

# Projeto bridGEs na construção de instrumentos para a igualdade de género nas empresas: um guião sobre liderança feminina

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

## INTRODUÇÃO

O projeto bridGEs - Empresas do Alto Minho pela Igualdade de surgiu da necessidade de combater a desigualdade de género nas empresas, tendo a particularidade de se desenvolver na região do Alto Minho, fora dos grandes centros urbanos. Prevê a construção de instrumentos para analisar desigualdades nas empresas e realizar diagnósticos de suporte à implementação de medidas para a igualdade, conciliação trabalho-família e inclusão da diversidade. baseia-se na participação ativa das organizações em todas as fases da execução, desde a construção dos produtos, à análise da sua viabilidade e aplicação nos próprios contextos. É objetivo do presente trabalho apresentar a metodologia de construção de um instrumento desenvolvido para diagnosticar os motivos da baixa representatividade feminina em cargos de liderança.

## METODOLOGIA

- O guião foi desenvolvido no seguimento de uma ação de formação do projeto bridGEs, orientada para a construção de instrumentos de intervenção em Igualdade de Género em contexto empresarial;
- Centra-se na identificação das razões da desigualdade de género nas lideranças em empresas;
- Partiu de um trabalho preliminar efetuado em contexto de formação, sendo, posteriormente, aprofundado pela equipa do projeto no sentido de privilegiar a sua aplicação em contextos de investigação, com a possibilidade de ser usado também no diagnóstico de desigualdade nas empresas.

## RESULTADOS

- Guião semiestruturado que avalia (des)igualdade ao nível da liderança em organizações, permitindo também analisar as razões subjacentes a possíveis (as)simetrias.
- Organiza-se em torno de cinco dimensões principais: motivação, conciliação, família, perceções e políticas organizacionais;
- Prevê na sua aplicação a recolha de informação junto de diferentes grupos, nomeadamente mulheres e homens líderes, e mulheres potencialmente líderes.

Dimensões	Exemplos de Questões
Aquecimento	Que ideias, conceitos, lhe surgem desde logo quando mencionamos as questões da Igualdade de Género?
Motivação	O que levou a/o levou a chegar a esta posição de liderança?
Conciliação	Em que medida é que outras esferas de vida podem condicionar ou ter condicionado a sua progressão de carreira?
Família	Que papel considera ter tido a sua família no seu percurso profissional?
Perceções	Considera que as mulheres são mais indicadas para determinados lugares? E os homens?
Políticas da Empresa	O que pensa das quotas de forma geral e numa empresa?
Encerramento	Gostaria de acrescentar mais alguma informação que não tenha sido considerada e que ache importante referir?

## DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

A construção de um instrumento dirigido a diferentes grupos tem como intuito a identificação de diversos olhares e possíveis constrangimentos face à (des)igualdade nas lideranças: 1) as respostas de mulheres líderes poderão permitir aceder a fatores de sucesso, principais obstáculos, e potencialidades futuras; 2) o olhar de mulheres com potencial de liderança poderá permitir identificar principais desafios e obstáculos no processo de alcance de posições de liderança; 3) o envolvimento de homens líderes possibilita trabalhar dimensões relacionadas com a sensibilização, perceção, e colaboração dos mesmos para um plano de ação.

Este trabalho, desenvolvido no âmbito do projeto bridGEs, pretende, assim, contribuir para o debate e a intervenção em desigualdade de género na liderança de empresas na região do Alto Minho, potenciando e inspirando boas práticas nas organizações da região.