamente, os impostos que permitem aos países investir nas políticas económicas, educativas, de saúde, de habitação e outras necessidades colectivas. Nas sociedades actuais mais desenvolvidas económica e socialmente, o trabalho garante directamente a vida quotidiana dos/as assalariados/as e suas famílias, assegura através da segurança social a cobertura dos riscos inerentes às crises da vida como sejam a doença, ou o desemprego e ainda as condições de vida durante a velhice que tende a ser cada vez mais longa. Assim, o trabalho assalariado é direito e dever fundamental de cidadania e trabalhar é condição de progresso económico e social. Mas o trabalho tem ainda outras funções sociais importantes para além das económicas e sociais já brevemente abordadas:

O trabalho é factor de inserção e coesão social, de desenvolvimento pessoal e colectivo:

- Quem trabalha e vê o seu trabalho valorizado e dignificado, sente-se socialmente útil, aumenta a auto confiança, a autonomia pessoal, aprende a organizar e a gerir o seu tempo bem como os recursos provenientes do seu esforço, condições fundamentais para um desenvolvimento pessoal e social saudável e integrado de cidadãos/ãs com direitos e deveres.

Permitir que grupos ou categorias da população sejam excluídos do mercado de trabalho ou nele permaneçam em condições de trabalho pouco dignas e desvalorizadas, significa:

- Desprezar pessoas que todos reconhecem ser um recurso fundamental da economia,
- Afastar essas camadas da população do acesso ao consumo, reduzindo assim os mercados;
- Criar/perpetuar situações de pobreza e exclusão social;
- Gerar desafeição ao trabalho como fonte de rendimento e de identidade pessoal, atirando seres humanos para as margens da sociedade e muitas vezes para percursos de vida socialmente indesejáveis e mesmo desviantes que tantos custos económicos e sociais trazem para as sociedades.

A inserção no mercado de trabalho com dignidade e valorização e portanto em igualdade de oportunidades e sem discriminação é componente fundamental para:

- O desenvolvimento sustentado
- O progresso económico
- A inserção social e a coesão social
- O desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos



Políticas sociais e de igualdade europeias e internacionais



Tratado de Amsterdão – assinado a 2 de Outubro de 1997 **Artigo nº 6 A**

Sem prejuízo de outras disposições deste Tratado e no âmbito dos limites dos poderes que ele confere à Comunidade, o Conselho, actuando por unanimidade sobre uma proposta da Comissão e depois de consultar o Parlamento Europeu, pode desenvolver acções adequadas de combate à discriminação baseada no género, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

As políticas da UE sublinham a importância da inclusão social preventiva, isto é, a inclusão social que visa reduzir os riscos de exclusão em casa, no trabalho e na sociedade. Esta abordagem deve revestir-se de uma importância estratégica, conceptual, cultural e estrutural.

Cada Estado-Membro, nas suas modalidades próprias e usando o seu respectivo aparelho legislativo, deve sublinhar a necessidade de garantir a todos o acesso ao trabalho, o acesso de todos a uma casa e a serem parte de uma rede de relações sociais. Por isso, a formação profissional é o primeiro passo importante para a inclusão social e deve ser integrada com rigor nas políticas laborais, na cidadania activa, nas políticas sociais e na igualdade de oportunidades no seu sentido lato.

12

É interessante ver como as directrizes europeias para a inclusão social afectam as políticas nacionais italianas, já que o privilégio atribuído a qualquer das várias filosofias de inclusão social, afecta directamente o nosso modelo de sociedade e sobretudo as características da intervenção pública, condicionando desse modo o nosso Estado do Bem Estar Social e incentivando uma progressão mais ou menos forte do bem estar no trabalho. (Treu 2002, 550; Handler 2002).

A questão aqui não tem tanto a ver com modelos institucionais abstractos, mas mais com as opções nacionais, levando também em conta as directrizes europeias.

Analisaremos, compararemos e distinguiremos as diferentes políticas sociais e consequentes políticas laborais e se as directrizes europeias permitem misturar diversas reformas que reforçarão o bem-estar universal, então conseguiremos avançar para uma valorização do trabalho (isto é, colocar o trabalho em primeiro lugar).

Em ambos os casos estaremos a abordar um projecto de inclusão social euro-compatível. Contudo isto não especifica o impacto destas opções no sistema italiano.

Conseguiríamos um resultado mais significativo se nas nossas políticas de inclusão social diferenciássemos três ambientes operativos principais, que não devem ser necessariamente alternativos, mas que nos podem permitir investigar melhor as últimas disposições adoptadas para a reforma do mercado de trabalho italiano.

As políticas de inclusão social podem ser construídas através de: a) instrumentos de combate à

Ações Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

exclusão social; b) tendências claras para a protecção social dos trabalhadores; c) políticas para aumentar a percentagem de trabalhadores efectivos.

Os três tipos de política são aplicados, embora em diferente medida, por todos os governos nacionais, incluindo o italiano.

Partindo da análise dos dois Livros Brancos do Ministro Maroni – Mercado de Trabalho (Outubro de 2001) e Bem Estar Social (Fevereiro 2003) – resulta bastante claro que as políticas de inclusão social implementadas pelo governo asseguram uma posição central à família no quadro do bem estar social e à flexibilidade laboral ligada ao aumento de percentagem de trabalhadores efectivos, de acordo com a mais antiga tradição europeia.

Dentro deste panorama geral, revelam-se outras tendências culturais bastante fortes, tanto no processo como nas fortes mudanças que têm afectado toda a Europa, como é o caso do processo de globalização económica.

A globalização é um processo que deriva da unificação do mercado mundial, da criação de empresas que desenvolvem estratégias transnacionais e de um conseqüente conjunto de leis internacionais.

Além de se levar em conta a crescente conexão entre as economias de vários países e a insuficiência de políticas nacionais para enfrentar tal situação, os efeitos da globalização foram examinados com respeito ao trabalho e ao factor humano.

13

Particularmente:

- A exigência de uma crescente concorrência;
- A protecção e/ou aquisição de direitos fundamentais para todos os trabalhadores;
- A taxa de concorrência/emprego e o que ela cria;
- A taxa de concorrência/produção e os seus efeitos na qualidade, ou melhor, na alta qualidade (que deve constituir uma opção);
- A possibilidade e necessidade do envolvimento e participação directa dos trabalhadores no processo produtivo;
- A medição da qualidade de trabalho e o seu efeito na quantidade (por exemplo as empresas de robótica que diminuem o horário de trabalho mas mantêm os mesmos salários);
- A dimensão qualitativa do trabalho.

A questão é que quando pensamos no futuro da protecção social num mundo global, devemos também criar uma regulamentação mínima a nível mundial.

Contudo, há empresas (que reclamam o direito de tomar decisões sem serem influenciadas pelos governos) que atacam frequentemente o Estado social, na convicção de que as medidas de protecção social têm um efeito “perverso” sobre os custos de produção. É esta a perspectiva do “livre mercado”, uma visão que aparece e que se opõe à da “coordenação”, a qual, pelo contrário, tende a procurar tendências de cooperação.

Essas posições estão hoje a afectar as políticas de “corte nas despesas” que se desenvolvem já há alguns anos em muitos países europeus: tenta-se enfrentar a recessão e o desemprego com estratégias que enfraquecem o Estado social.

O principal caminho para uma sociedade dinâmica e de inclusão é uma política de trabalho activa. O trabalho é a prioridade chave da UE, agora composta por 25 Estados, a qual tem o dever de a desenvolver até ao ano 2010.

A presidência italiana durante o semestre europeu tentou focar maioritariamente a sua actividade nos aspectos do chamado pilar “social e económico” do processo de Lisboa, tendo ainda em conta as conclusões do Conselho Europeu de Primavera (Bruxelas, Março de 2003).

As suas principais prioridades são:

1. Lutar contra a exclusão social e apoiar a conciliação da vida profissional com a vida familiar, com especial destaque para o papel da família. A luta contra a exclusão social foi delineada no contexto dos planos de acção nacionais sobre inclusão social de 2003. O próprio Livro Branco de Políticas Sociais coloca a família no centro de um novo quadro de referência no qual a coesão social e as políticas de bem estar social jogarão um papel central na promoção do envelhecimento activo, na luta contra a exclusão social e a conciliação da vida profissional e familiar.

2. Promover estratégias europeias contra o trabalho clandestino, relativamente à segurança no trabalho, a novos tipos de contratos e a questões fiscais. Neste momento, as Estratégias Europeias de Emprego abordam apenas muito ao de leve os temas da economia informal e do trabalho irregular, embora tenham sido produzidos uma série de estudos e documentos estatísticos sobre este tópico. O objectivo italiano tem sido atrair a atenção da Europa para um problema comum – mesmo contendo diferentes intensidades e características em muitos países europeus. A Comissão Europeia decidiu incluir uma referência directa ao problema da economia submergida e ao trabalho irregular nas novas Linhas Directrizes de Emprego. A Itália vai organizar uma sessão especial sobre a economia submergida no âmbito da Conferência Europeia de Emprego (este tópico será também abordado pelo Conselho Informal de Emprego e Políticas Sociais), preparando-se uma resolução do Conselho baseada nas conclusões desta iniciativa.

3. Construir uma Europa mais ampla no que diz respeito às relações laborais, aos direitos do trabalho e à mobilidade. De facto, o alargamento da União Europeia foi um dos temas principais da presidência italiana. Por isso se organizou em Modena uma Conferência Europeia sobre “Alargar as Relações Laborais e os Direitos no Trabalho: Novos cenários para a Europa”.

4. Encorajar a responsabilidade social das empresas. O tema da responsabilidade social das empresas tem vindo a ganhar uma crescente importância em Itália. O Ministério do Trabalho está a preparar – em cooperação com a Universidade Bocconi – um projecto designado **Compromisso das Empresas com o Bem Estar**, baseado na documentação da Comissão Europeia sobre este tema. A ideia básica deste projecto é encorajar as empresas não apenas a respeitar os regulamentos sociais e ambientais, mas também a financiar acções de política social

Ações Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

específicas – baseadas nas prioridades estabelecidas pelo governo, para que possam tornar-se nos actores que desenvolvem as políticas sociais do país. Para alcançar esse objectivo o projecto prevê a criação de um conjunto de indicadores para avaliar o desempenho social, a identificação de boas práticas a nível mundial e a implementação do projecto piloto europeu. Sobre este tema têm-se realizado diferentes iniciativas, tais como:

Uma conferência europeia (em Veneza) para investigar os mais recentes desenvolvimentos da responsabilidade social das empresas, particularmente no que se relaciona com a criação de redes e o envolvimento dos diferentes actores.

Uma reunião do **Fórum Multi-Actores** em conjunto com a Conferência Europeia de Veneza.

5. Reforçar as políticas de emprego, as reformas do mercado de trabalho e o crescimento económico. Um dos maiores desafios da União Europeia nos próximos anos será garantir emprego ao maior número possível de pessoas e baixar o desemprego. Isto contribuirá para a prosperidade e durabilidade dos sistemas europeus de protecção social. Já hoje se verifica que um número crescente de pessoas está a abandonar o sistema de apoio passivo ao salário para aceder ao mercado de trabalho. Aqueles que têm um emprego devem ser motivados para o aumento da sua produtividade e para prolongar o seu período de vida activa. O principal instrumento de cooperação continuará a ser o método aberto de coordenação que os países da UE utilizarão para aplicar as estratégias do Luxemburgo e desenvolver as políticas gerais para alcançar alguns objectivos específicos relacionados com o desemprego e o crescimento económico.

15

Actualmente o diálogo inter-profissional desenvolve-se ao longo de dois eixos:

1. Concertação dos parceiros sociais, através de opiniões comuns que definem princípios e objectivos partilhados, bem como através de recomendações aos parceiros sociais e ao Estado, a nível nacional e comunitário, cada qual na sua área de competência específica.

Mesmo que esses textos não sejam juridicamente vinculativos e comprometam apenas os que os assinam, eles tendem a orientar as acções e a influenciar as decisões políticas.

Esta forma de diálogo social é ainda muitas vezes conhecida como o “Diálogo de Val Duchesse”, que tomou o nome do castelo na Região de Bruxelas onde se realizou a primeira reunião.

2. Negociação resultante de um acordo firmado em 1991 pela CES, UNICE e CEEP o qual institui um diálogo social que lança os alicerces de um sistema de negociação colectiva europeia. A integração das disposições desse acordo no Tratado da União deu plena legitimidade à negociação e prevê a sua articulação com a legislação.

O debate e a actualidade destes tópicos estão realçados nos programas políticos, nas mesas de negociação a nível da UE, bem como nas mesas de negociação nacionais, regionais e locais.

O processo de desenvolvimento do planeamento estratégico das intervenções e das definições sobre áreas sociais críticas vão permeando os Estados-Membros com uma lógica de partilha e transferência de modelos e boas práticas.

O próprio Conselho Europeu clarificou nas suas linhas directrizes que em relação às novas formas de pobreza extrema, se recomendam as seguintes directrizes de desenvolvimento:

-
- 1) Promoção da participação no trabalho e acesso de todos aos direitos, bens e serviços
 - 2) Prevenção dos riscos de exclusão
 - 3) Acções de apoio às pessoas mais vulneráveis
 - 4) Mobilização de todos os actores.

Isto torna o mapa de intervenções e políticas extremamente articulado e complexo, já que depois de e conjuntamente com uma série de tarefas tradicionais para apoio imediato, encontramos intervenções complexas que se inserem no panorama fragmentado de políticas de protecção social com o objectivo de criar um sistema integrado e complexo de instrumentos de intervenção sobre os vários aspectos da exclusão social.

Habitualmente trata-se de tipos de políticas indirectas, isto é, que frequentemente não se dirigem explícita e exclusivamente a contrastar as formas de marginalidade e exclusão social mais ou menos claras, ou há pelo menos, entre os beneficiários, algumas pessoas e grupos que não passam apenas por dificuldades económicas.

Por exemplo, as novas formas de pobreza estão a criar uma rede de limitações e oportunidades, de emergências e estratégias, de abertura e fecho, de ocasiões e instrumentos.

A Estratégia Europeia e, portanto, todas as estratégias nacionais, funciona necessariamente a diferentes níveis de forma a tentarem gerir as crescentes e multiformes situações problemáticas de diferentes desvantagens. Na verdade há cada vez mais pessoas que experimentam várias condições problemáticas ao mesmo tempo (doença mental e toxicod dependência, imigração e toxicod dependência, imigração e prostituição, prisão e SIDA, etc.) e serviços que se dirigem a sectores muito específicos.

Gostaríamos também de realçar com muita força o papel dos contextos locais e regionais, dos horários e locais de formação, da criação de modelos, procedimentos e projectos que são tão importantes como a experimentação das intervenções.

Na mesma linha das Directrizes Europeias, pensamos que é útil propor uma competência relacionada com os seguintes valores:

1. A dimensão da **dignidade** de cada ser humano, logo o conhecimento das instituições políticas e democráticas, o reconhecimento dos direitos das maiorias e minorias;
2. A dimensão social, ou seja os direitos e deveres sociais, a luta contra a exclusão, a solidariedade como valor nacional e europeu, a coesão social;
3. A dimensão da **igualdade de oportunidades**, isto é a rejeição de preconceitos discriminatórios contra as minorias étnicas, as mulheres, pessoas com deficiência e a declaração da igualdade com respeito pelas diferenças;
4. A dimensão **intercultural**, que reconhece o valor da diversidade, o conhecimento e respeito das diferentes culturas, a legítima expressão dos direitos colectivos, o interesse pela riqueza da sua própria cultura e da dos outros e o sentimento de pertença à Itália, à Europa e ao Mundo;
5. Finalmente, a dimensão **ecológica**, ou seja, ter consciência do ambiente, dos seus valores e do desenvolvimento durável.

Ações Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

No nosso caso quando nos referimos ao Estado do Bem Estar Social queremos significar “todos os serviços sociais ou financeiros de apoio do Estado, dos governos locais e federais, em conjunto ou separadamente, aos indivíduos e às famílias(1), de forma a proteger os cidadãos contra os riscos económicos e acontecimentos imprevisíveis(2)”.

Devido à complexidade e natureza do processo é praticamente impossível utilizar uma definição unívoca e omni-global do Estado do Bem Estar Social.

De forma extremamente sintética a abordagem liberal e neoliberal considera o Estado do Bem Estar Social (Welfare State) como uma cidadania social para uma igualização de oportunidades para a mobilidade, enquanto que a abordagem marxista, bem como a neo-marxista o consideram como uma gestão do conflito de classe através de compromissos e através de uma legitimação suplementar (intercâmbio político). Pelo contrário, a abordagem da solidariedade sempre considerou o Estado do Bem Estar Social como expressão da solidariedade social a nível político.

Ao longo da realidade histórica concreta temos tido uma mistura destas motivações mesmo se de tempos a tempos uma parece prevalecer sobre as outras.

A institucionalização deste Estado do Bem Estar Social nos países capitalistas industrializados do Ocidente aparece de forma coincidente com a generalização dos seis factores acima mencionados, em tempos, formas e modos diferentes.

A substância do modelo de Estado do Bem Estar Social surge como uma mistura entre o Estado e o mercado e entre o capitalismo e a democracia, numa união mais genérica dos vários modelos de Bem Estar Social (sob controlo económico, social e dos objectivos políticos).

(1) Cfr. Public Welfare, in The American Peoples Encyclopedia, Grolier Incorporated, New York.

(2) Cfr. Public Welfare, in The American Peoples Encyclopedia, Grolier Incorporated, New York.



Acções Positivas e Boas Práticas – Como fazer?

Experiências dos parceiros na preparação, negociação, implementação e avaliação



As discriminações e desigualdades de oportunidades no mercado de trabalho têm por base estereótipos, modelos de organização da vida social profundamente enraizados, com base em princípios culturais, religiosos e políticos e interesses económicos quase sempre divorciados de interesses sociais, do bem estar dos/as cidadãos/ãs e do desenvolvimento sustentado das sociedades e do nosso planeta.

Por isso nenhuma organização responsável pode avançar para intervir em problemas tão complexos e fundamentais para a vida das sociedades sem estar consciente que a aplicação de boas práticas e de medidas de acção positiva coerentes e com resultados consolidados exigem condições de eficácia:

1. Tem que ser objecto de fundamentação e estudo rigoroso porque as desigualdades parecem naturais e são assumidas, em muitos casos, como inevitáveis com o argumento de que sempre foi assim. Por outro lado na Europa são directamente pouco visíveis, dados os avanços legislativos que limitam a sua existência explícita.
2. É necessário inventariar os desafios que colocam, as implicações das mudanças as expectativas que criam, os investimentos materiais e humanos que exigem, bem como avaliar os impactos que transportam consigo devido às repercussões que podem trazer, quer económicas, quer na vida e funcionamento das organizações
3. Porque a sua aplicação exige vontade de realização, capacidade de decisão e estão em jogo interesses complementares e interdependentes mas nem sempre convergentes, as boas práticas e as medidas de acção positiva partem sempre de processos formais ou informais de negociação, de construção de acordos e protocolos.
4. É necessário acompanhar e avaliar a sua implementação porque são processos de mudança que acontecem nas dinâmicas próprias das organizações, estão dependentes das relações de forças existentes, das condições subjectivas e objectivas da organizações, da sua evolução bem como das condições económicas objectivas e políticas das sociedades.

Negociar acções positivas, um processo de aprendizagem inovador

O estudo e o debate entre as partes que implementam as boas práticas e as acções positivas exigem um processo privilegiado de negociação, que é inovador e pode trazer novas experiências e possibilidades. Ao abordar aspectos que não constituem matéria tradicionalmente discutida nos processos negociais, representa uma nova área de aprendizagem para todos os agentes envolvidos, não representando cargas conflituais que muitas vezes bloqueiam estes processos nomeadamente entre sindicatos e representantes dos empregadores.

O estudo rigoroso das situações - O diagnóstico

O diagnóstico é a análise da realidade social num determinado contexto social, num período e num espaço concreto.

