

A 2 É MELHOR!

IGUALDADE E CONCILIAÇÃO:

O origami como técnica de trabalho

Um projecto de

Ana Catarina Velez

Ana Sofia Ramada

Outubro, 2010



*Por mim, tenho a noção de que aquilo que faço é uma coisa que há-de vir,
e que esse há -de vir é para mim suficiente.*

Maria de Lurdes Pintasilgo

Agradecimentos

- Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade entre Homens e Mulheres, pela disponibilidade e contributos indispensáveis das/os suas/seus colaboradoras/es durante a realização deste guião;
- Mentora Dra. Elisabete Brasil, pela abertura de espírito, contributo securizante e sugestões ao longo do processo de mentoria e no decorrer do nosso projecto de intervenção “A dois é melhor!”;
- Associação Cristã Mocidade de Setúbal - Young Men’s Christian Association (ACM-YMCA), e em particular, à Maria Liberdade Carlos, pela disponibilidade e apoio para o desenvolvimento das acções de sensibilização;
- Um obrigada especial a todas as pessoas que aceitaram participar proactivamente nas acções de sensibilização;

- Manuela Martins, origamista, pela exaustiva recolha de informação de *origami* que amavelmente disponibilizou para este guião e colaboração na acção de sensibilização, com as/os filhas/os das pessoas participantes. Obrigada pelo trabalho que temos realizado em conjunto e por nos ter despertado para esta apaixonante arte;
- Equipa técnica do projecto “de Mulher para Mulher – 2ª Edição – Lisboa” - pelo apoio e encorajamento constante;
- A todas as mentoradas do projecto dMpM2 pelo caminho que trilhamos em conjunto;
- Danielle Capella, pela reflexão conjunta nestas temáticas da Igualdade de Género;
- Por fim, agradecemos a todas/os as/os amigas/os e família, por todo o apoio.

Índice

Introdução

1. A dois é melhor!

1.1. A quem se destina o guia?

2. Conceito-Chave da conciliação das vidas profissional, familiar e pessoal

3. Alguns dados estatísticos

4. Preceitos legais nacionais em matéria da conciliação das vidas profissional, familiar e pessoal

5. Uma nova organização familiar – O papel dos homens na família

6. Conciliação das vidas profissional, familiar e pessoal e o *Origami*

7. Esquemas de *Origami*

7.1 Quantos-queres

7.2 Figura do Pai e da Mãe

7.3 Casa

7.4 Coração

8. Referências Bibliográficas

8.1 Webgrafia

Introdução

Este guia é o resultado do projecto de intervenção para a mudança “A dois é Melhor!”, desenvolvido no âmbito do programa “de Mulher para Mulher – 2ª Edição - Lisboa” (dMpM2), cuja entidade promotora é a Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (RPJIOMH).

A Rede é uma associação sem fins lucrativos, fundada no ano de 2000, e que tem como objectivo a promoção da igualdade de género, no respeito pelos preceitos e orientações das Nações Unidas e da União Europeia, recorrendo para tal, a actividades de informação, formação, pressão e influência, investigação, solidariedade e educação e cooperação para o desenvolvimento. A Rede é, igualmente, um colectivo informal composto por associações juvenis, de defesa dos direitos das mulheres, juventudes partidárias, associações de estudantes, associações que desenvolvem projectos dirigidos à juventude e jovens a título individual.

O dMpM é um projecto da Rede e teve a sua primeira edição em 2005. Visa motivar as jovens mulheres a envolverem-se na vida pública – com particular enfoque nas jovens mulheres das associações juvenis. Propõem-se igualmente a apoiar as jovens que desejam aceder a postos de responsabilidade e contribuir para o aumento da proporção de mulheres activas na vida cívica e política.

