



Projeto:

Homem ou Mulher: sem barreiras na transição para o mercado de trabalho

Pseudónimo: *Metamorfozes*

“A woman is human. She is not better, wiser, stronger, more intelligent, more creative, or more responsible than a man. Likewise, she is never less. Equality is a given. A woman is human.”

Vera Nazarian, *The Perpetual Calendar of Inspiration*

Descrição:

Sumário com a fundamentação do interesse do projeto

Ser-se jovem no mercado de trabalho de hoje não é fácil, tal como refere a Organização Internacional do Trabalho(2013), e ser-se jovem e mulher nesta envolvente ainda mais difícil é.

A entrada para o mercado de trabalho constitui um desafio cada vez maior para os jovens recém-diplomados, que se deparam com um ambiente competitivo e enfrentam situações de desemprego, de curta ou longa duração, assim como precariedade laboral.

Dados de janeiro de 2015 do Instituto de Emprego da Madeira (IEM IP-RAM), salientam que 13.9% dos jovens da Região Autónoma da Madeira (RAM), com menos de 25 anos, se encontra em situação de desemprego, o que corresponde a uma média de 3.000 jovens. É no Concelho do Funchal onde se registam o maior número de desempregados nesta faixa etária, com 1.294. Do total de jovens desempregados com menos de 25 anos, 376 possui o nível de instrução do ensino superior, dos quais 285 são mulheres e 91 são homens. Estes dados permitem verificar outra importante realidade, a de que existe um maior número de jovens mulheres desempregadas comparativamente aos homens de igual grupo etário, nomeadamente, com formação de ensino superior.

Tal vai ao encontro do referido por Baltazar, Rego e Caleiro (2012) e Marques e Moreira (2011), que salientam ainda que, embora sejam as mulheres as que concluem mais os seus cursos universitários (*i.e. 60% de todos os diplomados do Ensino Superior em Portugal são mulheres*), são estas que apresentam maiores dificuldades na transição para o mercado de trabalho. De igual modo, quando inseridas profissionalmente, são as que tendem a ter um emprego assalariado ou não renumerado (Banco Mundial, 2011); a acumular trabalho pago com trabalho não pago (Torres, Silva, Monteiro, & Cabrita, 2004); apresentando reduzida ocupação de cargos de chefia intermédia e de topo, bem como menores possibilidades de progressão na carreira, comparativamente ao verificado nos homens (Marques & Moreira, 2011). Este panorama contribui inequivocamente para a criação de um desfasamento em termos de igualdade de oportunidades no mundo de trabalho, entre mulheres e homens.

No contexto de Ensino Superior, continua a existir uma segregação de género por área científica de estudos, o que pode estar a dificultar a transição para o mercado de trabalho, das mulheres em particular. É mais visível a presença de mulheres nos cursos de humanidades e de

ciências sociais, incluindo nas pós-graduações, o que vem explicar em grande medida a reprodução sexual da divisão social do trabalho (Marques & Moreira, 2011). Assim, a presença de mulheres é esmagadora em atividades profissionais próximas da tradicional definição de atividades “femininas” (e.g. administrativas, relações públicas, marketing, ensino, cuidados de saúde). No sentido contrário, a área científica de “Ciência, matemática e informática” ou de “Engenharia, produção e construção” permanece como domínios masculinos nas escolhas de cursos de graduação e pós-graduação (Marques & Moreira, 2011).

De igual modo, a contribuir para entravar a transição das mulheres para o mercado de trabalho, pode estar o facto de estas apresentarem um défice de competências empreendedoras. Note-se que, segundo o estudo da Global Entrepreneurship Monitor (2011), as mulheres apresentam níveis mais baixos de empreendedorismo em áreas estratégicas de desenvolvimento científico e intelectual, sendo as que menos se envolvem em atividades empreendedoras ou as que menos declaram querer assumir atividades empreendedoras que lhes permitam mobilizar todo o seu potencial e assumir posições de responsabilidade e decisão. Estas considerações acerca da atividade empreendedora encontram-se fortemente influenciadas pelas normas sociais e culturais do próprio país (Marques & Moreira, 2011), o que alerta para a necessidade de se intervir a este nível.