Quando se trata de intervir em situações como a discriminação e desigualdade de oportunidades por motivos de género, raça ou estigma social, estes problemas não estão imediatamente visíveis, porque a sua identificação exige uma sensibilidade social que em muitos casos não está

Ações Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

desenvolvida na sociedade em geral. Eles são considerados naturais pela tradição ou por preconceito e as vítimas da discriminação e desigualdade são individualmente culpabilizadas pelos problemas da sua vida, como se fossem escolhas pessoais ou falta de capacidade individual. Raramente se identificam os factores que condicionam esses percursos de vida, e os que podem contrariar e inverter o processo de exclusão ou desigualdade. Assim, o estudo rigoroso das situações assume maior importância porque os agentes sociais envolvidos não estão em geral sensibilizados para os problemas, não os reconhecem facilmente, aparentemente os problemas não existem:

Exemplos:

- Os contratos colectivos e a lei garantem que para trabalho igual ou de igual valor, o salário tem que ser igual, logo aparentemente não há desigualdade. No entanto os dados estatísticos demonstram que, na verdade, as mulheres ganham menos que os homens. Porque razão isto continua a acontecer?
- As mulheres não se candidatam a profissões tradicionalmente masculinas, e os homens não se candidatam a ofertas de emprego tradicionalmente femininas apesar dos anúncios de emprego serem abertos a homens e mulheres, mas na realidade existem condições subjectivas e objectivas que garantam igualdade de oportunidades?
- As minorias étnicas ou culturais não se candidatam a empregos ou quando inseridos no mercado de trabalho ocupam postos de trabalhos desvalorizados. Isso é considerado natural porque são considerados diferentes, “preguiçosos”, “desqualificados”. Mas se aceitarmos que as diferenças não são genéticas, como contrariar esses percursos de exclusão?
- Os grupos de população socialmente desfavorecida não se candidatam ou são sistematicamente excluídos dos cursos de formação ou do mercado de trabalho, por baixa qualificação escolar e insuficiente desenvolvimento de competências pessoais que lhes permitam acompanhar as formações ou adaptarem-se à disciplina do trabalho. A solução é excluir ou adaptar as instituições de formação às suas dificuldades para que possam cumprir o seu papel de formação, razão da sua existência, mesmo com públicos com grandes dificuldades de partida para que possam integrar o mercado de trabalho em igualdade de oportunidades?

21

Por tudo isso é muito importante que se estudem com rigor as situações – a elaboração de diagnóstico que permite:

- a) Analisar as situações com objectividade;
- b) Identificar os problemas sobre os quais se pode agir;
- c) As origens dos problemas;
- d) Apresentar as possibilidades para modificar as situações e determinar o fio condutor de toda a intervenção;
- e) Fornecer os instrumentos para organizar a avaliação da intervenção.

Um diagnóstico rigoroso e para ser compreendido por todos os agentes envolvidos precisa ter as seguintes características:

- a) Centrar-se nos problemas concretos e considerar os contextos da situação sócio económica em que se realiza, os recursos necessários, as disponibilidades e as potencialidades;
- b) Procurar compreender as causas dos problemas;
- c) Identificar os factores que tornam grupos e os indivíduos mais vulneráveis;

-
- d) Considerar a evolução dinâmica das situações – estuda o presente tendo em conta o passado e as perspectivas para o futuro;
 - e) Envolver na sua elaboração todos os agentes interessados com base na participação que ajude na consolidação e mobilização das parcerias;
 - f) Clareza e fácil leitura;
 - g) Ser uma fonte de informação aberta, em actualização e construção permanente.

Fases elaboração do diagnóstico

- 1- Identificação dos principais problemas
 - Recolha junto de informadores/as privilegiados/as – aspectos positivos e negativos dos principais problemas
2. Recolha de informação
 - Definição dos indicadores, das técnicas de recolha a utilizar, selecção das fontes de informação,
3. Identificação dos recursos e necessidades
 - Problemas, pessoas afectadas, lugares, problemas interligados, meios necessários para a resolução
4. Análise e interpretação da informação recolhida definição de prioridades
 - identificação das causas dos problemas, dinâmicas sociais
 - recursos e respostas e sua adequação
 - fragilidade e potencialidades
 - definição de prioridades

22

Instrumentos de diagnóstico utilizados

- a) Questionários
- b) Entrevistas a indivíduos, grupos;
- c) Análise de documentação estatística oficial
- d) Balanços sociais das empresas e organizações, quadros de pessoal

O diagnóstico ocupa uma posição importante nas diferentes fases da intervenção

- a) Define os problemas, as linhas orientadoras para a acção
- b) É a base para a construção de medidas de acções positivas adaptadas e ajustadas, e que os parceiros envolvidos considerem pertinentes - o plano de actividades
- c) Organiza e serve de fio condutor para a fase de execução do plano
- d) Fornece os indicadores para a avaliação e acompanhamento dos planos

A construção das medidas de acções positivas com o envolvimento e participação dos agentes

Determinação dos objectivos e elaboração de propostas

- a) Analisar metas, os objectivos a atingir que se consideram fundamentais para assegurar a igualdade de oportunidades;
- b) Hierarquizar os objectivos, de acordo com a gravidade dos problemas e as possibilidades de resolução;
- c) Analisar os obstáculos a ultrapassar;
- d) Estabelecer os processos de negociação, decisão e o tempo e etapas de aplicação.

Apresentação, debate e negociação do plano de propostas de acções positivas entre os agentes envolvidos, condições a garantir:

- a) Conhecer os interesses das partes envolvidas;
- b) Envolver todos/as os/as agentes como representantes de trabalhadores/as e responsáveis das empresas e organizações;
- c) Estabelecer com rigor os objectivos da negociação;
- d) Conhecer os pontos de vista de todas as partes envolvidas;
- e) Trocar informações, experiências;
- f) Apresentar propostas concretas e ponderar os argumentos a apresentar;
- g) Esclarecer; estudar alternativas.

A gestão da comunicação durante o debate para a negociação dos acordos

Muitas das situações de desigualdade e discriminação são combatidas pela lei e as mudanças podem ser impostas por via legal e por força da pressão social exercida pelos movimentos sociais, nomeadamente, pelos sindicatos. No entanto a aplicação concreta dos avanços legislativos ou das políticas sociais exige sempre um debate e negociação no terreno onde se devem operar as mudanças.

Nos problemas que são objecto deste manual pretende-se pôr em questão formas de olhar o mundo, de organizar a vida social, de olhar e qualificar os/as outros/as, que estão profundamente interiorizados e assumidas normalmente como naturais e sem possibilidade de mudança dados os desafios que essa mudança representa.

Exige grande capacidade dos/as agentes sociais que querem propor a mudança, para ajudar a reflectir sobre os pontos de vista de cada um/a, as lógicas diversas que os fundamentam, sem as rejeitar de imediato o que não corresponde aos valores, conceitos e interesses de cada uma das partes.

A mudança de valores não se faz por imposição mas por convencimento e persuasão, por descoberta de novos valores mais ajustados e com maior interesse para a resolução dos problemas da vida concreta. Por isso, na negociação, não adianta criticar, qualificar os valores dos/as outros/as de antiquados ou desajustados, mas apresentar e solicitar propostas concretas para a resolução dos problemas.

Assim o debate e negociação implicam neste caso:

- a) Manter o diálogo, excluir mal entendidos e distorções da informação;
- b) Escutar as propostas das partes, perceber as suas lógicas;
- c) Manter a capacidade de escutar as partes envolvidas, os seus argumentos e dificuldades, debater as propostas com serenidade, apresentar alternativas e pedir propostas alternativas;
- d) Evitar as questões secundárias;
- e) Argumentar com base em dados objectivos e propostas concretas.

Construir acordo/protocolo

A construção de acordos para as acções positivas e boas práticas, para ter resultados, implica sempre nunca perder de vista os seguintes parâmetros:

-
- a) É preciso equacionar as vantagens mútuas, sem vantagens mútuas não existe negociação, e isso obriga a estudar os argumentos conhecer os recursos, os custos das mudanças e as vantagens imediatas ou de médio prazo;
 - b) É necessário fundamentar com credibilidade, acentuar pontos positivos;
 - c) Garantir condições de aplicação real, procurar que as manifestações de intenção sejam concretizáveis em medidas de aplicação concreta;
 - d) Os acordos devem sempre ser formalizados por escrito;
 - e) Os acordos estabelecidos e seus resultados precisam ser divulgados junto dos/as interessados/as para que sejam aplicados.

Execução e avaliação

Como se afirmou anteriormente, as disposições legislativas e as orientações das políticas sociais são importantes para a promoção de igualdade de oportunidades mas dificilmente se concretizam se não se desenvolverem no terreno planos de acções positivas. Igualmente os planos podem não passar de declarações de intenções se não forem executados total ou parcialmente.

Por isso não é suficiente elaborar planos e aprová-los, é necessário acompanhar a sua execução e avaliar os resultados da sua aplicação prática.

A avaliação permanente que deve acompanhar a execução vai permitir:

- a) Analisar a distância entre os problemas identificados, objectivos definidos e resultados alcançados;
- b) Verificar o estado de aplicação, dificuldades e formas de as ultrapassar;
- c) Conclusões a retirar para futuros processos;
- d) Perspectivar formas de disseminação das boas práticas

Instrumento de avaliação:

- a) Estudos comparativos entre indicadores de diagnóstico e indicadores obtidos depois da intervenção;
- b) Inquéritos junto da população e agentes envolvidos;
- c) Reuniões com público alvo e agentes sociais.



Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e emprego

Uma condição de qualidade, inovação e aumento da competitividade



Carta Social Europeia revista em 2002

Artigo 20.º

Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo

Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo, as Partes comprometem-se a reconhecer esse direito e a tomar as medidas apropriadas para assegurar ou promover a sua aplicação nos seguintes domínios:

- a) Acesso ao emprego, protecção contra o despedimento e reinserção profissional;
- b) Orientação e formação profissionais, reciclagem, reabilitação profissional;
- c) Condições de emprego e de trabalho, incluindo a remuneração;
- d) Progressão na carreira, incluindo a promoção

Organização Internacional do Trabalho – OIT

Convenção nº 100

Vincula a adopção do conceito de trabalho igual valor (art. 1 b) relativamente à igualdade de remuneração entre mão de obra masculina e mão de obra feminina bem como à avaliação objectiva do posto de trabalho

Desenvolver a igualdade de oportunidades de género é uma política que interessa às empresas e organizações

Mulheres e homens são produtores mas também consumidores de bens materiais e de serviços e como tal são os elementos fundamentais de toda a actividade económica.

Por isso, criar dificuldades ou impedir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho aos homens ou às mulheres devido ao sexo, significa o não aproveitamento global de competências, capacidades e saberes de parte dos recursos humanos disponíveis numa organização, num sector de actividade, numa região ou num país.

Generaliza-se a possibilidade de acesso de ambos os sexos a todos os campos de actividade, o que tem sido facilitado pela queda de barreiras culturais, políticas e sociais que impediam no passado o acesso a profissões consideradas masculinas ou femininas. No que diz respeito ao emprego remunerado das mulheres, o aumento constante da taxa actividade feminina demonstra que o desenvolvimento económico e social não dispensa a crescente entrada de mulheres no mercado de trabalho, mesmo nos postos de trabalho mais qualificados.

Mas as desigualdades persistem apesar de ilegais e para as anular ou reduzir progressivamente é necessário pôr em prática acções positivas.

Acções positivas e boas práticas são conjuntos de medidas que têm por objectivo estabelecer a igualdade de oportunidades. As acções actuam sobre um colectivo historicamente discriminado a fim de compensar a situação de desvantagem e favorecer a igualdade real. Permitem por isso:

1. Corrigir discriminações que resultam de práticas sociais ou do funcionamento dos sistemas sociais e organizacionais;
2. Eliminar os obstáculos que se opõem à igualdade entre homens e mulheres, no trabalho e no emprego.

Porque interessa às empresas e organizações a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho sem distinção de género

Maior abertura nas possibilidades de recrutamento – As possibilidades de recrutamento podem alargar-se a homens e mulheres qualificados e motivados para aprender. Embora a tradição ainda condicione muitas escolhas de profissão, as universidades, politécnicos, escolas profissionais recebem hoje homens e mulheres que cada vez mais procuram e terminam cursos em função dos seus interesses e aspirações pessoais e não em função de estereótipos. Por isso recrutar pessoas em processos transparentes e com critérios objectivos em função das qualificações, experiência de vida e profissional pode favorecer o desempenho das empresas e organizações.

Aumentar a motivação e reduzir os conflitos – Anular a existência clara ou encoberta de discriminações pode ter um efeito estimulador e motivador.

Ter a consciência de que determinadas carreiras são inacessíveis, que as categorias menos bem pagas ou menos qualificadas se destinam na maioria dos casos a um dos sexos, ou que as possibilidades de promoção são restritas a um determinado sexo é desmotivador de aprendizagens, formação, esforço e empenhamento pessoal, tanto para os elementos do sexo discriminado como para os que tem acesso facilitado. Assim, a valorização do trabalho de homens e mulheres em igualdade de circunstâncias, sem que se condicionem os acessos e as carreiras profissionais a critérios de género pode ser um factor motivador e estimulador para todos os trabalhadores/as. Por outro lado as discriminações e as situações de desigualdade em função do sexo são proibidas pelas leis nacionais, disposições da OIT (Organização Internacional de trabalho) e da UE (União Europeia) e quem não cumpre incorre ainda no perigo de ter conflitos nas relações laborais com consequências económicas e de imagem para a empresa.

Por outro lado, os acordos estabelecidos são uma boa base para apresentação de novas matérias a integrar nos processo de negociação colectiva.

Estimular a actualização e adaptação da cultura das empresas e organizações

– Alterar as tradicionais formas de organização, valores, normas, atitudes e comportamentos de uma empresa ou organização, introduzindo preocupações com respeito pela igualdade no acesso e tratamento no trabalho pode contribuir para introduzir alterações na globalidade da cultura existente, proporcionando condições favoráveis à inovação e modernização, tão necessárias num mundo marcado por transformações e mudanças aceleradas com profundos reflexos na economia, nas condições de produção e no consumo.

Melhorar o clima da empresa ou organização – as relações interpessoais, o funcionamento das equipas pode melhorar dentro das organizações com base na igualdade de oportunidades e tratamento entre os/as trabalhadores/as, independentemente do sexo. Composições equilibradas relativamente ao género, criam interacções mais equilibradas, com maior respeito mútuo e menos conflitos, e muitas vezes contribui para a melhoria das condições gerais de trabalho por implicar atenção a particularidades de um ou outro sexo.

Aumentar a qualidade e a produtividade – Um dos desafios estratégicos que se coloca

às empresas é saber aproveitar o potencial dos seus recursos humanos da melhor forma possível. Neste contexto, desaproveitar as aptidões de uma pessoa por questões alheias às necessidades do próprio trabalho, com base em pressupostos de cultura tradicional, preconceitos e estereótipos, representa um desprezo de recursos injustificável. Aproveitar ao máximo os conhecimentos, capacidades e competências, quer profissionais, quer pessoais, de todos os recursos humanos, independentemente do sexo, é uma garantia para uma gestão eficaz, com preocupações de aumentar a qualidade e a produtividade, sem desperdícios, motivando e mobilizando todos/as para o desenvolvimento e progresso das empresas e organizações. Por outro lado, pôr em prática medidas positivas para a igualdade, desafia as empresas e organizações para a inovação, adaptação e mudança, obriga a ter em conta maior diversidade de necessidades e situações, a repensar e equacionar formas diferentes de se organizar, o que faz com que se transformem e adaptem mais facilmente quando necessário para melhorar a qualidade e a produção, construindo um novo sistema organizacional.

Melhorar a imagem e as possibilidades de marketing social – As empresas que desenvolvem medidas positivas para a igualdade melhoram a sua imagem mostrando estar na vanguarda do progresso social. Podem assim ganhar vantagens competitivas importantes no mercado, nas relações com os seus clientes, empresas fornecedoras e público em geral.

Melhora globalmente o nível de qualificações dos recursos humanos das empresas e organizações e dos países – Promover a qualificação das profissões desvalorizadas por razões de género, favorece os/as trabalhadores/as envolvidos/as, e consequentemente melhora o nível de qualificações dos recursos humanos de empresas e organizações e dos países.

Avaliar a situação relativa à igualdade de oportunidades – o primeiro passo!

Nas sociedades europeias as discriminações com base no género são proibidas por lei e socialmente são cada vez mais rejeitadas. Por isso, a primeira tendência, quando se analisam situações de desigualdade e discriminação, é considerar que é um problema que só acontece na empresa ou na organização dos outros.

Mas na verdade os dados estatísticos provam que a desigualdade persiste nos países, nas empresas e organizações.

As mulheres ganham em média menos que os homens, são as mais afectadas pelo desemprego, o trabalho precário e parcial, encontram mais obstáculos para progredir nas carreiras profissionais e têm menos acesso a postos de chefia. Existem ainda sectores de actividade preenchidos quase exclusivamente por elementos de um dos sexos em prejuízo do outro. Assim é preciso estudar bem as situações, realizando diagnósticos, para verificar a existência ou não de discriminação, que muitas vezes acontece de forma pouco visível, e caso se confirmem, **promover acções positivas e boas práticas.**

As boas práticas são medidas concretas **de gestão de recursos humanos** que garantem a aplicação dos princípios legais de acordo com as leis nacionais, europeias e internacionais, para efectivação da igualdade de oportunidades

As acções positivas consistem em estabelecer provisoriamente um tratamento formalmente desigual destinado a favorecer um colectivo historicamente discriminado para compensar e garantir condições de igualdade.

Permitem por isso:

1. Corrigir discriminações que resultam de práticas sociais ou do funcionamento dos sistemas sociais e organizacionais;
2. Eliminar os obstáculos que se opõem à igualdade entre homens e mulheres, no trabalho e no emprego.

As acções positivas não pretendem favorecer um sexo em detrimento do outro, mas apenas restabelecer oportunidades iguais. O seu objectivo é **eliminar as desigualdades e favorecer igualmente homens e mulheres**, garantindo um melhor funcionamento das empresas e organizações, um melhor ambiente de trabalho, maiores condições de produtividade para **uma competitividade sustentada com base em factores de inovação e qualidade**.

Existem algumas condições necessárias ao estabelecimento de boas práticas e acções positivas que é necessário assegurar:

- São acções negociadas e assumidas voluntariamente pelos agentes que as vão por em prática;
- Devem ser dinâmicas e flexíveis porque como acções práticas têm que se adaptar às realidades locais e pessoas envolvidas;
- Devem ser sistemáticas e estabelecer prazos e metas para permitir avaliar a sua evolução, concretização e resultados.

O diagnóstico da empresa/organização um instrumento fundamental

Os diagnósticos das empresas/organizações podem permitir identificar discriminações directas e indirectas envolvendo as trabalhadoras e trabalhadores, responsáveis pelas empresas e pela gestão de recursos humanos, sindicalistas e técnicos dos organismos de fiscalização e estudo das condições de trabalho.

Os estudos de diagnóstico são realizados com consulta da documentação das empresas e organizações e levantamentos diversos de informação, quer directamente através de entrevistas, inquéritos. Podem ser completados por observação directa de postos de trabalho, desempenho e condições de exercício profissional.

Nos estudos diagnósticos consideram-se fundamentalmente dois tipos de categorias de discriminação:

- **Discriminações directas** – quando as pessoas são tratadas de forma desigual pelo facto de serem de um determinado sexo: por exemplo quando a empresa publica anúncios de oferta de emprego para pessoas de um determinado sexo, ou quando os salários pagos são diferentes para homens e mulheres da mesma categoria profissional.
- **Discriminações indirectas** – existe quando as normas ou práticas formalmente não estabelecem tratamento desigual, são neutras, mas os seus efeitos resultam de facto em prejuízo

para um dos sexos como por exemplo estabelecer salários mais baixos para trabalhadores e trabalhadoras de uma determinada categoria profissional, quando normalmente para a referida categoria só são admitidas mulheres, ou quando para admitir pessoas se estabelecem critérios de selecção acidentais e não necessários para a realização do trabalho, como por exemplo se pensa casar ou engravidar ou se exige a condição de não ter pessoas a cargo.

Os procedimentos e normas na gestão de recursos humanos podem registar discriminações directa ou indirectas:

- **Nos processos de recrutamento e no estabelecimento dos vínculos laborais**
- **Nas políticas salariais**
- **Na progressão das carreiras profissionais**
- **Na promoção da formação**
- **Na organização das condições de trabalho**

Caso se verifiquem normas, procedimentos e práticas discriminatórias é necessário estabelecer planos com base em protocolos entre as empresas/organizações e as organizações representativas de trabalhadores para eliminar essas discriminações.

Recurso a instituições governamentais e aos tribunais

30

Nas situações em que não é possível chegar a acordo entre as partes envolvidas para a resolução dos problemas de discriminação pode ser necessário recorrer a instâncias de âmbito nacional criadas pelos governos nacionais, por exemplo Comissões para a igualdade no trabalho e emprego, (CITE em Portugal) para intervir nas situações de discriminação por motivo de género, ou mesmo recorrer aos tribunais nacionais e europeus, para fazer aplicar a legislação existente e que consagra a igualdade de oportunidades e de direitos no trabalho e emprego entre homens e mulheres.

