

WP3 - Recurso 2

Definições e casos reais

INCLUSÃO

1. Conselheiro para a inclusão	
DEFINIÇÃO	INCLUSÃO
TÍTULO	Conselheiro para a inclusão
SUBTÍTULO	Pontos de contacto únicos para os trabalhadores sobre a questão da inclusão. Os conselheiros para a inclusão apoiam as pessoas com necessidades especiais na exploração de recursos inexplorados do mercado de trabalho, bem como na formação e no emprego de pessoas com deficiência, através de serviços de aconselhamento individual.
CONTEÚDO	<p>No estado federal de Brandeburgo (Alemanha), existe uma rede nacional de agências comissionadas pelo Gabinete de Integração para atuar como pontos de contacto para os empregadores, na área da inclusão. Estes pontos de contacto têm a tarefa de dirigir-se aos empregadores e sensibilizá-los para a formação, recrutamento e emprego de pessoas com deficiências graves, estar à sua disposição como guias independentes para questões relacionadas com a formação, o recrutamento, a orientação profissional e a segurança do emprego de pessoas com deficiências graves e apoiar os empregadores na apresentação de candidaturas aos prestadores de serviços competentes.</p> <p>Um destes pontos de contacto únicos é o IHK-Projektgesellschaft (IHKPG). O IHKPG está empenhado em garantir que as empresas regionais recebem uma gama completa de aconselhamento sobre o tema da inclusão. As empresas são apoiadas e acompanhadas em questões relacionadas com a formação e o emprego de pessoas com deficiência ou necessidades especiais, designadamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. no aconselhamento sobre oportunidades de financiamento para compensar eventuais desvantagens para a empresa e apoio no processo de candidatura; 2. na orientação profissional - conhecer as ocupações de formação e os seus requisitos; 3. no apoio na organização de estágios na empresa; 4. na preparação para a aprendizagem e apoio individual no processo de candidatura; 5. no apoio no processo de colocação e recrutamento de pessoas com deficiência; 6. no acompanhamento e apoio durante a formação e a transição para o emprego; 7. na integração das pessoas com deficiência na empresa; 8. na organização de apoio adequado ou ofertas de ajuda em concordância com as necessidades individuais. <p>O IHKPG apoia as pessoas com necessidades especiais na exploração de recursos inexplorados do mercado de trabalho, bem como na formação e no emprego de pessoas com deficiência, através de serviços de aconselhamento individual.</p>
FONTE UTILIZADA	<p>Pontos de contacto únicos para os empregadores sobre a questão da inclusão</p> <p>lasv.brandenburg.de/lasv/de/integration-inklusion/einheitliche-ansprechstellen-fuer-arbeitgeber/</p> <p>Conselheiro para a inclusão</p> <p>www.ihk-projekt.de/inklusionsberatung/</p>

2. Inclusão e progresso: o recenseamento do Reino Unido aceita a identidade de género

DEFINIÇÃO	INCLUSÃO
TÍTULO	Inclusão e progresso: Os censos do Reino Unido adotam a identidade de género
SUBTÍTULO	As estatísticas sobre a comunidade LGBTQIA+ reforçam as políticas inclusivas e desafiam as normas binárias de género no local de trabalho
CONTEÚDO	<p>A inclusão da identidade de género nos últimos censos do Reino Unido marca um passo significativo no sentido de reconhecer e representar a população LGBTQIA+ do país. O Office for National Statistics, equivalente ao INE em Portugal, introduziu uma pergunta específica sobre a identidade de género pela primeira vez na história das estatísticas inglesas. A questão colocada aos inquiridos era se a sua identidade de género era diferente do sexo que lhes foi atribuído à nascença e qual a terminologia que utilizavam para a descrever.</p> <p>O Reino Unido introduziu uma pergunta sobre identidade de género juntamente com uma pergunta já existente sobre orientação sexual, tornando-se assim um dos dois países ao nível mundial, juntamente com o Canadá, a recolher dados sobre identidade de género. A Nova Zelândia também adotou esta abordagem no seu recenseamento de 2023.</p> <p>Um número significativo de participantes (cerca de 7,5% para a orientação sexual e 6% para a identidade de género), optou por não responder a estas perguntas. Mais de um milhão de pessoas em Inglaterra e no País de Gales, numa população de cerca de 60 milhões, identificam-se como lésbicas, gays ou bissexuais e 165.000 classificaram a sua orientação sexual como outra, utilizando termos como pansexual, assexual e <i>queer</i>. Relativamente à identidade de género, 262.000 inquiridos (0,5%) indicaram uma identidade de género diferente do sexo que lhes foi atribuído à nascença. Entre os que especificaram a sua identidade de género, 0,24% identificaram-se como homens transgénero, uma percentagem semelhante como mulheres transgénero e 0,06% como não-binários, transcendendo o binário masculino/feminino.</p> <p>Londres teve a maior incidência estatística de indivíduos transgénero, o que está de acordo com o facto de as áreas urbanas aceitarem melhor as diversas identidades sexuais e de género. É de salientar que a participação na pergunta sobre a identidade de género foi voluntária e aberta a indivíduos com idade ≥ 16 anos. Os participantes deste grupo etário podiam responder a perguntas sobre a orientação sexual e a identidade de género num módulo separado e anónimo, garantindo a privacidade das suas famílias, se assim o desejassem.</p> <p>A decisão do Reino Unido de incluir a identidade de género no recenseamento é um passo significativo para a visibilidade estatística da população LGBTQIA+ no país e pode servir de modelo para os serviços de estatística de outros países.</p>
FONTE UTILIZADA	www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity

3. L'Oréal: compromisso com a inclusão do género no local de trabalho

DEFINIÇÃO	INCLUSÃO
TÍTULO	L'Oréal: compromisso para a inclusão do género no local de trabalho
SUBTÍTULO	Programa L'Oréal para o Futuro - equilíbrio de género
CONTEÚDO	<p>A L'Oréal é uma empresa profundamente empenhada em promover a inclusão e a diversidade no local de trabalho, com um foco particular na diversidade de género. Como parte desta iniciativa, lançou o programa, o “L'Oréal For the Future - Gender Balance” (L'Oréal para o Futuro - equilíbrio de género, em português).</p> <p>Este programa representa um elemento central do compromisso da L'Oréal em promover um ambiente de trabalho inclusivo. O seu principal objetivo é reduzir a diferença de género e assegurar uma representação igual de homens e mulheres em todos os níveis da empresa, criando um ambiente onde as diferenças de género são valorizadas e respeitadas. O programa inclui um conjunto de políticas e iniciativas específicas concebidas para garantir que as mulheres têm as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional na empresa. Envolve a implementação de medidas de sensibilização, formação e capacitação da liderança feminina, dando um contributo tangível para a inclusão do género.</p> <p>O programa “L'Oréal For the Future - Gender Balance” é uma demonstração clara e concreta do compromisso da L'Oréal para facilitar a inclusão do género no local de trabalho. Esta iniciativa visa criar um ambiente de trabalho onde homens e mulheres são encorajados a contribuir de forma igual, promovendo a diversidade e a igualdade de género dentro da empresa. A L'Oréal é um exemplo de como as empresas podem empenhar-se ativamente na criação de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitador do género.</p>
FONTE UTILIZADA	www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities

GESTÃO DA DIVERSIDADE

1. Unilever: um exemplo de gestão da diversidade de género

DEFINIÇÃO	GESTÃO DA DIVERSIDADE
TÍTULO	Unilever: um exemplo de gestão da diversidade de género
SUBTÍTULO	O compromisso da Unilever com objetivos ambiciosos de equilíbrio entre os géneros sublinha a sua dedicação à criação de um espaço de trabalho mais equitativo. A abordagem da empresa às iniciativas de diversidade de género serve de modelo inspirador para a inclusão e a equidade, estabelecendo um elevado padrão para a gestão da diversidade empresarial.
CONTEÚDO	<p>A Unilever, um gigante multinacional de bens de consumo com uma forte presença na Europa, está na vanguarda da promoção da diversidade de género na sua organização. Uma das iniciativas de destaque da empresa é a campanha “Unstereotype”. A Unilever reconhece a influência significativa que a publicidade tem nas normas sociais e esforça-se por eliminar os estereótipos de género dos seus esforços publicitários. Ao promover uma representação mais equilibrada e inclusiva das mulheres no marketing e nos meios de comunicação social, a Unilever está a tomar medidas para derrubar estereótipos prejudiciais que persistem há demasiado tempo.</p> <p>A Unilever não se limita a abordar os estereótipos e promove ativamente o talento feminino na empresa. O programa “Mulheres na Liderança” é um testemunho do compromisso da empresa em apoiar o crescimento profissional das mulheres. Através de orientação, formação específica e percursos claros para o desenvolvimento da carreira, a Unilever pretende criar um ambiente onde as mulheres possam prosperar e alcançar posições de liderança. Este programa reflete a abordagem proactiva da empresa para promover a diversidade a todos os níveis da organização.</p> <p>Além disso, a dedicação da Unilever à diversidade de género é também um compromisso quantificável. A empresa estabeleceu objetivos ambiciosos para garantir que as mulheres estão bem representadas em cargos de liderança. Este facto demonstra a intenção da Unilever não só de eliminar estereótipos, mas também de introduzir mudanças significativas na organização. Ao estabelecer objetivos claros, a empresa envia uma mensagem forte sobre a importância da diversidade de género no local de trabalho. Além disso, a Iniciativa de “Diversidade Feminina” da Unilever é um exemplo brilhante de uma empresa multinacional que trabalha ativamente para criar um ambiente mais inclusivo e igualitário para as mulheres.</p> <p>Ao combater os estereótipos de género e ao capacitar as mulheres através do desenvolvimento da liderança, a Unilever está a estabelecer um padrão para a gestão da diversidade de género que pode inspirar outras empresas a segui-lo.</p>
FONTE UTILIZADA	unilever.com/planet-and-society/equity-diversity-and-inclusion/a-beacon-of-diversity-and-inclusion/

