

Workshop sobre Como Facilitar uma Formação de Gênero: Como pode ajudar a sua organização e como o fazer

Data

21 de Junho, 2022



Actividade:

Em pares (alguém que não conheçam), conheça o seu colega: quem é;

- de onde vem;
- que cargo ocupa; e
- suas expectativas para este workshop

Em seguida nos apresente o seu par

Formação sobre género: O que é?

A sensibilização para o género é o conhecimento e compreensão das diferenças de papéis e relações entre mulheres e homens.

Uma formação de sensibilização para a o género tem como objectivo:



Criar um espaço seguro para a equipa explorar os seus preconceitos inconscientes de género



Aumentar o conhecimento e a confiança da equipa na discussão dos conceitos de género



Sensibilizar a equipa sobre as vantagens de adotar uma abordagem inclusiva de género para sua empresa



Construir conhecimento & habilidades que a equipa possa aplicar para ajudar a empresa a iniciar a sua jornada de género

O que é que as empresas ganham por serem inclusivas em termos de género?

- Empresas com a força de trabalho diversificada: **22% mais produtivas, 27% mais lucrativas e 39% dos clientes mais satisfeitos**¹ (Estudos Cumulativos Gallup Workplace)
- Cada dólar gasto em intervenções significativas em saúde reprodutiva, materna, neonatal e infantil leva a uma **estimativa de 20 dólares em benefícios através da redução do absentismo**¹ (Partnership for Maternal, Newborn and Child Health)
- A **produtividade por trabalhador poderia aumentar em até 40%**¹ se todas as formas de discriminação no trabalho contra as mulheres e gestoras fossem eliminadas (Banco Mundial)



technoserve.org



Formação sobre género



Dinâmica 2:

Desenhe motorista de caminhão e atribua um nome (5 min)



Os homens e as mulheres nesta sala enfrentam diferentes oportunidades e desafios por causa do seu sexo?



technoserve.org



Actividade: Passos da Desigualdade de Género

**Se ganhar
mais do
que o seu
cônjuge**

Sim + 1

Não 0

**Se possuir
terra /
casa no
seu nome**

Sim + 1

Não 0



Se é responsável pela maior parte das tarefas domésticas do seu agregado familiar

Sim - 1

Não 0



Se a si ou a um amigo ou familiar (que seja do mesmo sexo que você) tiver sido pedido um favor sexual para conseguir ou manter um emprego

Sim - 1

Não 0

**Se tiver mais
habilitações
académicas do
que os seus
irmãos/ primos
do sexo oposto**

Sim + 1

Não 0



technoserve.org



**Some o
seu
resultado!**

Actividade: Quiz sobre Disparidades de Género



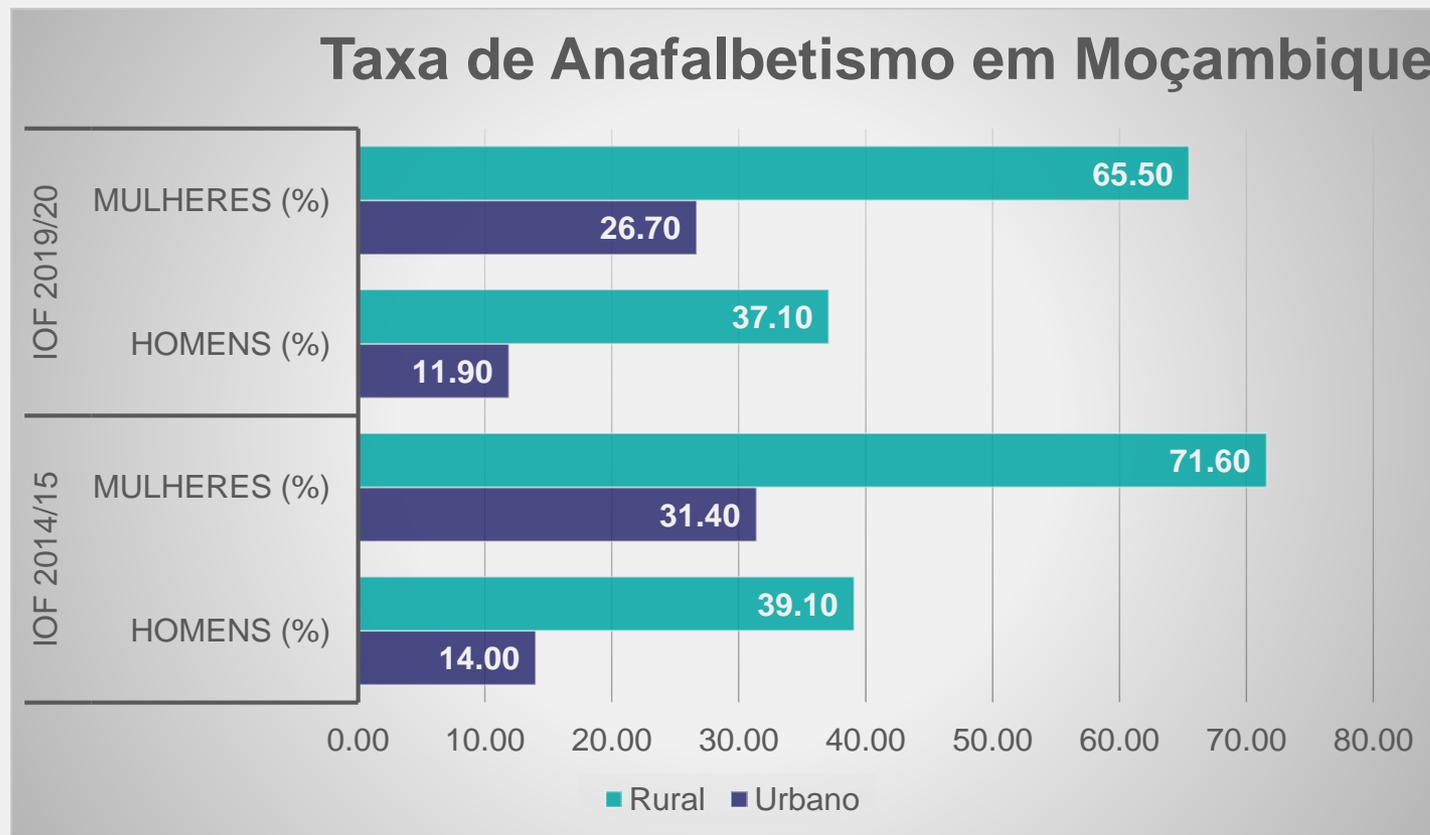
Mulheres possuem menos terra e bens do que homens.