Exemplos de Boas Práticas ou Ações Positivas possíveis

1. No recrutamento e selecção de pessoal e estabelecimento de vínculos laborais

Exemplos de discriminação	Práticas de recrutamento e selecção não discriminatórias
<ol style="list-style-type: none"> 1. Oferta de emprego com indicação do sexo pretendido quer directamente, dizendo por exemplo “secretária de direcção” ou indirectamente “que tenha cumprido o serviço militar” num país onde o serviço militar só é obrigatório para os homens; 2. Exigência de requisitos acidentais e não necessários para o posto de trabalho como por exemplo “boa aparência”, altura; 3. Quando se exigem exames médicos como por exemplo teste de gravidez 4. Quando se pedem informações como por exemplo se pensa constituir família, engravidar, se tem filhos menores ou pessoas a cargo; 5. Quando o tipo de contrato estabelecido é sobretudo precário, ou a tempo parcial para um dos sexos ou se despede por exemplo porque a trabalhadora engravidou 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilização de linguagem neutra nos anúncios de oferta de emprego; • Assegurar processo de selecção transparente com divulgação dos requisitos e provas objectivas adequadas ao posto de trabalho; • Estabelecer como regra geral de contratação que em igualdade de condições, capacidades e de mérito se contratará pessoas do sexo menos representado no tipo de postos de trabalho oferecidos; • Assegurar que para postos de trabalho permanentes são contratados trabalhadores permanentes; <p>Argumentos para contrariar aos preconceitos e estereótipos que suportam as discriminações:</p> <p>Exemplo de preconceito: “Os clientes ou os colegas de equipa não aceitam neste posto de trabalho um homem ou uma mulher”</p> <p>Argumento a utilizar: As sociedades têm evoluído, e o que antes não era permitido actualmente é normal, é preciso ter coragem para introduzir as mudanças, que depois se transformam em situações normais sobretudo quando são favoráveis.</p> <p>Exemplo de preconceito: “As/os mulheres/homens não têm naturalmente vocação ou capacidade física para aquele posto de trabalho”</p> <p>Argumento a utilizar: Os seres humanos têm grande capacidade de aprendizagem. As vocações são determinadas socialmente, por isso podem ser mudadas, como a história está sempre a demonstrar</p> <p>Exemplo de preconceito: “Faltam condições físicas como por exemplo casas de banho, vestiários para o sexo não representado”</p> <p>Argumento a utilizar: A adaptação das condições pode ser estudada com imaginação e capacidade inventiva. Mesmo que seja necessário algum investimento, rapidamente será rentabilizado pelas vantagens do estabelecimento de condições de igualdade</p> <p>Exemplo de preconceito: “As mulheres faltam muito por causa dos filhos e da gravidez”</p> <p>Argumento a utilizar: As licenças de maternidade, numa sociedade onde a natalidade está a decrescer de forma preocupante são muito menos significativas para as empresas que as licenças provocado pelas doenças crónicas, as dependências do tabaco e de outras drogas.</p>

Exemplos de Boas Práticas ou Acções Positivas possíveis

2. No estabelecimento das políticas salariais

Práticas discriminatórias

1. Valorização de capacidades necessárias a um posto de trabalho em função de critérios que prejudicam um sexo, por exemplo a força física;
2. Desvalorização salarial de uma categoria profissional pelo facto da maioria das trabalhadoras que o integram serem mulheres;
3. Instituir prémios e outros complementos de remuneração com normas que prejudicam as mulheres quando utilizam os seus direitos relacionados com a maternidade como, por exemplo as consultas pré-natais ou a redução de horário para efeitos de amamentação.

Práticas de políticas salariais não discriminatórias

- Construir critérios de valorização dos diferentes postos de trabalho para garantir que para trabalho de igual valor os salários têm igual valor;
- Analisar a valorização de competências, para garantir que uma competência como a força física empregue seja mais valorizada em detrimento da destreza, desgaste nervoso, ou posturas músculo — esqueléticas mais gravosas,
- Negociar regulamentos de prémios e outros complementos remuneratórios, com critérios objectivos para que sejam transparentes e não prejudiquem a utilização de direitos relativos à maternidade e paternidade

Argumentos para contrariar aos preconceitos e estereótipos que suportam as discriminações:

Exemplo de preconceito:

“os postos de trabalho ocupados por homens são mais penosos porque exigem mais força física”

Argumento a utilizar:

A força física não pode ser um elemento exclusivo de valorização do trabalho. Devem também ser valorizadas a capacidade de realizar tarefas minuciosas, a habilidade motora, bem como os riscos provocados por posturas músculo-esqueléticas estáticas, pelo desgaste nervoso inerente ao exercício de tarefas repetitivas e rotineiras e com exigências de produtividade crescentes

Exemplo de preconceito:

“as mulheres sempre ganharam menos e a igualdade de salários seria desastrosa para as finanças da empresa que iria à falência”

Argumento a utilizar:

A igualdade salarial pode ir sendo atingida progressiva e gradualmente, sem pôr em causa o equilíbrio financeiro das empresas e organizações

Exemplo de preconceito:

“os prémios são atribuídos por decisão do/a empregador/a, portanto não têm que ser regulamentados”

Argumento a utilizar:

A motivação das pessoas é mais fácil de desenvolver se os parâmetros forem transparentes, e cada um/a souber em que condições pode usufruir os prémios, portanto com regras estabelecidas em regulamentos e com critérios objectivos.

Exemplos de Boas Práticas ou Ações Positivas possíveis

3. Na progressão das carreiras profissionais

Práticas discriminatórias	Práticas para estabelecimento das carreiras profissionais
<p>1. Procedimentos para a progressão nas carreiras não regulados nem transparentes e que na prática provocam a estagnação nas carreiras sobretudo das mulheres;</p> <p>2. Carreiras com possibilidade de promoção reduzidas; comparativamente a outras de valor semelhante;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Objectivar os procedimentos de progressão, controlando os critérios utilizados;• Estabelecer provas e formas de avaliação objectivas baseadas no desempenho do posto de trabalho;• Estabelecer práticas de divulgação de vagas a todas as pessoas com a qualificação necessária para os postos de trabalho mais qualificados;• Instituir transitoriamente a possibilidade de em igualdade de circunstâncias e de mérito serem promovidas as pessoas do sexo menos representado na categoria.
	<p>Argumentos para contrariar aos preconceitos e estereótipos que suportam as discriminações nas promoções:</p> <p>Exemplo de preconceito: “Os homens ou as mulheres não têm vocação para esta tarefa” ou “Os/as colegas de equipa não aceitariam ser chefiados por ele/a”</p> <p>Argumento a utilizar: Os seres humanos têm grande capacidade de aprendizagem. As vocações são determinadas socialmente, por isso podem ser mudadas, como a história está sempre a demonstrar. A competência não tem a ver com o género.</p>

Exemplos de Boas Práticas ou Ações Positivas possíveis

4. Na progressão da formação

Práticas discriminatórias

- 1 Promoção de formação para categorias que afastam logo à partida determinadas categorias onde existem mais representantes de um sexo;
- 2 Realizar cursos de formação onde é utilizado horário pós-laboral, o que por exemplo afasta os/as trabalhadores/as que vivem longe da empresa ou os que têm encargos familiares, normalmente afectando mais as mulheres;
- 3 Estabelecer requisitos para integrar a formação que afastam grupos de trabalhadores com menos qualificações escolares sem reconhecimento de outras competências

Práticas não discriminatórias de formação profissionais

- Incluir nos programas de formação cursos abertos a todas as categorias profissionais;
- Estabelecer cursos de formação que possam desenvolver competências nos/as trabalhadores/as que ocupam postos de trabalho mais desqualificados ;
- Integrar temas sobre igualdade de oportunidades nos cursos de formação;
- Nos cursos dirigidos para responsáveis e chefias de topo e intermédias integrar módulos sobre práticas não discriminatórias na gestão de recursos humanos,
- Utilizar práticas pedagógicas que incentivem a participação, valorizem os saberes e experiências de vida, de forma a permitir o aumento da auto-estima e a valorização dos/as trabalhadores/as que habitualmente são vítimas de discriminação e por isso se sentem desvalorizados/as e interiorizam baixa auto estima que desmobiliza e reduz consciência de capacidade para enfrentar novos desafios profissionais.

Argumentos para contrariar aos preconceitos e estereótipos que suportam as discriminações:

Exemplo de preconceito:

"as mulheres não se interessam por formação, arranjam desculpas para não participar"

Argumento a utilizar:

A dupla tarefa pesa ainda quase exclusivamente sobre as mulheres, portanto é necessário adaptar horários, locais de realização, bem como analisar a possibilidade de partilha de tarefas familiares, e estimular essa partilha entre homens e mulheres nas empresas e organizações.

Exemplo de preconceito:

"a formação sobre igualdade não é necessária aqui ninguém discrimina ninguém "

Argumento a utilizar:

Os dados estatísticos demonstram que desigualdade está presente em todas as instâncias da vida laboral, não há organização que não tenha que aprender sobre isto, por isso, o debate e a formação são essenciais.

Exemplos de Boas Práticas ou Acções Positivas possíveis

5. Na organização do trabalho e nas condições de saúde, higiene e segurança

Práticas discriminatórias	Práticas não discriminatórias na organização e nas condições de higiene, saúde e segurança
<p>1. Estabelecimento de regras específicas para grupos, por exemplo as mulheres, impondo restrições para o tempo de utilização das instalações sanitárias,</p> <p>2. Não prevenir riscos de doença profissional para postos de trabalho tradicionalmente ocupados por exemplo por mulheres e que afectam mais o sistema nervoso por serem repetitivos ou exigirem posturas músculo esqueléticas perigosas.</p> <p>3. Obrigatoriedade de utilização de fardamento só para certos grupos, ou que realce características sexuais;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Estabelecer regras disciplinares gerais, sem discriminar nenhum grupo exclusivamente em função do sexo.• Prever actuação preventiva de riscos dirigidos a todos/as os trabalhadores/as sem privilegiar riscos provenientes apenas da força física, como sejam os provenientes de gestos repetitivos, actividades monótonas e posturas estáticas.• Garantir que a roupa seja sobretudo cómoda e adaptada á tarefa e que todos usem a farda sem discriminação.• Adoptar mobiliário, utensílios usados no quotidiano às características corporais de homens e mulheres.• Estudar as condições de trabalho e provar que todo e qualquer posto de trabalho, desde que devidamente conformado, pode ser executado por homens e mulheres.
	<p>Argumentos para contrariar aos preconceitos e estereótipos que suportam as discriminações na organização do trabalho, condições de saúde, higiene e segurança:</p> <p>Exemplo de preconceito: "os problemas de desgaste nervoso não se colocam, o trabalho é fácil, não exige qualquer esforço físico"</p> <p>Argumento a utilizar: O desgaste nervoso provocado pelo tarefas repetitivas e rotineiras e com exigências de produtividade crescentes bem como as tarefas que exigem posturas músculo esqueléticas estáticas provocam são penosas e gravosas para a saúde.</p>

Exemplos de Boas Práticas e Acções Positivas acordadas no projecto EQUAL em Portugal

Igualdade na Selecção e Recrutamento

1. Acordos para estimular a candidatura de trabalhadores/as do sexo menos representado ou ausente na categoria profissional - Danone; Robert Bosch Travões Lda; Câmaras Municipais do Seixal, Vendas Novas, Castelo Branco; Saint Gobain Glass Portugal, Vidro Plano, SA; Saint Gobain Sekurit Portugal, Vidro Automóvel, SA; Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro, Lda; SECLA, Sociedade de Exportação e Cerâmica SA; IEFP.
2. Acordos para a melhoria do processo técnico de avaliação de candidatos com menção expressa dos critérios de selecção - Danone; SECLA; Saint Gobain Glass Portugal, Vidro Plano, SA; Saint Gobain Sekurit Portugal, Vidro Automóvel, SA; Robert Bosch Travões Lda; Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro, Lda; Câmaras Municipais do Seixal, Vendas Novas, Castelo Branco; IEFP.

Igualdade nas categorias, carreiras, promoções ou avaliação de desempenho

1. Acordos sobre incentivos à colocação de mulheres ou homens em categorias e secções onde estão pouco representados/as - Danone; Saint Gobain Glass Portugal, Vidro Plano, SA; Saint Gobain Sekurit Portugal, Vidro Automóvel, SA; Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro, Lda; Robert Bosch Travões, Lda; SECLA; IEFP; Câmaras Municipais do Seixal, Vendas Novas, Castelo Branco e Covilhã;
2. Acordos para a definição clara, com ampla divulgação junto dos/as trabalhadores/as dos critérios selecção, de promoção nos planos de carreira, promoção por mérito e ou avaliação de desempenho - Danone; Robert Bosch, Travões Lda; Saint Gobain Glass Portugal, Vidro Plano, SA; Saint Gobain Sekurit Portugal, Vidro Automóvel, SA; Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro, Lda.; Câmaras Municipais do Seixal, Vendas Novas, Castelo Branco e Covilhã; SECLA; IEFP;
3. Acordos sobre critérios de avaliação que atendam às competências profissionais e ao potencial de cada trabalhador/a - Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro, Lda.;
4. Acordos para avaliação atempada dos/as trabalhadores/as - C.M. Seixal.

Igualdade no acesso a cargos de chefia

1. Acordos para garantir que nos cargos de chefia caso não exista paridade, seja dada prioridade no recrutamento em condições de igualdade ao sexo menos representado - SECLA; Saint Gobain Glass Portugal, Vidro Plano, SA; Saint Gobain Sekurit Portugal, Vidro Automóvel, SA; Robert Bosch Travões, Lda; IEFP; Câmaras Municipais do Seixal, Vendas Novas, Castelo Branco e Covilhã;
2. Acordo para criar mecanismos para permitir o acesso de trabalhadores/as ao topo da carreira na área fabril - Danone.

Igualdade nas políticas salariais

1. Acordo para a construção progressiva de um plano de reajustamento de salários, de modo a cumprir o princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor e num período tendencial de 4 anos - **Empresa Robert Bosch, Travões Lda;**
2. Acordos para pagamento de contrapartidas remuneratórias legais para trabalhadores/as que temporariamente exerçam funções de categorias superiores - **Danone.**

Regulação de prémios de produtividade e/ou assiduidade

1. Acordos que garantem que os regulamento dos prémios não penalizam as ausências ao trabalho devidamente comprovadas por razões de utilização de direitos de maternidade e paternidade - **SECLA; Robert Bosch Travões, Lda; Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro, Lda.**

Igualdade na Formação profissional

1. Acordos sobre igualdade no acesso à Formação e de não criação de obstáculos à participação na formação - **Danone; Robert Bosch Travões, Lda; Câmaras Municipais do Seixal, Vendas Novas e Covilhã; Saint Gobain Glass Portugal, Vidro Plano, SA; Saint Gobain Sekurit Portugal, Vidro Automóvel, SA; Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro, Lda; SECLA.**
2. Acordo sobre a adequação de horários com utilização de horário laboral para a realização de formação profissional - **SECLA; Robert Bosch Travões, Lda.**
3. Formação sobre Higiene, Saúde e Segurança para as chefias - **Câmaras Municipais do Seixal, Vendas Novas, Castelo Branco e Covilhã.**
4. Integração de módulo sobre a igualdade na formação dirigida a trabalhadores/as em geral e/ou especialmente dirigida a quem desempenha funções de chefia, recrutamento de pessoal - **Danone; Câmaras Municipais do Seixal, Vendas Novas, Castelo Branco e Covilhã; SECLA; IEFP.**
5. Acordos para facilitar o acesso à formação profissional dos grupos profissionais com mais lacunas - **Câmaras Municipais do Seixal e de Vendas Novas;**

Divulgação de informação sobre igualdade

1. Inclusão na INTRANET de informação sobre a Lei da maternidade e paternidade e igualdade de oportunidades no emprego - **IEFP.**
2. Acordo para afixação na empresa e divulgação dos direitos e deveres sobre igualdade - **Danone.**

Igualdade no vínculo de emprego

1. Compromisso de estabelecer contratos de trabalho permanentes ou de não recurso a empresas de trabalho temporário quando se destinam à ocupação de postos de trabalho permanentes – **Danone; SECLA; Saint Gobain Glass Portugal, Vidro Plano, SA; Saint Gobain Sekurit Portugal, Vidro Automóvel, SA; Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro; Robert Bosch Travões, Lda; IEFP; Câmaras Municipais do Seixal e Covilhã.**
2. Acordo para estabelecer equilíbrio entre sexos na contratação a termo - **IEFP.**
3. Igualdade de direitos de protecção social independentemente do vínculo contratual - **IEFP.**

Criação de melhores condições de trabalho

1. Reactivação do funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança - C.M. de Vendas Novas.

Acesso a serviços e equipamentos sociais

1. Acordo para apoio financeiro, logístico e de recursos humanos à Associação dos Serviços Sociais dos trabalhadores/as para a promoção de actividades para trabalhadores/as e suas famílias; Possibilidades de acesso a equipamentos como piscinas, ginásios e aos serviços aí prestados fora dos horários de trabalho com redução de custos - **Câmara Municipal do Seixal**.

2. Acordo para promover estudo para o fornecimento de refeições aos trabalhadores/as em instalações próprias, bem como apoio ao desenvolvimento das actividades desportivas, culturais e sociais do Grupo Desportivo dos trabalhadores da Câmara – **C. M. de Vendas Novas**.

3. Acordo para zelar pelas condições de assistência médica, prevenindo situações de absentismo - **Saint Gobain Glass Portugal, Vidro Plano, SA; Saint Gobain Sekurit Portugal, Vidro Automóvel, SA.**



Conciliar vida profissional e familiar

Uma responsabilidade de toda a sociedade e das empresas e organizações



Direitos de maternidade e paternidade são também direitos das crianças

Sem crianças não existe futuro para os países nem para as empresas e organizações.

Sem as crianças de hoje, não haverá futuro para:

- **Garantir a sobrevivência dos adultos de hoje;**
- **Repor as necessidades de recursos humanos;**
- **Assegurar o consumo, razão de ser das empresas /organizações.**

Por isso as crianças e o seu crescimento físico e mental saudável, não são problema exclusivo dos pais. Toda a sociedade, incluindo as empresas/organizações e pais é co-responsável, pelas crianças. Ninguém pode ignorar a função social da maternidade e paternidade, sobretudo as empresas e organizações, onde os pais passam uma parte importante dos seus dias e da sua vida quotidiana. Os seus trabalhadores/as, quando são pais, estão generosamente a contribuir para a sustentação de todos os sistemas sociais ao mesmo tempo que são produtores de bens e serviços. Por isso todos os direitos reconhecidos aos pais e às mães só existem porque eles têm filhos e portanto podem considerar-se também direitos das crianças.

As crianças de hoje são a garantia futura da sustentação de sistemas importantes como o da segurança social, emprego e o próprio mercado de consumo.

A sobrevivência das sociedades humanas e portanto das economias, tanto no vector produtivo como no vector do consumo, dependem da continuação da espécie humana e portanto da sua reprodução tanto quanto dependem do equilíbrio ecológico, ou da preservação de recursos naturais.

Em 2004, período de elaboração deste manual, são muito evidentes para as economias das empresas/organizações e dos países:

- As consequências do envelhecimento das populações e da redução dos nascimentos nos países mais desenvolvidos
- As consequências dos desastres ecológicos ou da dependência excessiva de recursos não renováveis como o petróleo.

Nenhum país, empresa/organização ou cidadão/ã pode deixar de se preocupar com o equilíbrio das várias dimensões da existência da vida humana ou do planeta, nomeadamente da gestação, nascimento, crescimento e educação das crianças.

Carta Social Europeia – revista em Estrasburgo em 1996

Artigo 27.º

Direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades e de tratamento

Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares, e entre estes trabalhadores e os outros trabalhadores, as Partes comprometem-se:

1) A tomar medidas apropriadas:

a) Para permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares entrar e permanecer na vida activa ou regressar a ela após uma ausência devida a essas responsabilidades, incluindo medidas no domínio da orientação e da formação profissionais;

b) Para ter em conta as suas necessidades no que respeita às condições de emprego e à segurança social;

c) Para desenvolver ou promover serviços, públicos ou privados, em particular os serviços de guarda de crianças durante o dia e outras formas de guarda;

2) A prever a possibilidade de cada um dos pais, durante um período posterior à licença de maternidade, obter uma licença parental para acompanhamento de um filho, cuja duração e condições serão fixadas pela legislação nacional, pelas convenções colectivas ou pela prática;

3) A assegurar que as responsabilidades familiares não possam, como tais, constituir motivo válido de despedimento.

