



PORTUGUESE
WOMEN'S
EQUALITY
OBSERVATORY

POWER TO:



JOANA RABAÇA GÍRIA

Diretora de Serviços de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria-Geral do
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

“Para mudar a perceção é preciso transformar a realidade e para alterar a realidade é necessário evoluir e reconhecer o que falta para ser atingido o patamar da igualdade efetiva de direitos entre homens e mulheres.”

Março de 2024

1. As mulheres sentem que ainda existem barreiras relacionadas com o género que as impede de chegar ao topo. O que podem as organizações fazer de diferente para mudar esta perceção?

Para mudar a perceção é preciso transformar a realidade e para alterar a realidade é necessário evoluir e reconhecer o que falta para ser atingido o patamar da igualdade efetiva de direitos entre homens e mulheres.

O compromisso das organizações com as medidas e ações necessárias à concretização da igualdade é nulo em muitos casos e insuficiente em tantos outros. Nalguns casos por desconhecimento do impacto positivo que a igualdade tem na vida das pessoas, na sociedade e na economia, e, noutros casos, por desinteresse e inércia.

O ponto de partida para transformar a realidade é iniciar o percurso, assumindo uma cultura de respeito pelas diferenças, com vontade genuína. Será tratar por igual o que é igual e de modo diferente o que é diferente. Será reconhecer direitos, respeitando diferenças.

Para tanto, as organizações devem promover a reflexão sobre procedimentos que evitem enviesamentos nos processos de recrutamento e de seleção, nomeadamente para acesso a lugares de liderança.

O enviesamento com base na distinção entre homens e mulheres produz erro sistemático na conclusão do procedimento e concorre para a perpetuação da desigualdade.

É importante atuar eliminando a segregação profissional horizontal e vertical entre homens e mulheres, como é fundamental implementar políticas de remuneração igualitárias e adotar planos para a igualdade nas organizações, com objetivos e metas mensuráveis, nomeadamente no que respeita a planificação de tempos de trabalho que permita que trabalhadores e trabalhadoras conciliem o trabalho com a vida familiar e pessoal.

2. Na sua opinião, existem as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento de carreira para homens e mulheres?

Há quase cinquenta anos que a nossa Constituição da República foi aprovada e que o seu artigo 13.º preconiza o princípio da igualdade, proibindo medidas que estabeleçam distinções discriminatórias injustificadas, nomeadamente em função do sexo.

Não falta legislação nacional e comunitária nem faltam instrumentos legais internacionais aos quais Portugal se encontra vinculado, que acomodem e promovam a igualdade entre homens e mulheres.

Ainda assim, continuamos a assistir a evidente desigualdade de oportunidades de crescimento e desenvolvimento de carreiras de homens e de mulheres.

Os motivos são diversos e prendem-se muito com a persistente desigualdade no âmbito da materialização da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

A discriminação e ausência de respeito pelo fator maternidade/potencial maternidade de que as mulheres ainda são vítimas no mundo do trabalho é proporcional ao preconceito que continua a existir em relação aos homens no âmbito da disponibilidade/potencial disponibilidade para com a esfera familiar.

As mulheres são ainda as principais cuidadoras das crianças e das pessoas idosas e/ou dependentes. É preciso partilhar o tempo não remunerado de cuidado.

O nível de pressão exercido pela sociedade sobre as mulheres no que respeita ao trabalho não remunerado de cuidado e tarefas domésticas é avassalador.

3. No seu percurso profissional tem sentidos desafios relacionados com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional? Estes desafios afetam mais um género que outro?

Após os 25 anos de carreira que dediquei à igualdade entre homens e mulheres, retiro a mesma conclusão desde o início: a vida não espelha a igualdade estabelecida na lei.

Os papéis sociais atribuídos às mulheres e aos homens perduram desde há séculos e a sua representação desigual impacta fortemente no que a sociedade espera de uns e de outras.

As mulheres continuam a ser vistas como menos disponíveis para o trabalho pago e os homens como menos disponíveis para o trabalho não pago de cuidado e tarefas domésticas. As mulheres continuam a ser tidas como especialmente capacitadas para cuidar da família e os homens como particularmente dotados para a liderança e o provento financeiro da família.

Enquanto não houver partilha efetiva do tempo de trabalho não pago entre homens e mulheres, não haverá igualdade no mercado de trabalho.

Joana Rabaça Gíria, 4 março 2024

Joana Rabaça Gíria é Diretora de Serviços de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, desde agosto de 2022.

Anteriormente foi Coordenadora do Núcleo de Auditoria Interna da Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social; presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); coordenadora do Núcleo de Promoção e Acompanhamento do Centro de Emprego de Loures; assessora jurídica da Direção das Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento (Ministério da Defesa); jurista na CITE e advogada.

Licenciada em Direito em 1991, frequentou o curso de pós-graduação em direito da bioética, é detentora do Curso de Formação em Gestão Pública e do Curso Avançado de Gestão Pública.