

Nov 2021

Como facilitar uma Formação sobre Género

Como pode ajudar a sua organização e como o fazer



Prefácio

Este guia faz parte de uma série de ferramentas em três partes, criadas para ajudar as empresas a serem mais inclusivas em termos de género.

A série inclui guias práticos de como liderar:

- Uma Formação sobre Género (este guia)
- Uma Política de Igualdade de Género
- Uma Análise de Género

Cada guia explica a **razão** pela qual uma empresa pode estar interessada em tomar a iniciativa, **como** fazê-lo, e os **modelos práticos** a pôr em prática.

O **Programa WIN** é uma iniciativa de cinco anos implementada pela **TechnoServe** e financiada pela **Embaixada da Suécia em Moçambique**. O nosso objectivo é empoderar economicamente as mulheres em Moçambique, permitindo a sua participação na economia. Para tal, apoiamos os sectores privado e público a experimentar e implementar mudanças sustentáveis na forma como abordam as mulheres como potenciais clientes, fornecedoras e parceiras de negócios.

Os nossos instrumentos e guias são aplicáveis para além de Moçambique e temos o prazer de discutir a sua implementação em outros contextos.

Para mais orientações, entre em contacto com a equipa do Women IN Business em:

TechnoServe Moçambique

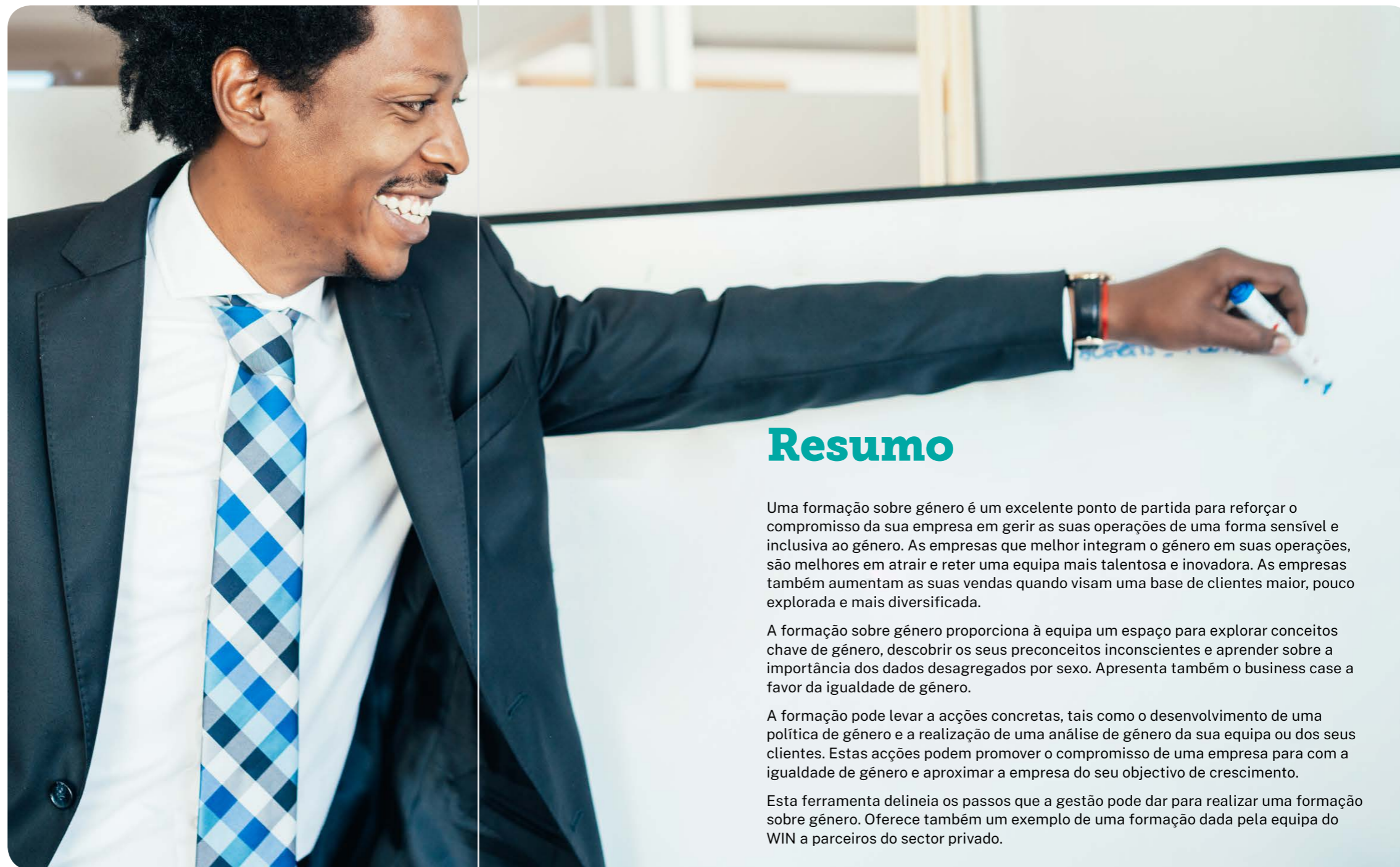
Av. Cahora Bassa 114 - Maputo - Mozambique

T. +258 21 498 437

E. technoserve-mozambique@tns.org

F. [facebook.com/WomenInBusinessMozambique](https://www.facebook.com/WomenInBusinessMozambique)

win-moz.org



Resumo

Uma formação sobre género é um excelente ponto de partida para reforçar o compromisso da sua empresa em gerir as suas operações de uma forma sensível e inclusiva ao género. As empresas que melhor integram o género em suas operações, são melhores em atrair e reter uma equipa mais talentosa e inovadora. As empresas também aumentam as suas vendas quando visam uma base de clientes maior, pouco explorada e mais diversificada.