2. Celebrar a diversidade e a inclusão: o percurso inspirador e interligado de Marta Lima e da Vodafone

DEFINIÇÃO	GESTÃO DA DIVERSIDADE
TÍTULO	Celebrar a diversidade e a inclusão: o percurso inspirador e interligado de Marta Lima e da Vodafone
SUBTÍTULO	As incríveis conquistas de Marta Lima e a dedicação inabalável da Vodafone pela diversidade e inclusão LGBTQ+ demonstram o poder transformador de indivíduos e organizações que trabalham em conjunto para criar um mundo mais equitativo e inclusivo para todos, independentemente da sua orientação sexual.
CONTEÚDO	<p>A Vodafone, uma proeminente empresa de telecomunicações com uma forte presença na Europa, é um exemplo de diversidade e inclusão LGBTQ+. O apoio inabalável da empresa aos funcionários e clientes LGBTQ+ é exemplificado através da Rede de Amigos LGBT+ da Vodafone, que funciona como uma plataforma vital para os funcionários LGBTQ+ e os seus parceiros se ligarem, partilharem experiências e promoverem ativamente a inclusão no local de trabalho.</p> <p>Uma das suas colaboradoras, Marta Lima, foi nomeada para a lista dos 100 melhores futuros líderes LGBT+ de 2023. Marta é uma presença vital na Rede de Amigos LGBT+ da Vodafone. Como oradora principal em inúmeros <i>webinars</i> globais, Marta discutiu uma vasta gama de tópicos, desde os direitos LGBTQ+ e crimes de ódio até ao papel essencial que os líderes desempenham na promoção da inclusão. Defende apaixonadamente a importância de se assumir no trabalho e salienta o poder da aliança.</p> <p>As contribuições de Marta vão para além do seu envolvimento empresarial. Recentemente, apresentou a Zoteria, uma aplicação móvel inovadora concebida para combater o problema dos crimes de ódio contra a comunidade LGBTQ+. Esta aplicação, patrocinada pela Vodafone, permite que as pessoas comuniquem incidentes e acedam a apoio de várias organizações de caridade, o que demonstra o seu empenho em criar espaços mais seguros para a comunidade LGBTQ+.</p> <p>O compromisso da Vodafone vai mais longe, uma vez que a empresa participa ativamente em eventos de orgulho LGBTQ+ e defende vigorosamente os direitos LGBTQ+ a uma escala global. A sua dedicação transcende o apoio aos funcionários, uma vez que trabalha incansavelmente para criar um mundo onde os indivíduos LGBTQ+ se sintam genuinamente incluídos, respeitados e celebrados.</p>
FONTE UTILIZADA	careers.vodafone.com/uk/whats-in-it-for-you/diversity-and-inclusion/lgbt/

FORMAÇÃO EM IGUALDADE DE GÉNERO

1. A PWC associa-se à ONU para ministrar um curso sobre preconceitos inconscientes aos funcionários

DEFINIÇÃO	FORMAÇÃO EM IGUALDADE DE GÉNERO
TÍTULO	A PWC associa-se à ONU para ministrar um curso sobre preconceitos inconscientes aos funcionários
SUBTÍTULO	A abordagem holística da PCW à formação em igualdade de género e o seu empenho ativo na defesa da diversidade de género servem de exemplo de como as empresas podem ter um impacte substancial e duradouro na criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo para todos.
CONTEÚDO	<p>A PWC, a empresa multinacional de serviços profissionais, ganhou uma reputação distintiva pelo seu compromisso para com a diversidade e a inclusão. Uma das bases deste compromisso é a oferta de formação extensiva em igualdade de género aos seus colaboradores. A abordagem da PWC a esta formação é abrangente, abordando questões críticas relacionadas com preconceitos de género, liderança inclusiva e promoção de uma cultura de local de trabalho mais equitativa.</p> <p>As iniciativas de formação em igualdade de género da PWC vão além da mera educação, abrangendo vários métodos de envolvimento. A empresa organiza <i>workshops</i>, <i>webinars</i> e campanhas de sensibilização que servem como plataformas de impacte para reforçar a importância da igualdade de género. Estas sessões não se destinam apenas a transmitir conhecimentos, mas também a equipar os funcionários com as ferramentas e competências necessárias para enfrentar e desafiar preconceitos, contribuindo assim ativamente para um ambiente de trabalho mais inclusivo.</p> <p>Além disso, a dedicação da PWC não se limita apenas a iniciativas internas, uma vez que a empresa alarga o seu perímetro de atuação ao participar ativamente em iniciativas de investigação e de liderança de pensamento centradas na diversidade de género. Esta atitude proactiva contribui significativamente para o debate mais amplo sobre a igualdade de género no local de trabalho, reforçando o papel da PWC como líder na promoção de práticas inclusivas.</p>
FONTE UTILIZADA	www.hrdiver.com/news/pwc-un-team-up-to-create-unconscious-biases-course/428517/

2. Siemens: líder na formação e inclusão da igualdade de género

DEFINIÇÃO	FORMAÇÃO EM IGUALDADE DE GÉNERO
TÍTULO	Siemens: líder na formação e inclusão da igualdade de género
SUBTÍTULO	A liderança da Siemens na formação em igualdade de género serve de inspiração a outras empresas, demonstrando o poder transformador da educação e da inclusão na construção de uma força de trabalho mais equitativa.
CONTEÚDO	<p>A Siemens, líder mundial em tecnologia, está na vanguarda da promoção da igualdade de género na sua organização. A empresa adotou uma abordagem multifacetada para promover a inclusão e a diversidade, com programas abrangentes de formação em igualdade de género, iniciativas concebidas para educar os colaboradores e cultivar uma cultura de trabalho inclusiva.</p> <p>A formação em igualdade da Siemens vai além da base, aprofundando tópicos essenciais, tais como preconceitos inconscientes e estereótipos de género. Ao abordar estas questões, a Siemens procura desafiar noções preconcebidas e criar um espaço de trabalho que valorize as contribuições individuais, independentemente do género.</p> <p>Este compromisso com a diversidade e a inclusão é ainda sublinhado através de programas de desenvolvimento de liderança, concebidos à medida para capacitar as mulheres em funções de liderança. Estes programas dotam as mulheres das competências e da confiança necessárias para progredirem nas suas carreiras, colmatando assim a lacuna de género na organização. De acordo com Stefanus Audrey Winawan, Diretor de Qualidade do Fornecedor “a Siemens acredita no apoio à diversidade de género e torna-a parte da nossa identidade empresarial, através de programas como o <i>Women’s Talent Networks</i>, o <i>Women’s Leadership Program</i>, várias iniciativas de <i>mentoring</i> e <i>coaching</i>, bem como programas de formação e desenvolvimento técnico. Mantemos um diálogo contínuo para podermos compreender as perceções e experiências de cada um. Queremos que a voz de cada indivíduo seja ouvida.”</p> <p>A abordagem proactiva da Siemens à formação em igualdade de género reflete uma forte dedicação à criação de um espaço de trabalho mais equitativo. Ao dotar os seus colaboradores de conhecimentos e ferramentas para combater os preconceitos, a Siemens não só defende a igualdade de género, como também abre caminho a uma cultura de inclusão que beneficia toda a organização.</p>
FONTE UTILIZADA	www.siemens.com/asean/en/jobs/employee-stories/diversity/embrace-equity-to-create-a-more-inclusive-world-iwd2023.html

EMPODERAMENTO

1. O que faz com que a Adobe seja um local empoderador para as mulheres?

DEFINIÇÃO	EMPODERAMENTO
TÍTULO	O que faz com que a Adobe seja um local empoderador para as mulheres?
SUBTÍTULO	Em 2022, a Adobe foi reconhecida como um dos melhores locais de trabalho para mulheres do Reino Unido pelo quarto ano consecutivo, colocando a empresa entre no décimo primeiro lugar da lista. Este prémio foi particularmente especial, porque se baseou no sentimento das mulheres que trabalham na empresa.
CONTEÚDO	<p>A Adobe não é apenas uma grande empresa tecnológica; é um exemplo de capacitação para as mulheres no local de trabalho. O compromisso inabalável da empresa com os valores fundamentais, a inclusão e o respeito promove um ambiente onde as mulheres podem prosperar. Esses valores formam uma cultura em que todos se sentem respeitados e incluídos. A rede <i>Women at Adobe</i> fortalece ainda mais essa inclusão, criando uma comunidade dinâmica de apoio.</p> <p>A Adobe incentiva todos os funcionários a apresentar ideias e causar um impacto significativo, independentemente do género. O sólido suporte da Adobe para o desenvolvimento da carreira e o reembolso educacional garante que as mulheres tenham oportunidades iguais de sucesso.</p> <p>Além disso, num mundo em que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é fundamental, a ênfase da empresa no bem-estar é crucial. A empresa oferece benefícios abrangentes, tais como acordos de trabalho flexíveis, licença de maternidade alargada e serviços de apoio. A Adobe reconhece os desafios únicos que as mulheres podem enfrentar e dá-lhes poder para prosseguirem as suas carreiras sem compromissos.</p> <p>A missão “Adobe para todos” é um testemunho da sua dedicação à criação de uma cultura inclusiva onde as mulheres são tratadas de forma igual e recebem o apoio de que necessitam. Reconhecido por organizações como a <i>Great Place to Work</i>, o compromisso da Adobe em dar poder às mulheres - é um esforço genuíno para criar um espaço de trabalho equitativo onde as mulheres são respeitadas, valorizadas e apoiadas nas suas carreiras. A Adobe não é apenas um gigante do software; é uma pioneira na capacitação das mulheres no local de trabalho.</p>
FONTE UTILIZADA	blog.adobe.com/en/publish/2022/07/22/creating-an-environment-that-empowers-women