Em Moçambique, homens são mais alfabetizados do que mulheres (≥ 15 anos)

A



Fonte: Inquérito sobre Orçamento Familiar 2019/20, INE, 2021.

A taxa de analfabetismo de adultos em Moçambique é de 45%. Mas **o número de mulheres que não sabe ler nem escrever é duas vezes superior ao dos homens (2019).**

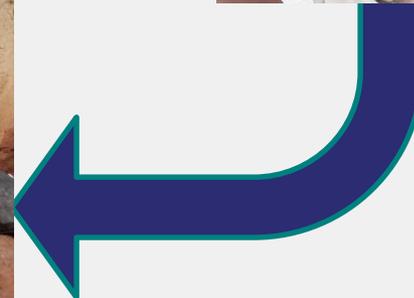
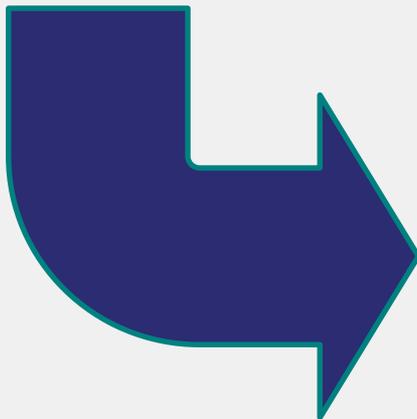


technoserve.org



A

Mulheres reinvestem duas vezes mais do que homens nas suas famílias



**ex. Nutrição,
educação e saúde**

Mulheres gastam 3 horas mais por dia do que homens para cozinhar, lavar, cuidar das crianças, etc

Mulheres empreendedoras têm menos tempo (e flexibilidade) para dedicar às suas empresas do que homens



O negócio da mulher pode ganhar **o dobro** e pode empregar **duas vezes mais pessoas** comparado com o seu negócio anterior, depois de se mudar para um sector tradicionalmente ocupado “por homens”

Negócios de Homens

Negócios de Mulheres



Uma equipa equilibrada relativa ao género resulta em:



- Aumento do desempenho do staff;
- Empresas aumentam a capacidade de atrair talento e manter funcionários/as;
- Aumento da produtividade e do crescimento económico nacional
- Todas as opções acima!



Estudo de caso: Consumo de álcool em Moçambique





Em Moçambique quase 900,000 pessoas sofrem de alcoolismo/abuso de álcool.

Mas esta estatística é “cega” em relação ao género

O que é que acontece se olharmos com o ângulo de género?

Dependência sobre álcool é **oito vezes mais comum** em homens do que em mulheres

Prevalence of alcohol use disorders and alcohol dependence (%), 2016*

	Alcohol use disorders**	Alcohol dependence
Males	8x 5.9	2.0
Females	higher 0.7	0.3
Both sexes	3.2	1.1
WHO African Region	3.7	1.3

* 12-month prevalence estimates (15+); **including alcohol dependence and harmful use of alcohol.