A formação sobre género proporciona à equipa um espaço para explorar conceitos chave de género, descobrir os seus preconceitos inconscientes e aprender sobre a importância dos dados desagregados por sexo. Apresenta também o business case a favor da igualdade de género.

A formação pode levar a acções concretas, tais como o desenvolvimento de uma política de género e a realização de uma análise de género da sua equipa ou dos seus clientes. Estas acções podem promover o compromisso de uma empresa para com a igualdade de género e aproximar a empresa do seu objectivo de crescimento.

Esta ferramenta delinea os passos que a gestão pode dar para realizar uma formação sobre género. Oferece também um exemplo de uma formação dada pela equipa do WIN a parceiros do sector privado.

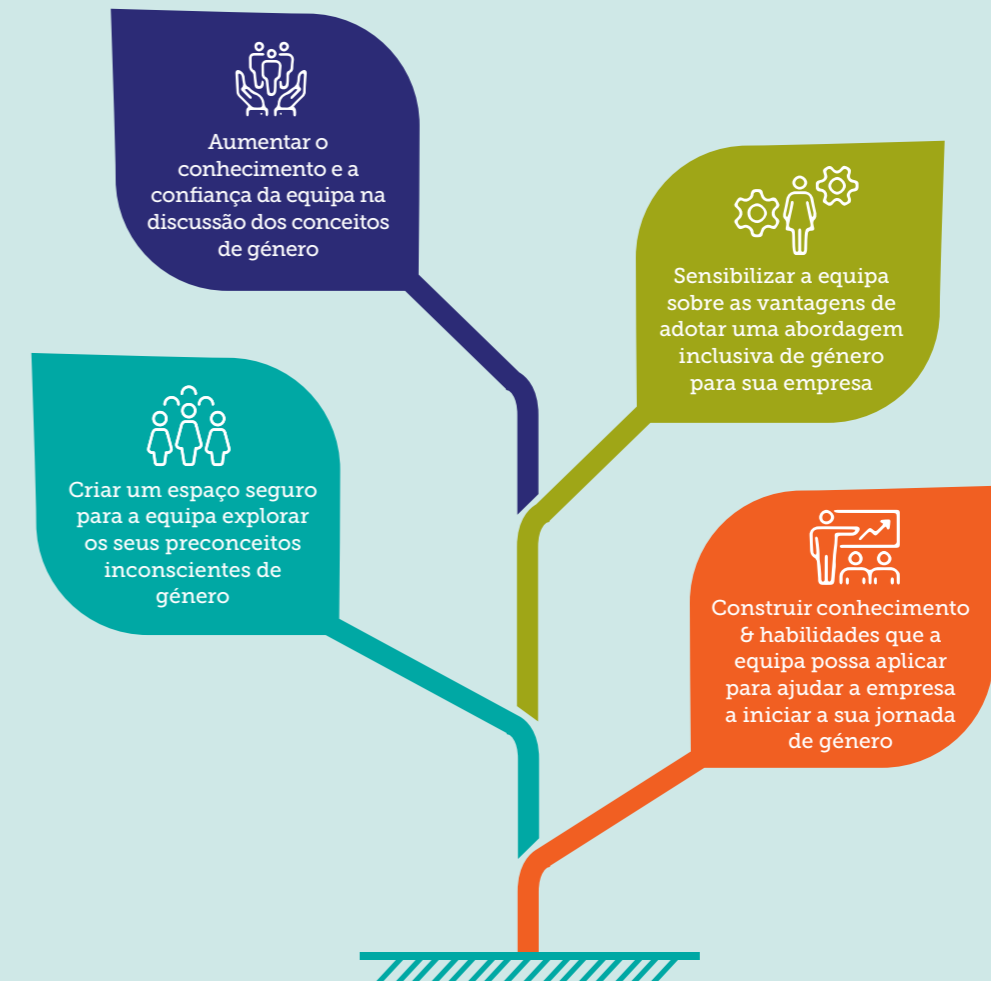
Índice

Formação sobre género: O que é?	5
Como uma formação sobre género pode beneficiar a sua empresa?	6
Exemplos de benefícios da formação sobre género	7
How to manage a gender awareness training?	8
Formação sobre género - Materiais ilustrativos	14
Agenda de formação sobre género (3h30 horas)	15
História de sucesso	25
Recursos para a implementação de uma formação sobre género	26

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:



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

Atrair e manter uma equipa mais talentosa e inovadora

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

Exemplos de benefícios da formação sobre género



Conhecer a sua equipa e clientes

Ter a formação sobre preconceitos inconscientes nos ajuda a gerir a nossa equipa, a ver e abordar nossos entrevistados de uma maneira diferente e a melhorar nossa análise, mudando a maneira como olhamos para nossos dados. Ainda há um longo caminho a percorrer, mas acredito que estamos melhor preparados para a viagem!

