



## Guia de Sensibilização para a Igualdade de Oportunidades



## Equipa de redacção:

### EXITO (coordenador)

**Daniela Carmo**  
**Francisco Rodrigues**  
**Graça Lage**  
**Isabel Neves**  
**Marina Mendonça**  
**Marisa Matias**

### Conta Con Elas

**Carmen López Fernández**  
**M<sup>a</sup> Gloria Pérez Durán**  
**Ruth González Reyes**

### DIESE

**Christophe Marc**  
**Elyse Bord-Levère**

### RELOS

**Francesca Renzi**

## Iniciativas EQUAL:



## Prólogo

### Motivações e objectivos do projecto transnacional

"*Construire ensemble: un nouveaux parcours contre les discriminations*" é um projecto de cooperação transnacional, apoiado pela Iniciativa Comunitária EQUAL, que tem como objectivo principal a redução da segregação profissional vertical e horizontal. A parceria integra quatro projectos nacionais:

- [CONTA CON ELAS](#) (Vigo, Espanha)
- [DIESE - SAVOIR-FAIRE PYRENEENS](#) (Toulouse, França)
- [EXITO](#) - Experimentar a Igualdade no Trabalho e nas Organizações (Porto, Portugal)
- [RECUPERARE LO SVILUPPO](#) (Chieti, Itália)

O projecto "*Construire ensemble*" procura realizar uma experiência real de colaboração e trabalho em comum, que enriqueça e potencie os respectivos projectos nacionais envolvidos e que, ao mesmo tempo, como resultado dum intenso trabalho conjunto de investigação e desenvolvimento, origine novos métodos e ferramentas de utilidade na área de adaptabilidade e Igualdade de Oportunidades. Para tal, são estabelecidos uma série de objectivos comuns, entre os quais se destacam:

- Fornecer ferramentas específicas que permitam conciliar a vida profissional e a vida familiar.
- Promover a procura criativa de emprego.
- Expandir uma cultura de género que termine com os estereótipos.
- Promover o emprego de mulheres e homens em sectores tipicamente relacionados com o sexo masculino ou feminino.
- Apoiar as mulheres no seu (re) acesso ao mercado profissional mediante a formação.
- Partilhar o intercâmbio de ideias sobre formas flexíveis e inovadoras.

A cooperação transnacional do projecto constituiu três grupos de trabalho. Este documento resulta do trabalho efectuado pelo grupo responsável pela elaboração de um "Guia de sensibilização para a Igualdade de Oportunidades", e teve como objectivos:

1. Reflectir sobre um conjunto de práticas no âmbito da Igualdade de Oportunidades e da diversificação profissional na Comunidade Escolar, durante o momento em que é feita a primeira escolha vocacional.
2. Propor e experimentar um Programa estratégico de sensibilização/mobilização dos diferentes grupos alvo.

Na produção do guia foi seguida uma metodologia basicamente assente nos princípios da investigação/acção. O trabalho foi desenvolvido em duas fases:

### 1ª Fase

Identificação e caracterização as actividades sobre igualdade de oportunidades desenvolvidas em projectos anteriores, sobretudo relativamente aos seguintes itens: tipo de actividade, grupos alvo, entidades promotoras, entidades envolvidas, duração, recursos utilizados, resultados previstos e resultados obtidos, potencialidades identificadas e dificuldades sentidas. Para tal foi construída uma grelha que uniformizasse a informação a recolher pelos quatro parceiros.

### 2ª Fase

Com base nesse tipo de dados e reflexões, foi elaborado, pelo parceiro português, um programa estratégico de sensibilização/mobilização a ser experimentado nos países que integram a parceria. A segunda fase consistiu na aplicação desse programa, bem como, a avaliação da sua eficácia.

Este guia dá conta das duas fases e pretende abordar questões como:

- Constrangimentos à sensibilização/mobilização da comunidade escolar para a Igualdade de Oportunidades em função de género;
- Aspectos fundamentais a ter em conta num programa de sensibilização/mobilização de agentes e critérios de avaliação.

## Parceiros

De forma a conhecer os parceiros nacionais, seus contextos e objectivos, apresentamos este breve resumo.

## **EXITO (Porto)**

### **Parceria de Desenvolvimento**

- Agência de Desenvolvimento Integrado de Lordelo do Ouro (ADILO)
- Fundação para o Desenvolvimento da Zona Histórica do Porto (FDZHP)
- Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação Universidade Porto (FPCEUP)
- Associação Nacional das Empresárias (ANE)
- NORTE VIDA
- Câmara Municipal do Porto (CMP)
- Agrupamento de Escolas de Miragaia
- Grupo Filinto Mota

### **Contexto Geográfico**

Cidade do Porto, especificamente as freguesias do Centro Histórico do Porto e uma da chamada "periferia exterior" (Lordelo do Ouro).

### **Contexto sócio-cultural**

- Elevada vulnerabilidade feminina face ao emprego;
- Visão estereotipada dos papéis de homens e mulheres por parte dos jovens;
- Agentes educativos pouco sensibilizados para a introdução desta temática nos programas no sentido de contrariar a manutenção dos estereótipos de género;
- As famílias, ainda funcionam, em muitos casos, como modelos de papéis diferenciados entre homens e mulheres, reforçando escolhas profissionais conformistas e tradicionalistas.

### **Objectivos Gerais**

- Promoção da mudança de atitudes e comportamentos no sentido de diminuir a discriminação em função do género no acesso à formação e emprego;
- Envolver as escolas e os diversos agentes educativos, promovendo a introdução da questão da Igualdade de Oportunidades nos projectos educativos;
- Conceber instrumentos e suportes de intervenção para a dinamização de actividades de formação / sensibilização para as problemáticas de Igualdade de Oportunidades;

### ***Conta con elas (Vigo)***

#### **Parceria de Desenvolvimento**

- Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo (MAIV)
- Sindicato Comissões Obreiras (CC.OO.)
- Confederação de Empresários de Pontevedra (CEP)
- Confederação Intersindical Galega (CIG)
- Governo Provincial de Pontevedra
- Fundação Caixanova
- União Geral de Trabalhadores (UGT)
- Universidade de Vigo

### **Contexto geográfico**

Área Metropolitana de Vigo

### **Contexto sócio-cultural**

Este projecto actua no âmbito social e educativo, institucional, empresarial e profissional. Actua directamente sobre 300 mulheres desempregadas formadas em profissões com escassa presença feminina e também sobre 30 mulheres empregadas (para a sua promoção dentro da empresa), mediante planos individualizados de formação.