~800,000 de homens apresentam problemas de abuso de álcool

~100,000 de mulheres apresentam problemas de abuso de álcool

Actividade: Biologia vs. Sociedade

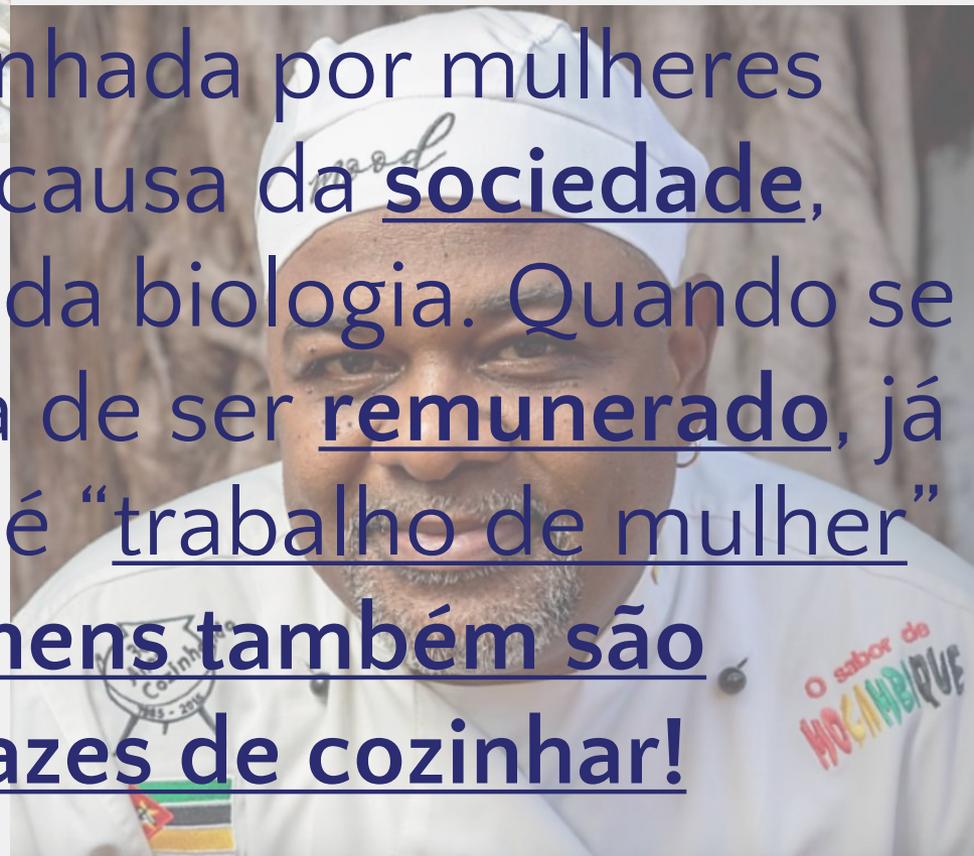




Esta imagem mostra uma mulher a cozinhar vs. um *Chef*.

A maioria da comida é cozinhada por mulheres por causa da sociedade, não da biologia. Quando se trata de ser remunerado, já não é “trabalho de mulher”

Homens também são capazes de cozinhar!





Esta imagem mostra um *board meeting* onde todos são homens.

As mulheres representam apenas 24% dos cargos de gestão, 17% dos cargos executivos, 25% dos membros dos conselhos e 37% da força de trabalho¹. Mulheres também são capazes de ser líderes se forem dadas as mesmas oportunidades do que os homens.

¹Equileap Gender Equality Global Report and Ranking



Esta foto mostra uma mulher a amamentar um bebe

Apenas mulheres são **fisicamente capazes de amamentar**, então a diferença é determinada pela **biologia**. Homens não são fisicamente capazes de amamentar



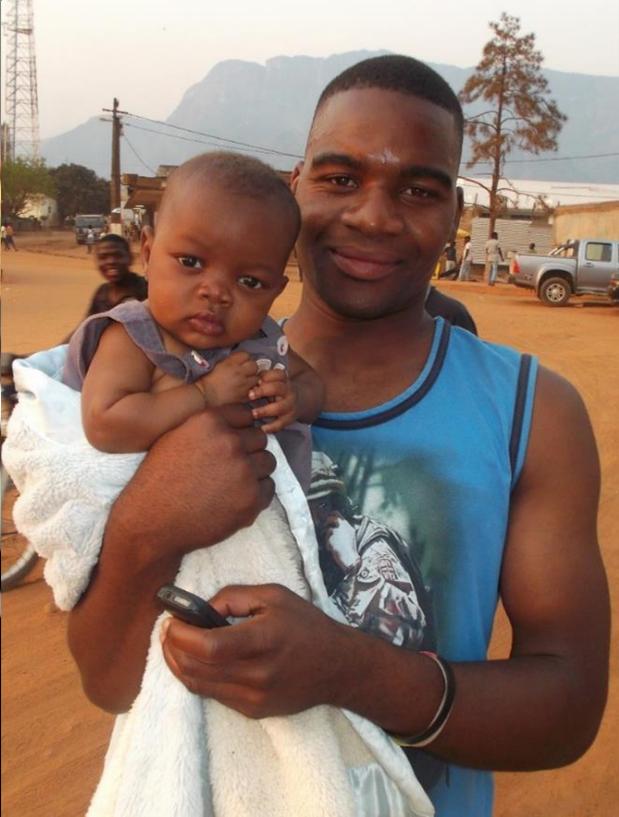
Sexo é a
diferença
biológica
entre
homens e
mulheres

