



Exploração de razões para a assimetria entre mulheres e homens em posições de poder e de tomada de decisão

Objectivos

Explorar razões que podem contribuir para a assimetria entre homens e mulheres em posições de poder e de tomada de decisão, (re)conhecendo que tais razões são de natureza diversa e interdependente;

Detalhar no âmbito dessa exploração a relação entre carreira e família em função do género;

Reflectir sobre acções que possam fomentar uma posição de paridade entre homens e mulheres nos cargos de exercício de poder e de tomada de decisão.

Considerações prévias

São várias e de natureza distinta as razões que podem concorrer para explicar a assimetria existente entre homens e mulheres em posições de exercício de poder e de tomada de decisão (por ex., razões de natureza social, histórica, política). A literatura sobre as barreiras que as mulheres enfrentam para ascenderem a posições de liderança sugere que as barreiras externas derivam de duas fontes: dos constrangimentos familiares e dos constrangimentos relacionados com o contexto profissional, onde se pode fazer sentir a discriminação formal (i.e, políticas da própria organização) e a discriminação informal (praticada pelos indivíduos, pares e superiores).

Sugestões

DURAÇÃO: 3 aulas de 45'

RECURSOS E MATERIAL:

Fichas de trabalho

Máquina de calcular (opcional)

Quadro de sala de aula

As actividades M, N e O podem ser realizadas sequencialmente, potenciando a abordagem deste tema.

A presente actividade, embora procure fomentar uma reflexão sobre o leque de razões que podem estar subjacentes à assimetria entre homens e mulheres em cargos de tomada de decisão, propõe os constrangimentos derivados da conciliação entre a carreira e a família como um dos vértices incontornáveis dessa reflexão. Com efeito, a evidência disponível aponta para dificuldades acrescidas por parte das mulheres na conciliação entre as esferas profissional e familiar.

Estratégias Metodológicas

- » Trabalho em grupo
- » Discussão em grupo-turma

Desenvolvimento da actividade

1 Dividir a turma em grupos, sugerindo-se que estes sejam formados por 3 a 4 elementos. Após a constituição dos grupos, a/o docente procede à distribuição dos gráficos apresentados na Ficha M1 em anexo (sugere-se que sejam atribuídos dois gráficos por grupo). Uma vez feita a distribuição dos gráficos pelos grupos, o/a docente solicita-lhes que procedam à sua análise. Entre os elementos passíveis de análise, sugere-se os seguintes:

- » *Identifiquem diferenças entre homens e mulheres em função do estado civil*
- » *Em cada cargo comparem os resultados obtidos na análise, ou seja, se as diferenças identificadas no ponto anterior se mantêm ou não em todos os cargos analisados;*
- » *No âmbito desta análise, podem ainda ser detalhados outros aspectos, como, por exemplo:*
- » *Em termos de estado civil, quais os dois estados mais frequentes em cada cargo? E os dois menos frequentes?*
- » *Quais os casos em que as mulheres são em maior número que os homens e vice-versa?*

2 Uma vez concluída a análise anterior, o/a docente solicita a cada grupo que apresente os resultados obtidos, recomendando-se que estes sejam anotados no quadro. Após o registo dos dados, a/o docente convida os grupos formados inicialmente a analisarem a globalidade dos dados. Algumas das questões que podem ser lançadas para guiar essa análise são as seguintes:

- » *Comparando os resultados obtidos na análise de cada cargo, é possível detectar um padrão comum? Se sim, como é que este se caracteriza?*
- » *Identifiquem as duas categorias que apresentam diferenças mais marcadas entre mulheres e homens em todos os cargos?*

» *Identifiquem os dois cargos em que há maiores diferenças entre mulheres e homens*

Na Ficha M2 em anexo propõe-se uma grelha que a/o docente pode optar por distribuir a cada grupo de trabalho quando propõe a tarefa anterior com o intuito de facilitar a sua sistematização.