2. Ser uma mulher com poder numa empresa gigante da tecnologia

DEFINIÇÃO	EMPODERAMENTO
TÍTULO	Ser uma mulher com poder num gigante da tecnologia
SUBTÍTULO	Através do percurso inspirador de Deneen Goddard e das suas valiosas perspetivas de carreira, a Orange Business celebra o papel inestimável das mulheres como testemunho do seu empenho em capacitar as mulheres em tecnologia e operações.
CONTEÚDO	<p>A Orange Business está na vanguarda da garantia de um serviço excecional para os seus clientes, onde as mulheres desempenham um papel fundamental. Deneen Goddard é um talento feminino notável na Orange Business e tem um percurso inspirador para quem procura uma carreira na tecnologia.</p> <p>Com experiência em hotelaria e tecnologia, juntou-se à Orange com a visão de fazer parte de uma organização internacional de TI dinâmica e inovadora. Ao longo dos últimos 28 anos, teve o privilégio de trabalhar com indivíduos de diversas origens e culturas, cultivando a sua perspicácia empresarial global. Para Deneen, a construção de fortes relações no setor, a procura de mentores e a atualização das últimas tendências do setor foram fundamentais para o seu crescimento profissional. Também sublinhou a importância do autoinvestimento através da formação contínua e do desenvolvimento profissional.</p> <p>No entanto, Deneen reconhece o estereótipo persistente associado às TI e às telecomunicações como áreas dominadas pelos homens. Historicamente, as mulheres eram frequentemente subestimadas em termos das suas capacidades técnicas, contribuindo para um desequilíbrio entre os géneros. Para Deneen, é louvável a abordagem proactiva da Orange para atenuar estes estereótipos, tais como programas de formação e desenvolvimento, acordos de trabalho flexíveis para um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e iniciativas para elevar as mulheres a cargos superiores.</p> <p>O percurso de Deneen na Orange Business serve de inspiração para quem está a iniciar a sua carreira. As suas ideias sobre o desenvolvimento da carreira transcendem as fronteiras do género, realçando o valor da orientação, da aprendizagem contínua, da compreensão intercultural e de uma atitude positiva. O compromisso da Orange Business em quebrar estereótipos e dar poder às mulheres é um testemunho da evolução do setor. A mensagem de Deneen é clara: imagine o seu caminho, tenha confiança, aceite o risco e nunca deixe que qualquer obstáculo impeça a sua busca pelo sucesso. A Orange Business, é assim, um local onde as mulheres prosperam e onde os estereótipos são desafiados.</p>
FONTE UTILIZADA	www.orange-business.com/en/blogs/women-technology-operations-orange-business-their-testimonials

NEUTRO EM TERMOS DE GÉNERO

1. Casas de banho sem género na Universidade de Pisa

DEFINIÇÃO	NEUTRALIDADE EM TERMOS DE GÉNERO
TÍTULO	Casas de banho sem género na Universidade de Pisa
SUBTÍTULO	86 casas de banho neutras em termos de género inauguradas na Universidade de Pisa
CONTEÚDO	<p>Em 2022, na Universidade de Pisa, já promotora de serviços e atividades que visam a inclusão (como a exibição de uma bandeira arco-íris em frente à Reitoria), foram inauguradas as primeiras casas de banho neutras em termos de género, marcadas por um símbolo especial, que podem ser utilizadas por toda a comunidade estudantil e académica. O símbolo escolhido para assinalar as casas de banho sem género, 86 no total, situadas em vários locais da Universidade, é um dos reconhecidos internacionalmente para assinalar a neutralidade de género e pretende dar a ideia de fluidez e de superação do binarismo de género graficamente. Estas casas de banho servem para proporcionar um espaço para aqueles que não se identificam com um género específico, para pessoas não binárias e transgénero.</p> <p>“As revoluções culturais começam, muitas vezes, com um pequeno gesto. Um sinal que muda o curso dos acontecimentos. A placa que a partir de hoje aparece em perto de uma centena de casas de banho da nossa Universidade insere-se nesta categoria”, afirmou o Reitor, Paolo Mancarella. A Universidade declarou que fez esta escolha ouvindo os pedidos que já vinham da comunidade estudantil.</p> <p>O facto de uma instituição académica ter em conta as exigências e as necessidades daqueles que a frequentam é um passo importante para que a instituição se sinta próxima deles e, conseqüentemente, para que os estudantes e a comunidade em geral sintam um clima inclusivo. Por outro lado, um clima inclusivo em termos de género e orientação sexual beneficia tanto aqueles que se identificam como minoria sexual, como os que não se identificam.</p>  <p>Na imagem, o símbolo que define a casa de banho sem género e a placa onde se lê “Esta casa de banho pode ser utilizada por qualquer pessoa, independentemente da sua identidade ou expressão de género”.</p>
FONTE UTILIZADA	www.unipi.it/index.php/news/item/23862-all-universita-di-pisa-arrivano-i-bagni-genderless-i-bagni-senza-distinzione-di-genere

LINGUAGEM SENSÍVEL AO GÉNERO

1. Diretrizes para uma comunicação inclusiva

DEFINIÇÃO	LINGUAGEM SENSÍVEL AO GÉNERO
TÍTULO	Diretrizes para uma comunicação inclusiva
SUBTÍTULO	A região Emilia-Romagna, em Itália, publica as diretrizes numa perspetiva de género para dar indicações sobre o que deve ser uma comunicação inclusiva
CONTEÚDO	<p>A comunicação pública tem um papel estratégico a desempenhar na difusão de uma cultura contra a discriminação e capaz de valorizar as diferenças, uma cultura capaz de confrontar os estereótipos e de promover modelos sociais, laborais e culturais nos quais se deve reconhecer e pelos quais se deve lutar.</p> <p>A adoção de uma perspetiva de género no trabalho de comunicação ajuda a colocar o público-alvo no centro e a considerar que o destinatário não é neutro, não é o homem, mas são pessoas: mulheres e homens, velhos e jovens, nativos e novos residentes, técnicos e cidadãos, pessoas com diferentes níveis culturais. Desta forma, a comunicação é mais direcionada e eficaz. Estas são as premissas subjacentes à elaboração das linhas de orientação para a comunicação de género da região Emilia-Romagna, que há vários anos se tem concentrado na promoção da igualdade entre mulheres e homens. Este documento, em particular, publicado em 2015, é o resultado de um curso de formação realizado pelo “Grupo de Comunicação Integrada Interdireccional” em colaboração com o Serviço de Igualdade de Oportunidades.</p> <p>As orientações estão organizadas em três partes, em sinergia umas com as outras:</p> <ul style="list-style-type: none"> · produtos - reflexões sobre a linguagem textual e as imagens, dedicadas aos principais produtos de comunicação (notícias, comunicados); · processos - a perspetiva de género no planeamento e gestão de uma campanha de comunicação; · comunicação interna - foco no contexto e nos canais de comunicação interna e sugestões para uma melhor integração da perspetiva de género. <p>Este documento claro e completo é particularmente necessário, uma vez que ainda nos deparamos com demasiada frequência com notícias e comunicações, através de diferentes canais, que veiculam estereótipos, estigma, discriminação, mas também linguagem incorreta: um exemplo disto é o facto de muitas notícias continuarem a referir “a mulher transexual” para indicar uma mulher transexual.</p>
FONTE UTILIZADA	<p>Regione Emilia Romagna (2015), <i>Linee guida in ottica di genere. Uno sguardo nuovo nella comunicazione pubblica</i>, Centro Stampa Regione Emilia Romagna, Bolonha.</p> <p>parita.regione.emilia-romagna.it/documentazione/documentazione-temi/media-e-comunicazione/linee-guida-in-ottica-di-genere-della-regione-emilia-romagna-uno-sguardo-nuovo-nella-comunicazione-pubblica</p>

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

1. “Olha, ela está aqui a arriscar a sua vida e tem os seus filhos em casa”

DEFINIÇÃO	ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO
TÍTULO	“Olha, ela está aqui a arriscar a sua vida e tem os seus filhos em casa”
SUBTÍTULO	Equilibrar a maternidade e uma profissão de risco: ser jornalista
CONTEÚDO	<p>Rosa María Calaf é uma das protagonistas do vídeo “A mim também”, no qual, juntamente com outras mulheres como Cristina Cifuentes, Eva Amaral, Elena Valenciano, Leticia Dolera e Carmen García de la Cueva, denunciam experiências de machismo quotidiano nos locais de trabalho. No caso da jornalista, conta como foi questionada sobre sua decisão de não ter filhos e relembra as vezes em que ouviu seus colegas serem julgados. “Olha, ela está aqui a arriscar a vida e tem os filhos em casa”. Os estereótipos de género são crenças e suposições culturais profundamente enraizadas sobre os papéis, as capacidades e os comportamentos de homens e mulheres.</p> <div data-bbox="660 1097 1101 1541" data-label="Image"> </div> <p style="text-align: center;"><i>Fonte: Freepick</i></p> <p>Estes estereótipos podem ter um impacto significativo no local de trabalho, afetando as decisões de contratação, as promoções, as atribuições de funções e as oportunidades de carreira em geral. Algumas profissões continuam a ser associadas a géneros específicos. Por exemplo, a enfermagem ou o ensino são muitas vezes vistos como trabalho de mulheres, enquanto a engenharia ou as TI são consideradas como dominadas por homens. Estes estereótipos podem desencorajar as pessoas de seguirem carreiras que não se enquadram nos papéis tradicionais de género.</p>
FONTE UTILIZADA	<i>Fíjate, ella aquí y sus hijos en casa</i> elDiarioes, 2017 www.youtube.com/watch?v=SciVGX_JgWk