O projecto tem como áreas estratégicas de intervenção o *empoderamento* e o fomento da participação cívica e política das jovens mulheres, pois apesar de a maioria da população ser constituída por mulheres, tal ainda não está reflectido nos organismos de tomada de decisão e de participação cívica. O dMpM é o contributo da REDE para esta causa, tendo-se proposto a desenvolver um conjunto de actividades articuladas. São estas: o programa de Mentoria (o que torna o projecto pioneiro em Portugal), o Programa de Desenvolvimento de Competências, os Seminários Final e Inaugural e finalmente, os Projectos de Intervenção. Estes são elaborados pelas jovens que participam no dMpM, e têm como objectivo permitir a experientiação da intervenção para a mudança através do desenvolvimento e implementação de projectos na área da juventude e género. Os projectos dependem da imaginação das jovens e integram a óptica de género em todas as fases do ciclo de vida do projecto (*mainstreaming* de género), pretendendo ter um efeito multiplicador e envolver rapazes e homens enquanto agentes activos na promoção da Igualdade de Género¹.

¹ Para mais informações sobre o projecto dMpM2, consulte:
<http://demulherparamulher.redejovensigualdade.org.pt>

1. A dois é melhor!

O Projecto “A dois é melhor!” surge no âmbito do dMpM2 e apresenta-se como um projecto de intervenção, pretendendo intervir nas necessidades/dificuldades com que os jovens casais e/ou famílias se deparam. Tem como principal finalidade abordar a conciliação nas dimensões pessoal, familiar e profissional.

Ao longo do dMpM2, e do nosso processo de *empoderamento*, ampliámos a consciência e capacidade crítica das dificuldades diárias às quais as/os jovens são sujeitas/os, quando de trata da temática da igualdade de género. Optámos por trabalhar a questão da conciliação, onde as desigualdades se manifestam em duas dimensões: enquanto ser individual e enquanto casal.

O projecto “A dois é melhor!” tem como principais objectivos reflectir em torno do papel das mulheres e dos homens na vida familiar e das desigualdades entre ambos, bem como, sensibilizar as famílias e organizações (como Associações de Pais e Mães) para a importância de uma adequada articulação entre as diferentes esferas da sua vida.

Este projecto foi estruturado em dois momentos. Numa primeira fase, foram desenvolvidas duas sessões de sensibilização junto da população do Bairro da Bela Vista em Setúbal, a convite da ACM-Setúbal. Estas acções visaram sensibilizar as famílias para os aspectos da conciliação, bem como, fomentar a alteração de diversas práticas sociais de género enraizadas. Na segunda fase, temos a criação da presente publicação, que resultou

não só da experiência adquirida no contacto directo com os jovens casais (através das sessões), mas também dos *inputs* teóricos que permitiram a utilização deste guia no trabalho com os mesmos.

A ideia das sessões de sensibilização numa Associação surgiu a par com o objectivo de intervir directamente junto da população que sente as dificuldades inerentes a esta temática no seu dia-a-dia. Dado que o trabalho com jovens e famílias é-nos familiar, em virtude do nosso próprio percurso profissional, intervir nesta área pareceu-nos premente para o exercício da cidadania plena, a fim de alertar as pessoas para as questões da conciliação que afectam diariamente a sua vida, mesmo que de uma forma involuntária.

Com esta publicação, pretendemos reunir um conjunto de informação que possa ser útil nesta temática, bem como, oferecer uma nova perspectiva de trabalho, através da introdução do *origami* em possíveis sessões sobre conciliação e família.

Um dos objectivos do dMpM2 é o envolvimento de jovens rapazes na temática da Igualdade de Género. Quando intervimos *in loco*, deparámo-nos com casais heterossexuais nas sessões que desenvolvemos na ACM, assim, este manual reflecte não só este objectivo, como a reflexão da experiência vivenciada ao longo das sessões. O material de *origami* apresentado e a estrutura deste guia reproduz a população com quem trabalhamos nas sessões.

No entanto, as metodologias apresentadas são transversais, podendo ser adaptadas para o trabalho com famílias que não as de casais heterossexuais.

Consideramos urgente consciencializar as jovens mulheres, em particular, e a população em geral, para as desigualdades e discriminações de género no mercado de trabalho e para os défices de participação na esfera pública e política (no caso das mulheres) e na esfera privada, nomeadamente na vida familiar (no caso dos homens). Ao serem sensibilizadas/os para estes factos, estarão em condições de se tornarem agentes activas/os da mudança no sentido da realização plena da igualdade entre mulheres e homens.