Organização Internacional de Trabalho – OIT

Convenção nº 156

Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares.

No seu art.3º inclui a ligação entre o emprego e a vida familiar .

No art. 8 º inclui a proibição de despedimento por motivo de exercício de responsabilidades familiares.

Boas Práticas e Medidas de Acção Positivas para conciliar vida profissional e vida familiar

Igualdade de oportunidades de acesso ao emprego

- Não colocar nos formulários de acesso perguntas sobre o nº de filhos, idades, estado civil ou outras questões sobre a vida privada que não interessam para definir as capacidades profissionais dos/as candidatos/as, a não ser que a empresa tenha equipamentos sociais de apoio à família e que a pessoa a contratar possa utilizá-los
- Nas entrevistas de selecção não integrar questões sobre a vida privada, sobre projectos relativamente ao nº de filhos que pensam vir a ter ou perguntas ou testes sobre possível estado de gravidez no caso de a candidata ao emprego ser mulher.

Igualdade nas políticas salariais

- Regularizar os prémios e outros complementos da remuneração de forma a que os/as trabalhadores/as que utilizam os direitos de maternidade e paternidade não fiquem prejudicados/as.

Organização do trabalho, saúde, higiene e segurança

- Promover sempre que possível novas formas de organização da jornada laboral, para favorecer uma distribuição flexível e negociada dos tempo de trabalho que compatibilizem responsabilidades familiares com a vida profissional;
- Se o tipo de trabalho exige a utilização de farda prever roupa especial para as mulheres grávidas
- Prever as situações de risco para o sistema reprodutor de homens e mulheres e para as grávidas ou mães em período de amamentação e criar condições de saúde segurança que não evitem os riscos.

Formação e reciclagem profissional

- Garantir a possibilidade de utilização de equipamentos para os filhos enquanto os pais estão em formação.
- Garantir quando necessário formação para adaptação de pais que por razões de licença de maternidade ou paternidade não acompanharam alterações significativas na empresa/organização

Criação de equipamentos sociais de apoio à família ou apoio nas despesas com os equipamentos sociais de apoio à família

- Organização conjunta de empresas/organizações, serviços públicos e privados para a criação de equipamentos de apoio à família quer para crianças como para jovens e idosos;
- Introdução de complementos de remuneração ou outros apoios para as pessoas com filhos, na ausência de equipamentos próprios ou organizados por protocolos de cooperação, criando melhores condições às famílias para a educação das crianças.

Exemplos de Ações Positivas acordadas no projecto EQUAL – Agir para a igualdade (Acção II) em Portugal

Apoios sociais à família

1 - Acordos de princípio sobre a criação de condições objectivas para a aplicação dos direitos de maternidade e paternidade, não permitindo qualquer prejuízo para os/as trabalhadores/as – Danone; SECLA; Saint Gobain Glass Portugal, Vidro Plano, SA; Saint Gobain Sekurit Portugal, Vidro Automóvel, SA; Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro, Lda; Câmaras Municipais do Seixal, Vendas Novas, Castelo Branco e Covilhã; IEFP; OPEL.

2 -Acordos para proceder à criação de formas flexíveis de organização dos tempo de trabalho - Câmaras Municipais do Seixal, Vendas Novas e Castelo Branco.

3 - Acordos para criar condições objectivas para conciliação entre a vida profissional e familiar- SECLA; OPEL; IEFP; Saint Gobain Sekurit Portugal, Vidro Automóvel, SA; Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro, Lda; Robert Bosch Travões, Lda; Câmaras Municipais do Seixal e Vendas Novas.

4 -Acordo para reduzir gradualmente as horas extraordinárias para promover a conciliação entre a vida profissional e familiar - C.M. da Covilhã.

5 -Acordo para elaboração de estudo para concretizar princípio de conciliação entre vida profissional e vida familiar - Danone.

6 -Acordo para atribuição de cabaz de produtos alimentares BLEDINE aquando do nascimento dos filhos/as dos/as colaboradores/as e crédito no valor de 100 € dos mesmos produtos a utilizar até ao primeiro aniversário – Danone.

7 -Acordo para a criação de subsídio de nascimento ou adopção a um dos elementos do casal trabalhador - SECLA; Saint Gobain Glass Portugal, Vidro Plano, SA; Saint Gobain Sekurit Vidro Automóvel, SA; Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro, Lda.

8 -Acordo para a criação de Bolsas de estudo para os/as 3 melhores alunos/as filhos/as dos/as trabalhadores/as - Robert Bosch Travões, Lda.



Minorias étnicas – um recurso e um desafio para as empresas e organizações



O projecto da Hungria relata a experiência da formação e inserção profissional de jovens de etnia cigana, num período de mudança das políticas educativas e de formação neste país.

Mudanças na Hungria

As políticas educativas têm estado em constante mudança desde 1990, tornando mais activa a formação como desafio para estabelecer práticas educativas e formativas adequadas e reguladas pelas alterações sociais e económicas de regime, bem como apoiá-las. A formação profissional criou novas bases, tendo deixado de existir formação presencial nas grandes empresas. O estatuto das entidades formadoras também se alterou. A formação profissional está agora integrada nas relações de mercado, surgindo a concorrência. As políticas educativas tornaram-se de alguma forma democráticas, com as instituições de ensino a dispor de maior autonomia, abrindo caminho à implementação de valores locais. Desenvolver a formação profissional fora do sistema escolar é não só necessário devido à mudança do regime, mas também devido às novas relações do mercado de trabalho e à necessidade de profissionais para uma economia em rápido crescimento.

Critérios fundamentais das nossas acções:

- Os adultos participam na formação profissional
- Os programas de formação são mais curtos que os das escolas ou instituições de formação
- Enfatiza-se o desenvolvimento da personalidade no percurso formativo
- A estrutura do programa responde aos requisitos económicos
- As necessidades são mais ou menos determinadas pelo futuro empregador.

Os empregadores necessitam de empregados que trabalhem a um alto nível e, por isso, eles são formados para um melhor desenvolvimento das suas tarefas. Isto faz-se adaptando o material pedagógico à realidade do trabalho.

Contudo, esta abordagem específica da formação necessita de uma análise prévia das profissões. É também necessário considerar o grau de preparação, os conhecimentos, atitudes, comportamentos, expectativas, hábitos, tradições e intenções dos participantes bem como as mudanças produzidas na estrutura industrial.

Gestão de Recursos Humanos

Todos os empregadores, com excepção de um, que são nossos parceiros em empresas de produção e de serviços, participam na realização de formação profissional nas empresas e nas escolas. Ela é-lhes necessária pois podem desta forma encontrar nova força de trabalho.

Contudo, a sua actividade neste projecto difere da formação de jovens à qual estavam acostumados até agora, nos seguintes aspectos:

- Os formandos são adultos
- O grupo alvo pertence à minoria étnica Roma (cigana)
- O período de formação é mais curto
- Os participantes conseguem contratos de emprego.

Tentámos abordar os primeiros três aspectos desde o início do projecto, preparando os nossos formadores e professores, fornecendo-lhes a metodologia da formação para adultos. Para os familiarizar com os hábitos, tradições, características, atitudes, socialização, comportamentos, aprendizagem e formas de trabalho diferentes da comunidade Roma, desenvolvemos actividades separadas. Os empregadores tiveram como benefício estarem agora muito mais informados e experimentados não só na formação de adultos, como lidar com as minorias étnicas, o que têm que levar em conta antes de os empregar e como resolver problemas para alcançar futuras melhorias.

Devido aos períodos de formação serem curtos e embora a formação não tivesse materiais virados para o ambiente envolvente, tornou-se necessário analisar os materiais, aplicando o sistema DACUM e dividi-los em módulos. (ver 1.b sobre esta matéria). O facto de os métodos estarem orientados para a prática facilitou a aprendizagem profissional dos formandos os quais tinham abandonado as escolas há muito tempo e só conheciam a língua húngara a um nível elementar. O método que aplicámos é útil mais tarde para os empregadores, pois embora o grupo alvo fosse treinado para pedreiros, carpinteiros, colocadores de andaimes ou empregados de restauração, os materiais de formação foram complementados com tecnologias específicas ou frequentemente aplicadas.

A integração dos formandos em grupos não ciganos e o facto de se terem habituado à disciplina, a exigências e a deveres foi facilitada pelo facto de terem contratos, o que fez este grupo Roma respeitar mais as instruções dos empregadores.

Produção

Os nossos parceiros deram-nos a oportunidade de conseguir emprego para os formandos na produção e nos serviços. Os seus colegas no emprego referem que há formandos muito aplicados que trabalham bem, mas que há outros preguiçosos, que perturbam o trabalho.

Contudo, a produção não foi verdadeiramente afectada com o emprego destas pessoas porque as ordens patronais têm de qualquer modo de ser respeitadas.

Empresa/Cultura de organização

Todos os empregadores disponibilizaram de forma muito aceitável uma cultura de empresa, refeitórios, locais de convívio, subsídios de transporte ou utilização de veículos da empresa.

Os empregadores acreditaram no significativo êxito do projecto e por isso os directores e supervisores passaram a conhecer cada formando individualmente, os seus problemas ocasionais de comportamento e disciplina e ajudaram-nos a resolvê-los. Reconheceram também publicamente o bom trabalho e a aplicação dos formandos.

Tudo isto facilita um melhor relacionamento entre os directores e os trabalhadores, com as empresas a basear a sua cultura em princípios objectivos em vez de princípios racistas subjectivos.

Imagem e Marketing Social

Os empregadores de Debrecen que participam no projecto passaram a ser reconhecidos. Pedes-lhes trabalho de qualidade e foi isto que eles pediram também aos membros do grupo alvo.

Isto contribui para a criação de uma melhor imagem de qualidade e para o marketing social, o que os leva a ser mais conhecidos na cidade como empresas não apenas de qualidade mas que também promovem a igualdade, claramente necessária na União Europeia.

1. Acções Positivas

a. Acesso ao trabalho

Criar acesso ao trabalho nem sempre ou nunca é fácil. Uma série de questões devem ser consideradas. Tínhamos como alvo locais de trabalho favoráveis ao povo Roma, empresas onde se sentissem necessários e onde adquirissem competências para o trabalho.

As maiores empresas têm mais possibilidades de experimentar novos trabalhadores, afectando menos a sua produção.

Por isso contactámos as empresas DÉSZKER e KEVIÉP Lda. Propondo-lhes que participassem no Projecto EQUAL, garantindo emprego aos formandos Roma, o que aceitaram de boa vontade.

Quanto às mulheres, a CAPILANO Lda. Aderiu e decidiu realizar formação na empresa.

b. Formação Profissional

Como um primeiro passo é necessário familiarizar os participantes com as normas Roma e não Roma e que consequências existirão no caso de as violar. Através da motivação, do sucesso e de uma abordagem pragmática aumentámos o seu interesse e conseguimos que participassem na formação profissional.

48

Através de observações, debates, avaliações, testes e experiências com o desempenho de papéis conseguimos analisar as situações dos formandos. Foram necessários certos materiais e programas de educação de adultos, baseados no conhecimento da Comunidade Roma, mas com o objectivo de alcançar a integração numa sociedade medianamente desenvolvida.

DACUM (Desenvolver um Currículo)

O processo DACUM de análise de emprego conseguiu muito rapidamente êxito no Canadá e nos EUA. A sua estrutura e procedimentos conduzem a uma identificação fácil, rápida e barata das necessidades de emprego e das possíveis profissões. Este processo pode completar-se em dois ou três dias, depois da identificação dos membros do comité. (Para nós, os membros do comité são os nossos "PARCEIROS").

A análise desenvolve-se em duas fases:

- reunião do comité
- O processo de justificação com uma participação mais ampla de trabalhadores especializados.

O comité DACUM é formado por 8 a 10 trabalhadores especializados e cuidadosamente seleccionados numa determinada empresa; entre eles estarão 2 ou 3 supervisores (coordenadores directos da produção). O comité funciona durante 2 ou 3 dias segundo orientação do facilitador (o facilitador do processo, o promotor). O resultado da reunião é a análise aprofundada da profissão, com a construção da chamada tabela DACUM, o comité deve usar o método do "brainstorming" para se alcançar um acordo dos seus membros.

O DACUM só funcionará se se verificarem três condições prévias:

1. Se os trabalhadores especializados definirem o âmbito do seu trabalho melhor que os outros.

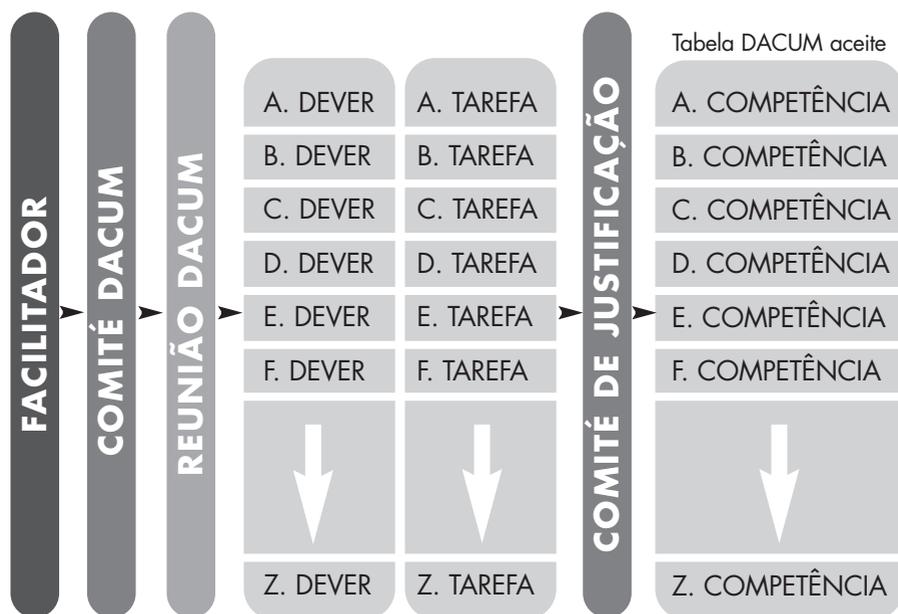
Acções Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

2. Se o âmbito do trabalho for suficiente e sucintamente descrito pelos trabalhadores especializados.
3. Se os conhecimentos, competências e atitudes forem consequência de cada tarefa, de forma a que os trabalhadores especializados as desenvolvam na perfeição.

Possibilidades do DACUM

- Criar novos programas educativos.
- Rever os actuais programas educativos.
- Identificar as competências dos trabalhadores especializados ao desenvolver um requisito específico (situação) do seu trabalho.
- Identificar a competência dos formadores profissionais e técnicos, bem como dos monitores.
- A participação das empresas ajuda a uma melhor interacção entre formadores e empregadores.
- A esfera da responsabilidade (competência) cria a oportunidade para a continuação da formação profissional modular.
- Os materiais de formação de certas profissões ajudam a autonomia da aprendizagem dos formandos.
- O nível desejável dos participantes pode ser estabelecido com exactidão.
- Os requisitos de emprego e tarefas co-relacionadas permitem alternativas flexíveis de entrada e saída, respondendo assim às necessidades dos formandos.

Tabela DACUM



O que é um “MÓDULO”?

Módulo é a agregação do necessário conhecimento teórico e prático para desenvolver uma actividade específica com boa qualidade.

Critérios para a formação profissional modular:

- Não existem temas separados na formação profissional modular
- A formação teórica e empírica estão unidas
- A formação baseia-se na prática, nas suas experiências e conhecimentos
- A formação teórica e prática estão totalmente integradas nas disciplinas formativas.

Vantagens da formação modular:

- A formação está absolutamente orientada para a prática
- O formando aprende uma profissão em vez de disciplinas do ensino
- Pode pôr imediatamente em prática os conhecimentos adquiridos
- Esses conhecimentos significam competências para um trabalho específico
- É necessário pouco tempo para adquirir os elementos de uma actividade
- A formação profissional é rápida, bem como orientada e adequada às necessidades do mercado de trabalho
- Possibilita acompanhar as mudanças tecnológicas e a inovação
- Os empregadores podem determinar os elementos necessários para as actividades centrais e incluir os mais eficazes na formação.

50

Os métodos DACUM e a sua formação modular são excelentes, particularmente para os desempregados de longa duração, com mais de 45 anos, para as pessoas com deficiência, para os jovens à procura do primeiro emprego e para as minorias étnicas (Roma).

c. Políticas salariais e de rendimentos

O princípio da discriminação positiva é controverso. Aconteceu que ao serem discriminados positivamente os membros do grupo alvo recebiam 58.000 forints (232 euros) durante o período de formação e de trabalho, tendo isto levado os outros trabalhadores, que recebiam o salário mínimo de 53.000 forints (212 euros) a paralisar o trabalho, por receberem menos.

Aplicar dois tipos de medidas torna-se perigoso. O apoio aos Roma não pode ser considerado um presente. Pode desmoralizá-los, a eles e aos outros, e não será motivador.

Isto torna-se ainda mais perigoso se o empregador só aumentar os salários e isto aconteceu durante 3 meses, na sequência de uma encomenda, em que os aumentou para 70.000 forints (280 euros).

Existe ainda o perigo de os empregadores aplicarem legislação laboral inferior à lei geral. Entretanto, é verdade que três trabalhadores receberam suplementos, ou seja, condições mais favoráveis.

Por outro lado, os castigos por falta injustificada eram leves (só mais de 3 dias conduziam ao despedimento), por estar alcoolizado, roubar no local de trabalho ou propositadamente provocar um acidente na empresa.

Apesar de tudo os formandos não estavam satisfeitos com o salário bruto de 58.000 forints durante o período de formação. Exigiram um valor bruto de 94.000, sem descontos para a segurança social e impostos, já que não concordavam com a legislação nesta área.

d. Estabilidade do vínculo contratual

Existem três tipos de contratos no projecto:

1. Entre a nossa organização e as empresas
2. Entre o grupo de formandos e a organização de formação
3. Entre o grupo de formandos e a empresa.

O primeiro tipo de contrato funcionou quase sempre bem excepto numa situação. Os empresários cumpriram tudo aquilo a que se tinham comprometido em relação à formação e ao emprego. Infelizmente, um deles via o grupo de formandos como força de trabalho disponível para fazer trabalhos de limpeza que há anos não eram feitos na empresa. Porque fomos informados e observámos este caso, deixámos de cooperar com esta empresa.

No segundo caso, o grupo de formandos e a entidade formadora assinaram um contrato com os deveres e direitos de cada uma das partes, com o grupo alvo a não ser obrigado a cumprir todos os requisitos. Por exemplo, se os formandos faltassem à formação teórico-prática isto não significava quebra de contrato ou violação disciplinar.

Quanto aos contratos entre o grupo de formandos e os empregadores, eles não funcionaram completamente bem e isto não foi da responsabilidade dos empregadores. Embora os formandos conhecessem o contrato e os seus direitos e deveres antecipadamente, não os levaram a sério. Violaram a disciplina de trabalho, por exemplo chegando atrasados, não justificando faltas e tendo mau comportamento para com os seus colegas.

Embora de acordo com o contrato colectivo 3 dias de faltas injustificadas levassem à rescisão de contrato, para evitar os problemas disciplinares dos trabalhadores decidimos ignorá-lo.

Os contratos colectivos continham em geral benefícios suplementares não exigidos pela legislação de trabalho, tais como:

- Subsídio de refeição
- Pagamento de horas extraordinárias
- Transporte (a empresa garante o transporte dos trabalhadores, no seu autocarro).

e. carreiras profissionais

Nas duas empresas de construção os restantes trabalhadores aceitaram os trabalhadores Roma sem qualquer preconceito. O primeiro requisito era a vontade destes trabalhadores. Aos que desempenhassem bem a sua profissão eram oferecidas horas extraordinárias, ou trabalho particular nos sábados e domingos, com pagamentos extras. Infelizmente, só alguns o fizeram, em parte devido a baixas qualificações, falta de vontade ou de capacidade, mas também porque alguns o rejeitaram.

No caso das mulheres algumas candidataram-se voluntariamente, cerca de 2/3 do grupo.