Face ao exposto, assume-se como fulcral o desenvolvimento de medidas e iniciativas que promovam a empregabilidade, como aliás prioriza o Programa Nacional de Reformas (PNR) “Portugal 2020” (Conselho de Ministros, 2011) e a Organização Internacional do Trabalho (2013). Para além disto, importa fomentar a igualdade de género e de oportunidades, na transição para o mercado de trabalho, baseando-nos no pressuposto de que todos os seres humanos são livres para desenvolver as suas capacidades pessoais e fazer escolhas sem limitações estabelecidas pelos papéis de género, socialmente estereotipados.

Note-se que a necessidade de se promover a igualdade de género constitui uma pré-condição para o crescimento, o emprego e a coesão social, bem como para a eliminação de todo o tipos de barreiras e obstáculos na mobilização plena das competências e capacidades de mulheres e homens. Tais iniciativas não pretendem eliminar as diferenças existentes entre homens e mulheres, mas sim reconhecê-las, valorizá-las, e potenciá-las de modo a poderem ter benefícios a diferentes níveis, para a sociedade no seu todo.

As mudanças que têm ocorrido no mundo do trabalho, imprimem urgência em que cada um se prepare para a gestão das suas competências no decurso da sua trajetória profissional. Assim é necessário que os jovens perspetivem os seus futuros profissionais. Para tal, importa

que formulem estratégias de inserção profissional, apostas pela aprendizagem e desenvolvimento contínuo de skills afins às suas competências técnico científicas, e alcançadas através do envolvimento em projetos / atividades curriculares e extracurriculares. De igual modo, a formulação de estratégias de inserção profissional poderá passar pela reconversão para outras áreas de formação, pelo conhecimento de técnicas de procura de emprego, pela criação do próprio emprego / empresa, entre outras, conforme referido por Marques e Moreira (2011). Assim, é necessário e urgente que o jovem, homem ou mulher, seja o autor da sua carreira, emprego / empresa e do seu projeto de vida em geral.

O projeto **“Homem ou Mulher: sem barreiras na transição para o mercado de trabalho”** visa pois intervir localmente junto de jovens universitários e globalmente junto à sociedade, no sentido de *“abandar mentalidades”*, mudando o *mindset*, para que esteja facilitada a construção de um futuro com igualdade de oportunidades independente do género, construção esta feita no agora, de forma flexível, proactiva e criativa.

O Projeto:

“Homem ou Mulher: sem barreiras na transição para o mercado de trabalho” é um projeto que visa criar espaços para que se reflita e promova, de forma direta e indireta, a igualdade de oportunidades na procura de emprego e na adaptação a um mercado de trabalho, cada vez mais exigente, competitivo e desafiante. Destina-se à comunidade académica, nomeadamente, jovens, homens e mulheres, e consiste na dinamização e realização de diversas ações / iniciativas com este mote. Este projeto pretende ser um contributo para capacitar estes jovens, homens e mulheres, nesta transição para o mercado de trabalho, auxiliando na construção de projetos de vida e no desenvolvimento de competências essenciais. Para alcançar os seus objetivos, uma das fortes componentes do projeto, será a aposta na educação não formal. Os jovens universitários terão, assim, um papel determinante junto aos colegas pares e na dinamização das ações promovidas.

Objetivos gerais e específicos:

O Projeto “Homem ou Mulher: sem barreiras na transição para o mercado de trabalho” assume como objetivos gerais:

- **Formar, informar e sensibilizar a comunidade universitária** para a temática da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas suas diversas vertentes, estimulando o respeito pelas diferenças e pela diversidade.
- **Capacitar os jovens universitários para a entrada no mercado de trabalho**, garantindo assim a igualdade de oportunidades na procura e manutenção de emprego, entre homens e mulheres.