### **Objectivos gerais**

- Diminuir a segregação profissional, horizontal e vertical, através de sensibilização a nível sócio-educativo, institucional e empresarial-laboral;
- Gerar uma percepção social mais igualitária entre homens e mulheres
- Impulsionar o *mainstreaming* de género
- Potenciar a presença de mulheres em sectores e ocupações tradicionalmente ocupados por homens
- Sensibilizar o sector empresarial
- Promover uma escolha formativa e profissional não baseada em estereótipos de género
- Fomentar a conciliação familiar, laboral e pessoal

### **DIESE (Toulouse)**

#### **Parceria de Desenvolvimento**

- AFPA Midi-Pyrénées
- FBTP Ariège
- USAAP
- União Regional CAPEB Midi-Pyrénées
- FFB Midi-Pyrénées
- Gabinete de estudos MNÉMOSYNE

### **Contexto Geográfico**

Região Midi-Pyrénées

### **Contexto sócio-cultural**

Nestes últimos anos, o sector da construção tem tirado vantagem duma conjuntura muito favorável, designadamente no que se refere à reabilitação do património (construções antigas), uma das riquezas da Região Midi-Pyrénées. Contudo, são de destacar as dificuldades cada vez maiores na contratação de pessoal neste sector. Estas dificuldades encontram-se estreitamente ligadas com uma imagem muito pouco atractiva destas profissões e com o envelhecimento dos seus activos, sinónimo a curto prazo do desaparecimento dos conhecimentos dos profissionais tradicionais.

## Objectivos Gerais

- Acabar com os comprometimentos ligados à inserção dos públicos discriminados na construção
- Assegurar a transmissão dos conhecimentos tradicionais através de formação qualificada
- Dinamizar o desenvolvimento local
- Criar um modelo exportável de parceria local

## RELOS (Chieti)

### Parceria de Desenvolvimento

- Ente Scuola Edile de Chieti
- Insight&Co. srl
- Provincia de Chieti
- Provincia de Pescara
- Università degli studi "G. D'Annunzio" Chieti-Pescara, facoltà di Architettura
- Cyborg
- Ance Abruzzo

### Contexto geográfico

Províncias de Chieti e Pescara (sector da restauro civil e arquitectónico)

### Contexto sócio-cultural

Nesta área e sector existem fenómenos de discriminação e causas de exclusão sistémicas,

- Obsolescência profissional rápida, crescente e difusa por uma vasta faixa de trabalhadores do sector;
- Crescente percepção negativa do sector;
- Presença feminina insignificante e distribuída unicamente nos papéis administrativos;
- Baixo nível de difusão da inovação (organizativa, de gestão e tecnológica) e específicas,
- Envelhecimento da população activa concomitante à dificuldade de atrair jovens que cria importantes problemas de carácter organizativo e de gestão às empresas e a torna exposta a enormes riscos de marginalização do mercado;
- Dificuldade de articulação entre procura e oferta de trabalho, gerada quer por um desencontro entre procura e oferta de perfis profissionais adequados, quer pela carência de serviços de emprego personalizados.

## Objectivos Gerais

- Aprofundar o conhecimento das estruturas e dos sistemas de emprego do sector do restauro civil (*jovens*)
- Ligar de forma mais eficaz escola/formação/trabalho (*jovens*)
- Aumentar a participação activa nas dinâmicas de desenvolvimento local (*jovens*)
- Adequar as competências e reconverter os perfis gerais (*jovens*)
- Analisar o déficite formativo e projecção partilhada de percursos formativas ad hoc (*jovens*)
- Compreender a importância do processo de *lifelong learning* (*jovens*)
- Reavaliar o emprego no sector civil (*mulheres*)
- Projectar a partilha dos percursos de inserção (*mulheres*)
- Analisar as oportunidades de emprego (*mulheres*)
- Experimentar oportunidades vocacionais (*mulheres*)

# Índice

## Capítulo A

### Contextualização da questão da Igualdade de Oportunidades

1. Enquadramento legal
  - Legislação dos países da parceria transnacional
  - Legislação Comunitária
2. Importância social do tema

## Capítulo B

### Processo de construção do Guia de Sensibilização

1. Recolha e análise de projectos de Igualdade
2. Programa estratégico de sensibilização
  - 2.1. Ferramentas e actividades
    - Exposição de imagens e frases
    - Encontro com profissionais de ocupações não tradicionais
    - Projecção de um filme
    - Actividade lúdica/pedagógica
  - 2.2. Avaliação

## Capítulo C

### Síntese integrativa do Guia de Sensibilização

1. Os Caminhos da Igualdade de Oportunidades na Europa – A perspectiva de peritos dos países da parceria
2. Os programas de sensibilização na promoção da Igualdade de Oportunidades

## Agradecimentos

## Bibliografia

## Anexos

## Capítulo A

### Contexto da questão da Igualdade de Oportunidades

#### 1. Enquadramento legal

Legislação dos países que integram a parceria transnacional

##### Portugal

Evidenciando a importância do direito como motor da igualdade entre sexos, sublinha-se a importância da legislação promulgada logo após a proclamação da República. Com a instauração da democracia, em 25 de Abril de 1974, a igualdade de género progrediu significativamente no direito Português. O Estado Novo reconheceu novos direitos às mulheres, mas quase sempre numa situação de desfavor em relação aos homens. A 25 de Abril de 1976, entrou em vigor a nova constituição que estabelece a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios, e em 1978, com a revisão do Código Civil, nos termos da qual:

- A mulher casada deixa de ter estatuto de dependência do marido.
- Desaparece a figura de "chefe de família".
- O governo doméstico deixa de pertencer, por direito próprio, à mulher.
- Cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou actividade sem o consentimento do outro.

Em 1979, entrou em vigor o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, que visa garantir a igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego. Em 1980, Portugal ratifica a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. A Lei n.º 95/88, de 17 de Agosto, garante os direitos das associações de mulheres. Em 1994, foi publicado a Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/94, de 17 de Maio, sobre a promoção de igualdade de oportunidades para as mulheres.

Em 1997, entrou em vigor o I Plano Global para a Igualdade. Entre 2003 e 2006, decorreu II Plano Nacional para a Igualdade que visa a promoção da igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens, "*a todos os níveis e em todas as áreas*". O II Plano Nacional para a Igualdade segue uma dupla abordagem - a integração de uma perspectiva de género em todas as políticas e programas e a adopção de acções específicas que incluam acções positivas.

São, hoje, reconhecidos constitucionalmente:

- A proibição de qualquer privilégio ou prejuízo, privação de direitos ou isenção de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião convicções políticas ou religiosas, situação económica ou condição social (art. 13º)

- A protecção legal contra qualquer forma de discriminação (art. 26º n.º 1)
- A igualdade de direitos e deveres dos cônjuges quanto à capacidade civil e política e à manutenção e educação dos filhos (art. 36º)
- A liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública (art. 47º), bem como de tomar parte na vida política e na divisão dos assuntos públicos do país
- A protecção da maternidade e da paternidade

Os principais decretos sobre esta matéria são:

- **Decreto-Lei 392/79**, de 20 de Setembro, garante a igualdade entre homens e mulheres em oportunidades e tratamento, no trabalho e no emprego.
- **Decreto-Lei 426/88**, de 18 de Novembro, disciplina o regime da igualdade de tratamento no trabalho, entre homens e mulheres, no âmbito da administração pública
- **Leis número 116/99 e 118/99**, respectivamente de 4 e 11 de Agosto, aprovam o regime geral das contra-ordenações laborais, estipulando coimas mais pesadas para o incumprimento em matéria de igualdade de género.
- **Decreto-Lei 70/2000**, de 4 de Maio, altera a Lei n.º 4/84 de 5 de Abril, sobre protecção da maternidade e paternidade e procede à sua republicação rectificadora. Com este diploma reforça-se, no art. 3º, o princípio da igualdade dos pais, sustentando tratar-se da igualdade entre pai e mãe.