Em breve os participantes no projecto farão os seus exames no âmbito do Projecto EQUAL. Com base num inquérito prévio, os participantes têm as seguintes intenções relativas ao seu trabalho e profissão:

Pedreiros:

- Desejam trabalhar, pedindo a nossa ajuda: 75%
- Procuram um emprego: 8%
- Não querem trabalhar: 17%

Carpintaria – andaimes:

- Desejam trabalhar, pedindo a nossa ajuda: 73%
- Procuram um emprego: 9%
- Não querem trabalhar: 18%

Empregados de bar de aldeia, restauração:

- Desejam trabalhar, pedindo a nossa ajuda: 75%
- Procuram um emprego: 9%
- Não querem trabalhar: 16%

Durante o projecto e para obter mais informação entrevistámos várias pessoas da Comunidade Roma, incluindo alguns dos seus dirigentes. Mesmo assim foi impossível definir até que ponto eles estão dispostos a empenhar-se na integração social e numa profissão.

Resultados dos exames

Durante a formação os participantes tinham que trabalhar nas empresas e, como é óbvio, estudar ao mesmo tempo. Na fase final do projecto tinham que realizar os exames estatais de formação para obterem qualificações de trabalhadores especializados nas seguintes profissões:

Pedreiro

Carpinteiro e Construtor de Andaimes

Empregados de Bares de Aldeia

Restauração

As mulheres viram a importância de uma tal oportunidade e nós conseguimos persuadi-las a preparar-se para outra profissão, semelhante à original. Tendo passado nos seus exames, são agora não apenas empregadas de bares de aldeias, mas também empregadas de bar em geral. Para esta última profissão fizeram também estudos da língua alemã. As mulheres mostraram-se mais responsáveis, tendo isto sido demonstrado na formação, no absentismo e nos resultados dos exames.

Na Hungria a avaliação das notas varia de 1 a 5. 1 significa reprovação, 5 desempenho excelente.

Ações Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

	Formação Teórica		Formação Prática	
	Nota	N.º Formandos	Nota	N.º Formandos
Empregados Bar	5	3	5	5
	4	4	4	4
	3	2	3	2
	2	3	2	1
Empregados Bar Aldeia	5	6	5	7
	4	3	4	2
	3	3	3	3
Pedreiros	4	3	4	4
	3	3	3	5
	2	6	2	3
Carpinteiro/Construtores andaimes	4	1	5	1
	3	5	4	4
	2	3	3	4

Cada um dos 3 grupos tinha 12 participantes e o grupo dos empregados de bar (11 mulheres e 1 homem), preparou-se para 2 profissões. Os outros dois grupos eram completamente masculinos.

O número do grupo de empregados de bar não se alterou até ao exame e ninguém abandonou o projecto. Nos outros dois grupos 8 pessoas abandonaram, mas as empresas substituíram-nos por outros que queriam estudar e trabalhar. Apesar disto, 3 participantes não apareceram no exame de carpinteiros, e assim só 9 pessoas conseguiram o certificado.

2.a. Diferentes estilos de vida ou inadaptação ao mercado de trabalho da sociedade de acolhimento ou à maioria da população

O tecido familiar de uma família Roma é diferente das outras, há várias gerações que as famílias coabitam, com laços muito fortes. Os familiares de um clã têm um poderoso sentido de pertença. Ter uma família grande quer dizer segurança porque os que têm problemas encontram abrigo nela.

Todos são considerados iguais, com liberdade de espaço, tudo é comum, ninguém dá ordens, contudo, os idosos devem ser respeitados.

As crianças Roma raramente brincam e os seus jogos são diferentes das outras crianças. O facto de imitarem os adultos, cantarem as canções dos adultos e adoptarem os seus hábitos, fá-los tornar adultos mais cedo. Frequentemente chumbam na escola e porque não são capazes de exteriorizar as suas paixões como minoria, a sua "malandragem" é uma forma de fugir à humilhação. São incapazes de se integrar nas comunidades escolares e só aceitam o sistema de deveres em casa,

razão pela qual não desenvolvem um sistema de cumprir deveres sociais numa idade em que estão mais receptivos.

Com base na obra clássica de Gordon W. Allport "O Preconceito" apresenta-se um projecto do modelo teórico de preconceitos contra o povo Roma:

- A maioria das pessoas têm uma aparência exterior reconhecível que causa discriminação
- A sua forma de vestir e o seu ambiente são facilmente notados
- As suas características nacionais são determinantes como é do conhecimento comum, mas quase sempre vistas desfavoravelmente pelos cidadãos não Roma e só em parte vistas como positivas
- A socialização do povo Roma e a sua integração na sociedade é supostamente determinada pelo seu estatuto nacional Roma
- As raízes do comportamento preconceituoso para com a Comunidade Roma podem ser logo detectadas quando os Roma ainda são crianças
- O fosso existente entre os cidadãos Roma e não Roma prejudica a frequência do relacionamento
- A ausência de interacção promove o isolamento de uns e as reticências dos outros
- Cresce a necessidade de que ambas as partes se encontrem. Os traços característicos do povo Roma e a atitude de recusa dos outros cidadãos reforçam esta necessidade, a qual se torna por outro lado uma parte importante da atitude preconceituosa (Distribuição)
- Porque o povo Roma enfrenta quase sempre situações frustrantes, é frequente reagirem a essa quase permanente e pesada pressão social com atitudes anti-sociais e agressivas
- A agressividade prejudica as suas possibilidades de integração. O confronto transforma-se na única forma de interacção entre as duas partes
- A exclusão dos Roma e o seu afastamento do desenvolvimento social tornam-se permanentes.

Para haver cooperação é preciso conhecer o parceiro e tratá-lo como tal. Até que ponto é que as pessoas Roma e não Roma se conhecem? Até que ponto é que os professores, os empresários, os médicos, os funcionários de centros de emprego, os polícias, os políticos e outros que trabalham regularmente com o povo Roma, conhecem verdadeiramente o seu mundo interior?

Na perspectiva do estabelecimento duma relação entre os Roma e os não Roma é importante organizar reuniões, debates, serviços de informação e seminários promovendo o diálogo entre as partes, já que isto pode influenciar positivamente a vida das comunidades mais pequenas e promover a definição de um modelo de cooperação.

A regularidade de ir para a escola ou para o trabalho em dias de semana, a disciplina na escola ou no local de trabalho (cumprindo horários e as ordens da direcção da empresa, etc.) são um problema quase insolúvel para os jovens Roma.

Só ocasionalmente aparecem nos locais de trabalho ou nos centros de formação, sem se importarem muito por perderem salário mensal devido à sua ausência. Contudo, no momento do pagamento do salário, exigiam o pagamento de todo o mês de forma confiante e estridente.

Ao assinarem contratos aceitaram-nos e observaram as disposições dos contratos colectivos, mas

Ações Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

apesar disso, não consideram uma ofensa quando os violam.

Levantou-se uma situação muito desagradável nos primeiros quatro meses da fase de preparação e formação, quando se colocou a questão de saber qual era o seu salário e que descontos teriam que fazer sobre ele. Exigiram receber o valor bruto, incluindo os descontos, por discordarem com a legislação e a regulamentação. E infelizmente alguns dos mais teimosos abandonaram o projecto dizendo não aceitar que lhes roubassem esse dinheiro.

É-lhes muito difícil aceitar horários de trabalho fixos e a pontualidade. Quando o desejam, param de trabalhar a meio, dizendo que não lhes apetece trabalhar nesse momento. Quando faltam ao trabalho anterior a um teste, dizem que não tiveram tempo ou que não lhes apeteceu estudar, encolhendo os ombros.

Alguns deles foram antipáticos com os directores das empresas que lhes davam instruções de trabalho, dizendo que ninguém lhes dava ordens, abandonando o trabalho ou, pior ainda, ameaçando o formador ou o capataz da empresa. Felizmente a maioria do grupo alvo acatou as regras escritas e não escritas. Melhor ainda, com a ajuda de alguns membros do grupo, conseguimos integrar os refractários.

Há também irregularidades e incapacidade de poupar economias numa família. Três ou quatro dias depois de receberem o salário ou verbas de apoio à formação, os homens em particular deixavam de aparecer à formação ou nos locais de trabalho. Durante esses dias gastavam muito mais dinheiro do que podiam, satisfaziam as suas necessidades latentes e os desejos dos seus filhos, ou seja, consumiam as suas “possibilidades” em dois ou três dias.

55

Eis um caso concreto de uma pessoa Roma que participava na formação e no emprego por altura do 10º dia (uma semana depois de receber o salário) e em que não apareceu no local de trabalho. Tendo-lhe sido pedida uma justificação, verificou-se o seguinte diálogo:

Pergunta: Não apareceste ontem no trabalho. Que aconteceu? Estiveste doente?

Resposta: Não. Tive trabalho particular. Sabe que eu necessito de dinheiro.

Pergunta: E o que é que fizeste?

Resposta: Limpei tijolos.

Pergunta: Por quanto tempo?

Resposta: Das seis da manhã às seis da tarde.

Pergunta: E quanto recebeste?

Resposta: Mil forints.

Pergunta: Estás a ver? Por causa disso vais perder um dia de salário por falta injustificada e perder também o teu subsídio de alimentação mensal. Recebeste mil forints, mas perdeste quatro mil e sabes bem que podes ser despedido com castigo disciplinar se deres 3 faltas injustificadas. Isso é bom para ti?

Resposta: Sim, porque recebi logo os mil forints.

Teníamos que os empregadores passassem do sistema de pagamento mensal do salário para um pagamento semanal no caso do grupo alvo, pois isso poderia ajudá-los a economizar. Contudo, os nossos parceiros, considerando que o número dos Roma apoiados era uma pequena parte do total de empregados, recusaram-se, compreensivelmente, a fazê-lo.

Acções:

Evitámos a disciplina e represálias, buscando juntos as causas e um método de resolução dos problemas. Para abordar estes problemas, trabalhamos com um assistente social, um político na área social, um médico de saúde mental, um jurista do trabalho, um gestor do mercado de trabalho, um perito de formação Roma, formadores, gestores e trabalhadores dos locais de formação e das empresas e, e muitos casos, com membros do grupo alvo que desejavam obter o certificado, conseguir um emprego e dar os primeiros passos para a integração.

Em relação às ausências, faltas injustificadas e salários, abrimos uma discussão, muitas vezes em grupo, bem como cara a cara. Com excepção de poucas pessoas, podemos dizer que conseguimos convencer os membros do grupo alvo do facto de que a oportunidade concedida pelo Projecto EQUAL não é “um subsídio, uma prenda ou dinheiro para gastar”, mas uma necessidade para que possam fazer muito mais.

Os membros do grupo alvo que participam nas reuniões do projecto são bastantes positivos, têm a possibilidade de expressar a sua opinião e a do grupo e podem transmitir informação aos outros. Ao escolhermos os delegados para as reuniões, temos de considerar o seu empenhamento no projecto. A selecção não deve ser feita pela empresa, mas pelo grupo que confia nessa pessoa. Antes da selecção falámos com membros do grupo, em conjunto ou individualmente, falando-lhes abertamente sobre a tarefa e os deveres desse “representante”, perguntando-lhe, é evidente, em cada entrevista, se desempenharia a tarefa, ou então quem é que sugeria.

56

Segundo a nossa experiência, uma comunidade confia num representante escolhido desta forma, sabe ouvi-lo, e sendo um deles, é mais autêntico do que outra pessoa escolhida no staff do projecto.

É sem dúvida necessário que o director da formação reúna com os membros do grupo alvo tanto quanto possível. Ele funciona como elo de ligação com eles na sala de aula, na formação presencial ou no local de trabalho. Ao ouvir a informação de dois pontos de vista, fica a saber muito mais em poucos minutos do que consultando os livros de inscrição na formação ou entrevistando os formadores e os supervisores na empresa. Os participantes ficam gratos sentindo-se bem tratados e levados em conta.

Não houve problemas significativos entre os membros do grupo e os dirigentes da empresa, excepto em duas situações difíceis. Isto é devido em parte à formação prévia dos directores, à sua boa informação, mas também à vontade de integração dos membros do grupo.

Durante a fase do emprego não houve queixas ou objecções dos membros do grupo em relação aos seus colegas directos não Roma. Os trabalhadores não sublinhavam a sua influência Roma e até aconteceu que vários trabalhadores aplicados, especialmente alguns homens, foram convidados para trabalho particular em dias de descanso. Contudo, isto não legal, mas influenciou a integração e a aceitação mútua.

Em várias ocasiões, as mulheres participaram na preparação (refeições rápidas, pratos quentes,

bolos, serviço de jantar) e organização de festas para grupos de 50 a 200 pessoas. O desenvolvimento desta actividade tornou-as mais confiantes e concedeu-lhes oportunidades. A partir de Dezembro de 2003 e logo que souberam de contratos para recepções de grupo, pediram ao chefe de cozinha que as deixasse participar.

b. Factores e dificuldades culturais na interacção intercultural e na integração

A cultura, os hábitos e tradições de certos grupos Roma são muito semelhantes. Alguns dos aspectos mais óbvios são os seus laços familiares, o seu mundo espiritual, temperamento, crenças, forma de pensar, maneira de falar, estilos de vida semelhantes, hábitos hospitaleiros, superstições, canto e música. Os Roma da Europa têm há muito tempo resistido à assimilação. Isto deve-se provavelmente a atitudes culturais e étnicas. A identidade linguística enfraqueceu, mas a identidade étnica Roma mantém-se, mesmo quando ocorre uma total alteração linguística.

As formas assumidas pela identidade étnica são sobretudo a tradição folclórica. Canções e contos populares, danças, música, casamentos, funerais constituem os hábitos de coabitação para que os Roma consigam preservar a sua independência étnica, contribuindo assim para a sua própria forma de vida.

Esta forma de organização auto-suficiente dos Roma não existe noutros grupos étnicos. A discriminação reforçou o isolamento étnico. O povo Roma vive fora da sociedade e não participa na divisão social do trabalho, não tem defesas e vive à margem.

Os elementos positivos da cultura Roma tais como a literatura, música, dança, poesia popular, têm ainda peso, apesar de terem desaparecido os factores da sua existência. Contudo, os factores negativos existentes, ou seja, hábitos e tradições diferentes de outras pessoas, limitam a sua integração.

O encontro de duas culturas diferentes produz resistência entre a maioria das pessoas. Devido a isto, no passado não se podia falar de integração ou assimilação. Claro que a assimilação da língua levanta outra questão, nomeadamente que força tiveram as tentativas de integração e até que ponto foram tolerantes as relações feudais e capitalistas em relação à etnicidade.

Na inversa, é importante aceitar a identidade das pessoas. Se apesar de todos os preconceitos um indivíduo ou um grupo demonstram a incorrecção dos preconceitos, mostrando os valores da sua cultura e aceita a diferença, o caminho não é a assimilação mas a integração.

Os elementos positivos do sistema de valores Roma devem ser integrados no sistema de valores húngaro e no Europeu, enquanto que os valores negativos devem ser substituídos pelo sistema de valores universais da civilização moderna.

É difícil manter valores sem rejeitar elementos negativos, mas sem valores positivos a integração não terá êxito. Se considerarmos as características de uma camada social diferente e as desvantagens à partida como diferenças de capacidade, temos então que resolver da melhor maneira essas diferenças e problemas.

c. Qualificações escolares

A maioria das crianças de origem Roma não vai regular ou continuamente à escola e, em geral, não vai até ao fim. Cada vez menos crianças terminam a educação primária; o abandono escolar é 6-7 vezes mais elevado que o das outras crianças. Cerca de 70% dos estudantes das escolas para crianças com deficiência são de origem Roma. Os seus métodos educativos dão aos jovens uma melhor oportunidade de acabar os seus estudos e diminuir as suas desvantagens, embora de forma controversa.

Falando da ligação entre a educação e a profissão ou entre o trabalho e o salário, embora aceitem a importância desta questão, tentam desresponsabilizar-se. Durante as discussões prometeram ajudar e cooperar para resolver os problemas, parecendo honestos quando falavam, mas à medida em que se passa à fase da realização, reduz-se dramaticamente a sua vontade de cooperar. Têm a opinião de que os conhecimentos escolares e profissionais não dão perspectiva futura aos Roma. Infelizmente dizem muitas vezes: **“Não vai conseguir resolver nada com o que estuda. Tem de continuar aquilo que está a aprender aqui.”**

Os pais dos jovens Roma são habitualmente analfabetos parciais ou totais (funcionais). Consideram a escola uma obrigação e um compromisso desagradável. Os conhecimentos alcançados ou a alcançar na escola não são vistos como significativos e não têm perspectiva, segundo a Comunidade Roma. Os pais e a Comunidade Roma não ajudam ou apoiam os jovens nos estudos ou no trabalho, mesmo quando podem. Pensam simplesmente que não é importante.

Para as instituições envolvidas na formação profissional, como sistema escolar, constitui um verdadeiro desafio manter na formação ou abrir o caminho à formação profissional para as crianças associadas e em desvantagem da Comunidade Roma. As instituições sentem por vezes que têm nas mãos um enorme e desproporcionado fardo social, visto que um jovem Roma de 14 a 16 anos, que se tornou num pequeno adulto impertinente, pensa que a escola é desnecessária e, com esta atitude alterada, não só irrita a direcção da escola, como também cria tensões entre os colegas e dá um mau exemplo de indisciplina. É neste momento que os jovens e a formação profissional se separam de uma vez por todas. Na maioria dos casos o jovem opta pela família e pela sua comunidade. Devido a estes conflitos, muitas faltas, semestres por acabar e ausência de resultados, a instituição não consegue evitar que os jovens abandonem a escola. Infelizmente este exemplo não é único. Que outras oportunidades restam a estas pessoas? A formação profissional numa escola não resultou, mas de qualquer modo tinha sido uma experiência negativa. A oportunidade que tem agora é a de uma educação para adultos fora do ensino.

d. Não conhecer a língua da sociedade de acolhimento ou a que é falada pela maioria da população

A modalidade linguística da comunicação verbal depende de múltiplos factores: a dispersão numa Comunidade Roma na comunidade húngara e o estatuto sócio-cultural da família Roma. A existência de uma grande população Roma reforça a identidade étnica e a utilização da língua romani. Ambientes económicos e sociais subdesenvolvidos têm a mesma influência por aumentarem a discriminação, constituindo uma desvantagem agravada para os cidadãos Roma. Neste caso

Ações Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

um sentido de pertença e uma linguagem semelhante têm um simbolismo de segurança. As populações Roma nas áreas economicamente mais desenvolvidas preservam menos a sua língua materna e em casa comunicam mais ou menos em húngaro.

A relação entre a língua e a escola de pensamento é um factor fundamental. Para uma criança Roma a linguagem das escolas e o seu sistema conceptual são incompreensíveis e difíceis de aprender. Ela não compreende metade das coisas que o professor lhe pergunta ou lhe explica, pois só fala romani em casa. É-lhe também muito difícil fazer testes, pois faltando-lhe vocabulário, não consegue torná-los coerentes. Não é um problema de competência ou aplicação, a criança pura e simplesmente não consegue expressar-se em húngaro e, portanto, tem de primeiro aprender a língua. O uso da língua na família e os seus estímulos são diferentes dos que a escola lhe apresenta. A atenção das crianças para a televisão está dirigida para os filmes e não para os programas educativos e culturais, pois têm uma linguagem compreensível e acções fáceis de seguir. A aventura de ler leva-nos a amar os livros. Até que ponto é que uma criança Roma consegue ler? Gosta ou tem oportunidade de o fazer?

Segundo a nossa experiência, o vocabulário da população Roma adulta é muito pobre, desconhecendo o conceito de sinónimo e, em muitos casos, não são capazes de compreender o significado de palavras húngaras.

e. Diferente religião da sociedade de acolhimento ou da maioria da população

Na Europa dos séculos XVIII e XIX os povos Roma eram baptizados sem terem ideia do que isso significava. Podemos afirmar com segurança que os povos Roma são cristãos com hábitos pagãos, moral pagã, superstições e mitos. O que sabem de Cristo é que era um rei rico que foi assassinado pelos judeus. Contudo, acreditam que a terra existiu desde os tempos eternos, sendo a raiz de tudo o que é bom. Para além disso, acreditam no diabo, bruxas, demónios, espíritos, fadas, no mundo dos espíritos e que o espírito é eterno tal como a terra, acreditam no Além, na vida para além da morte e que o espírito continua a viver no outro mundo. A sua fé nunca é abalada e a sua imaginação incrivelmente diversificada.

Não reconhecem a ressurreição proclamada pela fé cristã. “Os seres humanos consumiriam tudo e devido ao seu grande peso a terra afundar-se-ia no vazio.”