2. Enfermagem para as mulheres, informática para os homens: as carreiras universitárias em Espanha não escapam aos estereótipos

DEFINIÇÃO	ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO
TÍTULO	Enfermagem para as mulheres, informática para os homens: as carreiras universitárias em Espanha não escapam aos estereótipos
SUBTÍTULO	O caso mais extremo de estereótipos de género é o da Educação e dos Cuidados na Primeira Infância, onde as mulheres representam 92% do corpo docente.
CONTEÚDO	<p>De acordo com os dados do Sistema Integrado de Informação Universitária (SIIU) (www.universidades.gob.es/sistema-integrado-de-informacion-universitaria/) relativos ao ano letivo de 2020/2021, apresentados em novembro de 2023 pelo ministro Joan Subirats, pela reitora da Universidade Autónoma de Madrid, Amaya Mendikoetxea e pela doutora em Ciências Sociais María Ángeles Sallé, que colaborou no estudo qualitativo, as mulheres preferem estudos relacionados com o cuidado, como a educação e as ciências da saúde; por outro lado, os homens representam a maioria dos inscritos em carreiras como engenharia, matemática e informática. Um dos casos mais extremos de disparidade de género é o da enfermagem, onde as mulheres representam 82% do corpo discente. A percentagem é ainda muito elevada nos estudos de psicologia (76%) ou nas carreiras relacionadas com a saúde e os serviços sociais (72%). Em medicina, esta disparidade diminui, embora as mulheres continuem a representar a maioria dos estudantes, com 69% das inscrições.</p> <p>Estes são alguns dos resultados do relatório Segregação de Género nos Estudos Universitários do Ministério das Universidades. Os estudos de educação constituem outro caso particularmente relevante de segregação. Sessenta e quatro por cento dos inscritos nestas licenciaturas são mulheres, embora no caso da Educação de Infância representem a quase totalidade dos alunos, com 92%. “Estes números não são próprios do século XXI”, denunciou o ministro, que salientou que acima dos 60% se trata de situações de desequilíbrio.</p>



*Estudantes na Universidade Complutense de Madrid,
CLAUDIO ÁLVAREZ*

Mendikoetxea, delegada para a igualdade da Conferência de Reitores das Universidades Espanholas (CRUE), apontou os estereótipos que identificam as mulheres como protetoras do

2. Enfermagem para as mulheres, informática para os homens: as carreiras universitárias em Espanha não escapam aos estereótipos

lar como a principal causa desta disparidade sistemática. “É curioso constatar que, quando as mulheres começaram a entrar na universidade, há pouco mais de um século, fizeram-no nas disciplinas consideradas adequadas ao papel da mulher na família e na sociedade, como os cuidados e os estudos literários”, explica o reitor. O facto de o quadro se manter inalterado é impróprio dos tempos modernos e deve-se ao facto de os estereótipos de género estarem tão interiorizados que parece ser uma escolha natural para as mulheres optarem por determinadas carreiras.

O fosso torna-se ainda maior quando se trata de categorias teóricas. “Se a física é a disciplina com menor número de mulheres, no domínio da física teórica não chegam sequer aos 10%. Mas o mesmo acontece nas humanidades. As mulheres estudam línguas e literatura, mas são menos as que se dedicam à história e quase não são contadas na filosofia. A percepção que temos é que tudo o que requer pensamento teórico é prerrogativa dos homens, que já são reconhecidos como génios desde a infância”, afirma Mendikoetxea.

FONTE UTILIZADA Clara Angela Brascia, *Enfermería para mujeres, informática para hombres: las carreras universitarias en España no escapan de los estereotipos*, El País, 2023
elpais.com/educacion/2023-03-27/enfermeria-para-mujeres-informatica-para-hombres-las-carreras-universitarias-en-espana-no-escapan-de-los-estereotipos.html

BINARISMO DE GÉNERO

1. Polémica sobre o recrutamento policial: excluir pessoas com perturbações de identidade de género

DEFINIÇÃO	BINARISMO DE GÉNERO
TÍTULO	Polémica sobre o recrutamento da polícia: excluir as pessoas com perturbações de identidade de género
SUBTÍTULO	O Ministério do Interior italiano enfrentou reações negativas por incluir as perturbações da identidade sexual nos critérios de elegibilidade da polícia, desafiando as normas tradicionais de género.
CONTEÚDO	<p>O recrutamento de 1381 novos polícias pelo Ministério do Interior italiano suscitou polémica devido aos critérios de elegibilidade que equiparam a exploração da identidade de género à esquizofrenia e aos tiques. Esta inclusão nos requisitos de elegibilidade suscitou preocupações e críticas. O website do Ministério do Interior inclui uma lista de perturbações mentais nos seus critérios de elegibilidade médica para o recrutamento da polícia. Estas perturbações incluem doenças como a esquizofrenia, perturbações do humor, perturbações dissociativas, de ansiedade, de sintomas somáticos, de tiques, alimentares, sexuais e de identidade de género. De notar que estes critérios tratam a exploração da identidade de género como se fosse uma doença mental, equiparando-a a algo tão insignificante como um tique.</p> <p>Embora o documento descreva os procedimentos de candidatura, o calendário e os requisitos de aptidão física, incluindo exercícios como flexões e saltos em altura, uma análise mais aprofundada revela uma secção intitulada “Regulamento relativo aos requisitos de elegibilidade física, mental e de atitude para os candidatos que a cargos na polícia estatal”, que inclui uma referência a perturbações de identidade de género. Um aspirante a polícia considerou esta referência ofensiva e degradante. Em resposta, procuraram assistência jurídica e interpuseram um recurso junto da Ministra Luciana Lamorgese e do Chefe da Polícia Lamberto Giannini, solicitando a eliminação desta condição. O recurso argumenta que o direito à identidade de género, que representa uma liberdade fundamental, não deve ser classificado como uma perturbação mental semelhante à esquizofrenia ou a outros problemas de saúde mental, mesmo que já tenham ocorrido no passado. Este incidente reflete o atraso do quadro jurídico italiano em relação ao progresso da sociedade em termos de direitos civis. Embora os aspirantes a agentes da polícia sejam desencorajados a explorar a sua identidade de género, há exemplos de agentes da polícia que fizeram a transição durante as suas carreiras.</p> <p>Este episódio põe em evidência o binário de género profundamente enraizado e serve de exemplo da necessidade de modernização e inclusão nos critérios de elegibilidade, reconhecendo e respeitando as diversas identidades de género na sociedade contemporânea.</p>
FONTE UTILIZADA	www.lastampa.it/cronaca/ www.open.online/2022/07/12/polizia-concorso-disturbi-identita-genere/

DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO

1. Despedimento devido a gravidez

DEFINIÇÃO	DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO
TÍTULO	Despedimento devido a gravidez
SUBTÍTULO	Mulher grávida despedida do seu emprego, tendo-lhe sido dito que estava grávida e não apresentava qualquer deficiência
CONTEÚDO	<p>Uma cozinheira grávida, que teve náuseas e vômitos extremos durante a gravidez e que alegou ter sido informada pela sua supervisora de que estava grávida e não era deficiente, recebeu uma indemnização de 16.000 € por ter sido despedida sumariamente e sem justa causa.</p> <p>Esta decisão foi tomada depois de Lefre de Burgh, da Comissão de Relações no Local de Trabalho (WRC), ter ordenado à Easy Meals Ltd, sediada em Millstreet, County Cork, operadora de restaurantes de <i>fast food</i>, que pagasse a Stacey Barrett 16.000 € por ter sido despedida sumariamente por discriminação baseada no género.</p> <p>Depois de informar o seu empregador de que estava grávida, em 31 de janeiro de 2021, a Sra. Barrett foi internada no hospital no dia seguinte devido a náuseas e vômitos graves relacionados com a gravidez, podendo levar a problemas graves, como desidratação grave, vômitos, desorientação e muito mais. A Sra. Barrett estava a sentir todos estes sintomas e, ocasionalmente, ficava doente durante o trabalho. Declarou que fez o seu melhor para cumprir as suas obrigações quando regressou ao trabalho e que a sua entidade patronal estava ciente dos desafios que a gravidez lhe estava a colocar. “Vomitava até 20 vezes por dia, perdia peso e estava gravemente desidratada”, afirmou a trabalhadora durante a audiência da WRC.</p> <p>A Sra. Barrett afirmou que, quando tentou partilhar as dificuldades que estava a sentir no trabalho, a sua superior hierárquica e coproprietária da empresa, Samantha Cleary, informou-a de que estava grávida e não era deficiente e que esperava que continuasse a trabalhar normalmente. Nas suas conclusões, de Burgh salientou que M. Barrett foi despedida em consequência direta de uma doença relacionada com a gravidez, em circunstâncias em que a sua entidade patronal tinha conhecimento da mesma.</p> <p>De Burgh considerou o tratamento de Barrett como flagrante, acrescentando: “Noto a sua insensatez para além da sua ilegalidade”. Aceitou igualmente as provas não contestadas de que Barrett foi objeto de comentários inadequados no trabalho por parte da sua superior hierárquica, Cleary, relacionados com a sua gravidez. De Burgh sublinhou o stress de M. Barrett em relação ao tratamento de que foi alvo, bem como o impacte económico e emocional que lhe foi imposto, em especial a consequência da discriminação ilegal.</p>

1. Despedimento devido a gravidez

Referiu ainda a impossibilidade de a Sra. Barrett receber apoios da segurança social a que, de outro modo, poderia ter tido acesso.

Prosseguiu dizendo que, de acordo com o direito do trabalho, “as mulheres grávidas são uma classe de pessoas particularmente protegida legalmente, em reconhecimento da vulnerabilidade - incluindo a vulnerabilidade económica - que a gravidez e as circunstâncias que a acompanham podem acarretar”.