Pudemos constatar, da nossa experiência nas sessões desenvolvidas, que as redes de apoio, formais ou informais, pagas ou não pagas (avós, creches, ATLS), são muitas vezes as estratégias utilizadas pelas famílias quando se procura conciliar uma vida de trabalho com uma vida familiar, mais ou menos, intensa. Contudo, nos casos em que o acesso a estas redes é limitado, as mulheres continuam a ser as principais cuidadoras no suporte familiar.

Em Portugal, a maioria das mulheres trabalha a tempo inteiro². Contudo, o modelo social ainda dominante, continua a atribuir às mulheres a principal responsabilidade pelos cuidados e pelo trabalho prestado à família; e aos homens a principal responsabilidade pelo trabalho profissional.

² INE, Inquérito ao Emprego 2008

Esta situação traduz-se num conjunto de constrangimentos pessoais e profissionais que afectam as mulheres na gestão quotidiana das suas vidas (familiares mas, sobretudo, profissionais) e lesam, os homens no desempenho do seu papel na família, especialmente no que concerne ao exercício dos seus direitos de parentalidade.

Está em construção, cremos, uma mudança deste paradigma e, para isso, é fundamental que todos os actores sociais sejam uma mais-valia e parte activa na construção da mesma. É, pois, premente a promoção de políticas de igualdade de género nos movimentos associativos, nomeadamente, quanto ao papel do homem na esfera privada e consciencializar as jovens mulheres para a necessidade de se considerar e de se envolver os homens no trabalho doméstico e familiar - são formas de promover a Igualdade de Género. *Empoderar* jovens homens no desempenho das responsabilidades na esfera privada é um desafio que urge.

1.1 A quem se destina o guia?

Destina-se às mulheres e aos homens de amanhã, que poderão exercer a sua cidadania plena através de uma melhor conciliação da sua vida pessoal, familiar e profissional.

Esperamos que este produto vá ao encontro de todas e todos que trabalham com crianças, adolescentes e jovens adultas/os e que sirva como um instrumento de aprendizagem para as questões da igualdade de género e da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

2. Conceito-Chave da conciliação das vidas profissional, familiar e pessoal

São vários os conceitos-chave que nos serviram de suporte. Aqui, foi nosso propósito apresentar alguns que se reportam às questões de género, do trabalho e da conciliação das vidas profissional, familiar e pessoal.

Género – Conceito que remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre mulheres e homens. Diz respeito aos atributos sociais, papéis, tarefas, funções, deveres, responsabilidades, poderes, interesses, expectativas e necessidades que socialmente se relacionam com o

facto de se ser homem ou de se ser mulher numa determinada sociedade e época (CIG (2009), *Igualdade de Género em Portugal*; REDE (2006) *Argumentário a favor da Igualdade de Género*).

Sexo – São diferenças determinadas biologicamente, que distinguem homens e mulheres, universais, não se alterando mediante a sociedade (Comissão Europeia (2005), *Integração da Perspectiva de Género in* Publicação Equal; REDE (2006), *Argumentário a favor da Igualdade de Género*).

Igualdade de Género – São vários os conceitos existentes sobre a Igualdade de Género. A Igualdade de Género significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro, que os múltiplos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são claramente considerados e valorizados (CIG (2009), *Igualdade de Género em Portugal*).

Conciliação – É a harmonização entre as várias vertentes da vida do ser humano: esfera pessoal, familiar e profissional.

Vida Pessoal – Tempo dedicado a actividades de carácter exclusivamente individual, esfera restrita à própria pessoa.

Vida Familiar – Refere-se ao tempo dispendido no cuidado a crianças e pessoas adultas dependentes e ainda nas tarefas domésticas.

Vida Profissional – Diz respeito à actividade laboral de cada indivíduo. Prestação de um determinado serviço em troca de remuneração fixa e/ou variável.