## Espanha

Em Espanha, a Constituição de 1978 estabelece a igualdade formal sem que possam existir discriminações em razão de sexo, raça, religião, etc.

Em 1983, a lei 16/83 cria o Instituto da Mulher como organismo autónomo, actualmente adscrito ao Ministério de Trabalho e Assuntos Sociais. É o organismo responsável de velar pela igualdade e promove-la efectivamente, além de incentivar à participação das mulheres em todos os âmbitos da vida – política, cultural, económica e social. Em 2004, através do Real Decreto 562/2004, de 13 de Abril, criou-se dentro desse mesmo Ministério, a Secretaria-Geral de Políticas de Igualdade. O objectivo desta Secretaria é o de impulsionar as políticas de igualdade de oportunidades, impulsionar a incorporação do princípio de igualdade em todas as políticas – *mainstreaming* -, coordenação das políticas de igualdade nas comunidades autónomas, e o desenvolvimento da normativa vigente, com especial atenção em todos os casos ao fenómeno da violência de género, e particularmente a consecução da erradicação do tráfico de mulheres e a prostituição, a promoção da formação académica em matéria de igualdade de oportunidades, e o impulso de políticas de conciliação da vida familiar e laboral.

Os principais actos legislativos em relação ao tema de género e ao desaparecimento dos obstáculos que ainda impedem a consecução da igualdade são:

- **Lei 33/1999**, de 5 de Novembro, sobre a conciliação da vida familiar e laboral das pessoas trabalhadoras;
- **Lei 27/2003**, de 31 de Julho, que regula a Ordem de protecção das vítimas de violência doméstica;
- **Lei 30/2003**, de 13 de Outubro, sobre medidas para incorporar a valoração do impacto de género nas disposições normativas que elabora o Governo.
- **Lei orgânica 1/2004**, de 28 de Dezembro, sobre medidas de protecção integral contra a violência de género;
- **IV Plano de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens 2003-2006**, elaborado pelo Ministério de Trabalho e Assuntos Sociais (e os três precedentes);
- **Real Decreto 253/2006**, de 3 de Março, onde se estabelecem as funções, o regime de funcionamento e a composição do Observatório Estatal de Violência;
- **Lei orgânica 3/2007**, de 22 de Março, para a igualdade efectiva de mulheres e homens.

## França

Em França, após 1946, o princípio da igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios foi inscrito no preâmbulo da Constituição. O decreto de 30 de Julho suprime a noção de "salário feminino".

Posteriormente, uma série de leis e decretos foram votadas sobre seis grandes temas:

### [1- Paridade – acesso ao poder](#)

- **6 de Junho 2000**, a lei relativa ao igual acesso das mulheres e dos homens aos mandatos eleitorais e aos cargos elegíveis permite pôr em acção o princípio da paridade política adquirida em 1999.
- **Lei nº 2003-327**, de 11 de Abril 2003, relativa à eleição de conselheiros regionais e de representantes do Parlamento Europeu assim como a ajuda pública aos partidos políticos, estipula que para as eleições regionais e europeias, a lista de candidatos por circunscrição deve ser composta alternadamente por um candidato de cada sexo.

### [2- Educação e laicidade](#)

- **1972**, a escola politécnica torna-se mista.
- **Convenção interministerial**, de 25 Fevereiro 2000, assinada entre o Ministério do Emprego e da Solidariedade, o Ministério da Educação, Investigação e Tecnologia, o Ministério da

Agricultura e da Pesca e o Secretário de Estado para os Direitos das Mulheres e para a Formação Profissional, a fim de pôr em acção uma política global de igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes no sistema educativo.

### [3- Igualdade profissional e conciliação entre vida familiar e vida profissional](#)

- **1970**, a licença de maternidade passa a ser indemnizada a 90%.
- **Lei Roudy**, de 13 de Julho 1983, estabelece a igualdade profissional entre mulheres e homens.
- **Lei Génisson sobre a igualdade profissional entre mulheres e homens**, de 9 de Maio de 2001, que actualiza e reforça a lei de 1983 na definição dos eixos de acção.
- **«Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes»**, de 8 de Março de 2003, é oficialmente entregue ao Primeiro-ministro e resulta de um importante trabalho de concertação entre o Ministério da Paridade e da Igualdade Profissional em 2003. Este plano de acção trienal testemunha os compromissos assumidos pelos diferentes grupos de actores para fazer progredir a igualdade entre mulheres e homens.
- **Acordo Nacional Interprofissional**, de 1 de Março de 2004, assinado pelo patronato e os sindicatos, relativo às actividades partilhadas por raparigas e rapazes e à igualdade profissional entre mulheres e homens, e que concretiza a concertação sobre a igualdade profissional assumida pelo ministro da Paridade e da Igualdade Profissional. O acordo desdobra-se em vários pontos : reduzir as desigualdades salariais, facilitar às mulheres o acesso à formação profissional, agir para que a maternidade/paternidade não trave a evolução na carreira, acabar com a desigualdade entre as mulheres e os homens no recrutamento.
- **Lei nº 2006-340**, de 23 de Março de 2006, relativa à igualdade salarial entre mulheres e homens.

### [4- Direito de família](#)

- **Lei**, de 1970, relativa à autoridade parental conjunta que suprime a noção de "chefe de família" do Código Civil.
- **Lei**, de 1985, relativa à igualdade dos cônjuges na gestão dos bens da família e dos filhos.

## Itália

Em Dezembro de 2006, foi aprovado o **Quadro Estratégico Nacional (QSN)**, o documento estratégico-programático em que se definem unitariamente prioridades e estratégias para a política regional de desenvolvimento comunitária (efectuada através de fundos estruturais) e nacional (efectuada prioritariamente através de recursos do Fundo para Áreas Subdesenvolvidas - FAS). São **quatro** os macro objectivos da estratégia de desenvolvimento regional definidos no âmbito do QSN:

- **Desenvolver os circuitos de conhecimento**, articulado na prioridade "Melhoria e valorização dos recursos" (Prioridade 1) e "Promoção, valorização e difusão da Pesquisa e Inovação para a competitividade" (Prioridade 2);
- **Crescimento da qualidade de vida, da segurança e da inclusão social no território**, articulado na prioridade "Uso sustentável e eficiente dos recursos ambientais para o desenvolvimento" (Prioridade 3) e "Inclusão social e serviços para a qualidade de vida e atractividade territorial" (Prioridade 4);
- **Potenciar a vertente produtiva, os serviços e a concorrência**, articulado na prioridade "Valorização dos recursos naturais e culturais para a atractividade e para o desenvolvimento" (Prioridade 5), "Rede e Ligações para a mobilidade" (Prioridade 6), "Competitividade dos sistemas produtivos e ocupação" (Prioridade 7), "Competitividade e atractividade da cidade e dos sistemas urbanos" (Prioridade 8);
- **Internacionalizar e modernizar**, articulado na prioridade "Abertura internacional e atracção de investimentos, consumos e recursos" (Prioridade 9); "*Governance*, capacidade institucional e mercados concorrenciais e eficácia" (Prioridade 10).