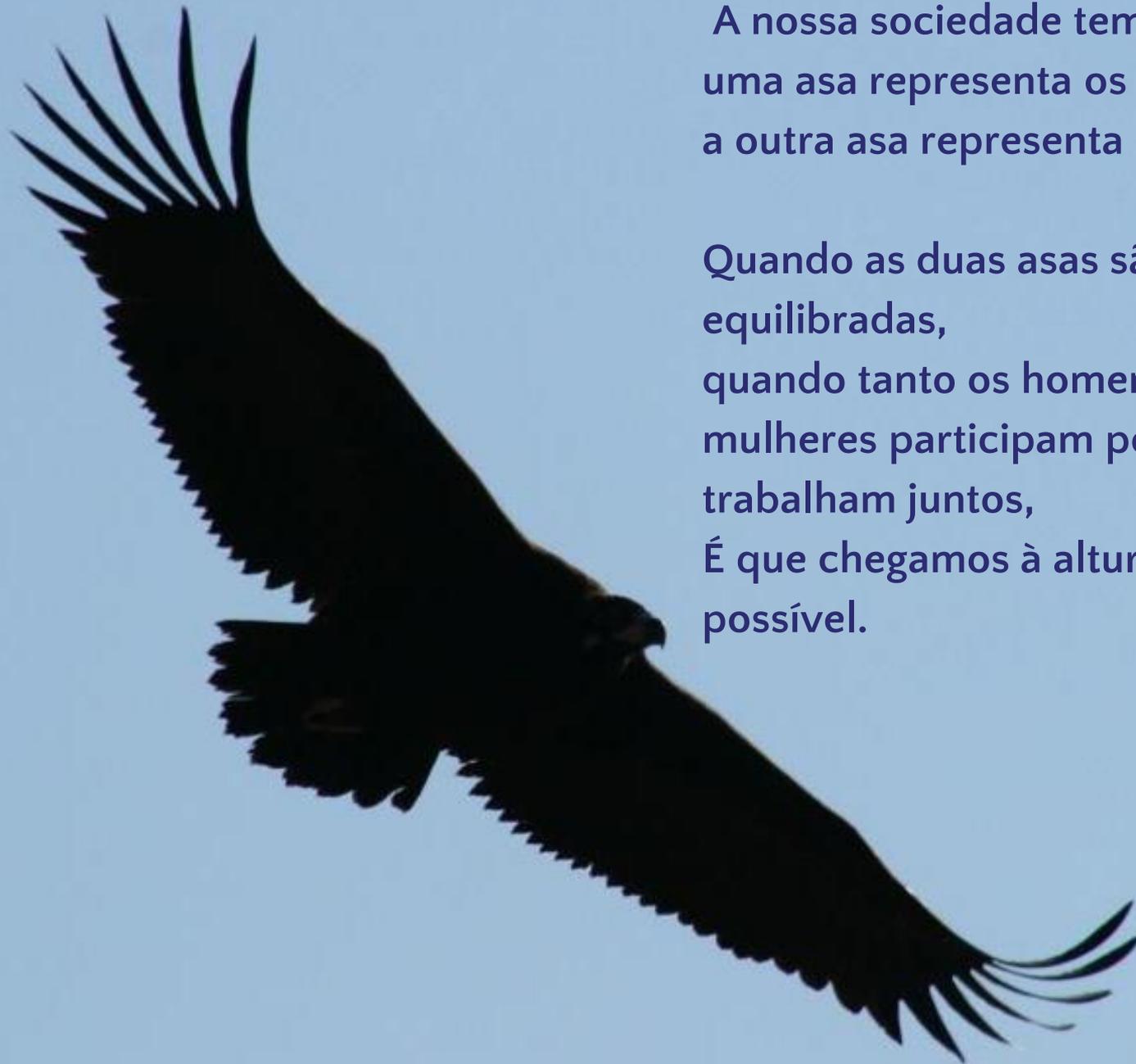


Género é a
diferença
socialmente
definida
entre
homens e
mulheres



Papéis
atribuídos
ao Género,
porque são
socialmente
definidos,
podem
mudar

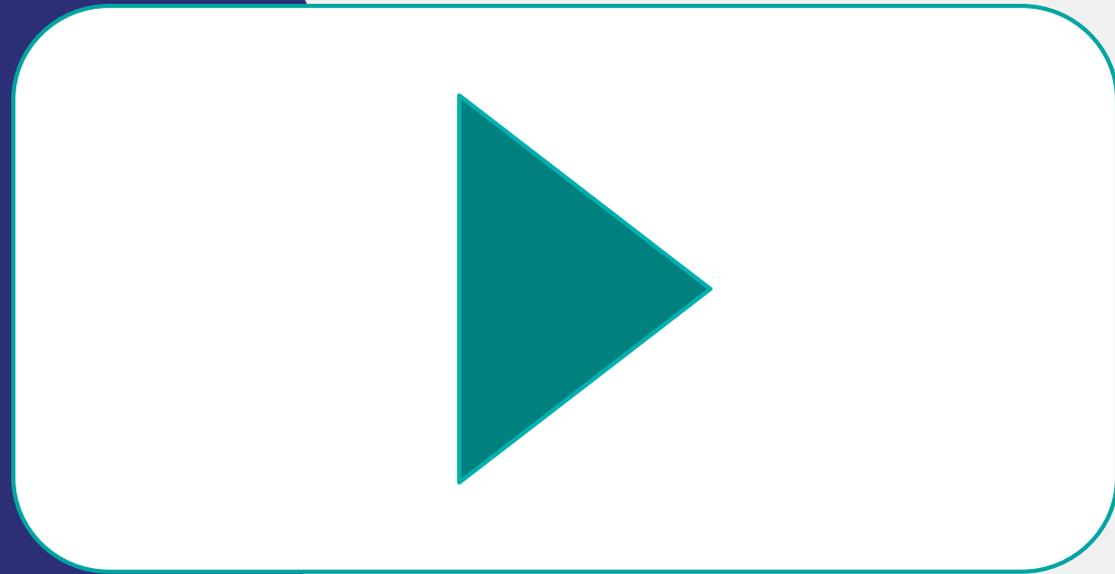




A nossa sociedade tem duas asas,
uma asa representa os homens e
a outra asa representa as mulheres.