Papeis sociais de género - São comportamentos socialmente aprendidos que levam a que os indivíduos percepcionem e desempenhem determinadas tarefas, actividades ou responsabilidades, como pertencentes a homens ou mulheres, valorizando-as de forma diferenciada (REDE (2006), *Argumentário a favor da Igualdade de Género*).

3. Alguns dados estatísticos

A participação das mulheres no mercado de trabalho é predominante em certos sectores (saúde e acção social cerca de 84 %)³.

As desigualdades salariais em função do sexo mantêm-se muito elevadas. As mulheres ganham, em média, menos 24,4% do que os homens.⁴

Em 2008, a taxa de actividade feminina situou-se em 56% e a masculina em 69%⁵.

A diferença salarial entre mulheres e homens acentua-se entre os quadros superiores, atingindo 30,3%⁶.

³ in CITE (2009), *Relatório sobre o progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, No Emprego e na Formação Profissional*, disponível em http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei10.pdf, acedido em 18OUT2010

⁴ MTSS/GEP (2007), *Quadros de Pessoal apud* CITE (2009)

⁵ INE (2008), *Inquérito ao Emprego apud* CITE (2009)

⁶ MTSS/GEP (2007), *Quadros de Pessoal apud* CITE (2009)

A participação de homens e mulheres nas diferentes formas de trabalho é particularmente assimétrica no trabalho não pago, tais como: tarefas domésticas, cuidado a crianças e a pessoas idosas. No total, as mulheres trabalham mais 13 horas por semana que os homens⁷.

⁷ European Foundation for the improvement of Livigand Working Conditions (2005), IV Inquérito Europeu às condições do trabalho

4. Preceitos legais nacionais em matéria da conciliação das vidas profissional, familiar e pessoal

Família

O artigo 67º da Constituição da República Portuguesa diz-nos que cabe ao Estado assegurar a protecção da família, através de um conjunto de políticas que permitam a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Igualdade e Não Discriminação

O artigo 24º do Código do Trabalho (CT) refere que o/a trabalhador/a tem direito a ser informado/a no que toca aos seus direitos e deveres em matéria de Igualdade e Não Discriminação; é, aliás, obrigação da entidade empregadora afixar esses direitos:

“O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação”. – Art.º 24º, nº 4, CT.

Gravidez

Em caso de gravidez, e por aplicação do artigo 36º do Código do Trabalho, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes beneficiam do regime de protecção à parentalidade, desde que comuniquem à entidade empregadora por meio escrito, através de Declaração Médica (gravidez) ou Certidão de Nascimento (puérpera).

A trabalhadora goza ainda da Dispensa diária para Amamentação - Artigo 47.º do Código do Trabalho, que inclui dois períodos distintos de uma hora cada (mais trinta minutos adicionais, por cada gémeo), desde que seja apresentada uma declaração médica, acompanhada do aviso, com antecedência de dez dias à Entidade Empregadora.

Através do Artigo 63.º do Código de Trabalho, a mulher grávida puérpera ou lactante encontra-se protegida pela Lei, não podendo ser despedida sem o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Sem o mesmo, o despedimento é nulo. De igual forma, no que se refere à não renovação do contrato de trabalho das mulheres grávidas puérperas ou lactantes, deverá ser aplicado o Artigo 144.º, nº3 do Código do Trabalho, pois os motivos devem ser comunicados, no prazo de cinco dias.

Gravidez de risco

Caso a trabalhadora tenha uma gravidez de risco clínico, a mesma tem direito, com um atestado médico, a auferir 100% dos seus rendimentos - Artigo 37º do Código do Trabalho e Artigo 9.º do Decreto-Lei 91/2009.

Em situações em que o trabalho apresenta um risco comprovado para a saúde da trabalhadora, em virtude do Artigo 18.º do Decreto-Lei 91/2009, a trabalhadora tem direito a 65% da remuneração.