Aceitam que o criador só criou um certo número de vidas existentes. Só o corpo pode renascer. O espírito eterno só encontra abrigo no corpo que renasce sempre. O próximo espírito encontra sempre abrigo no novo corpo renascido, independentemente do tipo, classe ou posição.

Acreditam que o Senhor não tem nada a ver com o corpo, porque ele é apenas Senhor das almas, e porque o Senhor é uma alma, Ele é um espírito.

As populações Roma raramente vão à igreja e, quando o fazem, só vão em ocasiões de feriados religiosos tradicionais, embora os celebrem com as suas famílias ou vizinhos. Este hábito pode dever-se ao facto de que antigamente os habitantes das aldeias não os deixavam entrar na igreja. As suas orações, preces, acções de graças e pedidos de ajuda, são feitos nas suas próprias

palavras. Os crucifixos e os ícones existem em todas as casas ou cabanas. Todos eles acreditam nalguma coisa ou em alguém. O seu mundo da fé e a sua difícil situação social reforçam os sentimentos religiosos do povo Roma.

f. Diferente cor de pele da maioria da população da sociedade de acolhimento

A maioria da população Roma tem características físicas facilmente reconhecíveis, notando-se que pertencem a um grupo específico (características: cor de pele mais escura que a média, olhos e cabelo escuros).

As suas roupas e ambiente são tradicionais, podendo também conduzir à discriminação.

Os homens têm grandes bigodes que, se forem cortados, afectam a sua autoridade. As mulheres têm cabelo comprido. Os homens, especialmente os mais velhos, usam chapéu, colete e conhecem os hábitos e cerimónias Roma.

As mulheres em geral usam blusas brancas, por vezes com desenhos e as mais velhas usam coletes bordados e uma saia comprida. O tecido da saia é vivo, com padrões floridos e com uma cor base branca ou preta, dependendo da idade. No Inverno, o colete é substituído por um casaco curto em pele.

60

Quando faz frio as mulheres usam um grande xaile de cores berrantes que lhes cobre toda a parte superior do corpo.

As jóias costumavam ser de ouro e prata. Actualmente substituem-nas por um grande número de "jóias" feitas de alumínio anodizado barato, bem como outros metais e plástico. Os mais ricos usam jóias verdadeiras.

Na rua o homem vai à frente, com a mulher e os filhos atrás, tal como na Índia. As raparigas não usam xailes pois eles são apenas para as mulheres casadas. Esses xailes têm os mesmos padrões e cores das saias.

g. Não reconhecimento de competências e qualificações

Na Hungria a igualdade está reconhecida na Constituição ao declarar que é um direito humano, de emprego e cultural fundamental, etc. Quanto à aceitação das qualificações, não há um problema formal, dado ser uma obrigação legal.

Não se pode negar que existe discriminação negativa no caso de pequenas empresas, não porque não aceitem as qualificações, mas porque se opõem à pertença étnica de uma pessoa Roma.

Este tipo de discriminação não acontece na administração pública e só raramente tem lugar nas maiores empresas.

Raramente as pessoas de origem Roma conseguem emprego nas empresas de comércio e serviços, onde os empregados contactam directamente os clientes. Existe receio que os preconceitos dos

Acções Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

clientes possam levar a uma quebra nos negócios e, assim, não contratam muitos trabalhadores Roma, apesar de as suas qualificações lhes permitirem fazer esse trabalho.

Declaração de um gestor ou director de uma organização

As pessoas Roma são como as restantes pessoas. A sua integração tem de ser apoiada pelos não Roma, mas é também necessária a cooperação dos próprios Roma. Este processo pode levar muito tempo, mas quanto mais tarde começarmos mais a discriminação se reproduzirá.

Declaração de um gestor ou director de uma organização sobre boas práticas e resultados

A diferença tem de ser tida em conta tanto na formação como no processo de acesso ao emprego. Para haver cooperação e promoção da integração tem de se conhecer o outro, tratando-o como o parceiro. Não basta dar uma oportunidade. Temos de dar as mãos e caminhar para a integração.

Declarações de pessoas ou grupo sobre suas experiências concretas

- Foi estranho estudar outra vez.
- Não foi só cozinhar, fazer bolos ou servir, também aprendi a comportar-me com os clientes.
- Ajudei a servir a comida. Ninguém disse "tu, cigana!" Aprendi muito e mudei bastante. Não vou deixar que a minha filha abandone a escola secundária.
- Porque é que não me pagaram os dias em que eu faltei?
- Até agora acabava sempre na rua porque não tinha formação em nada. Claro que aceito uma oportunidade de emprego. De qualquer modo, é uma boa equipa. E até me deram trabalho particular para fazer.
- Sei tocar piano e vou ter um certificado como gestora de uma estalagem. Talvez consiga dinheiro para abrir uma estalagem cigana original. Ia ter muitos clientes!



Cidadãos em situação de vulnerabilidade social – cidadãos em risco que podem ser um recurso para as empresas e organizações

Este capítulo apresenta a experiência do projecto Italiano, por esse facto a legislação e os projectos de desenvolvimento social referem-se à realidade italiana.



1. Políticas sociais para grupos socialmente vulneráveis (grupos de risco, com deficiência, imigrantes)

Sempre que se faz experimentação na área da reinclusão na sociedade e no trabalho, ficam claras as dificuldades de intervir. Muito frequentemente as acções ficam no limiar da formação profissional básica, das experiências prévias ao trabalho, ou na ergo-terapêutica.

Hoje, certamente acreditamos que é muito importante activar intervenções de reinclusão sensitivas, concretas e multiplicadoras para um processo de reintegração de indivíduos que vivem dificuldades. Tudo isto apoiando acções (provavelmente não protegidas, não preparatórias e não baseadas na assistência nem em pseudo trabalho) com o objectivo de criar empresas. É obviamente necessário considerar que o trabalho representa um elemento básico para a recuperação e reinclusão social de indivíduos em desvantagem. O trabalho constitui seguramente, para todos, um factor essencial para recuperar ou manter a sua própria autonomia, dignidade e um papel bem definido na sociedade.

- Ultrapassar a tendência para a exclusão e a desqualificação das pessoas em desvantagem e, particularmente de mulheres com profunda desvantagem social.
- Ultrapassar a abordagem mental duma visão assistencialista a essas pessoas em desvantagem, funcionando apenas como reparação, como uma reabilitação e como cura para uma lógica ocupacional que não pode responder às necessidades de autonomia.
- Perseguir o objectivo da reinclusão social através de programas de aconselhamento e preparação para o trabalho.
- Enfrentar as dificuldades da inclusão no trabalho e na sociedade das mulheres mais desprotegidas na população e que, frequentemente, têm várias formas de exclusão ao mesmo tempo.
- Recriar um sistema de competências, aspirações, motivações e auto-estima, aprendendo capacidades necessárias a enfrentar com autonomia o seu difícil futuro no trabalho.

A nível nacional, a aprovação da nova lei para a criação de um sistema integrado de intervenções e serviços sociais, em 18 de Outubro de 2000, constitui um importante passo para a gestão e promoção de políticas sociais e de saúde, visando o bem estar dos cidadãos e das categorias sociais mais frágeis.

Trata-se de um resultado histórico já que era o único ponto que faltava num vasto quadro de reformas sociais, cujas linhas gerais foram traçadas na segunda metade dos anos 70 (Diploma 616/77, para a reorganização das funções do Estado; Lei 833/78, sobre a Reforma dos Cuidados de Saúde; Lei Quadro 845/78, de Formação Profissional), todas aprofundadas nos anos 90 (Lei 142/90, sobre a Reforma das Autonomias Locais; Lei 502/92, sobre a Reorganização dos Cuidados de Saúde; Lei 335/95, sobre a Reforma do Sistema de Pensões; Lei 460/97.

A ausência de legislação sobre assistência às pessoas deve-se a direitos menos claros e a uma total discricionariedade das intervenções. No caso de necessidades sociais não havia direitos claros, mas apenas a oportunidade de se contentar com a "caridade".

Ações Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

O modelo de assistência que constitui a base de um Estado social moderno foi assim criado no final dos anos 90, sendo agora um sector que altera lentamente os seus perfis financeiros, organizativos e institucionais.

Com esta nova lei, o Estado central define o plano social nacional, a carta dos serviços sociais, isto é, o núcleo de serviços básicos a garantir em todo o território nacional, incluindo um “salário mínimo de inclusão”, tanto para indivíduos solteiros como para famílias em condições particularmente desvantajosas.

As regiões e as cidades – locais onde se desenvolvem os programas sociais territoriais – vão ter as funções mais delicadas: fixar prioridades, normas dos serviços, modos de gestão e relacionamento com os serviços de saúde e de emprego.

A responsabilidade de todas as intervenções é por isso ainda pública, mas o terceiro sector está envolvido na cooperação concreta para conceber e organizar os serviços.

Em termos de princípio, esta lei é um importante passo em frente, cujo êxito vai depender da sua aplicação concreta, dado ela definir claramente a inclusão na estrutura social como um direito de cidadania (tal como a educação, as pensões, a saúde).

Podem definir-se três linhas principais como características para o financiamento desta reforma:

- nível político e organizativo, as centrais sindicais são reconhecidas como interlocutoras e cada sede sindical pode oferecer serviços (há já muitas estruturas do movimento sindical que integram esta economia social). Isto implica um conhecimento mais vasto, uma capacidade de analisar as necessidades sociais num dado território, bem como de elaborar programação social (construir instrumentos e pôr a funcionar antigas estruturas).
- A nível metodológico, a definição “sistema integrado” utilizada na lei indica a vontade de interligar actividades e serviços sociais com medidas tais como o reconhecimento de profissionais específicos para actividades sociais (através de cursos universitários ou de formação profissional) e a adopção por todas as organizações trabalhando nesta área de uma carta de serviços usada como instrumento informativo e de acreditação (isto é, uma garantia de que os utilizadores receberão os serviços de que necessitam e um instrumento para tornar mais responsáveis os prestadores dos serviços).

É assim muito necessário que a autarquia responsável e que apoia firmemente as funções sociais desenvolva plenamente um diagnóstico da situação local: analisar as necessidades, planear e programar serviços e intervenções, avaliar a qualidade e os resultados. De forma nenhuma a atribuição de “financiamentos horizontais” pode ser vista como uma simples substituição das instituições públicas para resolver os problemas da sociedade civil, mas sim como forma de promoção, coordenação e apoio que permita às organizações sociais (organizações privadas sociais, empresas, associações voluntárias, etc.) desenvolver melhor o seu potencial.

O desenvolvimento local neste projecto cria as bases para dar início a um **conjunto**

sistemático de relações de base local entre vários mundos sociais – públicos e privados – para uma cultura de inclusão e abordagem universalista, em que a coordenação, a concepção conjunta, o pluralismo dos actores públicos e privados e os sistemas de regulação garantam um quadro de responsabilidades partilhadas na concepção e promoção de intervenções sociais a favor dos indivíduos socialmente vulneráveis.

Processo de escolha da metodologia

- Ser capaz de cooperar com diferentes experiências, pessoas, culturas, estratégias de intervenção e competências
- Conhecimento prévio, comparação e reconhecimento de tais diversidades
- Clarificação do papel e responsabilidades de cada um
- Reconhecimento da natureza complementar recíproca das funções dos diferentes actores
- Criação de uma rede
- Factores de integração.

A um nível mais conceptual que exige uma vertente mais operacional e estrutural, o significado de “inclusão social” é um conceito limite: com ele, parece que o Estado do Bem Estar Social está a ser reformulado abandonando políticas universalistas muito dispendiosas e sublinhando a inclusão ligada ao emprego efectivo, que é um dos principais conceitos do bem estar no trabalho.

66

Todas estas são opções fortemente orientadas para alcançar alguns resultados macro-económicos e quantitativos que respondam a interesses gerais tais como os de criar novos postos de trabalho, reduzir o trabalho não declarado ou clandestino, aumentar a taxa de emprego dos jovens, dos mais velhos e das mulheres e aumentar as oportunidades de formação para os trabalhadores, criando poupanças significativas e permitindo crescentes rendimentos de mais impostos e contribuições. Pode-se mesmo concordar com o facto de que os instrumentos previstos na Lei 276 (bolsas para financiamento do trabalho e contratos de inclusão para trabalhadores subcontratados) podem oferecer novas oportunidades aqueles que, de momento, se encontram excluídos de mercados de trabalho regulares. Contudo, é mais difícil avaliar positivamente essa política específica de inclusão nos seguintes aspectos:

- a) Efeitos concretos sobre a criação qualitativa e a longo prazo de uma nova procura de mão de obra;
- b) O protótipo social de um trabalhador que é alvo desta intervenção, com as suas consequências na integração económica, social e política.

Provavelmente o melhor ponto de partida para esta segunda reflexão tem a ver com o tipo de acções necessárias para alcançar “a inclusão social”. Se usarmos esta expressão no seu sentido lato, o objectivo é favorecer uma melhor e mais provável plena integração dos indivíduos nos seus contextos sociais, isto é, o contexto em que vivem. Usando palavras da linguagem da UE, afirma-se que a exclusão social resulta de um processo multi-causal que deve ser combatido com a promoção duma socialidade completa e realizada para a qual a “inclusão no mercado de trabalho é necessária mas não suficiente”.

Assim, não se atinge a inclusão social apenas através de um emprego em qualquer momento.

Como já se afirmou, o trabalho é quase sempre um elemento fundamental, tanto mais que o artigo 4º da Constituição Italiana, o define legalmente como um direito de todos os cidadãos. Ter um emprego não esgota o desenvolvimento da personalidade de um trabalhador. O conceito de “pessoa” é definitivamente mais rico e mais complexo que o conceito de trabalhador e a ordem jurídica não dissolve o primeiro no segundo, mesmo que não se ignore que sem trabalho não existem condições materiais para que os indivíduos se possam expressar.

2. Factores potenciadores da discriminação dos grupos socialmente vulneráveis e da sua integração no mercado de trabalho

A recente reforma italiana do mercado de trabalho demonstra uma consciência parcial da complexidade teórica das políticas de inclusão social. Mesmo que aborde estes aspectos, só o faz de forma fragmentada e não orgânica.

Têm um particular interesse as medidas contidas nos artigos 13 e 14 da Lei 276, relativas aos trabalhadores em desvantagem e aos portadores de deficiência.

Embora de forma ainda desconexa, desorganizada e experimental, a maior parte do artigo 13 contém alguns instrumentos que foram definidos como instrumentos do bem estar no trabalho. Estão especificamente previstos alguns incentivos para agências de emprego que contratem trabalhadores em situação de desvantagem.

67

Gostaríamos de sublinhar:

a) Os acordos entre as agências de emprego e as entidades regionais ou locais, no âmbito dos quais deve ser prevista e regulamentada a utilização específica de trabalhadores em desvantagem (artigo 13 c 6).

Tais acordos permitem de facto inserir estas actividades baseadas em incentivos numa rede de controlo público e de sinergias público/privadas, dando sentido à regulamentação e, acima de tudo, permitindo que a experiência temporária dos trabalhadores em desvantagem seja usada em programas de verdadeira inclusão. Contudo, não devemos esquecer que tais argumentos estão previstos como complementos de uma futura legislação regional, já que as políticas sociais são certamente da competência regional, de acordo com o novo artigo 117.10. No entanto a correcção da existência destes acordos com as cidades e as províncias parece duvidosa se considerarmos a falta de legislação ou de envolvimento regional.

b) Está previsto um programa de inclusão ou reinclusão dos indivíduos, em conjunto com intervenções formativas e um tutor com formação profissional adequada.

c) Contrato a prazo, com um mínimo de seis meses, de um trabalhador em desvantagem, em que a agência que o coloca não é obrigada a respeitar o mesmo tratamento dado a outros trabalhadores (artigo 23 c 1 e 2, da Lei 276); não é claro, contudo, até que ponto é que são aceitáveis estas derrogações ao princípio da igualdade (considerando que para alguns pode também incluir a proibição de discriminação, como definido especificamente no artigo 3 do D.L. 216/03).

d) Nos contratos com o mínimo de 9 meses e não superiores a 12, o Estado deve ter uma retribuição da sua obrigação social, uma dedução do salário pago pela agência, sempre que houve apoio ou subsídio de doença concedido ao trabalhador despedido ou desempregado. Este regulamento é interessante no quadro do perfil das técnicas regulamentadoras, dado prever uma quota da retribuição, ligada a uma obrigação social, em intervenções de solidariedade, ou seja, directamente ligada à cidadania social.

Deve analisar-se atentamente o artigo 14, no mínimo porque ele aborda uma parte da exclusão social particularmente delicada, tendo a ver com as pessoas com deficiência. Define acordos potenciais entre empresas e cooperativas sociais, através dos quais as empresas podem assegurar um fluxo de encomendas que permitam a contratação de trabalhadores com deficiência ou outras categorias de trabalhadores em desvantagem. A regulamentação parece ter em conta o interesse das empresas que estão isentas de ter uma quota de “trabalhadores com deficiência que apresentem características específicas e dificuldades no acesso ao ciclo normal de trabalho”, habitualmente calculado em relação ao valor das encomendas recebidas pela cooperativa social (artigo 14 c 3).

O artigo 14 prevê mecanismos complicados baseado em conveniências bastante irrealistas, sem definir garantias jurídicas específicas cujo resultado fosse promover a contratação dos trabalhadores mais deficientes pelas cooperativas, que recebem incentivos, mas lhes pagam pouco e os utilizam para qualquer tipo de trabalho. Se não se pode negar que estes programas podem ser úteis nos casos mais extremos. Não podemos certamente dizer que as novas regras enriqueçam as boas práticas de inclusão social.

Para além dos problemas legislativos têm de se considerar outros igualmente importantes, os quais podemos definir como os efeitos de uma “quebra das transições entre o Estado e sociedade civil”, identificados através de:

- novos sujeitos emergentes;
- novas necessidades (evidenciando uma série de respostas ainda não consolidadas);
- rápidas e profundas mudanças de natureza social e cultural;
- excesso de procura;
- crescente transformação das empresas em grandes corporações;
- excessiva delegação.

Estas são as causas principais que têm pesado sobre a protecção social pública com solicitações que eram impensáveis apenas há alguns anos.

Aos novos sujeitos emergentes e seus diferentes problemas (por exemplo os idosos, os adolescentes e jovens) devemos acrescentar as necessidades de grupos específicos de utentes (toxicodependentes, alcoólicos, seropositivos, etc.).

Por um lado, a economia não está a crescer a um ritmo que assegure um crescimento dos impostos que sejam redistribuídos para a protecção social e, por outro lado, a solicitação de intervenções sociais tem aumentado e mudado em consequência da variação de dados sociais significativos, tais

Acções Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

como o papel da família, a divisão de género no trabalho, o aumento da população idosa, a crescente presença de imigrantes.

Sendo uma das grandes inovações do nosso século, o Estado social falhou o alvo de determinar uma efectiva redistribuição da riqueza. As políticas sociais facilitam a classe média (que facilmente encontra e acede aos serviços) deixando de fora os verdadeiros marginais e os verdadeiros excluídos.

Diz-se que os serviços do Estado sufocam a iniciativa dessa sociedade civil, impedindo as comunidades e os indivíduos de se tornarem sujeitos activos com capacidade de, autonomamente, construir as respostas às suas necessidades.

Considerando os pontos fracos da protecção social do Estado, podemos encontrar na sua cooperação com as associações privadas (e, em especial, com as associações privadas sociais), um apoio que possa garantir menores despesas, criar estruturas mais elásticas e mais facilmente adaptáveis às novas necessidades, envolver melhor os utentes em programas de auto ajuda, gerar o pluralismo utilizando diferentes pessoas para ajudar a encontrar resposta para os que estão em “último” (aqueles que em muitos casos só são apoiados pelos trabalhadores voluntários).

Estas são as motivações que levaram os sistemas de vários países a transformar e experimentar formas de contratualização e a uma protecção social mista. Trata-se assim de criar uma base mais eficaz e eficiente (poupando e utilizando melhor os recursos existentes).

69

1. *O Estado do Bem Estar Social* foi e ainda é um grande acto de “civilização”. Permitiu-nos alcançar objectivos cívicos e sociais nunca antes imaginados, que devem ser protegidos e cujos princípios devem constituir a base do futuro património da protecção social.