Nesta fase também é solicitado a cada grupo que elenque as razões que no seu entender podem ajudar a compreender os resultados encontrados. Dito por outras palavras, cada grupo é convidado a explorar:

- » *facto da grande maioria das/os dirigentes ser constituída por pessoas casadas e solteiras;*
- » *o facto da relação entre feminino/masculino em cada categoria não ser a mesma e variar de cargo para cargo.*

3 Terminadas as tarefas propostas na fase anterior, o/a docente solicita a cada grupo que apresente as respostas às questões formuladas bem como as principais razões que no seu entender as ajudam a compreender (no sentido de promover a maior participação possível, sugere-se que cada aspecto seja abordado por um elemento diferente do grupo). Nesta fase, sugere-se também que a/o docente anote os contributos de cada grupo no quadro. Finalizada a recolha dos contributos dos grupos, a turma é convidada a reflectir, por um lado, sobre as razões elencadas e, por outro, sobre possíveis acções que promovam a igualdade em cargos de exercício de poder e de tomada de decisão. O/A docente pode também optar por integrar nessa discussão a informação disponibilizada na Ficha M3 em anexo, de modo parcial ou integral.

Variante

Em vez da análise dos gráficos presentes na Ficha M1, poder-se-á optar pela análise das

tabelas constantes na Ficha M4. Neste caso, a primeira tarefa solicitada aos/às estudantes é a de que calculem a percentagem de mulheres e de homens em função do estado civil. Sugere-se que esta tarefa seja realizada em grupo de 3 a 4 elementos (a cada grupo sugere-se que sejam atribuídas duas tabelas). Após o seu preenchimento, o/a docente procede à discussão dos resultados conforme os moldes propostos na descrição dos procedimentos da presente actividade.

recursos bibliográficos utilizados no desenvolvimento da actividade

Nogueira, Conceição (2001). *Mulheres em posições de poder: Estereótipo e Atribuições*. Braga: Centro de Estudos em Educação e Psicologia da Universidade do Minho.

Perista, Heloísa (Coord.) (1999). *Os usos do tempo e o valor do trabalho: Uma questão de género*. Lisboa: Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS)

Efeitos possíveis

Esta actividade pode favorecer a identificação de situações problema e o questionamento das assimetrias entre mulheres e homens, suscitando o envolvimento das e dos estudantes na procura de razões explicativas.

As várias fases de desenvolvimento da actividade proporcionam o confronto de diversas perspectivas e o desenvolvimento de competências de comunicação, de defesa de ideias próprias e de relação interpessoal.

A/o docente poderá conduzir o debate de modo a propor situações de intervenção que possam constituir tomadas de decisão face aos problemas analisados.

Continuação ...

A análise das razões que subjazem às assimetrias entre mulheres e homens nas posições de poder e de tomada de decisão poderá ser alargada com a realização da actividade N.

+ informação

Para aprofundamento da temática consultar os capítulos 1.1. e 1.3.3.

Base de Dados Dossier Género do INE – Instituto Nacional de Estatística, disponível em linha em http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_perfgenero&menuBOUI=13707294 (consultado em 30/11/09)

Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões (2009). Igualdade entre Homens e Mulheres. Bruxelas, COM(2009) 77 final, disponível em linha em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0077:PT:NOT> (consultado em 25/08/09)

Exploração de razões para a assimetria entre mulheres e homens em posições de poder e de tomada de decisão

Ficha m1

Gráfico A _ Quadros superiores da administração pública por sexo segundo o estado civil