A Sra. Barrett disse na audiência que vomitava frequentemente durante o trabalho e alegou que, se faltasse por motivo de doença no seu turno do meio da semana até às 21 horas, seria despedida.

O médico da Sra. Barrett atestou a sua incapacidade para o trabalho a 18 de fevereiro e, no dia seguinte, ela enviou uma mensagem de texto à sua entidade patronal a avisar que não iria trabalhar.

Os seus gestores responderam despedindo-a por correio eletrónico com a seguinte mensagem: “Olá Stacey, infelizmente temos de a despedir. Não tens sido tu própria nas últimas semanas. Quando estás no trabalho, é como se não estivesses aqui. Não apareceres para trabalhar nos teus dias e deixas-nos ficar mal e sem ninguém que te substitua. Tenho um negócio para cuidar e não posso ficar à espera. Depois da nossa conversa, nada mudou. Lamento muito. Tudo de bom para a tua gravidez. Claudio (Malizia) e Samantha (Cleary)”.

A entidade patronal, Easy Meals Ltd, não compareceu na audiência. De Burgh declarou que estava convencida de que o empregador tinha sido notificado da audiência e a trabalhadora recebeu 16.000 € por despedimento discriminatório por gravidez. A Sra. de Burgh exigiu que a empresa reembolsasse à Sra. Barrett mais 500 € por uma infração diferente no local de trabalho.

FONTE
UTILIZADA

www.iris Examiner.com/news/munster/arid-41224777.html

DISCRIMINAÇÃO DIRETA

1. Medalha negada a ginasta na Irlanda: discriminação no local de trabalho

DEFINIÇÃO	DISCRIMINAÇÃO DIRETA
TÍTULO	Medalha negada a ginasta na Irlanda: discriminação no local de trabalho
SUBTÍTULO	Um vídeo viral lança luz sobre a alegada discriminação no local de trabalho, o preconceito racial e a ética da ginástica na Irlanda
CONTEÚDO	<p>Em março de 2022, na National Indoor Arena, em Dublin, Irlanda, durante uma competição de ginástica, ocorreu um incidente perturbador. O incidente envolveu a recusa de uma medalha a uma jovem ginasta de origem étnica diversa, um acontecimento que, desde então, ganhou grande notoriedade. Este episódio desencadeou um debate apaixonado, pondo em evidência potenciais problemas de discriminação no local de trabalho.</p> <p>Mais de um ano depois, continuam a existir narrativas contraditórias em torno deste incidente. A Gymnastics Ireland apresentou um pedido de desculpas, citando uma queixa de alegado comportamento racista apresentada pelos pais da rapariga em março do mesmo ano. Alegam que um processo de mediação independente resultou numa “resolução mutuamente acordada em agosto de 2023”. No entanto, a mãe da criança contesta veementemente este facto, afirmando que a sua família nunca recebeu um pedido de desculpas genuíno. De acordo com o Irish Independent, a Gymnastics Ireland não emitiu um pedido de desculpas público e, em vez disso, encaminhou o assunto para a Gymnastics Ethics Foundation na Suíça. A mãe manifestou a sua preocupação com a possibilidade de a família se tornar alvo de abuso racial e insistiu para que o vídeo fosse retirado das redes sociais. A família acreditava firmemente que a filha tinha sido excluída da cerimónia devido à sua cor de pele, expressando: “Somos frequentemente a única família negra nos eventos de ginástica e este incidente feriu-nos profundamente”. No final, a jovem atleta recebeu a sua medalha, mas só depois de a cerimónia ter terminado.</p> <p>Este acontecimento profundamente inquietante, ocorrido durante a competição de ginástica na National Indoor Arena em Dublin, Irlanda, em março de 2022, sublinha as preocupações relativas à discriminação racial no contexto de um evento desportivo de prestígio. A resposta da Gymnastics Ireland, que acabou por admitir o erro e apresentar um pedido de desculpas mais de um ano depois, na sequência de uma mediação entre as partes envolvidas, deixa um ponto de interrogação sobre as questões da discriminação no local de trabalho neste contexto.</p>
FONTE UTILIZADA	<p>www.irishtimes.com/ireland/social-affairs/2023/09/23/gymnastics-ireland-apologises-to-girl-over-medal-ceremony-at-centre-of-racism-claim/</p> <p>www.theguardian.com/sport/2023/sep/24/gymnastics-ireland-fails-to-apologise-despite-row-over-medal-snob-for-black-girl</p>

2. Morrisons condenada a indemnizar mãe discriminada após licença de maternidade

DEFINIÇÃO	DISCRIMINAÇÃO DIRETA
TÍTULO	Morrisons condenada a indemnizar mãe discriminada após licença de maternidade
SUBTÍTULO	O caso corajoso de Donna Patterson: discriminação de género no local de trabalho após a maternidade, uma luta que revela a importância de combater os preconceitos.
CONTEÚDO	<p>O caso de Donna Patterson, mãe de dois filhos, evidenciou um episódio angustiante de discriminação direta no local de trabalho. Ao regressar ao trabalho após a licença de maternidade, foi-lhe pedido que cumprisse as responsabilidades de um emprego a tempo inteiro, apesar do seu contrato de trabalho a tempo parcial.</p> <p>Patterson, empregada no sector online da Morrisons, contou que, após ter anunciado a sua gravidez, a oferta de uma nova função desapareceu subitamente. Durante a sua licença de maternidade, a empresa reestruturou o seu departamento, obrigando-a, após o seu regresso ao trabalho, a assumir uma função a tempo inteiro, apesar do seu estatuto de trabalhadora a tempo parcial. As suas tentativas de fazer valer os seus direitos através dos canais internos da empresa falharam, levando-a a demitir-se.</p> <p>A 8 de outubro de 2022, o juiz do tribunal decidiu que Patterson tinha sido tratada desfavoravelmente e que a Morrisons a tinha sujeitado a “discriminação indireta em razão do sexo após a licença de maternidade”. Representando-se a si própria no processo, Patterson saiu vitoriosa. A Morrisons declarou o seu empenho em acolher as mães que regressam da licença de maternidade “de forma ponderada, consensual e honrosa”. No entanto, a empresa negou qualquer irregularidade e está a considerar um recurso.</p> <p>O caso de Patterson sublinha a necessidade de reformas para evitar a discriminação no local de trabalho após a maternidade e oferece esperança a outras mulheres que enfrentam situações semelhantes.</p>
FONTE UTILIZADA	<p>www.bbc.co.uk/news/business-63457797</p> <p>www.theguardian.com/law/2022/oct/31/donna-patterson-erin-brockovich-of-bradford-tribunal-morrisons</p>

DISCRIMINAÇÃO INDIRETA

3. “Não é o perfil que procuramos”: o ageísmo ou como o facto de ter mais de 45 anos penaliza o espanhol na procura de emprego

DEFINIÇÃO	DISCRIMINAÇÃO INDIRETA
TÍTULO	“Não é o perfil que procuramos”: o ageísmo ou como o facto de ter mais de 45 anos penaliza o cidadão espanhol na procura de emprego
SUBTÍTULO	Explorando o ageísmo no emprego em Espanha: o impacte de ter mais de 45 anos na procura de emprego.
CONTEÚDO	<p>De acordo com os últimos dados do Instituto Nacional de Estatística espanhol, a taxa de desemprego dos jovens é mais elevada, mas se olharmos para os desempregados de longa duração, o risco aumenta à medida que nos aproximamos da velhice. Mais de metade dos desempregados com idade \geq a 50 anos procura trabalho há mais de um ano e os números são ligeiramente superiores para as mulheres. Mercedes tem 62 anos, tem experiência administrativa no estrangeiro, capacidade de comunicação e vontade de trabalhar. Sixto, de 52 anos, pode garantir o sucesso da sua carreira em grandes empresas e projetos empresariais com volume de negócios. Os recrutadores dizem “Muito obrigado, mas não é o perfil que procuramos”, uma mensagem que lhes é sistematicamente devolvida quando enviam uma candidatura às ofertas publicadas na internet. Ambos enfrentam a longa e dolorosa odisséia de procurar emprego quando têm mais de 50 anos e, em conversa com RTVE.es, reconhecem que se sentem invisíveis e discriminados.</p>  <p><i>Fonte: Freepick</i></p> <p>Foi o gerontólogo Robert Butler que criou o termo ageísmo, em 1975, para descrever a exclusão das pessoas idosas devido a uma série de estereótipos associados à velhice. Esta desigualdade de tratamento pode ocorrer em todas as facetas da vida, mas é particularmente grave quando se trata da área de trabalho.</p>

3. “Não é o perfil que procuramos”: o ageísmo ou como o facto de ter mais de 45 anos penaliza o espanhol na procura de emprego

“Vou ficar com uma reforma que me vai deixar a morrer à fome”, lamenta Mercedes, que se diz muito preocupada com o futuro da sua pensão, embora, de momento, se sinta em condições de trabalhar. Tem ganho algum dinheiro a limpar casas e a cuidar de idosos dependentes. Apesar de as organizações que se dedicam a serviços semelhantes não a terem selecionado por a considerarem demasiado velha, acabou por fazer o mesmo trabalho informalmente. “É nisso que eu sou boa”, diz, condenada a depender de “pessoas que não querem pagar a segurança social, que pagam em B” e a estar “sempre exposta” ao risco de não ser paga.

Entretanto, continuou a formar-se numa multiplicidade de cursos, recomendados pelo Serviço Público de Emprego do Estado (SPEE) e pelos programas de emprego da Cáritas, com um enorme dispêndio de tempo, esforço e dinheiro em deslocações pela região de Múrcia, onde vive. Mercedes, que gostaria que as empresas em Espanha valorizassem também a experiência pessoal e não apenas a formação, reconhece que conseguiu um emprego devido a outras discriminações contra os imigrantes. “Há muitas pessoas que só querem que os espanhóis venham para as suas casas”, lamenta.