Tem como objetivos específicos:

- **Efetuar uma análise diagnóstica** junto a docentes e alunos, sobre as suas percepções relativamente às **barreiras, limitações e oportunidades** que se colocam aos jovens, homens e mulheres, na transição para o mercado de trabalho.
- **Desenvolver ações de sensibilização e outras atividades junto à comunidade académica**, que instiguem à reflexão e visem de forma indireta uma mudança de mentalidades, aposta pela aceitação da diferença.
- **Auxiliar na definição e construção de projetos de vida junto aos estudantes universitários**. *A construção de projetos de vida assume-se como essencial para que estes possam delinear e definir as suas metas profissionais e pessoais e os respetivos passos a dar, contribuindo, de igual modo, para incrementar a motivação e perseverança em alcançar os seus objetivos.*
- **Auxiliar no treino e desenvolvimento de soft skills, competências pessoais e sociais transversais ao mundo de trabalho, que facilitam o desenvolvimento, integração e sucesso profissional dos indivíduos, nos estudantes universitários, adequando e ajustando às idiossincrasias e necessidades de cada género**. *Segundo, o estudo “Faz-te ao Mercado” (2014), a responsabilidade, a proatividade e iniciativa, a disponibilidade para aprender, a motivação e a capacidade de trabalho em equipa, são 5 das competências mais procuradas e valorizadas pelas entidades empregadoras, a par de uma 6.ª competência tida como essencial: a resiliência. A par da promoção destas soft skills pretende-se apostar no desenvolvimento de competências*

empreendedoras, de tomada de decisão e liderança, que permitam às mulheres, em particular, competir de forma igualitária com os homens no mercado de trabalho.

Grupo alvo e Incidência Geográfica:

Este projeto destina-se a estudantes do primeiro ciclo de estudos da Universidade da Madeira, adiante designada UMa.

A Universidade da Madeira tem um universo médio de 3000 alunos, dos quais 2126 frequentam o primeiro ciclo de estudos, segundo dados do Relatório de Atividades da UMa (ano letivo 2013/14). O 1º ciclo de estudos congrega diversos cursos, nomeadamente: ciclo básico de medicina, biologia, bioquímica, ciências da cultura, ciências da educação, design, economia, gestão, línguas e relações empresariais, psicologia, enfermagem, arte e multimédia, comunicação, cultura e organizações, educação física e desporto, educação básica e engenharia informática, civil, electrónica e telecomunicações. A par de disponibilizar o 1º ciclo de estudo, a UMa oferece ainda, entre outras ofertas formativas, o 2º e 3º ciclo de estudos.

Neste projeto, optou-se por incidir sobre os alunos universitários do primeiro ciclo e neste contexto académico, considerando o papel que a UMa assume na formação superior dos jovens da região e, conseqüentemente, para o desenvolvimento regional. Pesou ainda na escolha deste grupo, o facto de que, segundo dados de 2013 do Observatório de Emprego da UMa, 7.8% de estudantes formados pela UMa, com o 1.º ciclo de estudos / licenciatura, se encontra no desemprego.

É, assim, fundamental apoiar estes jovens e capacitá-los com ferramentas de modo a se poderem integrar e adaptar no mercado de trabalho regional e a outros mercados, contribuindo de forma ativa para o desenvolvimento regional.

Metodologia e aspetos inovadores:

Numa lógica de investigação-ação, o projeto que propomos deve incidir sobre todas as pessoas que integram a instituição e não só sobre o grupo das mulheres. É um plano dinâmico, sujeito a mudanças constantes, em função da monitorização que deverá ser realizada e dos relatórios produzidos no decurso da implementação. A metodologia desenhada deve conduzir a uma efetiva igualdade de género que é o objetivo final do projeto.

Terá uma componente de investigação-ação e outra de sensibilização e treino de competências. Este projeto apoiar-se-á na educação formal e não formal, por pares estudantes. A escolha pela educação não formal, a par da formal, assenta no facto de que um par estudante, por ser alguém próximo, pode facilitar os processos de aprendizagem, considerando a influência que exerce sobre o outro a este nível.

Este projeto será composto por uma equipa de acompanhamento, formada por 2 técnicos de psicologia, responsáveis pela implementação e supervisão das atividades no âmbito do projeto, da sua monitorização, avaliação e divulgação.