Quando as duas asas são fortes e
equilibradas,
quando tanto os homens como as
mulheres participam por inteiro e
trabalham juntos,
É que chegamos à altura máxima
possível.

Video:
"Redraw the
balance"





Preconceitos inconscientes

Preconceitos inconscientes ou involuntários são automáticos e acontecem sem nos perceber, sem intenção nem controle

A mente consciente...



Foi desenvolvida **recentemente**



É **lenta**. Demora segundos para formar opiniões lógicas



É **limitada** em termos de poder do cérebro



É **dirigida** por regras aprendidas



A mente inconsciente...



Antiga! Parte do nosso cérebro de mamífero que nos ajudou a sobreviver



Dirigida pela intuição, experiências, media e a nossa educação



Rápida! Forma opiniões em menos de 100 milissegundos



Poder de cérebro quase ilimitados. Tem uma capacidade de processar informação 200,000 mais vezes do que a mente consciente



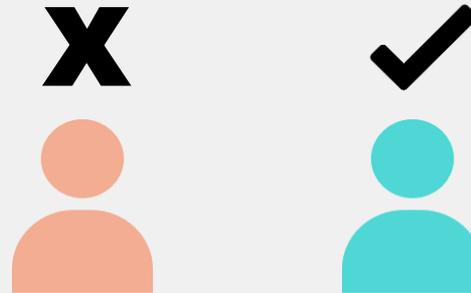
Usamos estas
conexões muito
rápidas para
julgar pessoas



O que pode ter sido útil para
sobreviver na selva, e ainda nos
ajuda a tomar decisões rápidas ou
aproximativas...



...Mas não são tão boas para tomar
decisões mais complexas sobre
pessoas



Estes preconceitos inconscientes
significam que tendemos a preferir
pessoas como nós ou no grupo
dominante no trabalho

Afectam a
maneira
como...

- Recrutamos
- Alocamos trabalho
- Avaliamos
desempenho
- Decidimos quem
vamos promover
- Damos feedback
- Damos coaching ou
mentoria
- Patrocinamos
- Confiamos

Que tipos de preconceitos inconscientes temos?

- Género
- Raça
- Idade
- Etnicidade
- Religião
- Orientação Sexual
- Tipo de corpo
- Maneira de vestir-se
- Rendimento
- Carreira/ trabalho
- País de origem
- Estado de origem
- Cidade de origem
- Bairro
- Inquilino/a ou Senhorio/a
- Tem crianças ou não tem crianças
- Grávida
- Deficiente
- Cor da pele
- Nível de educação
- Escola ou universidade onde estudou
- Casado/a ou solteiro/a
- Introvertido/a ou extrovertido/a
- Língua
- Vocabulário
- Cor dos cabelos
- Acessórios
- Tatuagem
- Perfumes
- Partido político
- O que come
- Clubes onde é membro
- Desporto favorito
- Equipas favoritas
- Cheiro corporal



Líder
Chefe de família
Afirmativo
Forte
Determinado

Solidária
Sensível
Prestável
Empática
Humilde





Temos todos estes preconceitos inconscientes, com níveis variáveis



Lidera

Cuida





Líder
Chefe de família
Afirmativa
Forte
Determinada

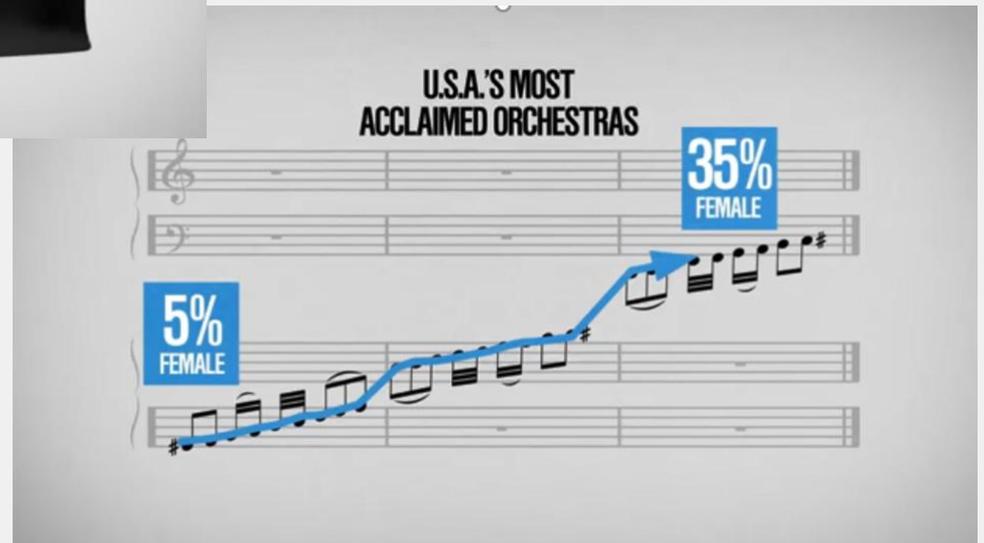
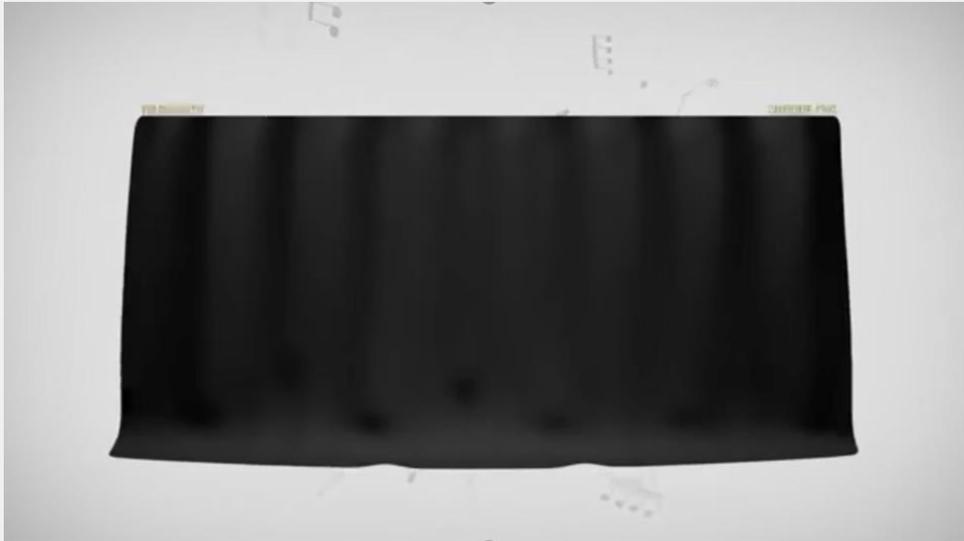
Solidário
Sensível
Prestável
Empático
Humilde