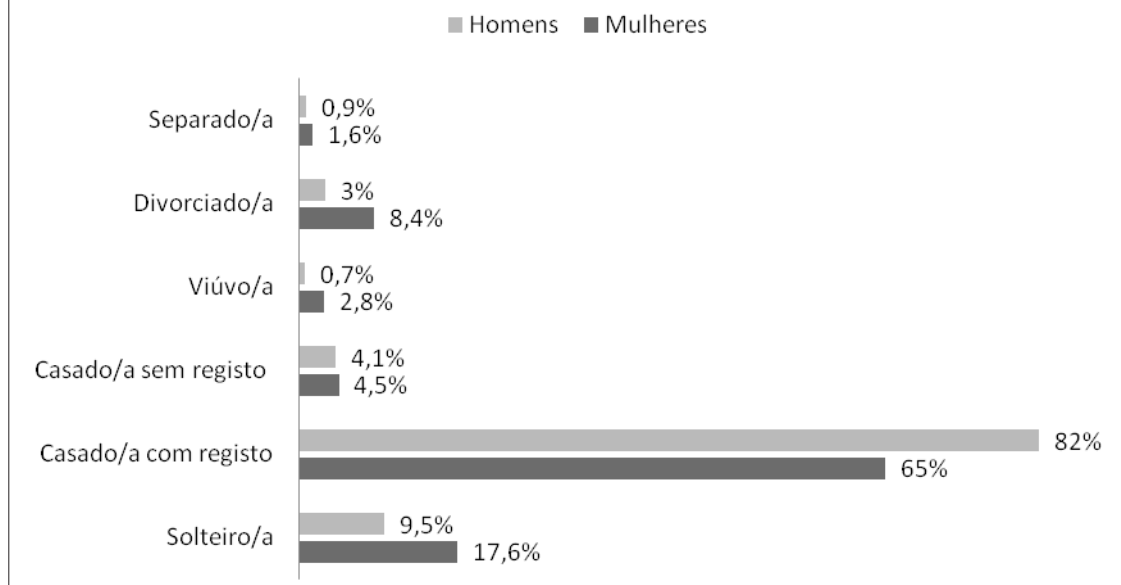
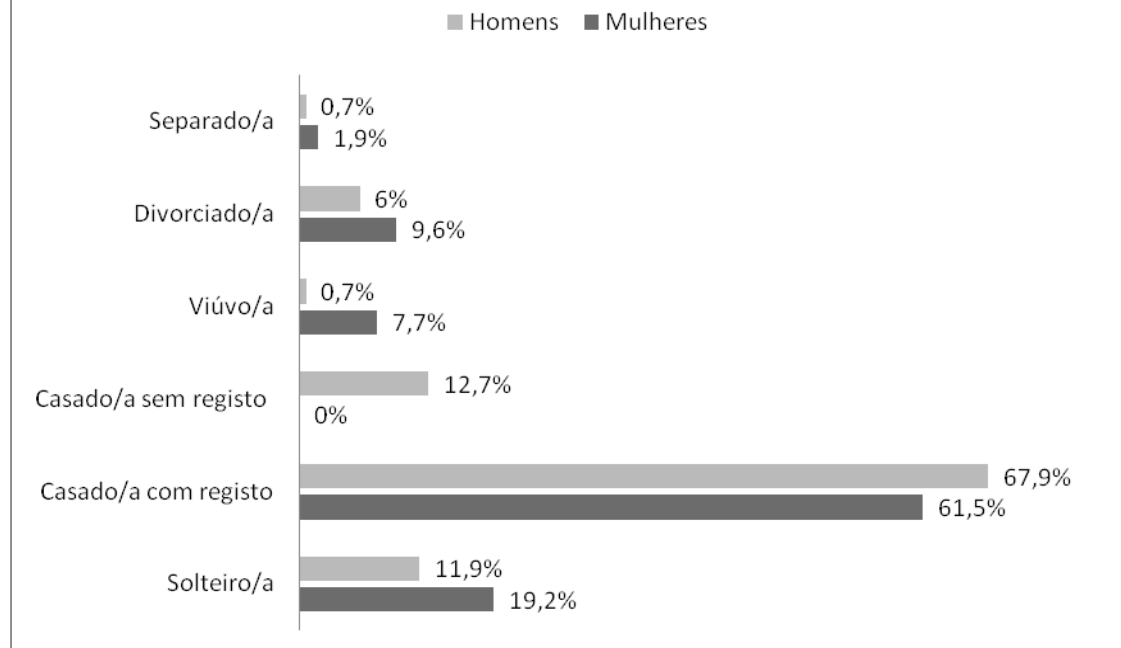


Gráfico B _ Dirigentes quadros superiores de organizações especializadas por sexo segundo o estado civil



As percentagens apresentadas nos gráficos do Ficha m1 foram calculadas a partir de informação disponibilizada pelo Instituto Nacional de Estatística tendo por base os Censos de 2001.