A valorização dos recursos femininos e a difusão da cultura de paridade e igualdade de oportunidades afirma-se como um importante princípio transversal das políticas públicas que, através de intervenções articuladas e adaptadas às problemáticas específicas do contexto, parecem ser hoje um modo de realizar o objectivo da igualdade entre género.

## Legislação Comunitária

O princípio de não discriminação visa assegurar a igualdade de tratamento entre os indivíduos seja qual for a nacionalidade, sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, portadoras de deficiência, idade ou orientação sexual.

Desde o início da construção europeia, a União afirmou a sua determinação de eliminar toda a discriminação exercida em razão da nacionalidade, através da inserção de um artigo no Tratado (**artigo 12 TCE**). Um novo **artigo 13** foi introduzido pelo **Tratado de Amesterdão** (1997) a fim de

reforçar o princípio de não discriminação, estreitamente ligado à igualdade de oportunidades. Esse artigo prevê que o Conselho possa tomar as medidas necessárias a fim de combater todas as discriminações baseadas no sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. Por outro lado, através dos seus programas de acção na luta contra as discriminações, a União Europeia encoraja e completa a acção dos Estados membros.

Desde 1957, o tratado que institui a Comunidade Económica Europeia consagrou o princípio da igualdade entre mulheres e homens. O **artigo 141 TCE** impõe, de facto, que para um mesmo trabalho, mulheres e homens recebam um salário semelhante. A partir de 1975, a União adoptou toda uma série de directivas a fim de alargar o princípio da igualdade de tratamento no acesso ao emprego, à formação e à promoção profissional a fim de eliminar todas as discriminações no mundo do trabalho. Seguidamente adoptou directivas em matéria de segurança social, de regimes sociais e de regimes profissionais. Contudo, depois do Tratado de Amesterdão, a igualdade entre mulheres e homens ultrapassou largamente a esfera profissional : a promoção da igualdade de género figura, a partir deste momento, entre as missões da Comunidade (**artigo 2 TCE**) e deve ser tida em conta em todos os domínios comunitários.

Desde 1980, a União Europeia definiu os programas plurianuais de promoção de igualdade de tratamento aos quais a Comissão Europeia associou uma estratégia comunitária (**2001-2005**). Essa estratégia estabeleceu um quadro de acção a fim de que todas as actividades comunitárias contribuam para atingir o objectivo da supressão das desigualdades e da promoção da igualdade entre mulheres e homens.

A **Carta dos Direitos Fundamentais** da União Europeia, adoptada no momento do Conselho Europeu de Nice de 7 de Dezembro de 2000, completa este dispositivo. Ela contém um capítulo intitulado "**Igualdade**" que retoma os princípios de não discriminação, de igualdade entre mulheres e homens, de diversidade cultural, religiosa e linguística. Esse capítulo trata igualmente os direitos de pessoas idosas ou portadoras de deficiência.

Assim, os instrumentos jurídicos e políticos de luta contra a discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades criadas pela União fazem parte da identidade e do *acquis comunitário* e todos os Estados que desejam aderir à União devem demonstrar um compromisso na aplicação desses princípios.

## 2. A importância social do tema

Foi aquando da 4ª Conferência das Nações Unidas Sobre as Mulheres (realizada em Pequim em 1995), em que a União Europeia participou na elaboração da plataforma de acção, que este tema surgiu com maior premência no espaço comunitário. E se em termos legais é o artigo 13 do Tratado

da CE de 1997 que veta qualquer forma de discriminação no interior da EU, em termos sociais, culturais, educacionais e profissionais, o processo tem vindo a adquirir uma maior importância, cujo melhor exemplo é o facto de 2007 ter sido nomeado como o **Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades**.

Na busca de uma sociedade cada vez mais justa e igualitária, este ano é uma ocasião para consciencializar os cidadãos europeus do direito à não discriminação, promover a igualdade de oportunidades e demonstrar que a diversidade é um recurso indispensável nesta nova Europa e neste novo contexto mundial. Parece evidente que os estados-membros estão cientes deste facto, como comprovam a centena de iniciativas nacionais previstas e a "Conferência sobre a Igualdade de Oportunidades", realizada em Berlim em Janeiro último, com os objectivos de identificar a melhor forma de tirar partido dos benefícios da diversidade e definir estratégias de luta contra a discriminação.

Mas a consciência deste tema não existe apenas ao mais alto nível representativo. Prova de que os "povos europeus" acreditam que a luta contra a discriminação é uma urgência comunitária, no Eurobarómetro especial sobre a "Discriminação na União Europeia" de Janeiro de 2007 são apresentados vários dados interessantes:

- 40% dos europeus acreditam que a discriminação de género é uma prática difundida (sendo que neste item importa relevar que a Itália ocupa o primeiro lugar da tabela com 56%, a Espanha o segundo lugar com 55%, França o quarto lugar com 49% e Portugal o quinto lugar com 47%, todos acima da média europeia);
- 33% dos europeus acreditam que ser mulher é uma desvantagem profissional;
- 68% dos europeus acreditam que as responsabilidades familiares são um obstáculo à mulher para aceder a cargos de chefia;
- 47% dos europeus acreditam que é menos provável uma mulher conseguir um emprego, ser aceite para formação ou ser promovida, que um homem, mesmo tendo qualificações ou diplomas equivalentes.

Destes dados podemos inferir que mesmo ao nível do cidadão comum há a percepção de que a discriminação de género é uma realidade e que deve ser combatida.

## Capítulo B

### Processo de construção do Guia de Sensibilização

#### 1. Recolha e análise de projectos de igualdade

De modo a construir um guia de sensibilização eficiente, entendemos que o primeiro passo seria conhecer a realidade já existente. Assim, efectuou-se uma pesquisa de projectos de sensibilização para a igualdade de oportunidades, em desenvolvimento ou já terminados. Com o intuito de facilitar a análise destes diversos projectos construiu-se uma grelha de caracterização (**ver anexo**), onde se descrevem as actividades desenvolvidas, metodologias utilizadas, grupo alvo, recursos utilizados, resultados previstos e/ou alcançados, as potencialidades/dificuldades sentidas no decorrer do projecto. Este documento foi enviado aos três parceiros para que a recolha fosse feita nos diversos países. No caso do parceiro português efectuou-se inicialmente uma pesquisa na web acerca de projectos e instituições relacionados com a IO. Após este levantamento as instituições responsáveis pelos projectos foram contactadas via e-mail e solicitou-se o preenchimento da grelha de caracterização. A devolução da grelha foi feita nos mesmos moldes (via e-mail). O projecto italiano utilizou uma base de dados para identificar os projectos e contactou pessoalmente os responsáveis. O projecto espanhol já possuía alguns dados e entrevistou directamente os responsáveis. Por último, o projecto francês já tinha uma base de dados com projectos identificados nesta área.

Recolheu-se informação de 20 projectos, com diversas actividades. A partir desta compilação construíram-se duas grelhas de análise (**ver anexos**). Uma com a descrição individual de cada projecto e outra com a descrição de cada item (actividades, grupos alvo, potencialidades, dificuldades, resultados, metodologias e recursos). A partir destas grelhas, pudemos chegar às seguintes conclusões:

- As actividades mais utilizadas foram: acções de sensibilização na forma de encontros públicos/debates; criação de Centros/Gabinetes de apoio e informação e finalmente acções de formação.
- Os grupos-alvo mais visados são mulheres em situação de desvantagem (operárias, desempregadas, deficientes); os técnicos de intervenção social e o público em geral.
- As principais dificuldades encontradas prendem-se sobretudo com a falta de programação das actividades e problemas financeiros que resultam na descontinuidade dos projectos.
- Os principais resultados alcançados foram uma maior sensibilização para o tema do IO, a diminuição da dessegregação profissional feminina.