Exemplos de como organizações, empresas ou governos podem desafiar estes preconceitos inconscientes

Orquestras nos EUA nos anos 70



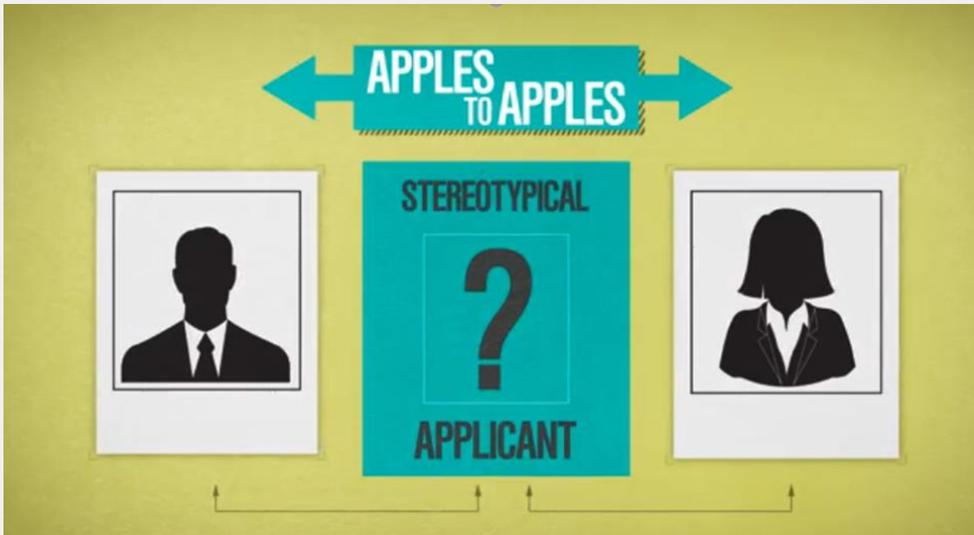
Seleção de candidatos/as



Ao apagar nomes nos CVs e comparar candidatos entre eles (e não a uma ideia preconcebida do candidato ideal)