Exploração de razões para a assimetria entre mulheres e homens em posições de poder e de tomada de decisão

Ficha m1

Gráfico C _ Directores-gerais por sexo segundo o estado civil

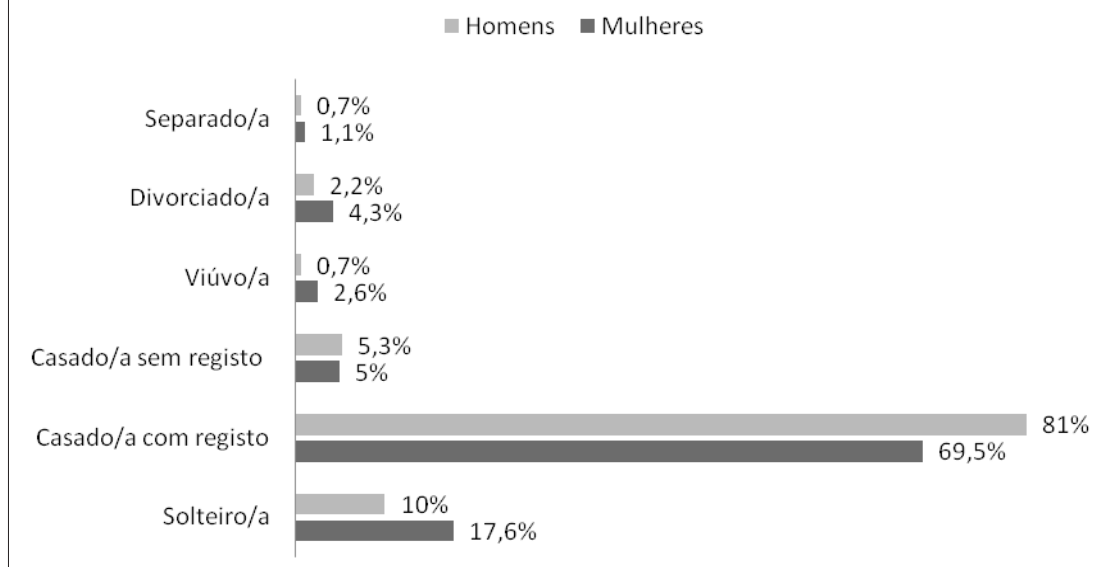
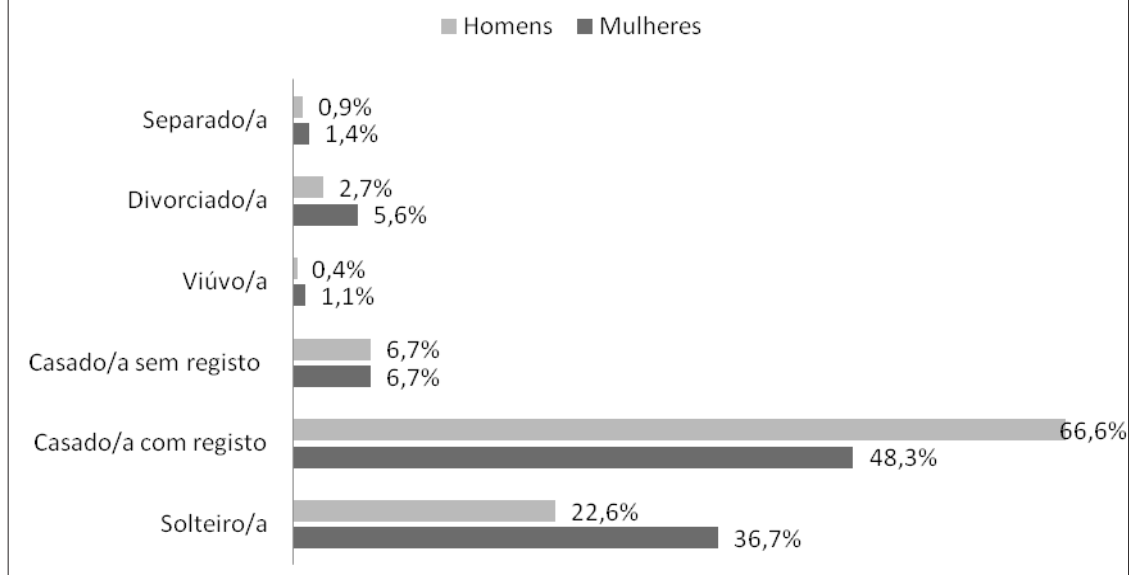


