

# Escala de Atitudes Face à Promoção de Igualdade e Não Discriminação em Contextos de Trabalho: a intervenção do projeto bridGEs

Ana Luísa Patrão (a, b), Vanessa Pereira (b), Liliana Rodrigues (a, b),  
Conceição Nogueira (a, b) & Sara Isabel Magalhães (a, b)

## INTRODUÇÃO

O projeto bridGEs - Empresas do Alto Minho pela Igualdade de Género pretende desenvolver ferramentas que analisem desigualdades nos locais de trabalho, de forma a pensar e criar medidas que as combatam. Tendo em conta que as perceções acerca do que constituem situações de desigualdade e discriminação no local de trabalho podem influenciar consideravelmente as vivências, desempenhos e percursos das pessoas dentro das organizações, com impactos potencialmente negativos para as próprias, mas também para as instituições, é de toda a importância estudar as atitudes sobre igualdade e não discriminação. Assim, criou-se uma escala baseada nos pressupostos do Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas, da CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2008; 2017): a **Escala de Atitudes face à Promoção de Igualdade e não Discriminação em Contextos de Trabalho**. É objetivo deste trabalho apresentar o instrumento criado.

## METODOLOGIA

Trata-se de uma escala Likert, com 34 itens que representam medidas promotoras de igualdade, os quais devem ser pontuados de 1 a 7, conforme o grau de discordância ou concordância (1 - discorda completamente; 7 - concorda completamente). Os itens da escala, embora listados aleatoriamente no formulário de resposta, são agrupados, constituindo sete dimensões temáticas de análise, a saber:

- D1** ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES
- D2** GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
- D3** CONCILIAÇÃO PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL
- D4** BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES/AS E SUAS FAMÍLIAS
- D5** PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA
- D6** DIVERSIDADE E RESPEITO PELA DIGNIDADE DE TODAS AS PESSOAS NO LOCAL DE TRABALHO
- D7** COMUNICAÇÃO E RELAÇÕES COM O EXTERIOR

## RESULTADOS

A escala permite a aplicação e cotação individual ou múltipla, sendo devolvidos, neste caso, resultados médios de um dado grupo. O instrumento fornece os resultados por cada dimensão de análise, devendo estes ser situados em intervalos predefinidos, por forma a identificar o percentil correspondente e interpretar o valor encontrado. No quadro ao lado, apresentam-se os intervalos de pontuação e correspondente interpretação e, no gráfico abaixo, ilustra-se o resultado da aplicação da escala a uma empresa com 10 pessoas ao serviço. Conforme o resultado atingido, a escala aponta, ainda, estratégias orientadoras para a intervenção,

adequadas ao nível de maior ou menor favorabilidade à adoção de medidas promotoras de igualdade e não discriminação manifestado pela organização.

Intervalos	Interpretação do resultado
1,00 - 1,75	Atitude <b>desfavorável</b> à adoção de medidas IG na organização
1,76 - 3,50	Atitude <b>pouco favorável</b> à adoção de medidas IG na organização
3,51 - 5,25	Atitude <b>favorável</b> à adoção de medidas IG na organização
5,26 - 7,00	Atitude <b>muito favorável</b> à adoção de medidas IG na organização

## DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

A estrutura dimensional do instrumento permite aceder com maior profundidade ao teor das atitudes, sendo possível identificar em que tipo de medidas de igualdade há maior ou menor grau de concordância, antecipando-se maior ou menor adesão à sua eventual implementação. Deste modo, é possível dirigir a atuação para áreas específicas de intervenção. Útil como ferramenta de diagnóstico de situações de desigualdade e discriminação nas organizações, este trabalho contribui para uma atuação mais eficaz na promoção da igualdade de género e bem-estar nos locais de trabalho.

a) Centro de Psicologia da Universidade do Porto  
b) Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

### Principais Referências:

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG (2008). *Guião para a implementação de planos de igualdade nas empresas*. Lisboa: CIG.  
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG (2017). *Igualdade de género em Portugal: boletim estatístico*. Lisboa: CIG.