2. O papel do Estado deve modificar-se, mas não desaparecer (menos gestão e mais coordenação, controlo e avaliação), tal como o papel dos privados deve ser estudado e analisado, considerando também as suas diversas naturezas que não são homogéneas e adicionais (cooperação, cooperação na solidariedade social, trabalho voluntário e mercado privado). Deve haver espaço para todos em contextos e com papéis específicos, passo a passo, em formas diferentes, integradas, mas claras.

3. Deve encontrar-se um novo compromisso não tanto entre o Estado e o mercado (como se passa agora com a protecção social), mas sem haver um agente único, o mercado (como se passou numa das fases anteriores). Deve encontrar-se um novo equilíbrio entre o Estado e a sociedade civil, que em termos paradigmáticos signifique que o princípio da troca (que caracteriza o mercado) deve actuar em simultâneo com o princípio da redistribuição (que caracteriza o Estado e o sector público) e o princípio da reciprocidade e da solidariedade para o novo sujeito emergente: o sector social e o terceiro sector.

a. A formação e aconselhamento propostos às partes mais vulneráveis da população são, em geral, inadequados e impróprios para este público alvo (por exemplo, a dimensão burocrática dos cursos, as suas restrições, a sua ineficácia e a sua impossibilidade de se dirigir ao mercado de trabalho);

- b. Muitas vezes as propostas específicas de trabalho para grupos marginais são baseadas numa espécie de lógica de “moral dupla”. São ocasionais e de curta duração e são empregos que ninguém quer, empregos sazonais, de curta duração, mal pagos e ilegais;
- c. Trata-se duma legislação precária e inadequada, baseada no assistencialismo, ausente (a legislação em Itália sobre o registo obrigatório das agências de emprego, em que os parâmetros e indicadores da desvantagem não estão actualizados – Lei nº 482/68 – é demasiado parecida com uma pele de leopardo);
- d. A abordagem mental do fenómeno da desvantagem é baseada no assistencialismo, na reparação, na reabilitação e na cura (quando não é feita de controle e repressão) e certamente não é baseada na autonomia do emprego e do trabalho.

A inclusão no trabalho dos indivíduos que enfrentam dificuldades deve permitir a criação de relacionamentos com o tecido social envolvente, para desenvolver relações recíprocas que sejam parte de um contexto de projecto mais vasto, para atingir a autonomia e uma melhor qualidade de vida. Assim é um campo no qual se devem experimentar e desenvolver novos instrumentos (tais como o acesso a empregos específicos) e novas formas de criar “reais oportunidades de trabalho positivas para os fracos”. Existe uma ausência de pontos de referência no território que lida com o pré acesso ao emprego das pessoas com desvantagem, existe uma fraca integração das diferentes realidades no acesso ao emprego, mas existem também separações entre os circuitos de apoio e os circuitos de acesso ao emprego, que são os instrumentos tradicionais para obter emprego (é o caso de financiamentos para o trabalho). Eles são usados sem diferenciações, não conseguindo assim alcançar um aumento real do emprego, sendo apenas mantidos e perdendo qualquer característica de formação para a reabilitação. Intervir nesta área pode delinear instrumentos inovadores e programas para o acesso ao mercado de trabalho (começando por um programa de valorização do papel das empresas sociais) das pessoas com este tipo de problemas, podendo ainda propiciar soluções sociais inovadoras para um problema de difícil solução e que diz respeito a um largo número de pessoas.

3. Acções Positivas

A dimensão social da formação ou seja uma dimensão ligada às competências, à aprendizagem, aos valores e significado sociais, incluindo a formação ao longo da vida, no quadro de um desenvolvimento da participação social e “empowerment” – Peter Hermann.

É agora necessário concentrarmo-nos nas necessidades dos utentes e implementar intervenções em sinergia com novos e variados actores de desenvolvimento local (organizações públicas, empresas, parceiros sociais, organizações sem fins lucrativos, ...).

As abordagens locais integradas constituem uma metodologia de trabalho tanto a nível europeu como nacional, particularmente no âmbito das desvantagens sociais

Processo de escolha da metodologia

- Ser capaz de cooperar com diferentes experiências, pessoas, culturas, estratégias de intervenção e competências

Acções Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

- Conhecimento prévio, **comparação** e reconhecimento de tais diversidades
- **Clarificação** do papel e responsabilidades de cada um
- Reconhecimento da natureza complementar **recíproca** das funções dos diferentes actores
- Criação de uma **rede**
- Factores de integração

Trabalhar em rede com privados e públicos e com o mundo dos serviços e da produção, significa em primeiro lugar:

- Uma cooperação entre diferentes experiências, culturas, estratégias de intervenção e competências.
- O conhecimento prévio, comparação e reconhecimento dessas diversidades.
- A clarificação do papel e responsabilidades de cada um.
- O reconhecimento do valor complementarmente recíproco das funções dos actores.

Se cada realidade se mantiver como “auto referência” não será, de facto, possível que a rede funcione.

A criação de uma cultura de redes visa assegurar não apenas um projecto, uma intervenção, um modelo, um maior impacto de uma estratégia, mas também consolidar um modelo integrado de trabalho, que pode ir além da duração do projecto e transformar-se num instrumento que programe intervenções no território.

71

Ele constitui um elemento chave para a durabilidade das intervenções de inclusão social. Tudo isto para enfrentar de modo integrado e holístico os vários problemas dos indivíduos em desvantagem: a eficácia do projecto será maior se os problemas que obstaculizam a sua inclusão social e política forem enfrentados de maneira integrada, com base nos recursos verdadeiramente disponíveis a nível local.

Tem de se avançar com base num paradigma orientado para a mudança dos indivíduos e do seu contexto social, acompanhando os itinerários para vencer as dificuldades e de possíveis processos de “empowerment” para melhorar a qualidade de vida de todos.

Conceber intervenções hoje, em Itália e na Europa, que possam “permitir trabalhar” significa activar nos indivíduos a competência de interpretar a realidade (também a realidade de cada um, de si próprio) e intervir sobre ela de forma a mudá-la, evitando que promessas de integração produzam apenas mais exclusão social.

Apoiar os indivíduos e acompanhá-los ao longo dos seus processos de transição para o trabalho significa articular um programa que preveja o acesso à formação profissional, afectando assim “a própria imagem das pessoas” e modificando os seus sinais negativos.

Neste contexto, o valor acrescentado deste tipo de formação é fundamental pois visa:

1. Favorecer o “processo transformacional de um conjunto” (o indivíduo no seu todo) e não apenas a aquisição de uma competência técnico-profissional única.

-
2. Reflectir, mostrar e expressar colectivamente a experiência de cada actor, de diferentes pontos de vista.
 3. Experimentar a grande variedade de condições humanas e situações concretas numa fase em que a cultura dominante tende para a homogeneidade, para a simplificação do que é real.
 4. Favorecer a ligação e o trabalho em rede do mundo da formação profissional com o mundo das associações/instituições locais, que trabalham no sector social.

Um objectivo ainda mais vasto do papel da formação profissional é a necessidade de criar um equilíbrio entre as necessidades económicas e tecnológicas e as sociais e culturais.

Deste ponto de vista, é importante que os programas de formação profissional promovam não apenas competências técnicas e profissionais, mas também o conhecimento que possa contribuir para a criação de uma cidadania activa e consciente.

- Considerar a formação profissional no seu significado mais amplo, não só como a junção mecânica de várias partes (módulos) mas também como um processo de transformação de um conjunto (a pessoa no seu todo).
- Favorecer uma reflexão sobre o conceito de “cultura” e sobre o seu peso na educação e formação, também ligado ao conceito de “cidadania”.
- Ser capaz de experimentar, nos programas de formação profissional, a complexidade e variedade das condições humanas e de situações concretas, numa fase em que a cultura dominante tende para a homogeneidade e para a simplificação do que é real.
- Conceber programas de formação profissional em que a dimensão sociocultural se caracteriza como integração ampla com outros tipos de conhecimento, de forma a reforçar a capacidade das pessoas em adquirirem uma cidadania consciente, uma consciência cívica mais sólida, bem como meios e instrumentos para participar na vida social.
- Conceber uma formação profissional caracterizada pela formação ao longo da vida, que não reduza o tempo de formação a uma mera adaptação dos “recursos humanos” à procura do mercado de trabalho, que adquira uma perspectiva holística para promover as capacidades e competências ligadas a um contexto socialmente significativo, para promover uma participação mais consciente e uma cidadania mais activa.

Para os indivíduos em desvantagem social, o trabalho é uma importante experiência, não só para conseguir um salário, mas também para desempenhar um papel socialmente activo, reconhecido pela comunidade local e para reconstruírem as suas relações sociais.

Num plano meramente individual, mudar significa modificar a condição receber assistência e transformar a sua própria representação em relação à família e à rede social. É assim despoletado um processo de tomada de consciência do próprio e dos seus direitos, através da sua própria identidade. Isto passa pela aquisição de competências e elementos profissionais e pela pertença a uma rede de relações sociais através do contacto com outros trabalhadores e com uma parte considerável da comunidade local.

Intervenções que visem investir no futuro dos indivíduos (tais como a reinclusão no trabalho) podem tornar-se ineficazes se não se ligarem às biografias das pessoas mais do que aos diagnósticos das pessoas.

Ações Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

Para além disto, e dado que as formas de socialização colectiva estão a ficar mais fracas, aumentando a tendência para decisões individuais sobre o futuro, é necessário sublinhar as práticas de aconselhamento e “empowerment” como instrumentos básicos das políticas de integração.

Em relação às acções de aconselhamento devemos ter em conta um risco principal: a condição de desempregados ou de excluídos é vivida como um falhanço pessoal para a qual só se encontra solução através de medidas rigorosas, em vez de abrir opções de escolha e fazer emergir a motivação pessoal, podendo assim o aconselhamento tornar-se um “encaminhamento forçado” de trajectórias.

Ao mesmo tempo não é fácil enfrentar o tema das diferentes profissões que actuam na dimensão social (o público alvo intermédio) porque têm diferentes competências, oportunidades, áreas de conhecimento, bem como referências teóricas e operacionais.

Nos últimos anos têm havido várias formas de enfrentar situações limite (toxicodependência, prostituição e tráfico de seres humanos, ciganos, sem abrigo...) através da gestão de problemas ligada a dimensões sociais sérias e tentando enfrentar a forte desvantagem, exclusão, diferenças culturais, necessidades e dinâmicas.

Por outro lado, a fenomenologia social, que é muito caracterizada pela complexidade, tem acelerado um processo constante de mudanças (tanto a nível cognitivo, como metodológico e de formação) e por isso as necessárias mudanças inovadoras.

Por esta razão eles representam significativamente fortes agentes horizontais de inclusão em relação aos seus contextos de referência, os quais podem fornecer instrumentos, competências e conhecimentos adquiridos durante o processo de formação.

Estes profissionais não devem ainda ser considerados profissionais sociais privados, apenas utilizados para projectos e intervenções específicas, com a conseqüente dificuldade de continuar o seu trabalho depois de terminar o financiamento.

Pelo contrário eles devem ser seriamente vistos como integrando a estrutura orgânica de organizações públicas que tratem de políticas sociais, emprego, saúde, formação profissional, segurança, imigração, igualdade de oportunidades, questões sociais. Devem fazer parte de uma lógica de serviços permanentes e serem também um ponto de referência no contexto local, com capacidade para emprestarem a sua competência e darem o seu trabalho como pessoal multifacetado e interdisciplinar, como é referido na Lei 328/2000 sobre a interacção estruturada entre as organizações locais e públicas e o privado social e a necessidade de disponibilizar materiais de formação profissional, bem como de actualizar os operadores para a criação de projectos de desenvolvimento de serviços.

Com este objectivo é particularmente importante incluir indicadores para:

- Aumentar o nível destes profissionais sociais, com processos de estratégias locais e validações de instrumentos que definam os papéis, tarefas, funções, áreas de intervenção, contextos

privilegiados, acesso à hierarquia das organizações públicas, bem como na estruturação de empresas privadas sociais a nível do território.

- Aumentar a função de interacção com o objectivo de definir directrizes para o desenvolvimento económico local, prevendo a presença e participação de vários níveis institucionais activos no território e as diferentes expressões das forças sociais.
- Promover redes entre os decisores políticos e aumentar a análise da procura e da oferta, na perspectiva da reprogramação política.
- Aumentar os processos de acompanhamento dos indivíduos que vivem numa condição de extrema pobreza, criando modelos e itinerários de emprego protegidos e inovadores.

Os modelos de avaliação devem cada vez mais conter uma lógica de sistema de redes, de forma a permitir compreender os indicadores de coerência interna, bem como da eficácia e eficiência das acções previstas, dando uma particular atenção à rede (como verdadeira metodologia de trabalho e não apenas como instrumento de acção social) e aos seus procedimentos operativos.

No seu significado mais ligado à formação esta avaliação tentará:

- Desenvolver uma análise rigorosa dos projectos, sublinhar o seu impacto, as suas dificuldades e os sistemas de progressão.
- Compreender os processos de mudança e que direcção toma, no que concerne os territórios de referência, as organizações e os variados utilizadores das acções.

Numa perspectiva mais geral e considerando o impacto final das intervenções, o principal objectivo é compreender e sistematizar os seguintes indicadores:

Relevância do projecto, sendo lidas e comparadas as diferentes estratégias, os diferentes modelos, a experimentação e os instrumentos metodológicos.

Impacto do projecto, em que os níveis estratégicos de inclusão são:

- O político para ver que objectivos e modelos são apoiados pelos decisores políticos e pelas entidades de referência (inclusão vertical)
- Igualdade de oportunidades sociais e culturais, para se verificar como é que os valores culturais dos contextos de referência são absorvidos pelos projectos e como é que os beneficiários têm acesso garantido, no final destes projectos, aos mais importantes modelos experimentados e implementados.

Outros elementos a analisar e a avaliar são:

- Actores envolvidos e participação nos projectos
- Rede criada depois do projecto
- Análise dos fenómenos e aquisição de conhecimentos através da partilha de boas práticas
- Resultados
- Procedimentos para a implementação das intervenções
- Modelos, formas, protótipos
- Significado das acções previstas
- Análise do território em termos de “diagnóstico de situação” das necessidades mais ou menos aparentes

Ações Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

- Promoção de intervenções e modelos do projecto
- Promoção de processos de inclusão social virados para a pessoa e o cruzamento das necessidades e serviços de procura e oferta.

Os sindicatos encontram o seu lugar e dignidade negocial nesta situação de alterações ligadas à relação entre a inclusão social e profissional e os que estão em desvantagem social. É por esta razão que os sindicatos avançam com algumas propostas sobre “conceber certas políticas sociais que possam devolver a segurança e a dignidade a estas camadas da população que sentem um aumento da diferença e de novas situações de exclusão, tais como:

- Valorização do contexto urbano das cidades para o qual é esperada a reorganização dos serviços sociais e avaliação do impacto social, quando se programam intervenções dos actores locais
- Formas de apoio ao rendimento de muitos indivíduos e famílias em risco de pobreza (rendimento mínimo de inclusão, cheques família, créditos bonificados, ...) e outras formas de apoio aos sem abrigo (habitação de emergência, acesso ao trabalho protegido, assistência jurídica e médica...) ligadas a programas de formação e de laboratório para os que estejam interessados.

Por um lado, e ao longo de toda a sua história, os sindicatos têm juntado trabalhadores de todas as áreas (privadas e do Estado) e, por outro, o Estado tem adquirido o papel de “Estado social” e motor do desenvolvimento. Assim, a acção de apoio dos sindicatos tem evoluído para um papel de representação em todas as áreas e momentos de decisão, se já estiverem garantidas as condições de trabalho e a segurança social.

Torna-se assim clara a necessidade de uma coordenação política e o papel da confederação adquire maior importância (em 1973 fundou-se a CES – Confederação Europeia dos Sindicatos) para assegurar um novo tipo de solidariedade. Hoje enfrentamos uma nova situação: o Estado, principal sujeito do desenvolvimento, exige uma representação e gestão do trabalho desenvolvida pelos próprios trabalhadores.

Estas novas relações sindicais são também o resultado da sociedade neo-industrial e de informação simbolizada pelos computadores e pela Internet. A área de serviços transformou-se na primeira. O trabalho muda por vezes radicalmente, enfatizando assim a necessidade de um novo tipo de sindicato.

O quadro de referência é agora supranacional para ultrapassar os desequilíbrios mundiais. É dada uma importância específica ao contexto europeu com o objectivo de construir uma Europa social.

Com a entrada na Europa o “sistema italiano” devia significar eficácia, mas em vez disso, mostra grandes limitações no défice público, na inflação e, sobretudo, na situação de atraso no Sul de Itália. Para conseguirmos recursos necessitamos de um sistema fiscal moderno que não crie diferenças, mas também de um sistema inteligente para utilizar os recursos disponíveis.

Estas mudanças impõem a centralidade do trabalho às empresas, tendo agora novas responsabilidades no processo produtivo de “qualidade total”. O trabalho está a ganhar

subjectividade e iniciativa pessoal, podendo por isso facilmente tornar-se individualista. O trabalho deve ser flexível, ter mobilidade e ser responsável, mas existe uma crescente diferença entre as profissões de topo e os empregos não qualificados (cada vez mais ocupados pelos imigrantes).

O progresso rápido cria novas formas de pobreza, exclusão e desigualdade de oportunidades. Essas contradições levam muitas pessoas a dizer que os sindicatos devem assegurar condições de vida mínimas, deixando o resto a cada indivíduo.

Os sindicatos recusam esta perspectiva e propõem novas fronteiras de solidariedade. Para além disso, os problemas tradicionais (salários, emprego, segurança social) necessitam de estratégias diferentes.

Para esta adaptação poderão existir três elementos:

- A representação, isto é a capacidade de representar todos os interesses do trabalho, com muitas diferenças e especificidades
- A participação que é constituída pela negociação e interacção a vários níveis, para compreender e controlar os processos de trabalho (internalização, reestruturação, inflação, etc.)
- Conhecimento “porque é na formação das pessoas que o desafio da inovação se ganha ou se perde”. Aqui referimo-nos à formação no seu sentido lato (formação básica de trabalhadores, formação ao longo da vida, integração de níveis e sistemas de formação diferentes, política de investigação).

76

Outro sinal concreto da atenção que devemos dar a tais áreas de intervenção social é o facto de os sindicatos estarem a adquirir de maneira crescente uma estrutura que lhes permita oferecer serviços que “apoiem o que é social”, como por exemplo a criação de instrumentos informativos, estabelecimento de “centros para os deficientes”, “balcões para o trabalho”, “centros de imigração” e “centros de formação profissional”.

Estes serviços que acompanham a inovação do social existem já dentro das estruturas sindicais há alguns anos e estão agora abertos a todos os que lhes queiram aceder.

Para além disso, a presença de representantes sindicais nas empresas desde 1991 garante um nível mínimo de negociação local, a chamada negociação de segundo nível.

Este tipo de negociação acontece em cada empresa. Normalmente negocia-se primeiro o salário e depois todas as outras condições contratuais, tais como cargos, férias, organização de trabalho. No final (mas nem sempre no final), negociam-se os direitos sociais (licença de maternidade, problemas de saúde, toxicod dependência, apoio às famílias com deficientes a cargo, etc.). É nesta perspectiva que foi pensada esta formação de representantes sindicais. A organização de cursos de formação para “delegados sociais” tem como objectivo transformá-los em elementos fortes para apoiar a negociação. Na fase da negociação dos contratos eles têm de facto a possibilidade de chamar a atenção para a necessidade de ultrapassar as desvantagens, mas também de dar um apoio específico e profissional à resolução de vários problemas sociais.



Glossário

Medidas de acção positiva

Medidas de carácter temporário, concretamente definido de natureza legislativa, que beneficie certos grupos desfavorecidos nomeadamente em função de sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade ou origem étnica, com o objectivo de garantir o exercício em condições de igualdade dos direitos previstos e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persiste na vida social.

Pressupõe um tratamento desigual que actua sobre um colectivo historicamente discriminado com o objectivo de compensar a sua situação de desvantagem e favorecer a consecução da igualdade real. Tem por objectivo estabelecer a igualdade de oportunidades por meio de medidas que permitam contrastar ou corrigir as discriminações que resultam de práticas ou de sistemas sociais.

Cultura empresarial – elementos a considerar

Elementos que integram a cultura da empresa

- os comportamentos ou as relações entre os indivíduos, a linguagem utilizada, os rituais e a conduta;
- as normas que se desenvolvem nos grupos de trabalho na relação com os agentes externos da empresa;
- os valores dominantes que a empresa aceita tais como a qualidade, a inovação, a formação, a igualdade;
- as regras de jogo internas tais como os costumes, os sistemas de relações e outros mecanismos de relação, muitas vezes complexos e inconscientes (subordinação, discriminação, etc.)