- Analista sénior, IPSOS, Maputo

Melhoria na gestão e comunicação do pessoal

A formação em género permitiu a Tangerine conhecer melhor as experiências e os contextos do pessoal, em grande parte feminino, que a empresa emprega - desde a gestão até ao pessoal de campo - e compreender que contribuimos para aumentar a confiança nas suas capacidades na nossa área. Além disso, tomámos mais consciência dos ajustes que precisávamos de fazer na comunicação entre as diferentes culturas e regiões a que pertencem os membros da nossa equipa.

- Coordenador de pesquisa de mercado, Tangerina, Maputo

Maior sensibilização sobre os preconceitos de recrutamento

A formação ajudou a nossa equipa de gestão a revelar alguns dos preconceitos que não nos aperceberamos que tínhamos em relação ao recrutamento de mulheres para papéis mais elevados. Também permitiu que os homens e mulheres da nossa equipa tivessem uma conversa aberta, onde os homens puderam compreender as perspectivas das mulheres líderes na nossa organização e muitas dessas perspectivas foram surpreendentes para os homens.

- Gestor de Operações e Estratégia, ENGIE Energy Access Mozambique



Como gerir uma formação sobre género?



Passo 1

Determinar as metas de aprendizagem

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





Passo 2

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

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

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.



Passo 3

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

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 Direção, 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 porcentagem 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



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



Passo 5

Analizar os resultados da formação e os próximos passos



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

Formação sobre género - Materiais ilustrativos

A secção seguinte oferece um exemplo de uma agenda e actividades de formação sobre género. Podem servir como inspiração ou base para a sua formação.

As actividades foram realizadas por facilitadores(as) do programa WIN com uma variedade de negócios. Podem ser adaptadas, combinadas ou substituídas segundo às necessidades e prioridades de formação da sua empresa.

Agenda de formação sobre género (3h30 horas)

Apresentações (20 minutos)

- Quebra-gelo
- Estabelecer expectativas para a formação
- Adivinhas

Limitações, oportunidades e necessidades de mulheres e homens (1h25)

- Passos para a Igualdade de Género
- Questionário sobre Disparidade de Género
- Importância de dados desagregados por sexo

Definição e importância do Género (30 minutos)

- Sociedade vs. Biologia
- Diferença entre sexo e género
- Papel de pessoas exemplares

Preconceitos inconscientes (40 minutos)

- A mente consciente vs. inconsciente
- Exemplos de preconceitos inconscientes
- Acções que pode tomar para desafiar preconceitos inconscientes

Business case (15 minutos)

- Benefícios de integrar o género na empresa
- Exemplos de Business Case

Compromisso de acção e fecho (20 minutos)

- Participantes comprometem-se a mudanças em casa e no trabalho

— Apresentações (20 minutos)

Quebra-gelo: Selecione um quebra-gelo para que todos(as) se conheçam. Inclua algo pessoal no quebra-gelo para relaxar o ambiente

Ex: Escreva/ desenhe seu animal favorito e explique porque o escolheu

Preconceitos inconscientes: Introduza uma actividade sobre preconceitos de género para definir o tom e objectivos da formação

Cenário 1: O grupo não fala inglês

- Peça aos participantes que desenhem uma figura de polícia e lhe dêem um nome.
- Peça a alguns participantes para dizer os nomes que lhe deram. Uma vez que várias pessoas tenham dado nomes de homens, faça algumas das seguintes perguntas ao grupo:
 - ▶ O que é que todas (a maioria) das suas respostas têm em comum? Por que fez um desenho de um homem [ou mulher]? Existem polícias mulheres? Acha que isto foi uma reflexão consciente?
 - ▶ Quais são algumas das principais características de um polícia que incluiu no seu desenho ou associou a essa função?
 - ▶ Essas características são tipicamente associadas a homens ou mulheres?
 - ▶ Pode substituir uma figura de polícia por um médico, agricultor ou professor e refletir sobre o que poderia ser mudado no desenho para representar uma mulher ou um homem nesse papel?

Cenário 2:

Se o seu grupo fala inglês, pode seleccionar uma das adivinhas na caixa, e fazer as mesmas perguntas do Cenário 1, substituindo o polícia por médico ou advogado.