Gráfico D _ Directores de produção, exploração e similares por sexo segundo estado civil



Exploração de razões para a assimetria entre mulheres e homens em posições de poder e de tomada de decisão

Ficha m1

Gráfico E _ Outros directores de empresas por sexo segundo o estado civil

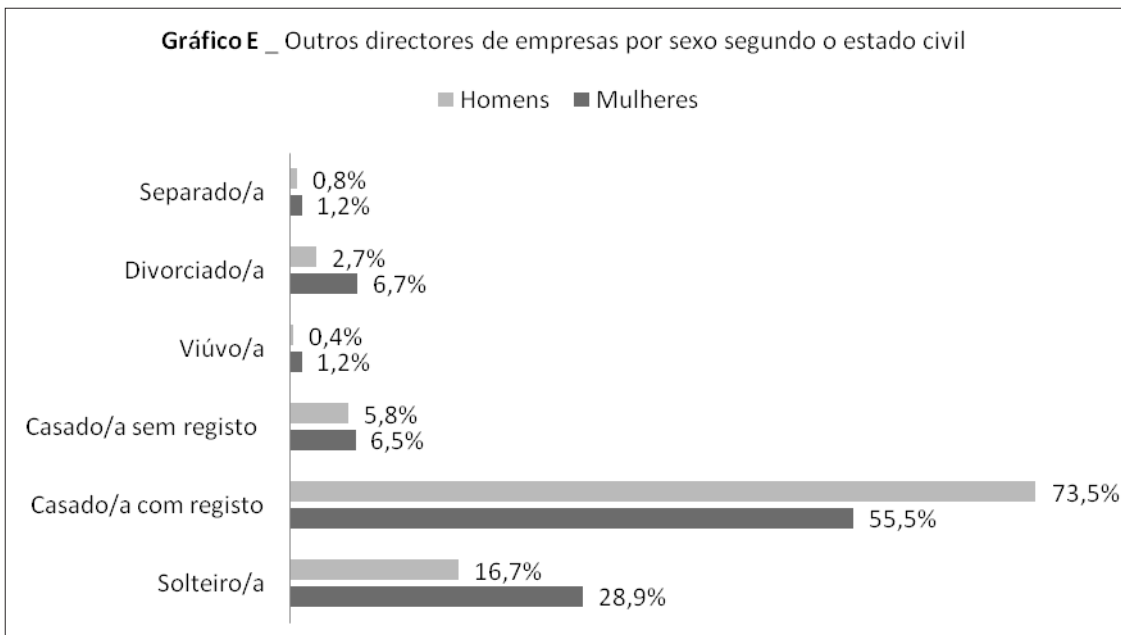
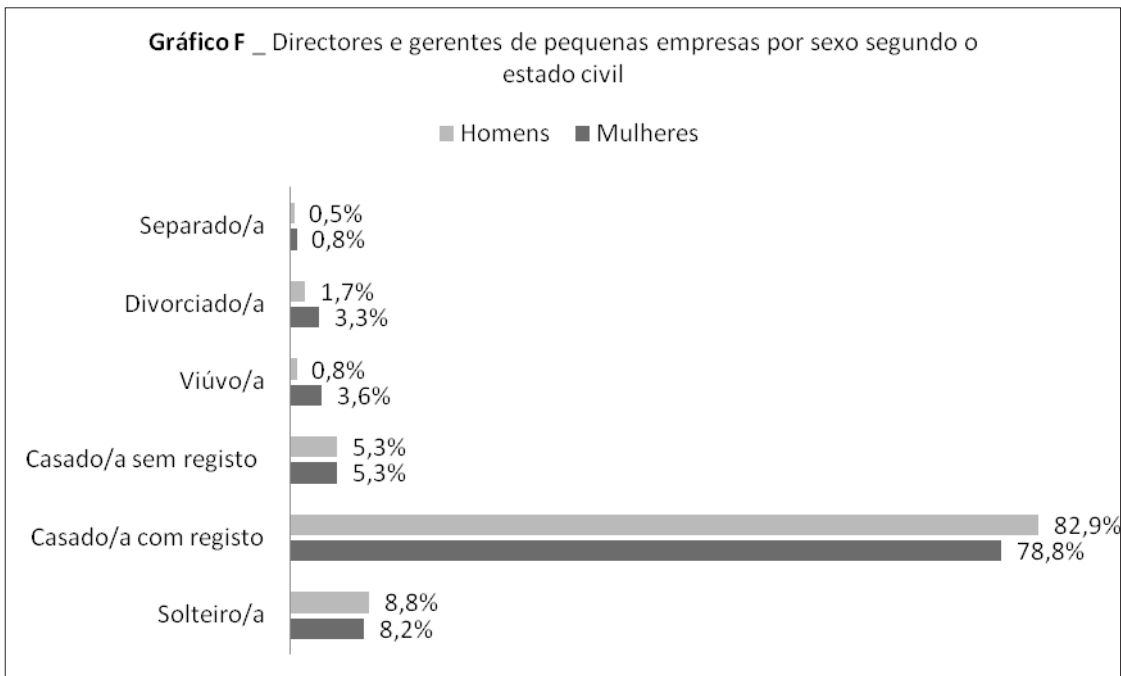