FONTE
UTILIZADA

Soler S., *Edadismo o cómo cumplir más de 45 años penaliza para encontrar trabajo: "No eres el perfil que buscamos"*, RTVE, 2022.

www.rtve.es/noticias/20221121/edadismo-discriminacion-trabajo-mayores/2409334.shtml

4. Programa utilizado por organismo público de Navarra i.ncompatível com as extensões para invisuais

DEFINIÇÃO	DISCRIMINAÇÃO INDIRETA
TÍTULO	O programa utilizado pelo organismo público de Navarra não é compatível com as extensões para invisuais
SUBTÍTULO	O verificador de ecrã que permite aos invisuais lerem não é compatível com o computador portátil
CONTEÚDO	<p>Ana Zabalza é uma jovem licenciada em Serviço Social e Jornalismo que se queixa de discriminação indireta e de não poder trabalhar no Governo de Navarra porque o programa utilizado pelo organismo público não é compatível com as extensões para invisuais.</p> <p>Ana sofre de cegueira total, o que não a impediu de se licenciar em dois cursos e de se candidatar a um concurso para assistente social nos centros de saúde de Navarra, nos 4% que reservam para estes casos, embora a realidade, queixa-se, “seja que quando conseguimos o emprego somos excluídos”.</p> <p>Ana recebeu uma oferta de emprego para preencher uma vaga durante algumas semanas no centro de saúde Milagrosa, na capital de Navarra. Antes de lá chegar, e durante o processo de recrutamento, deu a conhecer a sua situação. “Contactei o centro e disse-lhes que sou cega e que preciso de uma extensão para poder aceder aos registos dos doentes”.</p>  <p><i>Ana Zabalza Izco, detrás dos micrófonos da Atica FM em 2018.</i></p> <p>Esta extensão, JAWS, corresponde a um verificador de ecrã que permite aos invisuais ler, através de um sistema áudio, o que aparece no ecrã e também os documentos anexos. O Ministério do Trabalho disse-lhe que iria tomar as medidas necessárias para que tudo corresse bem.</p> <p>Quando chegou ao centro de saúde, a colega que estava a substituir e a quem agradeceu a disponibilidade “ficou mais um dia para me ensinar, dar-me explicações e ajudar-me um pouco no início”. Disseram-lhe que o único equipamento compatível com a extensão JAWS era um computador portátil, no qual testaram o sistema, mas não funcionou. O sistema Atenea, utilizado para a consulta e gestão dos registos, não era compatível.</p>

4. Programa utilizado por organismo público de Navarra i.ncompatível com as extensões para invisuais

A situação da Ana está protegida pela Lei n.º 1/2013, que estabelece os direitos das pessoas com deficiência e a sua inclusão social, em vigor desde 2013. O artigo 36.º desta lei estabelece que “entende-se por igualdade de tratamento a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão ou por causa da deficiência, no emprego, na formação e promoção profissionais e nas condições de trabalho”.

Do Departamento de Universidade, Inovação e Transformação Digital, o Diretor-Geral da Transformação Digital, Guzmán Garmendia, salienta que “há uma pequena lacuna a ser preenchida no futuro, porque esta é uma questão de vontade do Governo de Navarra e não de legalidade”.

Acrescenta que o Governo tem “a obrigação de tornar os espaços acessíveis ao público, tanto os websites como as aplicações móveis e outras ações que temos para o público”, embora insista que “não existe nenhum regulamento legal que nos obrigue a garantir que as ferramentas internas do Governo de Navarra também são adaptadas”.

FONTE UTILIZADA www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2020/08/09/una-joven-invidente-denuncia-exclusion-para-poder-trabajar-para-gobierno-navarra-698540-300.html

MICROAGRESSÃO

1. Jenni Hermoso e Louis Rubiales. O beijo não consensual (Campeonato do Mundo de Futebol Feminino)

DEFINIÇÃO	MICROAGRESSÃO
TÍTULO	Jenni Hermoso e Louis Rubiales. O beijo não consensual (Campeonato do Mundo de Futebol Feminino)
SUBTÍTULO	Louis Rubiales chamou-lhes “gilipollas” (idiotas em espanhol) em direto na rádio e, desde então, tem minimizado as suas ações.
CONTEÚDO	<p>A 26 de agosto de 2023, depois de a Espanha ter vencido o Campeonato do Mundo de Futebol Feminino pela primeira vez na história, o presidente da Federação Espanhola de Futebol, Louis Rubiales, beijou grosseiramente uma jogadora na boca, alegadamente sem consentimento e ao vivo. Agarrou firmemente a médio Jenni Hermoso pela cabeça com as duas mãos - um gesto que faz qualquer pessoa se sentir vulnerável, pois não se pode escapar - e beijou-a nos lábios.</p> <p>A sua reação inicial aos que o criticaram foi chamar-lhes “gilipollas” (idiotas) em direto na rádio e, desde então, tem minimizado as suas ações. O incrível feito das mulheres espanholas foi ofuscado pelas ações de um homem de 46 anos, Luis Rubiales. A Federação Espanhola de Futebol acusou Hermoso de mentir quando disse que não consentiu no beijo, ameaçando-a com uma ação judicial.</p>  <p>In a stormy press conference, Rubiales refused to resign (Picture: AP)</p> <p>Rubiales reconsiderou: “Não me vou demitir, o beijo a Hermoso foi consensual. Foi um beijo sem dominação, como se fosse dado à minha filha. Foi espontâneo, mútuo e consensual. Assim que a Jenni chegou, levantou-me do chão e aconteceu”.</p>
FONTE UTILIZADA	<p>Time News, A morte do macho ibérico: o que diz a Espanha sobre o beijo dos Rubiales time.news/death-of-the-iberian-macho-what-the-rubiales-kiss-uproar-says-about-spain/ Luis Rubiales provou que o futebol feminino é um jogo de homens. metro.co.uk/2023/08/28/luis-rubiales-is-proof-powerful-men-will-always-overshadow-womens-achievements-19407342/</p>

2. Põe algum respeito no meu nome

DEFINIÇÃO	MICROAGRESSÃO
TÍTULO	Põe algum respeito no meu nome
SUBTÍTULO	Pronunciar intencionalmente mal ou gozar com os nomes étnicos das pessoas é uma forma de microagressão que promove a superioridade dos brancos e dos ideais ocidentais.
CONTEÚDO	<p>Os nossos nomes são a base da nossa identidade. Desde o momento em que nascemos, os nossos nomes dão às pessoas a capacidade de nos identificarem. Toda a gente tem um nome, mas porque é que há um respeito maior por algumas pessoas do que por outras? A pronúncia incorreta constante do nome de alguém pode ser prejudicial para a sua autoestima e autovalorização, uma vez que muitas minorias se sentem frequentemente forçadas a reduzir a verdadeira pronúncia do seu nome a uma versão abreviada para conforto dos seus pares brancos.</p> <p>Este é o exemplo de uma mulher árabe que trabalha na América. O meu nome é Yasmine. Tem sete letras, duas sílabas e é relativamente transversal e comum. No entanto, as pessoas ainda o pronunciam incorretamente, mesmo depois de me apresentar repetidamente da forma que prefiro. De origem árabe, orgulho-me da história do meu nome e da minha cultura. Mas, apesar do meu orgulho e dos meus esforços para me manter fiel às minhas raízes, sou derrotada. Estou constantemente dividida entre apresentar-me preguiçosamente como yaz-mean em vez de orgulhosamente como yes-mean (ou, em árabe, ياسمين).</p>  <p><i>Foto de Michelle Kim/Daily</i></p> <p>É uma experiência comum nas comunidades árabes os pais terem um pseudónimo mais “branco e americano” nos seus empregos, como <i>Mike</i> em vez de <i>Mohammad</i> ou <i>Sam</i> em vez de <i>Osamah</i>. Da mesma forma, houve inúmeras ocasiões em que os meus amigos árabes mudaram os seus nomes em situações em que acreditam que serão mal pronunciados, como quando pedem uma bebida num café ou se apresentam a novas pessoas em eventos sociais. Estas experiências coletivas são transculturais, intergeracionais e persistentes na cultura americana. Os grupos minoritários com nomes “diferentes” são forçados a mudar um dos fatores mais definidores da sua identidade para serem considerados para um emprego, independentemente das suas qualificações. Esta é uma das muitas lutas que alguns nunca terão de enfrentar.</p>
FONTE UTILIZADA	Yasmine Elkharsa, The Michigan Daily, novembro de 2021 www.michigandaily.com/michigan-in-color/put-some-respect-on-my-name/