DICA: explique que esta formação pretende mostrar que o que acreditamos sobre o género é baseado nos nossos preconceitos ou crenças inconscientes, que são automáticos e não são racionais. Isto não faz de nós pessoas más. Através da formação, participantes vão começar a aprender como treinar o cérebro inconsciente para identificar e desafiar seus estereótipos e preconceitos de género

Advinhas sobre preconceitos inconscientes em Inglês

Adivinha 1

A man and his son are in a car accident. The man dies and his son is rushed into emergency surgery. However, the doctor, seeing the boy says: "I can't do the operation because that is my son." **Who is the doctor?** Answer: The Mother

Adivinha 2

A cop was walking past a restaurant when he heard someone scream - "No John, not the gun!" He ran inside and saw a doctor, a lawyer, a milkman, and a dead body on the floor. He promptly walked over to the milkman and arrested him. He didn't witness the shooting and there was no apparent evidence to prove who shot the person and no one told him who the killer was. **How did the policeman instantly know it was the milkman?** Answer: The milkman was the only male. The doctor and lawyer were females, so the cop knew that "John" was the milkman.

— Limitações, oportunidades e necessidades de mulheres e homens (1h25 minutos)

1) Passos para a Igualdade de Género (20 minutos)

Esta é uma actividade que estimula a reflexão sobre as diferentes limitações, oportunidades e necessidades das mulheres e dos homens. Peça aos(as) participantes para que marquem sua pontuação numa lista de tópicos em torno do acesso ao crédito, renda, educação, propriedade, assédio sexual, violência baseada no género e outros.

- Para cada pergunta, o(a) facilitador(a) dá uma pontuação de +1, 0 ou -1 dependendo da pergunta (+1 seria igual a um maior empoderamento, 0 neutro e -1 desempoderamento)
- **Para garantir privacidade dos(as) participantes, certifique-se de que pontuam primeiro numa folha de papel** para garantir que as respostas a perguntas específicas permaneçam em segredo.
- Convide todos(as) a formar várias linhas, com base na pontuação de 3 a menos 4. Aqueles com pontuações mais altas são geralmente homens e estão nas linhas de frente.
- Lidere a discussão perguntando aos(as) participantes:
 - ▶ Notam alguma tendência (onde estão mais homens? mulheres?); Como isso o(a) faz sentir?
 - ▶ Alguém escolhe ser desempoderada - decide ter menos acesso à educação, renda, segurança, saúde? Ou essas desigualdades são produto da sociedade, que promove o bem-estar de uns em detrimento de outros? (Muitas vezes com base no sexo, raça, idade, nível de educação e muito mais)
 - ▶ Se homens e mulheres estão distribuídos de forma relativamente igual, pergunte: *seriam diferentes em zonas mais rurais? Há uma geração atrás? Em sociedades mais conservadoras?*
 - ▶ Diga: Imagine que a frente da sala representa "sucesso" (riqueza, boa saúde, segurança): Pergunte: *Quem vai chegar lá mais rápido? Quem vai enfrentar mais barreiras? É baseado em habilidades ou vontade, ou apenas em que oportunidades ou barreiras o seu sexo enfrenta?*
- Explique que esta actividade também pode ser feita por raça, idade ou deficiência

Exemplos de Passos para a Igualdade de Género

1. **Escreva +1** se você [ou alguém próximo do mesmo sexo e idade que você] ganhar mais do que o(a) seu(sua) parceiro(a). **Escreva 0** se você ganhar o mesmo ou menos.
2. **Escreva +1** se você [ou alguém próximo do mesmo sexo e idade que você] possui terra/casa/apartamento no seu próprio nome. **Escreva 0** se você não tiver ou não for no seu nome.
3. **Escreva -1** se você [ou conhece alguém do mesmo sexo que si] sofreu violência doméstica. **Escreva 0** se você não conhecer.
4. **Escreva -1** se você [ou alguém próximo do mesmo sexo e idade que você] é responsável para fazer ou gerir todas as tarefas domésticas. **Escreva 0** se você não é o principal responsável pelas tarefas domésticas
5. **Escreva -1** se você ou [conhece alguém do mesmo sexo] que lhe foi pedido um favor sexual para conseguir/manter um emprego. **Escreva 0** se isto nunca tiver acontecido
6. **Escreva +1** se você tiver um nível de educação superior ao dos seus irmãos/primos do sexo oposto ao seu (mas da mesma idade). **Escreva 0** se tiver menos escolaridade
7. **Escreva -1** se você tiver medo quando andar sozinho(a) à noite. **Escreva 0** se não tiver medo

2) Questionário sobre Disparidade de Género (45 minutos)

Aplique um questionário que utiliza dados para destacar as limitações baseadas no género.

- Crie pequenos grupos (aproximadamente 4 participantes) e peça-lhes que trabalhem juntos para completar o questionário.
- Em seguida, conduza uma discussão revendo cada resposta em slides, incentive os(as) participantes a partilhar opiniões e experiências, usando algumas das seguintes perguntas ou conclusões orientadoras:
 - ▶ **P1-C)** O que isso significa para o acesso ao crédito? As mulheres têm menos acesso ao crédito como têm menos garantias. Contudo, as mulheres são frequentemente clientes e agentes leais e têm melhores taxas de reembolso de empréstimos. Os financiadores devem considerar ser flexíveis na avaliação de candidatos a empréstimos e não apenas confiar em garantias.
 - ▶ **P2- B)** Como isso afeta os materiais ou canais de comunicação e marketing?
 - ▶ **P3- B)** Como isso afeta o poder de compra do cliente? As mulheres podem ser consultadas, mas os valores geralmente são decididos pelos homens.
 - ▶ **P4- E)** Empresas com mais mulheres na sua liderança são mais admiradas (pelos acionistas, consumidores e outros), são mais lucrativas e podem superar suas rivais com mais de 50% de retorno sobre o património, o que por sua vez contribui para a economia
 - ▶ **P5- D)** Isto é útil para que as empresas se lembrem quando recrutam, quando e quais canais utilizar para o seu marketing, definir horários de trabalho ou horário flexível e muito mais.