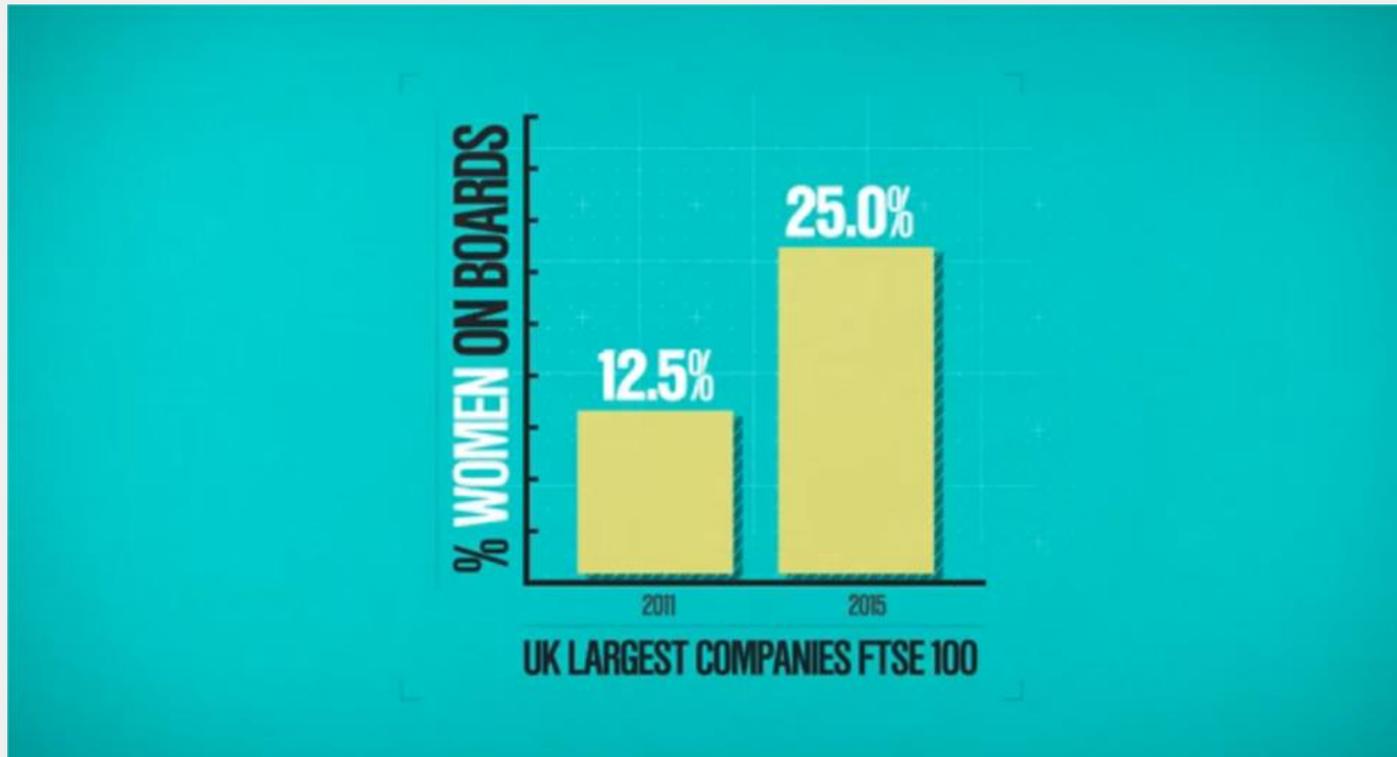


Acesso e seleção dos melhores candidatos para a empresa



Estas práticas funcionam!

Ao aplicar estas práticas, o número de mulheres na Direcção das top empresas na Inglaterra duplicou em 4 anos



Política para integrar mais mulheres na governança na Índia resultou em melhores condições sócio-económicas para mulheres



RESULTADOS DESTA POLÍTICA

- Novos insights nas políticas públicas
- Mulheres falavam mais nas reuniões comunitárias
- Ao ver mulheres a trabalhar – raparigas continuam mais tempo na escola
- Adiaram casamentos
- Adiaram ser mães



Dinâmica 6:

Quais acham que são os benefícios da formação sobre género nas empresas/organizações?

Como uma formação sobre género pode beneficiar a sua empresa?

Através de formação de sensibilização para o género, a equipa adquirirá novos conhecimentos e desenvolverá habilidades para realizar outras iniciativas que irão beneficiar a sua empresa

Conhecimento & Habilidades

A equipa percebe:

- Os diferentes desafios e necessidades das mulheres e dos homens como pessoal/ clientes
- Porquê e como fazer uma análise de género
- Preconceitos de género no trabalho/empresas e como superá-los

Iniciativas

Análise de Género
por exemplo:
desagregação dos dados
por sexo da
equipa/clientes

Desenvolver uma política
de género
Ex: melhorar os
processos de
recrutamento; realizar
uma formação de
sensibilização para o
género ou sobre assédio
sexual

Benefícios

1

Atrair e manter uma equipa
mais talentosa e inovadora

2

Aumentar as vendas para uma
base de clientes maior, pouca
explorada e mais diversificada



Passos para fazer uma formação de género

Como gerir uma formação sobre género?

1

Determinar as metas de aprendizagem

2

Seleccção, recrutamento e indução do(a) facilitador(a)

3

Colaborar no desenho da formação com o(a) facilitador(a)

4

Apoiar a realização da formação

5

Analizar os resultados da formação e os próximos passos

Uma formação sobre género pode ser o ponto de partida para reforçar a capacidade da sua organização para:

- Atrair e reter uma equipa mais talentosa e diversificada
- Aumentar as vendas para uma base de clientes maior, pouco explorada e mais diversificada

A gestão deve discutir os conhecimentos e habilidades que gostaria que a equipa adquirisse através da formação que podem ser aplicadas para alcançar os objectivos de longo prazo da empresa. Cada empresa tem diferentes desafios que querem priorizar.

Segue uma **lista** de conhecimentos e habilidades a considerar como **metas de aprendizagem** para os(as) participantes:

Familiarizar-se com as necessidades e desafios de mulheres e homens, na equipa ou como clientes

Perceber como recolher e analisar dados para compreender as diferenças entre as mulheres e os homens, na equipa ou como clientes

- Sensibilizar sobre os preconceitos sobre mulheres e homens em ambientes de trabalho ou negócios
- Familiarizar-se com as estratégias para superar os preconceitos

Para realizar uma formação bem-sucedida, o(a) facilitador(a) deve ter as seguintes habilidades e experiência:

- Conhecimento dos **desafios e oportunidades** da integração de género nas organizações
- **Capacidade** comprovada de **planear, gerir e dar formações** sobre sensibilização para o género
- Utilizar uma abordagem de **formação participativa adequada para adultos**
- Excelente **capacidade de comunicação e gestão do tempo**

NB: Muitas organizações podem precisar **olhar para fora para encontrar um(a) facilitador(a)** que se encaixe neste perfil.

