

Título Evento: Liderança e Igualdade – Novos Paradigmas na Administração Pública

Tipo de Evento (Conferência/Seminário/Jornadas/etc.): Workshop

Organização do Evento: INA (Oeiras)

Data: 24 de Novembro de 2008

Local: Palácio de Oeiras – INA

Participante(s): Marta Pile

Objectivo: Se a implementação de Planos de Igualdade aparece frequentemente como sendo algo desejável, consensual e previsto na lei (Resolução do Conselho de Ministros 49/2007 de 28 de Março), os resultados dessa implementação não são de percepção imediata. Este Workshop propôs o desafio de se encontrar mais-valias na implementação do Plano para a Igualdade, como instrumento de excelência para começar a encontrar soluções inovadoras para problemas e dificuldades. Os primeiros passos já dados por Organismos Públicos e Empresariais (com financiamento do POPH para redução de custos) permitem assegurar que a implementação dos Planos para a Igualdade facilitam a reestruturação de todo o funcionamento do serviço, o envolvimento da totalidade das equipas – homens e mulheres –, a criação de condições capazes de gerar consensos, circuitos de comunicação eficientes, permitem incentivar a criatividade e fomentar uma cultura organizacional inclusiva, orientada para os resultados. **Com este workshop prevê-se:** Obter informações sintéticas sobre Planos de Igualdade; Discutir formas de implementação através da reflexão entre pares; Usufruir da experiência dos dirigentes da Administração Pública que já implementaram Planos de Igualdade.

Resumo (principais conclusões):

A apresentação ficou a cargo da Dra Elza Pais (presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e do Presidente do INA (António Correia de Campos), que sensibilizaram os presentes para uma reflexão conjunta sobre os planos de igualdade para a promoção da igualdade de género, integrados numa linha do QREN – Cidadania e Igualdade de Género.

O enquadramento e metodologia ficou a cargo da formadora Isabel Rebelo, tendo havido 2 apresentações: Integração da dimensão de género – boas práticas nas autarquias locais (Presidente da CM Odivelas – Suzana Amador) e QREN para a Igualdade (Secretaria Técnica da CIG – Manuela Marinho).

Identificaram-se as fases principais de um plano:

- 1ª fase – reconhecer e identificar desigualdades nos resultados (analisar todos os dados em função do sexo: nº inscritos, diplomados, % de catedráticos função do nº homens/mulheres, taxas de absentismo, linguagem – suplemento ao diploma_aluno(a)?, etc)
- 2ª fase – diagnosticar causas e mecanismos
- 3ª fase - definir prioridades a negociar
- 4ª fase – formular objectivos a cumprir (plano de acção a 12 ou 24 meses, incluindo avaliação)

Entre as diferenças mais comuns, apontaram-se as diferenças existentes em termos de áreas de formação (cursos tradicionalmente masculinos ou femininos), diferenças nos horários habituais dos trabalhadores masculinos e femininos (tradicionalmente as mulheres com horários reduzidos) e as diferenças de ordenados (tradicionalmente as mulheres com ordenados inferiores em funções idênticas), diferenças no nº de anos para atingir determinadas categorias (que realidade no IST – funcionários docentes e não docentes?), entre outras.

Mais informações (endereços internet/endereço ficheiros PDF na pasta do servidor, programa, etc): apresentações no servidor, bem como outros documentos constantes de um CD (legislação, apoios financeiros, planos nacionais, ...). Contactos [CIG](#) ou [INA](#).