- Os recursos utilizados são primordialmente financeiros, humanos (técnicos de Igualdade de Oportunidades, peritos em leis, psicólogos e sociólogos, técnicos de emprego e de recursos humanos) e logísticos (salas e equipamentos).

De modo a potenciar o trabalho já efectuado pelos projectos nacionais (sobretudo espanhol e português), entendeu-se escolher como grupo alvo os alunos em idade da escolha do percurso académico ou profissional (13-18 anos). Esta escolha permite trabalhar com um grupo estratégico, confrontar uma faixa etária com a realidade existente, procurar moldar as suas percepções, e homogeneizar o trabalho desenvolvido em três países diferentes.

De forma a executar um programa eficaz, optou-se por instrumentos mais adaptados a este contexto escolar. Assim, num plano mais visual, escolhemos uma exposição de imagens e a projecção de um filme ligado ao tema. Por outro lado, para uma melhor percepção da realidade, escolhemos um encontro com profissionais de ocupações não tradicionais. Por fim, num plano mais recreativo, escolhemos um momento lúdico pedagógico.

## 2. Programa estratégico de sensibilização

### 2.1 Ferramentas e actividades

#### Exposição de imagens e frases

O parceiro português, espanhol e italiano propuseram um conjunto de quatro imagens ([ver anexo](#)) a serem aplicados pelos parceiros. As frases ([ver anexo](#)) utilizadas foram criadas pelo parceiro espanhol para o seu projecto nacional e os restantes parceiros integraram-nas no trabalho transnacional traduzindo-as para a sua língua.



## Portugal

Foi exposto, durante 4 semanas, um cartaz com as imagens e as frases numa sala comum a 4 turmas do 8º e 9º ano. Estas imagens foram utilizadas para debate numa sessão de 90 minutos onde estiveram presentes 27 alunos (16 alunas/11 alunos) com idades compreendidas entre os 14-18 anos.

Esta actividade teve como objectivo confrontar os jovens com imagens do mundo do trabalho, onde existem mulheres em ocupações profissionais tradicionalmente masculinas. Em geral, os alunos mostraram-se receptivos à análise das imagens e das frases, e reagiram favoravelmente às escolhas profissionais não condicionadas pelo género. Concordaram todos que só havendo igualdade de oportunidades poderá haver diversificação profissional. Referiram também o facto de que com a alta taxa de desemprego existente (e que afecta maioritariamente o sexo feminino), as mulheres terão que procurar empregos também em áreas não tradicionais.

## Espanha

Foi construído um cartaz com as imagens e as frases que esteve em exposição durante 6 dias, conjuntamente com os cartazes do projecto nacional. O grupo alvo era constituído por alunas e alunos com idades entre os 15 e os 17 anos.

Com o objectivo de dar visibilidade à problemática social do emprego feminino e de propor possíveis soluções para a criação de um mercado laboral mais flexível, o parceiro espanhol recolheu num livro as impressões e sugestões dos alunos. É enriquecedor transcrever algumas dessas opiniões:

*"Nós as mulheres também temos direito a um trabalho digno sem que nos olhem por cima do ombro, por razão de sexo ou idade."*(Maria)

*"A sociedade inculca valores desde que nascemos e não nos damos conta. Assumimos, como mulheres, certas responsabilidades que não têm necessariamente de ser nossas, devem partilhar-se."*  
(Esther)

*"Às mulheres há que respeitá-las em todos os âmbitos da sociedade. Sem as mulheres nós não seríamos nada."*(Hector)

## Itália

As imagens tiveram expostas duas semanas nas salas de aula das turmas alvo (constituídas por rapazes dos 15 aos 18 anos). Depois disso, realizou-se uma sessão de 4 horas (2 horas por turma) para reflectir sobre as imagens, e analisar a percepção dos alunos sobre mundo do trabalho e das oportunidades existentes para homens e mulheres.

Após alguma perplexidade inicial dos rapazes, que estudam no sector da construção civil (sector particularmente difícil para as mulheres) estes demonstraram um interesse notório pelo tema, integrando diversos exemplos da vida quotidiana que enriqueceram a discussão. Desta forma, verificou-se que as imagens suscitaram reflexão sobre a dificuldade actual que as mulheres encontram em integrar profissionais tradicionalmente masculinas. Os alunos exprimiram livremente as suas

opiniões acerca do significado da IO, tendo em conta as diferenças de perspectiva entre as novas e velhas gerações.

### Encontros com profissionais de ocupações não tradicionais

#### Portugal

Cerca de 30 alunas/alunos participaram neste encontro de 80 minutos que contou com a presença de um professor de 1º ciclo (profissão tradicionalmente executada por mulheres) e de uma condutora de autocarros (profissão tradicionalmente executada por homens).

O objectivo deste encontro era o de apresentar dois casos de pessoas que seguiram a sua vocação sem olhar aos preconceitos ligados às escolhas profissionais, permitindo aos alunos colocar questões e reflectir sobre a temática. Os profissionais descreveram as razões da sua escolha, os pontos positivos, as dificuldades, os preconceitos que encontraram e o grau de satisfação com o seu emprego. Os alunos aderiram à actividade, tendo os rapazes colocado mais questões ao professor e as raparigas à motorista. Uma vez que a motorista de autocarros tem maior contacto directo com o público, houve várias questões relacionadas com a forma como a sociedade reage à sua actividade profissional. Este tipo de questões revela que os alunos consideram que ainda existem muitos preconceitos para com as pessoas que escolhem profissões não tradicionais.

#### Espanha

O parceiro espanhol optou por uma mesa redonda (com 1h de duração), com a presença de duas profissionais do sector do metal e de alunas/alunos entre os 15 e 17 anos.

O objectivo era permitir aos alunas/alunos um conhecimento mais próximo das experiências reais destas profissionais. Em particular, focaram-se as motivações para o trabalho neste sector, a reacção das pessoas mais próximas (família e amigos), as condições de acesso ao emprego, as relações no ambiente laboral (clientes, outras empresas, chefias, colegas), e a satisfação com a decisão tomada. Os alunos apreciaram esta actividade, sugerindo a sua continuação em anos futuros.