Gráfico F _ Directores e gerentes de pequenas empresas por sexo segundo o estado civil



Exploração de razões para a assimetria entre mulheres e homens em posições de poder e de tomada de decisão

Ficha m2

Quadros superiores da administração pública	Quadros superiores de organizações especializadas		Directores/as gerais		Directores/as de produção, exploração e similares		Outros directores/as de empresas		Directores/as e gerentes de pequenas empresas	
	Categorias	M H	Categorias	M H	Categorias	M H	Categorias	M H	Categorias	M H
		% %		% %		% %		% %		% %
		% %		% %		% %		% %		% %

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO

Na coluna das Categorias devem identificar por ordem decrescente as duas situações relativas ao estado civil mais expressivas no respectivo cargo.

Na coluna “H” e “M” devem colocar as percentagens para as mulheres e para os homens das categorias do estado civil mais expressivas no respectivo cargo.

Exploração de razões para a assimetria entre mulheres e homens em posições de poder e de tomada de decisão

Ficha m3

“Segundo um inquérito europeu (Eurobarometer 39.0, 1993), cerca de 14,7% dos inquiridos considera o casamento como um obstáculo à vida profissional feminina e apenas 1,8% o consideram como um obstáculo à vida profissional masculina. Em relação ao nascimento dos filhos, 5,2% apontam-no como prejudicial à carreira profissional masculina, sendo que 31,1% considera o nascimento dos filhos como obstáculo à vida profissional feminina.

(Heloísa Perista, 1999: 239)

“(…) em 1996, data da condução de um inquérito europeu (Eurobarometer 44.3, 1997), cerca de 79% das mulheres portuguesas inquiridas considera que não existe uma partilha igualitária das tarefas. Esta percentagem é de cerca de 66% para a média dos países da União Europeia. Portugal, é um dos países de mais elevada taxa de actividade feminina, de menor interrupção da vida profissional, por parte da mulher, ao nascimento dos filhos, contudo, é também o país onde as mulheres dispõem, em menor grau, da ajuda cônjuge ou do companheiro na realização das tarefas”.

(Heloísa Perista, 1999: 240)

“Falar de partilha de tarefas não pode ser exclusivamente uma questão de moda ou do “politicamente correcto”: esta é uma questão social e política que deverá persistir até que a igualdade na repartição de tarefas seja real e a conciliação da vida familiar e profissional possível quer para os homens, quer para as mulheres. O direito ao trabalho e o direito à família não são direitos a distribuir segundo o género, são direitos inalienáveis de qualquer cidadão”.