Este projeto terá uma duração média de um ano, estando previsto iniciar em maio de 2015 e concluir em junho de 2016. Decorrerá nos espaços da UMa.

Contemplará três fases de implementação:

1. **A primeira fase de implementação**, entre maio e agosto de 2015, tem como principal propósito efetuar uma análise diagnóstica sobre as percepções dos estudantes e dos docentes relativamente a questões associadas à transição para o mercado de trabalho, tais como: desafios que se impõem aos estudantes universitários, e em particular aos homens e mulheres; fatores facilitadores na integração no mercado de trabalho (ex.: competências requeridas) e necessidades de apoio dos estudantes. Esta análise será realizada através da administração de questionários e entrevistas, em focus grupo de estudantes e docentes. Em função da análise diagnóstica serão, assim, planeadas e ajustadas as iniciativas a desenvolver e a promover junto aos estudantes universitários da Academia.
2. **A segunda fase de implementação**, a decorrer entre maio e outubro de 2015, pretende incidir a sua aposta na formação de um grupo de jovens estudantes para intervir junto aos seus pares estudantes. O principal objetivo é tornar estes estudantes agentes de mudança na sua comunidade, alertando, sensibilizando e envolvendo os seus pares em atividades que lhes permitam construir projetos de vida e desenvolver as suas *soft skills*. Adicionalmente, neste papel, estes jovens estarão a apostar no seu desenvolvimento pessoal e profissional, bem como a desenvolver e a colocar em exercício as *soft skills*, como a capacidade para trabalhar em equipa, a proatividade e iniciativa, a disponibilidade para aprender, a motivação, a responsabilidade, a capacidade de resolução de problemas, entre outras.

3. **Numa terceira fase de implementação do projeto**, a decorrer de setembro de 2015 a junho de 2016, pretende-se implementar e dinamizar junto à comunidade de estudantes da UMa diversas iniciativas e atividades que auxiliem na construção de projetos de vida e proporcionem oportunidades e contextos para a reflexão, desenvolvimento e aperfeiçoamento de *softs skills*.

Nesta 3.ª fase deverão ser realizadas diversas atividades¹, nomeadamente:

- **Promover a realização de um open-day e de uma mini campanha, acompanhada de sessões de informação e sensibilização (workshops / tertúlias)** ao longo do ano letivo versando a igualdade de género, a construção de um projeto de vida e as competências essenciais na transição para o mercado de trabalho.
- **Organização de um concurso de ideias** versando a igualdade de género e de oportunidades na transição para o mercado de trabalho.
- **Realização de bootcamps de competências** (atividades práticas e ao ar livre).
- **Realização de oficinas de treino de competências para a inserção no mundo de trabalho** (e.g. motivação, responsabilidade, proatividade e iniciativa, saber trabalhar em grupo, saber comunicar, saber resolver problemas, capacidade de adaptação, criatividade, empreendedorismo) e de **gestão académica** (e.g. gestão de tempo, gestão do estudo).
- **Disponibilizar kits e materiais psicoeducativos** que auxiliem nos processos de transição para o mundo de trabalho, promovendo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres.
- **Criação de um blog com o nome do projeto**, onde deverão ser documentadas todas as informações da campanha e das ações desenvolvidas, veículo de informação para o propósito de sensibilizar e educar para a importância da igualdade de oportunidades, na criação dos projetos de vida.

Nesta 3.ª fase de intervenção, o grupo de pares de intervenção terá um papel importante no planeamento, organização, implementação e divulgação das iniciativas, bem como no envolvimento dos estudantes da academia. Note-se que no decurso do projeto este grupo receberá sempre supervisão, por um corpo de técnicos afeto ao projeto.

¹ *Note-se que as atividades que descritas poderão sofrer reajustes em função das necessidades identificadas na 1.ª fase de intervenção.*

A divulgação das iniciativas será feita a nível interno, recorrendo às redes sociais e site institucional, mas sobretudo de “boca a boca”, através dos próprios estudantes envolvidos no projeto.