## Itália

Em conjunto com a actividade de projecção do filme, foi realizado um encontro de 4 horas (2 horas por turma) entre alunos (dos 15 aos 18) e uma profissional que desenvolve um trabalho invulgar para as mulheres (engenheira civil) e particularmente próximo à área de estudo dos rapazes. O encontro foi enriquecido pela experiência de trabalho da profissional, confrontada com a curiosidade das/dos alunas/alunos. Com estas duas actividades, procurou-se:

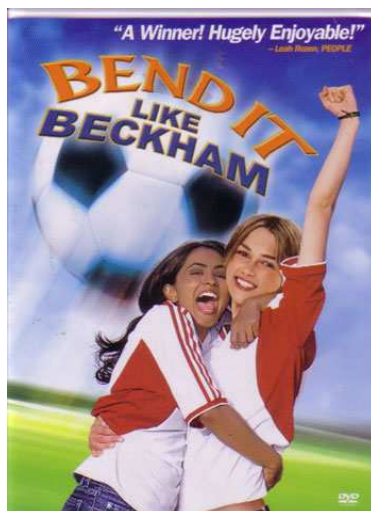
- Flexibilizar as perspectivas das/dos alunas/alunos em relação às questões do género
- Fomentar a capacidade de auto-avaliação e o desenvolvimento de projectos de vida autónomos.
- Acabar com os estereótipos, os velhos tabus e os preconceitos
- Fomentar a cooperação, solidariedade e tolerância
- Descobrir o "outro" como sujeito paritário

## Projecção de um filme

Após a sugestão do parceiro espanhol do filme "Bend it like Beckham" , já utilizado no seu projecto nacional, a parceria transnacional decidiu utilizar este mesmo filme para o programa de sensibilização. A película narra a história de uma rapariga inglesa cujo sonho principal é ser jogadora profissional de futebol e que encontra na família um forte obstáculo a essa sua pretensão.

O objectivo desta projecção era o de:

- Reflectir sobre os estereótipos sexistas que na nossa sociedade influenciam de maneira poderosa a tomada de decisões pessoais e profissionais
- Mostrar que as escolhas profissionais não devem ser definidas pelo género.
- Debater sobre modelos tradicionais de vida (identidade de género)
- Tomar consciência sobre a forma como o trabalho familiar influencia a forma como rapazes e raparigas desenvolvem uma actividade profissional.



## Portugal

A projecção do filme ocorreu na tarde livre dos alunos (de forma a não prejudicar as aulas) e por isso teve a presença de 12 alunas e alunos dos 14 aos 18 anos.

Sendo a temática do filme ligada ao futebol, esta proposta foi bem acolhida por parte dos alunos. Verificou-se que quer rapazes, quer raparigas, vêem com normalidade a escolha do desporto profissional por parte das mulheres.

## Espanha

Foi feita uma pequena introdução antes da projecção, seguida de um fórum posterior com alunas e alunos de 15-17 anos. Os objectivos da actividade eram reflectir sobre os estereótipos sexistas que na nossa sociedade influenciam de maneira poderosa sobre os rapazes e as raparigas na hora de tomarem decisões pessoais e profissionais, debater sobre modelos tradicionais de vida (identidade de género) e tomar consciência sobre de que maneira o trabalho realizado no seio da família influencia a capacidade das raparigas e mulheres desenvolver uma actividade profissional.



## Itália

A projecção foi efectuada para alunas/alunos dos 15 aos 18 anos, seguida de um debate sobre o tema da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho.

As/os alunas/alunos ficaram particularmente entusiasmados com o filme e participaram activamente na discussão, reflectindo sobre como pode ser difícil uma rapariga realizar-se pessoal e profissionalmente no desporto como em qualquer outra actividade laboral. As/os alunas/alunos enriqueceram a discussão relatando diversos exemplos e histórias pessoais e/ou de pessoas próximas que relacionavam com o tema tratado no filme.

### Actividade Lúdico/Pedagógica

O parceiro português e espanhol decidiram utilizar alguns dos recursos dos seus projectos nacionais para criar um momento lúdico pedagógico. Assim, apesar de serem actividades diferentes, tem ambos uma componente lúdico pedagógica.

#### Portugal

Aproveitando o trabalho realizado em conjunto com um animador social, foi projectado um "vídeo-clip" de música "rap" escrita e interpretada por alunos da mesma escola. O vídeo foi apresentado a 27 alunas e alunos dos 14-18 anos. Verificou-se uma reacção positiva por parte dos alunos, que provavelmente foi potenciada pela proximidade existente com os autores do vídeo. A letra da música foi utilizada como veículo de análise e discussão sobre o tema da IO.

#### Espanha

O momento lúdico-pedagógico escolhido pelo parceiro espanhol surgiu através de ateliers práticos, com o título "Cambiando os guióons, eu tamén quero ser...", onde a partir de conhecimentos, vivências e atitudes dos alunos procurou-se uma aprendizagem significativa e construtiva baseada nos seus interesses, capacidades e necessidades. Este momento, teve como objectivo reflectir sobre a influência do género na escolha dos percursos curriculares e desejos profissionais dos alunos e contribuir para relações de equidade entre os alunos.

A duração dos ateliers foi de 100 minutos (duas aulas por turma) para alunas e alunos dos 15 aos 17 anos (momento da tomada de decisão quanto a modalidades formativas e/ou profissionais) e a metodologia utilizada foi a participação a partir da investigação-acção.

Os alunos gostaram bastante da actividade sobretudo dos conteúdos: orientação laboral e escolha do percurso académico desde a perspectiva de género, divisão sexual do trabalho, ocupação dos tempos livres e as diferentes situações laborais (económicas, contratuais, dedicação profissional) entre homens e mulheres.



## 2.2. Avaliação

No sentido de avaliar o impacto do programa de sensibilização ao nível das atitudes de género, foi prevista a administração de um questionário aos participantes (alunos e alunas) do programa de sensibilização previamente ao seu início (pré-teste) e posteriormente (pós-teste). Através de uma avaliação das atitudes de género em dois momentos temporais distintos, pretendia-se obter, de forma mais concreta, informação respeitante a eventuais mudanças nas representações dos participantes que integraram o programa de sensibilização.

Contudo, surgiram algumas irregularidades na aplicação deste programa de sensibilização nos diversos países, nomeadamente no espaço de tempo que separa o pré-teste e o pós-teste. Assim, as comparações entre os dados dos diferentes países e a avaliação da eficácia do programa encontram-se comprometidas, pelo que neste ponto se descrevem somente tendências de resultados.

A análise das médias na escala de atitudes de género evidencia que já no momento 1 (início do programa) os participantes se encontravam sensíveis e demonstravam atitudes de género igualitárias. Apesar das precauções apontadas relativamente à análise da eficácia do programa efectuou-se uma comparação entre sexo e entre momentos de avaliação. Estes resultados indicam que não existem diferenças significativas entre o pré-teste e o pós-teste. No entanto, verificou-se que existem diferenças de sexo significativas, sendo que, globalmente, os rapazes apresentam atitudes de género mais tradicionais do que as raparigas, quer no momento 1 quer no momento 2.

O processo de mudança de atitudes e representações é um processo moroso e complexo. Assim, a não existência de diferenças significativas entre o pré-teste e o pós-teste não significa necessariamente a ineficácia do programa de sensibilização. Possivelmente, este tipo de intervenções poderá surtir efeitos a longo prazo. Adicionalmente, o tipo de avaliação escolhido poderá não ser o mais adequado ao tipo de público e de intervenção. Assim, sugere-se uma avaliação de tipo qualitativo onde os participantes possam, livremente, verbalizar as mudanças e reflexões que este tipo de intervenção lhes suscitou.

De facto, a análise do discurso dos participantes indica que as actividades propostas foram um veículo importante para a sua reflexão pessoal sobre a temática da IO, sendo evidentes algumas mudanças nas atitudes face a profissões estereotipadas com um ou outro sexo. Esta mudança é mais notória após o visionamento do filme e no encontro/debate com os profissionais de ocupações não tradicionais.