(Heloísa Perista, 1999: 251)

“O diferencial médio nas taxas de emprego de homens e mulheres está a diminuir, tendo caído dos 17,1 pontos percentuais em 2000 para 14,2 pontos em 2007. No entanto, se compararmos a taxa de emprego das mulheres e dos homens com filhos menores de 12 anos a cargo, esta diferença quase duplica. Do mesmo modo, quando há filhos, a taxa de emprego das mulheres diminui de 12,4 pontos percentuais, mas aumenta de 7,3 pontos no caso dos homens, o que reflecte as desigualdades na partilha de responsabilidades de cuidados e a falta de estruturas de acolhimento de crianças e de políticas de conciliação da vida familiar e profissional”.

Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões (2009). Igualdade entre Homens e Mulheres. Bruxelas, COM(2009) 77 final, disponível em linha em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0077:PT:NOT> (consultado em 25/08/09)

Exploração de razões para a assimetria entre mulheres e homens em posições de poder e de tomada de decisão

Ficha m4

TABELA A – Quadros superiores da administração pública por sexo segundo o estado civil

ESTADO CIVIL							
Sexo	Total	Solteiro/a	Casado/a com registo	Casado/a sem registo	Viuvo/a	Divorciado/a	Separado/a
Homens	3356	318	2742	137	24	24	33
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %
Mulheres	2034	359	1322	92	58	58	32
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %
Total	5390	677	4064	229	82	82	65
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %

TABELA B – Dirigentes e quadros superiores de organizações especializadas por sexo segundo o estado civil

ESTADO CIVIL							
Sexo	Total	Solteiro/a	Casado/a com registo	Casado/a sem registo	Viuvo/a	Divorciado/a	Separado/a
Homens	134	16	91	17	1	8	1
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %
Mulheres	52	10	32	0	4	5	1
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %
Total	186	26	123	17	5	13	2
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %

TABELA C – Directores-gerais por sexo segundo o estado civil

ESTADO CIVIL							
Sexo	Total	Solteiro/a	Casado/a com registo	Casado/a sem registo	Viuvo/a	Divorciado/a	Separado/a
Homens	54219	5454	43940	2904	399	1169	353
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %
Mulheres	17502	3090	12163	873	458	752	166
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %
Total	71721	8544	56103	3777	857	1921	519
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %

As tabelas foram elaboradas a partir de informação disponibilizada pelo Instituto Nacional de Estatística tendo por base os Censos de 2001.

Exploração de razões para a assimetria entre mulheres e homens em posições de poder e de tomada de decisão

Ficha m4

TABELA A – Directores de produção, exploração e similares por sexo segundo o estado civil

ESTADO CIVIL							
Sexo	Total	Solteiro/a	Casado/a com registo	Casado/a sem registo	Víuvo/a	Divorciado/a	Separado/a
Homens	15392	3483	10254	1034	65	424	132
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %
Mulheres	7481	2750	3617	499	84	423	108
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %
Total	22873	6233	13871	1533	149	847	240
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %

TABELA B – Outros directores de empresas por sexo segundo o estado civil

ESTADO CIVIL							
Sexo	Total	Solteiro/a	Casado/a com registo	Casado/a sem registo	Víuvo/a	Divorciado/a	Separado/a
Homens	13467	2251	9902	776	55	369	114
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %
Mulheres	6334	1830	3513	410	74	428	79
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %
Total	19801	4081	13415	1186	129	797	193
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %

TABELA C – Directores e gerentes de pequenas empresas por sexo segundo o estado civil

ESTADO CIVIL							
Sexo	Total	Solteiro/a	Casado/a com registo	Casado/a sem registo	Víuvo/a	Divorciado/a	Separado/a
Homens	137583	12132	114076	7294	1065	2292	724
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %
Mulheres	67714	5536	53335	3563	2456	2257	567
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %
Total	205297	17668	167411	10857	3521	3521	1291
		___ %	___ %	___ %	___ %	___ %	___ %