Directiva

Norma de cumprimento obrigatório para todos os Estados membros

Discriminação directa aberta

Considera-se discriminação directa sempre que, em razão de factores como o sexo, território de origem, língua, origem étnica e cultural, instrução ou situação económica, alguém seja sujeito a tratamento menos favorável do que aquele que é ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

É uma prática laboral explícita que pressupõe um resultado especialmente prejudicial para um colectivo de trabalhadores/as e que assenta numa diferença de trato estabelecida directamente em função dos factores acima referidos.

Discriminação directa oculta

Medida ou prática laboral com indícios evidentes da sua existência que pressupõe um resultado especialmente prejudicial para o colectivo de mulheres ou de trabalhadores atípicos e que assenta numa diferença de trato estabelecida directamente em função do sexo dos trabalhadores. Não existem.

Discriminação indirecta

Disposição, critério ou prática que aparentemente neutro, seja susceptível de colocar pessoas por factores como o sexo, território de origem, língua, origem étnica e cultural, instrução ou situação económica, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática, seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Acções Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

Medida ou prática laboral que pressupõe um resultado especialmente prejudicial para um colectivo de trabalhadores/as, ainda que formalmente não exista uma diferença de trato estabelecida directamente em função de anteriormente acima referidos.

Discriminação positiva

Constitui um instrumento ou medida de acção positiva especialmente incisiva que consiste numa medida diferenciadora tomada para privilegiar os componentes de um grupo desfavorecido, isto é, em situação de discriminação adversa

Exames ou provas discriminatórios

São os que favorecem um grupo e prejudicam outro, seja porque os seus parâmetros apenas se referem a um sexo (é o caso de exames físicos de relação peso-estatura) seja porque as pessoas de um sexo são prejudicadas em tais provas

Grupo ou categoria profissional

O que agrupe maioritariamente as aptidões profissionais e o conteúdo geral da prestação e que poderá incluir tanto diversas categorias profissionais como distintas funções ou especialidades profissionais

Tratado de Roma – 1957

Tratado constitutivo da Comunidade Económica Europeia em que ficou estabelecida a igualdade de tratamento de mulheres e homens na perspectiva da igualdade de retribuição e de trabalho.

No artigo 119º ficou estabelecido que os Estados membros deveriam garantir a aplicação do princípio de igual remuneração para trabalho igual para mulheres e homens.

Trabalho de valor igual

Significa aquele que, sendo distinto, tem a mesma natureza e exige as mesmas condições de prestação de um outro, considerando a quantidade, a natureza e qualidade do trabalho.

Qualquer diferença relevante que se estabeleça entre dois trabalhos e que, portanto, dê lugar a diferentes retribuições, diferentes categorias ou diferentes classificações laborais, deve poder justificar-se por motivos comprovadamente não discriminatórios

Mainstreaming

Promoção da igualdade entre as mulheres e os homens no conjunto das acções e políticas postas em marcha e em todos os níveis de intervenção social.

Aplicar e respeitar o Mainstreaming significa que todas as acções e políticas devam ser questionadas sistematicamente tendo em conta os possíveis efeitos diferenciais para os homens e para as mulheres, aquando da sua definição e execução, tanto as políticas de desenvolvimento como a organização do trabalho, as decisões em matéria de transportes ou a definição de horários escolares, entre outras acções.

Apresenta-se como um modelo de intervenção que, com o objectivo de garantir a igualdade nos efeitos de todas as acções ou decisões que afectem a organização ou a planificação estratégica de qualquer entidade, contempla não só a adequação dos conteúdos das propostas às diferentes situações de partida de homens e mulheres, mas também que reivindica a necessidade de aplicar medidas específicas, dirigidas fundamentalmente às mulheres, que realmente garantam a

neutralização dos efeitos diferenciadores de uma socialização sexuada.

Aplicado ao mundo da empresa, o Mainstreaming pressupõe não só a revisão e a análise da situação das mulheres dentro da empresa, determinando-lhe as causas com o objectivo de as corrigir, mas também oferecer às mulheres integradas na empresa oportunidades específicas em situações em que a sua presença esteja claramente descompensada relativamente aos seus colegas ou relativamente ao compromisso da empresa de garantir um desenvolvimento equilibrado entre homens e mulheres como critério de competitividade e modernização.

Princípio da igualdade

Pressupõe o reconhecimento tanto do direito fundamental a não ser discriminado nem discriminada como o da garantia da sua consecução

Promoção da igualdade - Tratado de Maastricht

A promoção da igualdade de oportunidades está contida no artigo 6º do Protocolo de Acordo Social onde se estabelece que sejam tomadas medidas que prevejam vantagens concretas destinadas a facilitar às mulheres o exercício de actividades profissionais ou a evitar ou a compensar algum impedimento nas suas carreiras profissionais.

Provas profissionais

Exames que permitem valorizar o conhecimento e destreza na realização das tarefas próprias de um posto de trabalho ou emprego.

Recomendações

Acordos não vinculativos que não pressupõem obrigação jurídica para os destinatários

Resolução

Compromissos políticos do Conselho que reúnem os princípios gerais para elaborar medidas de carácter legislativo



Anexos

Anexo Italiano

Boas práticas do Projecto AGEFORM

Dados do projecto

REF. P. A. 618/RER/2003

Título do Projecto:

FAZENDO CAMINHO: INTERVENÇÕES INTEGRADAS EM CONDIÇÕES DE EXTREMA POBREZA

Tipologia: AJUDAR AS PESSOAS

Área: Região da Emilia Romagna

Sector: Serviços Sociais

Fonte de financiamento: REGIÃO DA EMILIA ROMAGNA

Beneficiários: Pessoas em condições de extrema pobreza

Concepção do Projecto: DENISE LENTINI

Equipa do Projecto: A Parceria

Parceiros do Projecto: LEGACOOP – CONFCOOPERATIVE – ISTITUZIONE MINGUZZI PROVÍNCIA DE BOLOGNA – PROVÍNCIA DE PARMA–DEP. DE SERVIÇO SOCIAL – CONSÓRCIO DO MUNICÍPIO DE RAVENA– ORGANIZAÇÕES LOCAIS DE SAÚDE – ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SECTOR

Papel dos Parceiros: Co-conceber e co-gestionar a iniciativa

82

Descrição do projecto

Objectivos (resumo): O projecto pretende estruturar um processo modular de intervenções integradas (formação, acesso ao trabalho e apoio às pessoas) para dar apoio social a pessoas que vivem em condições de extrema pobreza para que tenham acesso à sociedade, trabalhando por um lado com os beneficiários, mas também com os beneficiários intermédios, através de 3 acções diferentes.

Produtos previstos: Criação de uma rede social no território regional de combate a situações de pobreza extrema.

Subprojectos

Título do subprojecto: Subpr. 1 : REDE E PLANOS DE ZONA

Síntese dos conteúdos: O nosso objectivo é criar situações em que as pessoas comparem as suas acções (políticas e planeamento) sobre os temas mencionados, com os actores mais significativos dos planos de zona.

- O planeamento local integrado de serviços sociais e de saúde implica trabalhar em comum na concepção do projecto, não apenas na programação, mas também na monitorização e implica uma atenção especial ao processo activado e à partilha das práticas desenvolvidas.
- As principais actividades serão mais seminários do que aulas de formação, através de reuniões, processos laboratoriais e modelos de programação política.
- Os beneficiários do subprojecto serão 20 actores envolvidos nos planos de zona e que tenham desenvolvido programas e planos estruturais ligados à pobreza extrema.

TOTAL 80 HORAS

Subpr.2: TRABALHO SOCIAL SOBRE OS NOVOS TIPOS DE POBREZA

Síntese do conteúdo: Esta parte da formação é feita em reuniões em que o tema fundamental em discussão são os recursos operacionais dos beneficiários finais, com vista a desenvolver actividades de projecto partilhadas, tendo em conta que cada actor/operador tem ideias, valores e abordagens individuais.

- Os beneficiários serão operadores sociais e mediadores que trabalhem pelo menos já há um ano na área da nossa iniciativa (pobreza extrema), nos serviços sociais, nas cooperativas sociais, em organizações acreditadas e em associações da Emilia Romagna.

TOTAL 120 HORAS (60 em aula, 60 em reunião)

Subpr.3: INTERVENÇÕES DE APOIO INDIVIDUAL

Síntese do conteúdo: O objectivo é fazer uma experimentação que inclua algumas organizações e serviços sociais do território para apoiar pessoas em condições de extrema pobreza.

- Intervenções de apoio individual. Abordaremos especificamente o reconhecimento dos recursos e competências individuais, desenvolvendo estudos de viabilidade sobre as necessidades sociais e de emprego das pessoas. Serão concedidas bolsas como um tipo de investimento personalizado.
- Os beneficiários finais serão pessoas vivendo em pobreza extrema dos seis territórios envolvidos no projecto, ou seja, Ravena. Bolonha, Parma, Piacenza, Rimini e Ferrara.

TOTAL 480 HORAS

Subpr.4: APOIO À ACÇÃO INDIVIDUAL – ACTIVIDADES DE MOTIVAÇÃO

Síntese do conteúdo: O nosso objectivo é implementar, com algumas das organizações acima referidas e serviços sociais do território, uma experiência de apoio a pessoas que vivem em condições de pobreza extrema.

- Actividades de motivação. Activaremos um laboratório de motivação com 6 unidades. Essa acção permitirá aos participantes trabalhar por si próprios, em percursos individuais, através do aconselhamento, motivação, auto-estima, competência e autopromoção. Para além disso, activaremos processos de automotivação como laboratórios de profissões, nos quais os beneficiários finais experimentarão de forma simples e directa uma actividade profissional
- Os beneficiários finais serão pessoas vivendo em pobreza extrema dos seis territórios envolvidos no projecto, ou seja, Ravena. Bolonha, Parma, Piacenza, Rimini e Ferrara.

TOTAL HORAS: 720

Subpr. 5: APOIO INDIVIDUAL – ACONSELHAMENTO PARA ACESSO AO EMPREGO

Síntese do conteúdo:

- **Aconselhamento para acesso ao emprego** (através de trabalho prévio, trabalho ergo-terapêutico, concessão de bolsas, laboratórios de profissões, formação prática de empresários). Este segmento visa desenvolver actividades profissionais protegidas, úteis tanto para a formação como para a evolução pessoal das pessoas em desvantagem, permitindo o seu acesso a contextos profissionais em que adquirirão conhecimentos e uma crescente autonomia.
- Os beneficiários finais serão pessoas vivendo em pobreza extrema dos seis territórios envolvidos no projecto, ou seja, Ravena. Bolonha, Parma, Piacenza, Rimini e Ferrara.

TOTAL HORAS 350

Aprovado na Deliberação n° 1168 de 23/06/2003

Aprovado financiamento de 191.755,00 euros

Actividades do Projecto:

- Formação: SIM
- Percursos individuais: SIM
- Investigação: NÃO
- Serviços: SIM

Produtos do Projecto

- Relatório: SIM
- CD – ROM: NÃO
- Publicações: NÃO
- Site na Internet: NÃO

Dados do projecto

REF. P .A. 989 AND 990/ RER

Título do Projecto: **EMPORIO LAVORO**

Tipologia: APOIO ÀS PESSOAS

Sector: SERVIÇOS SOCIAIS

Fonte de financiamento: REGIÃO DA EMILIA ROMAGNA

Beneficiários: Mulheres em sérias dificuldades, vítimas de tráfico humano.

Concepção do projecto: DENISE LENTINI

Equipa do Projecto: nenhuma

84

Parceiros do Projecto:

1) Município de Modena – Sector de Políticas Sociais e de Saúde

2) Município de Piacenza – Dep. de Serviços Sociais

3) Empresa USL de Rimini

4) Empresa USL de Cesena

5) CNA – Modena

6) Legacoop – Bolonha

7) Confcooperative – Bolonha

8) Modena Formazione – Modena

9) Associazione Marta e Maria – Modena

10) Casa das Mulheres Vítimas de Violência – Bolonha

11) Centro das Mulheres pela Justiça – Ferrara

12) Centro das Mulheres e Centro Anti Violência – Municípios FO

Papel dos parceiros:

Descrição do projecto

Objectivos (síntese): O nosso projecto integrado visa consolidar experiências e reflexões sobre o apoio social e profissional ao acesso ao trabalho das pessoas em desvantagem e visa simultaneamente implementar um modelo de procedimento para a formação e percursos profissionais, mais concretamente para mulheres que enfrentem dificuldades e desempregadas, incentivando o seu acesso ao mercado de trabalho. Decidimos focar a nossa atenção apenas em dois territórios (Ravena e Modena) e introduzir um itinerário para os empresários que é inovador, tanto no tipo de formação como no modelo e grupo alvo.

Produtos: Nenhum

Ações Macro:

1) EMPORIO TRANSIZIONE AL LAVORO (projecto 989)

Subprojecto 1)- Acção de investigação e de entrada.

Síntese do conteúdo:

Desenvolvemos uma acção de pesquisa em que criámos:

1. Um roteiro de boas práticas na Região, sobre acesso ao trabalho e formação para mulheres em dificuldades, definindo as suas características, modelos de protótipo e impacto nas áreas sociais, profissionais e de formação.
2. Um roteiro da tipologia das organizações envolvidas (públicas, privadas, etc.)
3. Uma definição dos processos de inclusão horizontais e verticais no contexto de referência
4. Uma definição dos modelos de participação das redes.
5. Houve vários resultados interessantes nesta acção. Certamente muito importante foi o facto de a nossa pesquisa nos ter permitido adquirir uma maior consciência das dificuldades que as mulheres ainda enfrentam. Num país moderno e socialmente emancipado, ainda há diferenças de género que aumentam significativamente quando há desvantagem. Os dados recolhidos evidenciam que desde 1996 organizações locais e entidades privadas têm-se empenhado bastante na formação e no acesso ao trabalho de vários grupos de mulheres com dificuldades. A análise dos projectos seleccionados evidenciou a existência de várias intervenções que visam garantir o acesso ao trabalho de mulheres estrangeiras que saem de experiências de exploração sexual, de mulheres imigrantes em dificuldades, sobretudo financeiras, não havendo entretanto projectos específicos de formação para mulheres com deficiência psíquica e física ou com um passado ou um presente de toxicodependência.

Subprojecto 2) – Disseminação dos resultados – convenção final

Síntese do conteúdo:

A acção final do Emporio Lavoro prevê a criação de alguns produtos tais como um banco de dados, um relatório, um manual de boas práticas, um CD-ROM e uma publicação.

2) EMPORIO FORMAZIONE (proj. 990)

Este projecto para mulheres com dificuldades, mulheres que experimentaram a violência ou que foram vítimas de tráfico humano, é composto por 3 subprojectos específicos e dirigidos à criação de instrumentos e percursos inovadores para as ajudar no seu acesso ao mercado de trabalho. Concretamente criámos:

Subprojecto 1)- Laboratório de Motivação

O nosso principal objectivo foi impedir e combater a falta de competências sociais e profissionais, através de apoio à formação psicológica e social dos indivíduos. As actividades desenvolveram-se em dois itinerários diferentes: aconselhamento e motivação e foram apoiadas permanentemente

por assistência psicológica individual. Dirigiu-se a 14 mulheres com dificuldades (8 participantes em Modena e 6 em Ravena) com um total de 50 horas por pessoa. Este itinerário tem ligação aos 2 pontos seguintes, permitindo uma avaliação, uma elaboração de um processo com os protagonistas das acções e uma ligação aos objectivos dos outros dois laboratórios.

Subprojecto 2) Laboratório sobre a transição para o trabalho

Este modelo consiste na activação de percursos formativos individuais nas empresas no final dos quais se analisa a possibilidade de dar emprego aos beneficiários, nessas empresas ou noutras, graças ao percurso formativo. Esta formação foi dada a 6 mulheres (3 em Ravena e 3 em Modena) 500 horas por pessoa.

Subprojecto 3) “Empowerment” e empresa

Criámos instrumentos inovadores e percursos para o acesso dos beneficiários finais ao mercado de trabalho. Demos também aconselhamento e consultoria, bem como apoio económico para projectos de negócios de 3 empresas de Ravena e à criação de uma cooperativa social em Modena. Essa cooperativa (uma experiência web) é de tipo misto e funciona nas seguintes áreas:

- Bases de dados e consultoria de TIs;
- Interpretação e traduções;
- Mediação social.

Em Ravena estamos também a apoiar 3 percursos auto-empresariais. Globalmente a Acção Macro 2 do Emporio Formazione envolveu 19 mulheres.

Cada mulher teve uma formação de 500 horas.

Actividades do Projecto:

- Formação: SIM
- Percursos individuais: SIM
- Investigação: SIM
- Serviços: SIM

Produtos do Projecto

- Relatório: SIM
- CD – ROM: SIM
- Publicações: SIM
- Site na Internet: SIM



Bibliografia

Bibliografia Húngara

1. József Choli Daróczi et al.: Teacher Training Handbook on the Socialization of Romanies. Budapest: National Vocational Training Institution. 1995
2. Collective Contract. Debrecen: DÉSZKER Rt. 1999
3. Collective Contract. Miskolc: Bükkvidéki Vendéglátó Kft. 1997
4. Action Plan for 2002. Debrecen: Employment Centre of Hajdú-Bihar County. 2001; 2002; 2003; 2004.

Bibliografia Portuguesa

- BERNARD Perret ; Roustang Guy - L'Économie contre la société : Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle /. - Paris : Ed. du Seuil, 1993. - 274 p.
- CEITIL, Mário - Sociedade gestão e competências - Lisboa : Silabo, 2004. - 206 p.
- CRUZ, Maria Alfreda - Mulheres em movimento : O feminismo no questionamento actual /. - Lisboa : Ela por Ela, 2004. - 239 p. ;
- Cunha, Miguel Pina et. al - MANUAL DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E GESTAO. - 2º ed.. - Lisboa : Editora RH, 2003. - 869 p.
- GUERREIRO, Mª Dores;; Lourenço Vanda – Boas práticas entre vida profissional e vida familiar – Manual para as empresas – CITE- 3ª Ed. Lisboa: DEPP: CIDES, 2001
- JESUINO, Jorge Correia
A negociação : Estratégias e táticas Lisboa : Texto Editora, 2003. - 173 p. ; (Textos de gestão)
- KROLL, Brynna - Parental substance misuse and child welfare / Brynna Kroll, Andy Taylor ; Foreword by Jane Aldgate. - London : Jessica Kingsley, 2003. - 352 p.
- LE BOTERF, Guy - Desenvolvendo a competência dos profissionais. - 3ª edição revista e ampliada. - Porto Alegre : Artmed, 2003. - 278 p. ;
- LE QUENTREC, Yannick - Femmes : Engagements publics et vie privée / Yannick Le Quentrec, Annie Rieu. - Paris : Syllpse, 2003. - 139 p. ;
- LEANDRO, Maria Engrácia - Sociologia da família nas sociedades contemporâneas - Lisboa : Universidade Aberta, 2001. - 334 p. ; 30 cm ISBN 972-674-323-0

Ações Positivas e Boas Práticas para a Construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego

- LANDIER, Hubert - Para uma empresa inteligente - Lisboa : Instituto Piaget, 1994. - 272 p. ; (Sociedade e organizações Laufer Jacqueline ; Marry, Catherine ; Maruani Margaret - LE TRAVAIL DU GENRE : Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe / Sous la direction de - Paris : La Découverte/MAGE, 2003. - 362 p.
- MESSING, Karen (Direção) - Compreender o trabalho das mulheres para o transformar Tradução da CITE -Lisboa: DEPP: CIDES, 2000
- PAUGAM, Serge - A desqualificação social : Ensaio sobre a nova pobreza; Trad. Camila Giorgetti, Tereza Lourenço. - São Paulo : Educ : Cortez, 2003. - 331 p.
- SULLEROT, Evelyne – A família da crise à necessidade, Lisboa Inst. Piaget, 1999 326 p

Outros textos

- COMUNIDADE EUROPEIA. Comissão
Relatório anual sobre a igualdade e a não discriminação em 2003 : A caminho da diversidade / Comissão Europeia. - Luxemburgo : Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2003. -
- LA CONSTRUCTION DES POLITIQUES D'EDUCATION ET DE FORMATION
La construction des politiques d'éducation et de formation [texto policopiado] / Sous la Direction Bernard Charlot et Jacky Beillerot. - Paris : PUF, 1995. - 293 p.