## Capítulo C

### Síntese integrativa do Guia de Sensibilização

#### 1. Os Caminhos da Igualdade de Oportunidades na Europa – A perspectiva dos peritos dos países que integram a parceria

Foram realizadas três entrevistas a peritos da área da Igualdade de Oportunidades dos países parceiros, com o intuito de conhecer e comparar o que tem sido realizado em termos de políticas para a Igualdade. Foi seguido um guião comum, que visava as seguintes questões:

- Que plano de acção para a Igualdade de Oportunidades existe a nível nacional e local?
- De que forma esse plano está a ser implementado?
- Que resultados foram obtidos com estas iniciativas?
- Que barreiras ou dificuldades foram encontradas?
- Que planos estão previstos e em que deverão incidir?

No que diz respeito à primeira questão, todos os países parceiros possuem políticas nacionais para a IO, contudo Itália e Espanha diferenciam-se de Portugal uma vez que também possuem políticas a nível regional e local.

Assim, em termos nacionais, Portugal desenvolveu entre 2003 e 2006 o II Plano Nacional para a Igualdade. Durante este mesmo período, foi desenvolvido em Espanha o IV Plano de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens. Neste momento, a Itália é o único parceiro que possui um plano nacional ainda a decorrer - Quadro Estratégico Nacional para a Igualdade (2007-2013).

Já em termos de intervenção regional e local, o parceiro espanhol destaca o "3º Plano Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens 2005-2007", levado a cabo pelo Governo Local do Concelho de Vigo, que visa aplicar o princípio do *mainstreaming* nomeadamente nas áreas da coeducação, conciliação, mercado de trabalho e hábitos de vida saudáveis. Na Província de Chieti, é através da Programação Regional (POR 2006) que a intervenção local é realizada, com o objectivo de promover duas grandes áreas: desenvolver os circuitos de conhecimento; e aumentar a qualidade de vida, segurança e a inclusão social no território.

Em termos de estratégias de implementação desses planos, em Vigo baseiam-se fundamentalmente na criação de locais de Oferta de Emprego Público de Agentes de Igualdade de Oportunidades e na aplicação do princípio de transversalidade. No que toca a Chieti, a questão da inserção profissional das mulheres constitui a sua principal área de actuação. Tendo em conta este objectivo foi criado um gabinete *ad hoc*, com a ajuda do Centro de Emprego, para apoiar o autoemprego e a aquisição /desenvolvimento de competências. Em Portugal, as principais

estratégias implementadas foram a integração de uma perspectiva de género em todas as políticas e programas governamentais e a adopção de medidas de discriminação positiva.

Os resultados obtidos por estas iniciativas em Espanha foram a implicação de todos os sectores da população contra a violência de género, a aplicação do princípio da transversalidade (mainstreaming) nas diversas áreas municipais, e uma maior sensibilização da sociedade perante as mulheres vítimas de violência. Já em Itália e em Portugal encontram-se ou em fase de desenvolvimento ou em fase de avaliação final.

No que toca às dificuldades e obstáculos sentidos na implementação destas iniciativas, verifica-se que no caso de Espanha há escassez de recursos humanos especializados nesta área para levar a cabo os projectos do Plano Municipal. Em Itália, as principais dificuldades apontadas prendem-se com a inexistência de uma linguagem comum entre os diversos sujeitos implicados nestes planos; a dificuldade em construir instrumentos e acções que respondam na prática às problemáticas colocadas; a dificuldade de transferir as experiências e conhecimentos adquiridos entre os utilizadores e beneficiários que por vezes não são capazes ou não se deixam envolver directamente. Portugal está ainda em fase de avaliação pelo que não é possível enunciar as principais dificuldades sentidas na implementação do II Plano Nacional.

Em termos de planos futuros, Vigo aponta que o Conselho da Mulher de Vigo visa desenvolver iniciativas de sensibilização em IO para crianças em idade escolar, a partir da criação do *I Concurso - Educação para a Igualdade* e da implementação de incentivos que favoreçam a eliminação de elementos sexistas nos centros educativos. Ainda no que toca ao âmbito da educação, pretendem continuar o trabalho que tem sido realizado nos últimos anos, junto de toda a comunidade educativa de Vigo, disponibilizando materiais pedagógicos não sexistas, desenvolvendo acções de formação para professores e ateliers temáticos sobre a IO no pré-escolar. Destaca-se ainda a criação de campanhas de sensibilização sobre a co-responsabilidade doméstica, que visa dotar de conhecimentos, hábitos e novas práticas no desempenho do trabalho doméstico. Consciente de que é o país europeu com a maior disparidade de género, a Itália procurará no período de 2007-2013 novas formas de vencer essa diferença. Assim, seja através da recém-criada Rede Nacional Antiviolença contra as Mulheres ou do Observatório sobre o Mercado de Trabalho (da Província de Chieti), procura-se difundir uma cultura onde a diferença de género represente uma riqueza e mais-valia para o mercado de trabalho. No que toca à Administração Pública, o Conselho da Igualdade prevê fomentar a flexibilidade de horários e a conciliação entre a vida familiar e profissional através de seminários e encontros públicos. Visa também desenvolver acções positivas no que concerne à formação profissional das mulheres com o objectivo de facilitar a inserção laboral e o acesso a cargos de chefia. Em Portugal, irá iniciar-se o III Plano Nacional para a Igualdade de Género que decorrerá até 2010. Nesta iniciativa pretende-se a

integração transversal da perspectiva de género em todos os domínios prioritários de política enquanto requisito de boa governação; desenvolvimento de acções positivas para a promoção da igualdade de género; identificação dos mecanismos para a responsabilização activa da Administração Pública na prossecução do Plano; promoção da igualdade de género no plano internacional e na Cooperação para o Desenvolvimento.

#### Plano de acção comunitário

É um ponto assente que o compromisso do "2007- Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades" é um enorme passo em frente para o esforço comum na luta contra todos os tipos de discriminação. Foram identificadas quatro áreas principais:

- Direitos – sensibilizar sobre o direito à igualdade e à não discriminação.
- Representatividade – estimular o debate sobre a possibilidade de incrementar a participação na vida social dos grupos vítimas de discriminação.
- Reconhecimento – favorecer e valorizar a diversidade e a paridade.
- Respeito – promover uma sociedade mais solidária, eliminando estereótipos, preconceitos e violência de género, e favorecendo boas relações entre todos os membros da sociedade, sobretudo os jovens.

De forma a alcançar estes objectivos, a UE adoptou uma dupla estratégia que associa acções específicas e «mainstreaming de género». No caso das primeiras temos as diversas directivas (75/117/CEE, 2002/73/CE, 97/80/CE, 92/85/CEE e 96/34/CE, por exemplo) que asseguram o princípio da igualdade de tratamento no emprego. No caso do «mainstreaming de género», a UE estabelece o princípio sob o qual a igualdade entre mulheres e homens («perspectiva de género») deve ser sistematicamente considerada em todas as políticas e em todas as acções comunitárias, desde o momento da sua concepção e de modo activo e visível.