HOMO, BI, TRANS E INTERSEXOFOBIA

1. Transfobia no local de trabalho

DEFINIÇÃO	HOMO, BI, TRANS E INTERSEXOFOBIA
TÍTULO	Transfobia no local de trabalho
SUBTÍTULO	Mulher trans passa numa entrevista de emprego e é excluída quando revela a sua identidade.
CONTEÚDO	<p>Laura tem 28 anos e é natural de Treviso. A sua história de discriminação, particularmente de transfobia, sendo Laura uma rapariga trans, ocorre em contexto laboral. Laura tem uma entrevista de emprego, que corre bem. É então chamada para apresentar os seus documentos e assinar o seu novo contrato de trabalho. Nessa altura, Laura, que ainda não tinha revelado o seu percurso de transição, é obrigada a falar sobre isso, porque os seus documentos ainda não estão corrigidos com o seu nome e sexo de eleição. Perante esta notícia, é-lhe dito por telefone que terá de fazer uma nova transição. Duas horas mais tarde, conta Laura, o seu recrutamento foi cancelado, com o argumento de que o seu percurso de afirmação de género poderia criar problemas.</p> <p>Laura está em processo de transição de género desde 2021, o que a tem ajudado a sentir-se melhor consigo mesma. Na entrevista que deu, conta que sempre se sentiu presa num corpo que não sentia ser o seu e que sempre teve dificuldade em compreender e em dar-se legitimidade. No entanto, durante a pandemia COVID-19, que obrigou toda a gente a abrandar a sua vida quotidiana, teve tempo para se olhar ao espelho e perceber o que estava a sentir.</p> <p>A experiência de transfobia no mundo do trabalho não é a primeira para Laura. Ela já tinha sido vítima de discriminação no trabalho por ser uma pessoa trans. Isto acontece diariamente a muitas pessoas trans, especialmente às mulheres trans e àquelas em que a passagem por mulher ou homem, consoante o género escolhido, não é particularmente forte, tornando manifesta e evidente a condição de pessoa trans e invadindo modelos culturais ligados ao binarismo de género.</p>
FONTE UTILIZADA	<p>D'Este, A. (2022), <i>Laura, trans discriminata sul lavoro: Mi avevano quasi assunto, poi hanno scoperto la mia identità</i>, em <i>Corriere della Sera</i>, RCS Edizioni Locali srl, Milão. corrieredelveneto.corriere.it/veneto/cronaca/22_maggio_19/laura-trans-discriminata-lavoro-mi-avevano-quasi-assunto-poi-hanno-scoperto-mia-identita-00eec058-d778-11ec-9456-06f92911e339.shtml</p>

2. Transfobia no mundo do trabalho e da prostituição

DEFINIÇÃO	HOMO, BI, TRANS E INTERSEXOFOBIA
TÍTULO	Transfobia no mundo do trabalho e da prostituição
SUBTÍTULO	Francesca, uma mulher adulta que inicia um processo de transição e, após uma aparente abertura inicial da sua empresa, sofre uma discriminação que a obriga, após vários meses de procura de trabalho, a tornar-se prostituta.
CONTEÚDO	<p>Francisca trabalha numa empresa como vendedora. Quando inicia este trabalho, antes de iniciar o processo de transição, ou seja, quando ainda se apresenta como homem, Francesca é considerada uma boa vendedora e obtém bons resultados e muita satisfação. Quando se separa da mulher, com quem teve dois filhos, apercebe-se de que o caminho que precisa é um caminho de transição, que empreende para se tornar Francesca. Ao revelar a sua identidade, parece inicialmente obter o apoio de todos na empresa, desde os colegas até à direção. No entanto, quando chega a altura de renovar o seu contrato, Francesca é confrontada com um tratamento diferente face ao dado aos seus colegas, sendo a única a quem não é garantido um salário mensal fixo. Ao chamar a atenção para este facto, a entidade patronal passa a tratá-la pelo nome próprio e a utilizar uma linguagem masculina, uma vez que os seus documentos ainda não foram retificados.</p> <p>Nessa altura, Francesca não aceita permanecer num ambiente onde tinha sofrido uma discriminação transfóbica flagrante e começou a procurar outro emprego, encontrando inúmeras dificuldades devido ao facto de ser uma pessoa transgénero. Com a chegada da pandemia COVID-19, as dificuldades económicas e em encontrar trabalho tornam-se maiores. Durante alguns meses, Francesca trabalhou como prostituta. Na entrevista, diz que “psicologicamente, foi uma experiência devastadora. Quando estava na rua, chorava a toda a hora. Recebia muitas humilhações dos homens que passavam de carro e corria muitos, demasiados riscos”.</p> <p>A prostituição é um estereótipo ainda fortemente associado à transexualidade. Isto acontece porque, historicamente, a falta de acesso das mulheres transexuais ao mundo do trabalho levou-as, em muitos casos, à prostituição. Infelizmente, esta história diz-nos que isso ainda acontece atualmente. O que certamente falta e faz com que as pessoas pertencentes a uma minoria sexual se sintam pouco protegidas são as leis que regulam a possibilidade ou impossibilidade de discriminação com base no género e na orientação sexual.</p>
FONTE UTILIZADA	<p>Pallara, P. (2021), “Io, trans discriminata sul lavoro e costretta a prostituirmi”, em <i>Collettiva.it</i>, Futura Srl, Roma.</p> <p>www.collettiva.it/copertine/diritti/2021/06/05/news/ io trans discriminata sul lavoro e costretta a prostituirmi -1181446/</p>

SAÍDA (OUTING)

1. LGBTQIA+	
DEFINIÇÃO	SAÍDA (<i>OUTING</i>)
TÍTULO	LGBTQIA+
SUBTÍTULO	Refere-se ao facto de um indivíduo ter de partilhar a sua identidade sexual com outros quando essa partilha não é desejada. Por exemplo, pode ocorrer quando uma pessoa tem de partilhar informações pormenorizadas sobre um cônjuge do mesmo sexo ou exibir um documento de identidade que não reflete a sua expressão de género.
CONTEÚDO	<p>Na Alemanha, cada pessoa é livre de viver a sua identidade sexual/género e a lei protege as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgénero, transexuais, <i>queer</i> e assexuais, ou seja, a comunidade LGBTQIA+. No entanto, as pessoas LGBTQIA+ ainda enfrentam hostilidade e discriminação por parte de algumas pessoas na sociedade.</p> <p>Para saber mais sobre os direitos da comunidade LGBTQIA+ e como lutar contra a discriminação - aconselhamento e apoio: existem muitos centros de aconselhamento para a comunidade LGBTQIA+ na Alemanha. Podem ajudar com todo o tipo de questões nas áreas do amor, sexo, doença, discriminação, saída, etc. Pode-se encontrar um centro de aconselhamento em diversas zonas. Por exemplo, no website da VLSP. Também se pode receber aconselhamento da GLADT em alemão, inglês, turco, farsi e curdo (sorani), ligando para 0152-11859839 ou enviando um email para info@gladt.de. Também é possível obter aconselhamento noutras línguas. Como refugiado LGBTQIA+, também se podem encontrar serviços de aconselhamento especializados em queer-refugees.de.</p> <p>Se tiver menos de 27 anos, pode também contactar a equipa do comingout.de. Falam alemão e inglês e podem ser contactados através dos números 030-67122671 ou help@comingout.de.</p> <p>Pode também tornar-se membro da Associação de Lésbicas e Gays (LSVD), que se empenha na defesa dos direitos da comunidade LGBTQIA+ na Alemanha.</p>
FONTE UTILIZADA	Manual Alemanha LGBTQIA+ handbookgermany.de/en/lgbtiq

VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO

1. Licença por violência doméstica	
DEFINIÇÃO	VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO
TÍTULO	Licença por violência doméstica
SUBTÍTULO	No âmbito da lei irlandesa sobre o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e disposições diversas de 2023, os trabalhadores vítimas de violência doméstica terão direito a uma licença por violência doméstica
CONTEÚDO	<p>Em breve, os trabalhadores irlandeses terão direito a cinco dias de licença remunerada por maus-tratos domésticos em qualquer período de 12 meses, com o salário completo:</p> <ul style="list-style-type: none"> · um trabalhador pode gozar, no máximo, cinco dias de férias totalmente remuneradas num período de 12 meses consecutivos; · para beneficiar da licença, um trabalhador deve ter sofrido no passado – ou estar atualmente a sofrer – violência doméstica. O termo “violência doméstica” é definido de forma ampla, incluindo violência ou ameaça de violência, incluindo violência sexual e atos de controlo coercivo; · um trabalhador também pode gozar uma licença quando uma “pessoa relevante” tiver sofrido ou estiver a sofrer violência doméstica. A “pessoa relevante” inclui o cônjuge ou parceiro civil do trabalhador, um coabitante, uma pessoa com quem o trabalhador mantém uma relação íntima, um filho do trabalhador que ainda não atingiu a maioridade ou uma pessoa que, em relação ao trabalhador, seja uma pessoa dependente; · a lei não prevê qualquer requisito mínimo de serviço e aplica-se a qualquer trabalhador que tenha celebrado ou trabalhe ao abrigo de um contrato de trabalho (incluindo trabalhadores a termo e a tempo parcial); · o objetivo da licença é permitir que o trabalhador faça ou ajude uma pessoa relevante a fazer uma das seguintes tarefas: procurar assistência médica; obter serviços de uma organização de serviços às vítimas; obter aconselhamento psicológico ou outro aconselhamento profissional; · mudar de residência temporária ou permanentemente; obter uma ordem ao abrigo da Lei da Violência Doméstica de 2018; procurar aconselhamento jurídico; pedir ajuda à Garda; procurar ou obter quaisquer outros serviços relevantes. <p>Os trabalhadores devem notificar as suas entidades patronais, logo que seja razoavelmente possível, de que estão a gozar uma licença por violência doméstica e especificar as datas em que esta foi gozada. É importante notar que os trabalhadores não são obrigados a apresentar qualquer prova para justificar a sua licença. A decisão de não exigir provas foi tomada para tornar a violência doméstica paga mais acessível aos trabalhadores. A Women's Aid está atualmente a desenvolver ferramentas e orientações para os empregadores no que diz respeito à licença por violência doméstica.</p> <p>Para garantir que a licença está disponível para os indivíduos que dela necessitam, a Lei de 2023 não oferece quaisquer motivos para uma empresa recusar o pedido de um</p>

1. Licença por violência doméstica

	trabalhador para tirar a licença. Além disso, a entidade patronal não pode exigir qualquer prova de violência doméstica e não existe qualquer requisito de serviço. Os trabalhadores devem notificar a entidade patronal “logo que possível” após a licença por violência doméstica de que a tiraram.
FONTE UTILIZADA	hayes-solicitors.ie/News/Domestic-Violence-Leave#:~:text=Encontramos%20algumas%20das%20pessoas%20que%20actualmente%20estão%20experimentando%2C%20violência%20doméstica www.womensaid.ie/get-informed/news-events/media-releases/womens-aid-welcomes-full-pay-for-domestic-violence-leave/