DICA: estas questões precisam de ser adaptadas ao país e à empresa. Por exemplo, use informações chave compartilhadas pela empresa, como proporção de mulheres empregadas ou clientes, taxas de alfabetização ou acesso ao financiamento no seu país, desagregadas por sexo.

Exemplos do Questionário sobre Disparidade de Género (as respostas corretas são em negrito)

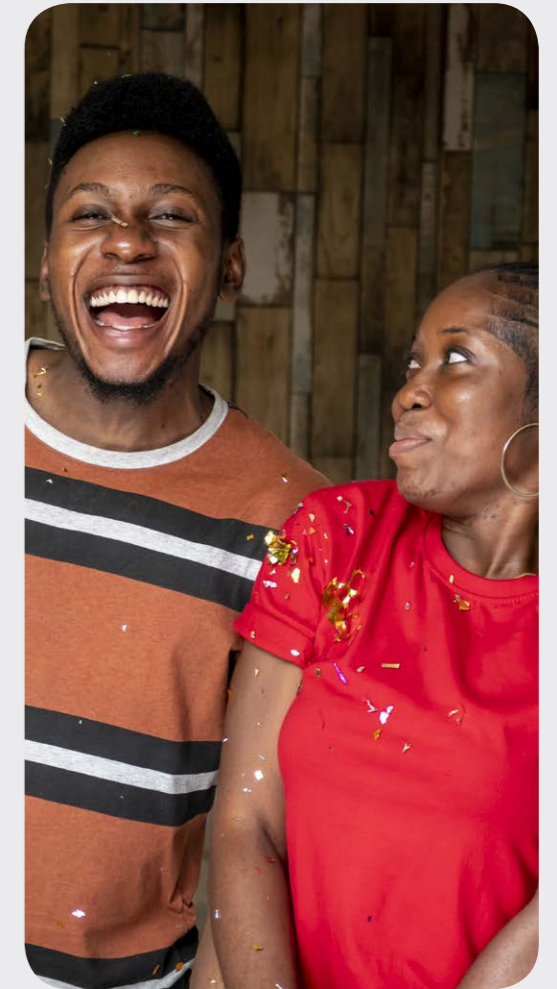
1. **Numa família zambiana, é mais provável que uma mulher ou um homem sejam proprietários de terras e outros bens?**
 - a) Mulheres e homens são igualmente prováveis de possuir terras e outros bens
 - b) Homens têm pouca terra e também poucos outros bens
 - c) **Mulheres têm pouca terra e também poucos outros bens**
2. **Qual é a diferença de alfabetização entre homens e mulheres na Zâmbia?**
 - a) 52% das mulheres e 83% dos homens são alfabetizados
 - b) **52% das mulheres e 72% dos homens são alfabetizados**
 - c) 52% das mulheres e 54% dos homens são alfabetizados
3. **Numa família moçambicana rural, quem normalmente toma as decisões sobre as despesas domésticas (e não sobre a escolha dos produtos)?**
 - a) Homens e mulheres tomam todas as decisões em conjunto
 - b) Os homens dominam a tomada de decisões
 - c) **As mulheres dominam a tomada de decisões**
4. **Uma equipa equilibrada em termos de género resulta em:**
 - a) Aumento do desempenho do pessoal
 - b) Aumento da capacidade de atrair talentos e reter colaboradores
 - c) Aumento da produtividade e do crescimento económico nacional
 - d) Respostas a) e b)
 - e) **Todas as respostas acima**
5. **Porque é que as mulheres não têm tempo ou mobilidade para se envolverem mais em actividades geradoras de rendimentos**
 - a) As mulheres são responsáveis pela maior parte das tarefas de educação e cuidados (por exemplo, para idosos e doentes), que exigem muito tempo e exigem que fiquem perto de casa.
 - b) As mulheres gastam muito do seu tempo a cozinhar
 - c) As mulheres têm pouca flexibilidade de tempo devido às suas tarefas domésticas e de cuidados
 - d) **Todas as respostas acima**

Faça uma actividade para sensibilizar os(as) participantes sobre a importância dos dados desagregados por sexo. Este exemplo particular discute taxas de suicídio para homens, mas pode ser substituído por taxas de alcoolismo ou fumadores, que também são mais elevadas para homens. Este exercício tem dois propósitos, destaca a importância dos dados desagregados por sexo e mostra como o género afecta tanto homens como mulheres.