(Consulte o quadro)

Lista de verificação de recrutamento e indução do(a) facilitador(a)

- Desenvolver **Termos de Referência (TdR)** (Consulte à seção de Recursos deste guia)
- Partilhar** oportunidades com **redes de contactos**
- Usar **critérios** nos TdR para avaliar os(as) candidatos(as)
- Realizar **entrevistas** com os(as) candidatos(as) com maior pontuação, assegurar uma equipa de recrutamento equilibrada em termos de género
- Recrutar facilitador(a)
- Organizar reunião com a direção e o(a) facilitador(a) para rever objetivos de aprendizagem, necessidades dos participantes e logística
- O(a) facilitador(a) prepara um plano de trabalho de formação de sensibilização para o género para revisão

Vantagens de contratar um(a) facilitador(a) externo(a)

Cria um espaço de aprendizagem neutro e imparcial. O(a) facilitador(a) não tem experiência de trabalhar diretamente com os(as) participantes, como colegas ou gerentes, o que facilita a criação de um espaço de aprendizagem neutro e imparcial. Os(as) participantes podem **sentir-se mais confortáveis** para fazerem perguntas e a serem desafiados(as).

Oferecer novas perspectivas e insights. O(a) facilitador(a) terá experiência de trabalho com outras organizações. Ele(a) pode oferecer sugestões, com base em sua experiência, sobre como outros superaram desafios e identificaram oportunidades para ajudar a atingir as metas dos negócios.

Discutir estas perguntas com o(a) facilitador(a) para co-desenhar a formação. Esta discussão pode ajudar o(a) facilitador(a) a desenvolver uma agenda e actividades que ajudarão a sua empresa a atingir os seus objectivos de aprendizagem.

Quem deve participar?

- Decidir se **deve começar** apenas com a **Direcção, com certas equipas**, ou incluir **todos**
- **Tamanho do grupo**: O tamanho médio do grupo é de 15 participantes; para não perder qualidade, os grupos não devem exceder 25
- **Mistura de participantes**: Discutir a dinâmica do local de trabalho com o(a) facilitador(a) e determinar se é mais apropriado que as equipas de gestão e equipas técnicas/administrativas serão formadas juntas ou separadamente

O que os participantes precisam aprender e como?

- Compartilhar os principais objetivos de aprendizagem com o(a) facilitador(a)
- Discutir as necessidades e preferências de aprendizagem dos(as) participantes
- Compartilhar dados-chave da empresa, por exemplo em torno da percentagem de mulheres clientes e funcionários(as)
- Considerar opções para avaliar o envolvimento e a aprendizagem dos(as) participantes, por exemplo, através de uma avaliação pós-formação ou teste de conhecimentos pós-formação.

Quando é que a formação deve ter lugar?

- Definir o dia/horário em que a maioria dos(as) participantes pode participar ativamente sem competir com suas prioridades
- Discutir quanto tempo a formação deve durar para equilibrar i) os objectivos de aprendizagem; ii) a disponibilidade do pessoal

4 Passo 4 - Apoiar a realização da formação

- Reservar espaço que favoreça a aprendizagem, por exemplo, num local silencioso, acessível, com mesas para trabalho em grupo
- A Direcção convida pessoalmente e lembra aos participantes sobre a formação para conferir a importância da formação
- A Direcção dá pessoalmente as boas-vindas aos participantes
- Identificar um indivíduo que possa ajudar o(a) facilitador(a) durante a formação com tecnologia audiovisual e qualquer outro apoio que possa precisar
- Se a formação for para todos, assegurar de que a Direcção participará na formação



- **Rever os resultados da formação.** Reveja as principais conclusões da formação com o(a) facilitador(a). Considere uma avaliação pós-formação ou teste de conhecimentos pós-formação
- **Discutir como gerir diferentes iniciativas.** Com a equipa de gestão, examine maneiras de implementar diferentes iniciativas que o pessoal sugeriu durante a formação. Consulte a Análise de Género e a Política de Igualdade de Género na nossa série para obter ideias sobre as iniciativas que a sua empresa pode tomar.
- **Selecionar o(s) Embaixadores(as) de género.** Identificar um indivíduo ou um grupo de pessoas para liderar as diferentes iniciativas, por exemplo, o desenvolvimento da Política de Igualdade de Género ou Análise de Género.
- **Desenvolver um Plano de Acção.** O indivíduo ou grupo pode desenvolver um plano de ação para mapear os próximos passos para liderar as iniciativas que irão ajudar a sua empresa atingir os objetivos de crescimento.

Embaixadores(as) de género

O indivíduo ou grupo de pessoas selecionado(a) deve ter:

- Poder de decisão
- Boa capacidade de comunicação
- Interesse na igualdade de género
- Tempo e recursos para apoiar o processo de desenvolvimento de políticas



Actividade de fecho:
**Que acção vou tomar a partir de hoje,
em termos profissionais e pessoais?**



TechnoServe
Business Solutions to Poverty

Obrigada!

technoserve.org