Este projeto será avaliado e monitorizado, tendo por base a heteroavaliação dos participantes acerca das atividades e iniciativas levadas a cabo, e mediante a realização de relatórios regulares.

Conclusão:

Construir o futuro, escrever projetos de vida, numa ótica de igualdade de oportunidades, independentemente da condição de género, é o mote deste projeto “Homem ou Mulher: sem barreiras na transição para o mercado de trabalho”.

Considerando o exposto, este projeto visa constituir uma mais valia a nível local (Funchal) e, conseqüentemente, a nível regional (RAM) ao pretender auxiliar na resolução de problemas sociais emergentes e para os quais a resposta não é fácil.

Este projeto não tem assim a pretensão de diminuir níveis de desemprego (de forma direta) mas, as evidências e os estudos, mostram que pode ter um contributo essencial a este nível, através da capacitação dos estudantes, trabalhadores do amanhã. É, pois, necessário mudar também o paradigma, e passar a incidir numa aprendizagem ao longo da vida, aposta pelo desenvolvimento da proatividade dos estudantes, bem como do seu pensamento crítico e reflexivo. No entanto, para que tal aconteça é necessário olhar para as idiossincrasias individuais e as de género (necessidades identificadas de homens e mulheres).

Por tudo isto, em prol do Funchal e da Região Autónoma da Madeira, através do projeto “Homem ou Mulher: sem barreiras na transição para o mercado de trabalho” vamos providenciar aos nossos jovens, homens e mulheres, competências e meios para que possam eles próprios escrever as suas histórias, exercer uma cidadania mais ativa, aposta pelo respeito pela diferença e diversidade, bem como tenham um papel ativo na integração no mercado de trabalho ou na criação deste, com o seu *know how*, mas sobretudo com tudo aquilo que pode constituir uma vantagem competitiva, nomeadamente, as experiências pessoais e a detenção de um conjunto de *soft skills* essenciais, que aumentam o seu capital humano, social e psicológico.

Referências

- Banco Mundial (2011). *Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2012 - Igualdade de Género e Desenvolvimento*. Washington: BM.
- Baltazar, M., Rego, C., & Caleiro, A. (2012). Ensino Superior e Género: Diplomados e Mercado de Trabalho. In livro de Atas “VII Congresso Português de Sociologia”, Porto, 19 a 22 junho 2012.
- Conselho de Ministros (2011). Portugal 2020: *Programa Nacional de Reformas*. Lisboa: Conselho de Ministros.
- Global Entrepreneurship Monitor (2011). *2010 Women's Report*. MA: GEM.
- Instituto de Emprego da Madeira (IEM IP-RAM). *Informação Mensal do Mercado de Trabalho*. Retirado a 20 de fevereiro 2015, através <http://www.iem.gov-madeira.pt/LinkClick.aspx?fileticket=gININksNLaY%3d&tabid=247>
- International Labour Organization (ILO, 2013). *Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk*, Geneva: International Labour Organization.
- Marques, A. P. & Moreira, R. (2011). Transição para o mercado de trabalho: empreendedorismo numa perspetiva de género. In Livro de Atas “XIX Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho Emprego e Coesão Social: da crise de regulação à hegemonia da Globalização”, Lisboa, 26 e 27 de maio de 2011.
- Observatório de Emprego e Formação Profissional (OE-UMa, 2013). *Relatório Anual 2013*. Retirado de http://oe.uma.pt/wp-content/uploads/2014/02/Relat%C3%B3rio-Anual-2013-OE_UMa_VF1.pdf
- TESE - Associação para o Desenvolvimento (2014). *Faz-te ao Mercado: Estudo sobre o (Des)encontro entre a procura e a oferta de competências no mercado de trabalho e a sua relação com a empregabilidade jovem*. Retirado de <http://www.fazteaomercado.org>

Torres, A., Silva, F., Monteiro, T., & Cabrita, M. (2004), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Universidade da Madeira (2014). *Relatório de Atividades de 2013*. Retirado de http://conselhogeral.uma.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=42&Itemid=114&lang=pt&showall=1