3) Estudo de caso e dados desagregados por sexo (20 minutos)

Comece a actividade com uma foto de homens e mulheres jovens e felizes e pergunte à equipa o que a foto evoca - a resposta esperada é geralmente positiva.

- Mostre um slide com as taxas de suicídio do seu país e diga: *Na verdade, X % das pessoas cometem suicídio.*
- Pergunte *que informações nos dão estes dados? Sabemos quem são estas pessoas? Se tivéssemos que criar serviços, produtos ou intervenções para elas, saberíamos como ajudá-las?* A resposta esperada é não, porque precisamos de mais informações.
- Em seguida, revele os dados desagregados por sexo que mostram que os homens têm taxas de suicídio mais elevadas do que as mulheres. Pergunte: *Por que acha que mais homens cometem suicídio?* Lidere uma discussão sobre o porquê. As respostas esperadas são: peso social para os homens como provedores, os homens devem ser “fortes” e não mostrar seus sentimentos, estresse ou preocupações com os outros, o que pode levar ao isolamento emocional.
- Reitere que o género não se trata apenas de mulheres, mas da construção social dos papéis e relações entre mulheres e homens, e que isso causa pressão sobre ambos.
- Destaque a importância de fazer uma análise de género e analisar operações, vendas, bases de clientes e composição/ posições do pessoal usando dados desagregados por sexo. Isto permitirá às empresas compreender e responder melhor ao seu grupo alvo, criando produtos, serviços ou processos focados nas suas necessidades específicas, o que pode levar a uma melhoria nas operações ou vendas.



Definição e importância do Género (30 minutos)

1) Jogo Sociedade vs Biologia (20 minutos)

Mostre fotos (impressas ou slides) de mulheres fazendo atividades tipicamente “femininas”: cozinhar, amamentar, lavar roupas; e de fotos de homens fazendo coisas tipicamente “masculinas”: operar máquinas, em salas de reuniões, em bares:

- Selecciona as fotos dependendo do que for culturalmente típico no seu país.
- Para cada foto pergunte se as mulheres/os homens estão a fazer esta atividade, porque a sociedade definiu seu papel ou a biologia definiu este papel. Peça aos participantes para irem para um lado da sala se acharem que é biologia, para o outro lado se for sociedade.
- Discuta as respostas e provoque reflexões perguntando se estas opiniões mudam dependendo das culturas, gerações ou ambientes urbanos versus rurais.
- Explique que todos os papéis excepto amamentar e estar grávida são definidos pela sociedade. Diga que se é a sociedade que define este papel, então tanto as mulheres como os homens são fisicamente capazes de desempenhar este papel. É uma questão de escolhas e caminhos que nos são dados desde bebés até à idade adulta, desde as diferentes escolhas de brinquedos e tarefas dadas a rapazes e raparigas até à sua educação familiar e escolar e seu percurso profissional.
- Conclua mostrando uma foto de uma mulher grávida e explique “O sexo é a diferença biológica entre mulheres e homens”; uma foto de uma mulher segurando um bebé e explique “O género é a diferença socialmente definida entre mulheres e homens” e um homem segurando um bebé e diga “Os papéis de género, porque são socialmente definidos, podem mudar, mudaram e continuarão a mudar”.



2) Papel de pessoas exemplares (5 minutos)

- Explique que uma maneira de mudar percepções é usar exemplos de pessoas exemplares – em comunidades, política, celebridades, etc. – para falar pela igualdade de género e assumir com orgulho papéis tipicamente desempenhados por homens ou mulheres.
- Diga que outra forma de desafiar os papéis de género pode ser através de imagens. Mudar as imagens na mídia (TV, revistas, mídia social), no marketing, nos materiais escolares, nas mensagens de saúde pública, para mostrar mulheres e homens em novos papéis, começa a mudar a percepção das pessoas sobre o que é o novo “normal”.

3) Benefício de uma sociedade igualitária (5 minutos)

- Explique que o objetivo de refletir sobre papéis socialmente definidos é alcançar uma sociedade mais igualitária, onde mulheres e homens possam se beneficiar mutuamente, onde haja menos pressão social que dicta como se, e que muitas vezes é prejudicial e limitadora.
- Diga que uma maior cooperação nas famílias, na economia, em equipas, significa contribuições mais ricas e, em última análise, mais sucesso.
- Explique que a igualdade de género não significa ser idêntico(a) a outros(as), mas ter direitos, escolhas e oportunidades iguais. Trata-se de mulheres e homens que não são impedidos por normas socialmente construídas e que os(as) limitam a alcançar o seu pleno potencial.



Preconceitos inconscientes (40 minutos)

1) **Mente consciente vs. inconsciente** (15 minutos)

- **Video Redraw the Balance** (2 minutos + 3 minutos de discussão). Mostre este vídeo ou um similar que mostre como nossos cérebros estão condicionados a associar certas profissões a homens (ou mulheres) desde a infância, como forma de introduzir o tema de preconceitos inconscientes.
- Prepare 2-3 slides que explicam a diferença entre a mente consciente (lenta, baseada em aprendizagens, nuances) e a mente inconsciente (rápida, instintiva, útil durante a evolução). Como sociedade, tendemos a preferir pessoas que são semelhantes a nós ou do grupo dominante, o que influencia as decisões de recrutamento. [Consulte o vídeo *Unconscious Bias Basics* em Recursos para mais detalhes do conteúdo].