MOBBING

1. Ostracismo e seis visitas de inspeção

DEFINIÇÃO	<i>MOBBING</i>
TÍTULO	Ostracismo e seis visitas de inspeção
SUBTÍTULO	História verídica de uma mulher que já não tem coragem e força para regressar ao trabalho devido à pressão e ao assédio constantes do seu patrão.
CONTEÚDO	<p>A trabalhadora começa por ser informada pelo seu chefe que os seus colegas não a apreciam como profissional. De seguida, constata que os relatórios que preparou não são lidos ou que são feitos comentários pouco convincentes. Por ordem do chefe, tem de apresentar o seu trabalho a um colega que, por sua vez, o apresenta a ele. Igualmente por ordem do seu superior, dois colegas começam a rever o que faz e comunicam-lhe o erro, questionando-a porque é que os erros e os esquecimentos ocorreram. O início do trabalho é antecipado para as 7 horas e é muito complicado para a trabalhadora deixar a filha às 6 horas, mas confirma a sua disponibilidade para evitar problemas. O contacto com o patrão, por outro lado, continua a ser feito exclusivamente por correio eletrónico e com instruções telegráficas. Os colegas da zona quase não falam com ela e, quando telefona, não atendem o telefone e não ligam de volta. Outros só falam com ela quando estão a sós, pedindo desculpa se não conseguem ser mais simpáticos na presença de outros.</p> <p>Após semanas de grande desconforto, uma tarde a trabalhadora sentiu-se mal. Taquicardia súbita, tremores, falta de ar. Pediu um dia de folga para levar a filha a uma consulta de especialidade, marcada e esperada há meses e de importância crucial para a sua saúde, mas o seu pedido foi primeiro ignorado e depois recusado. A resposta leva-a a um estado de ansiedade total e tem de ser levada às urgências com um diagnóstico de ansiedade reativa. A doença apodera-se dela e deixa de ter forças para ir ao consultório e o médico especialista ordena-lhe repouso e tratamento. A empresa envia seis visitas fiscais e todos os médicos confirmam o estado de prostração da trabalhadora. Agora, a trabalhadora já não tem condições para continuar, precisa de trabalhar, mas não acredita que possa regressar à empresa.</p>
FONTE UTILIZADA	www.voltoweb.it/risorsamobbing/2017/10/31/tre-storie-di-ordinario-mobbing/

2. Ciberviolência - *cyberbullying* e violência online: ajuda às vítimas

DEFINIÇÃO	<i>MOBBING</i>
TÍTULO	Ciberviolência - <i>cyberbullying</i> e violência online: ajuda às vítimas
SUBTÍTULO	A ciberperseguição e a violência online caracterizam-se pela utilização da Internet e de dispositivos informáticos. No entanto, a conduta relevante no domínio do direito penal é frequentemente abrangida por infrações mais amplas que não exigem a utilização desses dispositivos (por exemplo, insulto, ameaça ou coação). Nestes casos, os dispositivos informáticos são principalmente utilizados como instrumento para cometer infrações tradicionais. Trata-se de uma evolução bem conhecida no que diz respeito a muitas infrações tradicionais devido à digitalização contínua em todos os domínios da sociedade.
CONTEÚDO	<p>Com a recente adoção da lei para melhorar a aplicação da lei nas redes sociais, a Alemanha introduziu obrigações de conformidade para as redes sociais. As redes sociais são obrigadas a remover conteúdos ilegais ao abrigo de determinadas disposições do Código Penal alemão num prazo específico após terem sido notificadas do conteúdo. Esta obrigação existe no que diz respeito a conteúdos que incitem ao ódio, ameacem a prática de um crime, insultem, difamem e violem a privacidade íntima através da captura de fotografias do Código Penal. A este respeito, a lei prevê ainda a possibilidade de multar as redes sociais até 50 milhões de euros por falhas sistémicas demonstradas no cumprimento das obrigações de conformidade. Por conseguinte, a lei contribui para um ambiente mais saudável nas redes sociais, ajudando assim a conter o ciberassédio e a ciberviolência. Entrará em vigor em 1 de outubro de 2017.</p> <p>Altera também a secção 14, parágrafos. 3 a 5 da lei alemã relativa aos meios de comunicação social e autoriza os fornecedores de serviços de acolhimento (como as redes sociais), do ponto de vista da proteção de dados, a divulgarem dados pessoais (dados relevantes para o estabelecimento da relação contratual entre o utilizador e o fornecedor de serviços e dados de utilização) a pessoas singulares para efeitos de execução de ações cíveis relacionadas com os conteúdos acima referidos. No entanto, os fundamentos jurídicos para estes pedidos de divulgação por parte de pessoas singulares encontram-se noutra legislação relevante, em especial no Código Civil alemão.</p>
FONTE UTILIZADA	<p>Assédio cibernético, violação da privacidade, cibercrime, violência real -Alemanha- www.coe.int/en/web/cyberviolence/germany</p> <p>Cyber Bulling e Cyber Stalking: ajuda para as vítimas Alemanha www.bsi.bund.de/EN/Themen/Verbraucherinnen-und-Verbraucher/Informationen-und-Empfehlungen/Onlinekommunikation/Cybermobbing-und-Cyberstalking/Hilfe-fuer-Betroffene/hilfe-fuer-betroffene.html</p> <p>Iniciativas, políticas e estratégias à escala mundial www.coe.int/en/web/cyberviolence/initiatives-policies-strategies</p>

DIFERENÇA DE REMUNERAÇÃO ENTRE GÉNEROS

1. Pagou seis vezes menos face ao colega	
DEFINIÇÃO	DIFERENÇA DE REMUNERAÇÃO ENTRE GÉNEROS
TÍTULO	Pagou seis vezes menos face ao colega
SUBTÍTULO	Samira Ahmed ganha processo por discriminação contra a BBC
CONTEÚDO	<p>A jornalista Samira Ahmed processa a BBC por discriminação sexual, saindo vencedora desse processo. A apresentadora britânica recorreu aos tribunais alegando que o seu salário, por apresentar o programa “Newswatch”, deveria ser igual ao do seu colega Jeremy Vine, que apresenta o programa “Points of View”.</p> <p>“Faço o mesmo trabalho que o meu colega e recebo seis vezes menos. Só pergunto porque é que a BBC acha que eu só valho um sexto do valor do trabalho de um homem para fazer um programa muito semelhante.”. Ahmed recebe 465 libras por cada episódio do seu programa, enquanto o seu colega Vine recebe três mil. A BBC argumentou, em sua defesa, que o trabalho dos dois era incomparável e que o programa de Vine era extremamente conhecido em comparação com o programa de nicho de Ahmed. No entanto, esta justificação não convenceu o London Central Employment Tribunal, que decidiu a favor da jornalista: a BBC não conseguiu provar que a diferença de remuneração se devia a um fator material e não conseguiu ilidir a presunção de discriminação sexual. Um painel de três juízes decidiu que os programas eram equivalentes e, mais importante ainda, que as diferenças mínimas “não têm impacto no trabalho efetuado pelos dois apresentadores, nem nas competências e experiência necessárias para apresentar os programas”. Após a decisão, Ahmed disse que estava ansiosa por continuar a fazer o seu trabalho, que é relatar histórias e não ser a história, acrescentando que “ninguém quer atuar contra o seu empregador. Adoro trabalhar para a BBC. E estou contente por tudo isto ter sido resolvido”.</p>
FONTE UTILIZADA	www.iodonna.it/attualita/costume-e-societa/2020/01/13/giornalista-causa-bbc-discriminazione-gender-pay-gap/

EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

1. Bem-estar das empresas e equilíbrio entre vida profissional e pessoal	
DEFINIÇÃO	EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL
TÍTULO	Bem-estar das empresas e equilíbrio entre vida profissional e pessoal
SUBTÍTULO	Boas práticas Amyko
CONTEÚDO	<p>O bem-estar das empresas corresponde ao conjunto de benefícios monetários e não monetários que uma empresa oferece aos seus trabalhadores com o objetivo de melhorar as suas condições de vida, num sentido lato. O bem-estar empresarial inclui a RSE, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e as políticas de RSE.</p> <p>A Amyko foi fundada em outubro de 2013 e está no mercado com os seus produtos Personal Health IT Applications desde dezembro de 2015 e trabalha em projetos. Para a empresa de 22 funcionários, mais colaboradores externos, cada pessoa que faz parte do projeto traz valor acrescentado e colabora numa equipa onde o foco é a partilha de competências para o bem do próprio projeto. Esta harmonia leva a que cada colaborador se sinta parte ativa num processo de crescimento que depende do grau de compromisso de cada um (seja fundador, investidor ou armazenista). As políticas de bem-estar e de conciliação implementadas incluem o trabalho inteligente, o bem-estar (sobre o qual se discute atualmente encontrar soluções de seguro que protejam o trabalhador durante o período de trabalho e também no final) e a formação (os empregados, pelo menos uma vez por mês, participam em cursos de formação específicos da sua área, que os fazem crescer pessoalmente, primeiro, e depois ao nível da empresa).</p> <p>Os resultados referem-se principalmente à autonomia no trabalho, que também é favorecida pela implementação do trabalho inteligente para os mais de 20 trabalhadores. A autonomia no trabalho é um estímulo à produtividade e traz um valor acrescentado que ultrapassa o do trabalho fixo, com uma contrapartida igualmente positiva para a empresa em termos de flexibilidade dos custos fixos.</p>
FONTE UTILIZADA	Boas práticas de conciliação trabalho-família e bem-estar empresarial. Um olhar sobre o PMI. A cura di Gianpaolo Tomaselli, Ph.D. Università degli Studi “Magna Græcia” di Catanzaro. © Fondazione Marco Vigorelli Via MoroZZo della Rocca, 3 20123 Milano www.marcovigorelli.org . www.amyko.it