Com tudo isto em mente, foram identificados seis sectores prioritários para o período de 2006-2010: independência económica igual para mulheres e homens, conciliação da vida privada e profissional, representação igual no processo de tomada de decisões, eliminação de qualquer forma de violência baseada no género, eliminação de estereótipos ligados ao género, e promoção da igualdade entre mulheres e homens na política externa e de desenvolvimento. O novo Instituto Europeu para a Igualdade, com um orçamento na ordem dos 50 milhões de euros, desenrolará um papel fundamental na sensibilização destes sectores aos cidadãos europeus.

Durante o período de 2000-2006, a Comissão Europeia suportou, através dos Fundos Estruturais, quatro iniciativas comunitárias, sendo que a EQUAL (as outras foram a INTERREG III, LEADER+, URBAN II) representou um local de permanente experimentação que permitiu elaborar e divulgar

novas estratégias de prossecução das políticas para o emprego, a fim de lutar contra a discriminação e desigualdade.

Findo que está este período, importa falar do programa PROGRESS (2007-2013). Este programa está subdividido em cinco grandes áreas: emprego, protecção e inclusão social, condições de trabalho, antidiscriminação e diversidade, e igualdade entre homens e mulheres. Serão financiadas actividades de análise e de aprendizagem mútua, sensibilização e divulgação, tendo em conta os seguintes objectivos gerais:

- Melhorar o conhecimento e a compreensão da situação nos Estados-Membros mediante estudos, avaliações e um estreito acompanhamento das políticas.
- Apoiar o desenvolvimento de instrumentos estatísticos, métodos e indicadores comuns
- Apoiar e acompanhar a aplicação da legislação e dos objectivos políticos
- Promover o estabelecimento de redes, a aprendizagem mútua, a identificação e a divulgação de boas práticas na UE
- Reforçar a sensibilização dos intervenientes e do público em geral para as políticas da UE no âmbito de cada um dos cinco domínios da actividade.
- Dinamizar a capacidade das principais redes da UE para promover e apoiar as políticas comunitárias (**COM/2004/0488 – COD 2004/0158**)

Percebe-se assim que a UE pretende estender a sua acção para lá do mercado de trabalho, campo a que estava limitada, promovendo o desenvolvimento económico do território, com particular atenção ao empreendimento feminino. Este ano é então entendido pelos peritos, não como um ponto de chegada, mas como o ponto de partida de uma nova fase na promoção da igualdade de oportunidades. Para tal, será necessária uma contínua sensibilização como acção fundamental para romper com estereótipos e práticas que se perpetuam.

## 2. Os programas de sensibilização na promoção da IO

Apesar das conquistas alcançadas no âmbito dos direitos de igualdade entre homens e mulheres, as crenças e os comportamentos são ainda muito marcados por visões estereotipadas dos papéis masculinos e femininos. O combate a esta realidade passa essencialmente por estratégias de sensibilização.

A sensibilização pode ser vista como um processo que permite a tomada de consciência dos estereótipos e dos processos de socialização que são dados como adquiridos. Dado o seu carácter abrangente permite chegar a diferentes tipos de público e implementar diferentes estratégias, tais como debates, exposições, formação, actividades lúdico pedagógicas, etc. Pode assim ser considerado como um primeiro passo para a mudança.

O programa estratégico de sensibilização desenvolvido no âmbito do projecto “Construire Ensemble” teve como grupo alvo jovens entre os 13-18 anos. Permitiu, simultaneamente, potenciar as actividades de cada projecto nacional, dado que estes já intervinham em escolas e com jovens. Finalmente, as crenças e estereótipos associados ao género encontram-se bastante enraizados, pelo que as intervenções neste âmbito, deveriam ocorrer o mais cedo possível e associadas a momentos de decisão vocacional relevantes.

Este programa permitiu despertar o interesse das/dos jovens para a temática da igualdade de oportunidades, permitindo, ao mesmo tempo, a aprendizagem de novos conceitos. Verificou-se também a tomada de consciência dos problemas associados a esta temática e os seus reflexos no quotidiano.

Contudo, a mudança de representações é um processo lento pelo que a avaliação quantitativa efectuada, no final das actividades, poderá não evidenciar o real impacto desta iniciativa. De facto, considera-se que uma análise qualitativa do discurso dos participantes levaria a uma melhor percepção dos efeitos do programa.

Dentro das actividades desenvolvidas as que tiveram maior adesão dos participantes foram as que implicaram maior dinâmica e envolvimento dos próprios, pelo que se considera que actividades elaboradas com base no princípio do “empowerment” poderão trazer maiores benefícios.

Uma intervenção no âmbito educativo, com propostas de actividades extra curriculares, pode encontrar algumas resistências, especialmente quando se procura integrar uma temática negligenciada nos conteúdos programáticos, como é o caso da IO, e não se possui ferramentas que facilitem esta integração. Assim, reforça-se a necessidade de editar materiais educativos sobre diversificação profissional como por exemplo jogos didácticos.

Considera-se que para uma intervenção mais eficaz seria fundamental alargar o seu âmbito incluindo diferentes públicos alvo como família, professores, auxiliares de acção educativa, associações de pais, etc. Isto é, integrar todos os actores que podem influenciar as tomadas de decisão dos jovens. Neste sentido, é também relevante iniciar as intervenções o mais precocemente possível, uma vez que a aquisição de estereótipos de género e manifestações de interesse por actividades tradicionais já se observam em crianças de idade pré-escolar. Assim, outra recomendação passaria por alargar este programa ao ensino pré-escolar.

## Agradecimentos

Agradecemos aos professores e directores das escolas onde foram desenvolvidas as actividades:

- **Escola EB 2/3 de Miragaia** (Porto)
- **Ente Scuola Edile** (Chieti)
- **Institutos de Secundaria Obligatoria: IES Carlos Casares e IES Ricardo Mella** (Vigo)

Agradecemos também aos peritos que acederam responder às questões colocadas:

- **Dr. Manuel Albano** (Porto)
- **Dr. Angelo Radica** (Chieti)
- **Dra. Cristina Gomez** (Vigo)

Agradecemos aos profissionais de ocupações não tradicionais, que participaram nos encontros com os jovens:

- **Aníbal Guimarães** (Porto)
- **Paula** (Porto)
- **Cinzia Ciaramellano** (Chieti)
- **Concepción Pérez González** (Vigo)
- **Noelia Hermida Gómez** (Vigo)

Agradecemos aos projectos que preencheram as grelhas de caracterização.

Por fim, agradecemos a todas/todos aquelas/aqueles que contribuíram para este guia.

## Bibliografia

- [www.construireensemble.org](http://www.construireensemble.org)
- [http://europa.eu/index\\_pt.htm](http://europa.eu/index_pt.htm)
- [http://www.cite.gov.pt/Legis\\_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/Lei10\\_2001.htm](http://www.cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/Lei10_2001.htm)
- [http://www.dps.tesoro.it/documentazione/QSN/docs/INT\\_13\\_E.pdf](http://www.dps.tesoro.it/documentazione/QSN/docs/INT_13_E.pdf)
- <http://europa.eu.int/eur-lex/fr/treaties/dat/amsterdam.html>
- [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_fr.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf)
- <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11903.htm>
- <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11332.htm>