2) **Exemplos de preconceitos inconscientes** (25 minutos)

- Continue a apresentação e pergunte: *Quais são alguns preconceitos inconscientes que temos como indivíduos?* Mostre uma extensa lista de todos os preconceitos inconscientes que as pessoas têm (sexo, raça, idade, religião, cultura, educação, cidade natal, esportes, tatuagens, gravidez, tipo de corpo, e muito mais). Explique que os preconceitos inconscientes vão afetar nosso comportamento no trabalho: quem contratamos, promovemos, formamos, confiamos ou até como damos *feedback*.
- Mostre fotos de um homem com atributos típicos “masculinos” (forte, determinado, líder) e uma mulher com atributos típicos “femininos” (empática, carinhosa, humilde). Discuta como os participantes

se sentem sobre o homem ser visto como um líder e uma mulher ser uma cuidadora. A seguir, mostre um slide onde as fotos são trocadas, assim a foto do homem está ao lado dos atributos “femininos” e a foto da mulher está ao lado dos atributos “masculinos”. Lidere uma discussão em torno dos níveis de conforto das pessoas com estes traços. Muitas vezes os participantes aceitam a mulher com traços “masculinos” mas não o inverso, mesmo que os traços “femininos” sejam positivos em si mesmos. Discuta como a sociedade ainda não definiu uma nova “masculinidade” com a qual homens e mulheres se sintam confortáveis.

- Termine esta secção dizendo aos participantes que lhes será mostrada uma foto e devem dizer em **um segundo** se esta pessoa é homem ou mulher. [A foto deve ser de uma mulher a fazer um trabalho típico de um homem, e deve apenas mostrar uma silhueta]. Todos vão dizer que é um homem. Diga: *O objetivo desta actividade é mostrar como nossa mente inconsciente é rápida e automática versus nossa mente consciente. Se fosse dado(a) mais tempo para pensar sobre isso, talvez alguns diriam que é uma mulher dado que esta é uma formação de género.*



3) **Acções que pode tomar para desafiar preconceitos inconscientes**

– **Video What Works – Gender Equality by Design (3 minutos + 2 minutos de discussão)** – Mostre este vídeo que dá exemplos de como abordar preconceitos de género a nível institucional e quais são alguns dos benefícios de reduzir preconceitos, tais como obter uma equipa mais talentosa.

Seguem dois exemplos extraídos do vídeo que mostram passos que as organizações tomaram para reduzir os preconceitos de género:

1 Ao introduzir cortinas nas audições das orquestras, a percentagem de músicos femininos aumentou 30% e a qualidade da orquestra aumentou. A estratégia permitiu ao júri de prestar mais atenção à música e menos às aparências.

2 Ao remover nomes de CVs ou ao comparar candidatos(as) entre eles(as) em vez de a um estereótipo de um(a) candidato(a) pode aumentar significativamente o número de mulheres em cargos de gestão

Business case (15 minutos)

Pergunte: Quais são alguns dos benefícios de integrar o género na empresa? (5 minutos)?

As respostas esperadas são:

- ✓ Retenção dos(as) colaboradores(as)
- ✓ Satisfação dos(as) colaboradores(as)
- ✓ Redução do absentismo
- ✓ Atração dos melhores talentos
- ✓ Compreender as necessidades dos(as) clientes
- ✓ Expansão e retenção da base de clientes
- ✓ Aumento dos lucros.

Business case (10 minutos) – Mostre alguns slides de um business case sobre os benefícios da integração do género no sector da empresa. Discuta os resultados com os(as) participantes e pergunte como isso se aplica à sua empresa.

(Veja os dois exemplos):

Exemplo 1: Business Case para investir em mulheres como clientes, agentes de vendas e gestoras no sector de Sistemas Solares de uso Doméstico (SSD)

Pesquisas indicam que as mulheres no sector de SSD são tomadoras de decisão chave na compra de energia, influenciando o tipo de produtos de iluminação a comprar e quanto é gasto neles.

Além disso, as agentes mulheres tendem a vender mais às mulheres e a ter um desempenho melhor do que os homens em vários contextos.

Clique nos business cases abaixo sobre **clientes agentes mulheres** para mais informações

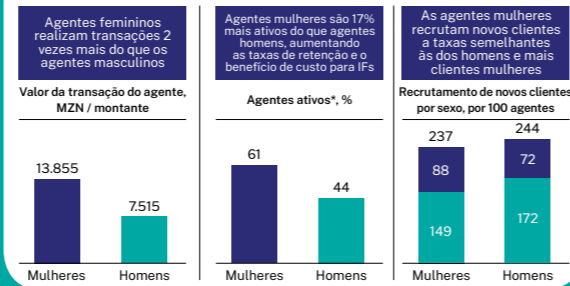
Exemplo 2: Porque é que o recrutamento de agentes bancárias mulheres faz sentido comercial?



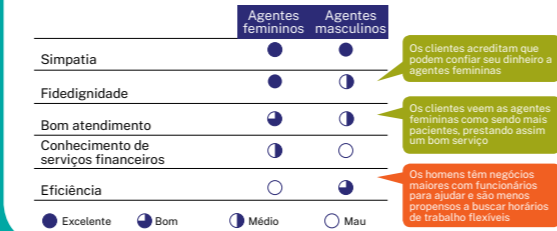
Estudos mostram que as mulheres agentes são activas e eficazes na promoção de agenciamento bancário, estão bem posicionadas para chegar a clientes mulheres – um mercado pouco explorado, e têm pontos fortes únicos que irão melhorar a rede bancária.

Leia o relatório do WIN sobre **Women's Agency Banking, uma oportunidade inexplorada** para mais informações

Agentes femininas realizam mais transações e em volumes mais elevados



Agentes mulheres trazem diferentes pontos fortes para o negócio do agente bancário que as ajuda a melhor servir e reter clientes



Compromisso de acção e fecho (20 minutos)

Compromisso de ação (20 minutos): Peça aos (às) participantes para escreverem uma coisa que farão de forma diferente em casa e no trabalho, depois de terem feito esta formação. Dê alguns minutos para que escrevam estes compromissos. Depois peça a cada um(a) que partilhem com o grupo. Parabenize cada ação. Diga que isto é parte do seu compromisso na sua jornada de género.

Termine a formação convidando os(as) participantes a fazer este teste sobre o preconceitos inconscientes após a formação.

Agradeça a todos(as) pela sua participação activa e disponibiliza-se para quaisquer questões ou partilha de materiais.

Opcional: Facilite um workshop de plano de acção após a formação para trocar idéias sobre como integrar género na empresa. Isto pode ser feito após a formação ou em outro momento. Divida a equipa em grupos específicos, ex. por departamento, projeto, nível de gestão ou região. Peça a cada grupo para fazer um *brainstorming* de soluções e crie um plano de ação com actividades chave, responsabilidades e cronograma.



História de sucesso

ENGIE Energy Access Mozambique

ENGIE Energy Access Moçambique, um distribuidor de sistemas solares domésticos que trabalha através de um modelo de distribuição de agentes, fez uma parceria com a WIN para aumentar o acesso das mulheres moçambicanas à energia.

ENGIE percebeu os pontos fortes das agentes de vendas mulheres, especialmente em alcançar mulheres clientes, por isso, quis aumentar o recrutamento e retenção delas. Em conjunto com o WIN, realizaram uma análise de género que resultou em um conjunto de recomendações.

O estudo foi seguido por uma formação sobre género. A formação garantiu a adesão do pessoal para implementar as recomendações da análise de género.

Especificamente, as actividades de preconceitos inconscientes demonstraram preconceitos nos processos de recrutamento a nível de gestão: “A formação ajudou a nossa equipa de gestão a revelar alguns dos preconceitos que não nos apercebemos que tínhamos em relação ao recrutamento de mulheres para papéis mais senior” (Gestor de Operações & Estratégia).

Após a formação, a ENGIE foi capaz de implementar as recomendações da análise de género. **Para mais detalhes, consulte a ferramenta da Análise de Género desta série.**

Os resultados das recomendações tiveram resultados imediatos em:

- 33% de aumento no número de mulheres agentes
- 10% de aumento na retenção de mulheres agentes
- Aumento de 50% nas visitas a potenciais clientes mulheres.



Recursos para a implementação de uma formação sobre género

Formação de género - Gender Mainstreaming Toolkit
Instituto Europeu para a Igualdade de Género, 2016

[Acessível através deste link](#)

[Template para Termos de Referência](#)

[Acessível através deste link](#)

[Vídeos da formação](#)

[Redraw the balance video](#)

[Gender Equality by Design video](#)

[Unconscious Bias Basics video](#)

[O que é preconceito de género no local de trabalho? Mais de 70 exemplos apoiados por dados sobre preconceitos de género e formas de os reduzir no seu local de trabalho](#)

[Acessível através deste link](#)

[Técnicas de Facilitação](#)

[Acessível através deste link](#)

[Ferramenta da Política de Igualdade de Género](#)

[Acessível através deste link](#)

[Ferramenta da Análise de Género](#)

[Acessível através deste link](#)

[Lista de verificação para a preparação de uma formação](#)

[Acessível através deste link](#)

[Teste o seu preconceito inconsciente](#)

[Acessível através deste link](#)

Isenção de responsabilidade: O material partilhado através destes links não é propriedade da TechnoServe nem da SIDA e é apresentado apenas para fins de demonstração.

**Ainda há um longo caminho a percorrer,
mas acredito que estamos melhor
preparados(as) para a viagem!**

(Participante da formação sobre género)



TechnoServe

Soluções Empresariais para a Pobreza

Conecte-se connosco:

technoserve-mozambique@tns.org
facebook.com/WomenInBusinessMozambique
win-moz.org
+258 21 498 437

TechnoServe Moçambique
Av. Cahora Bassa 114 - Maputo - Moçambique