Licença Parental

Neste caso, o casal tem direito à Licença Parental Inicial de Maternidade e Paternidade (esta Licença inclui a adoção) - Artigos 12º, 13º, 40.º, 41.º e 44.º do Decreto-lei91/2009. A Licença pode ser de cento e vinte dias (trinta dias antes ou depois do parto, com atestado médico; trinta dias adicionais, em caso de gémeos), cento e cinquenta (opção da trabalhadora) ou cento e oitenta dias. No caso de Licença ser gozada a cento e vinte dias, o subsídio é a 100%, no caso de os cento e cinquenta dias serem apenas gozados pela mãe a remuneração é de 80%. Por fim, no caso de os cento e cinquenta dias serem gozados pelo casal, a remuneração é a 100%.

O casal tem direito aos cento e oitenta dias, no caso de usufruir de um período seguido de trinta dias ou em dois períodos de quinze dias, sendo a remuneração a 83%.

Após o parto, a trabalhadora tem obrigatoriamente seis semanas de Licença, sendo que os restantes dias são decididos em comum acordo pelo casal, bem como, se a licença será partilhada.

O pai pode gozar de Licença Parental Inicial Exclusiva (Artigo 43.º do Código do Trabalho), tendo direito a dez dias úteis de Licença obrigatória - cinco dias após o nascimento e cinco dias ao longo dos trinta dias restantes após o nascimento. Podendo gozar de mais dez dias de licença opcional, que podem ser seguidos ou não. Estes dias têm de ser usufruídos nos mesmos dias que a mãe goza da Licença.

Deslocação a consultas

Para a deslocação a consultas Pré-Natais, de preparação para o parto e acompanhamento para o parto, desde que acompanhados por comprovativo escrito, e desde que não possa ser realizado fora do horário de trabalho, o pai tem direito a acompanhar três consultas Pré-Natais, com Remuneração a 100% e subsídio de refeição (Artigo 46º do Código do Trabalho).

Abono de Família

Após a 13ª semana de gestação, a mulher tem direito a um abono de família Pré-Natal por cada filha/o, Decreto-lei 308-A/2007 de 5 de Setembro.

Faltas

Ambos os membros do casal, enquanto Encarregada ou Encarregado de Educação - têm direito a faltar para se deslocarem à escola das/os filhas/os (Art. 249.º do Código do Trabalho), podendo gozar de até quatro horas por trimestre, para cada filha/o, tendo direito à remuneração a 100%.

A conciliação das responsabilidades familiares a par das responsabilidades profissionais é possível, nomeadamente quando se opta por uma divisão equilibrada (e negociada entre os dois elementos do casal) das tarefas domésticas e dos cuidados a prestar a filhas e filhos ou de outras pessoas em situação de dependência.

É, pois, uma conciliação que depende de uma gestão pessoal e colectiva do casal.

5. Uma nova organização familiar - O papel dos homens na família

Começou-se por falar em conciliação com a entrada das mulheres no mercado de trabalho. O século XX tendeu a transformar as mulheres em “super-mulheres”, um ideário pernicioso de “mulher moderna” que concilia tudo, com ou sem recurso a redes de apoio (família, casa, trabalho doméstico, filhas/os), não tendo tempo para si mesmas, dedicando a maioria do seu tempo às/aos outras/os.

As mulheres tornam-se importantes pilares no orçamento familiar, co-participando de forma equitativa. Dado que decorreu uma mudança do modelo familiar tradicional, no que diz respeito ao papel das mulheres na família, mas, no que diz respeito aos homens, o seu papel continuou a ser centrado no trabalho fora de casa. Em suma, os papéis continuam desequilibrados.

O final do século XX e o início do presente século prometem uma mudança de paradigma: os homens contribuem para a igualdade através da sua entrada na esfera privada, onde se prevê o cuidado com as/os filhas/os, partilha das tarefas domésticas, apoio a pessoas adultas dependentes ou crianças.

Começa a ser visível uma alteração no papel dos homens em relação à família. Temos, por exemplo, cada vez mais homens a gozar a licença de parentalidade (número subiu de 605 em 2008 para mais de 12 mil em 2009)⁸. Contudo, este número continua a ser reduzido.

A atribuição aos pais do direito à licença por paternidade de cinco dias representa um incentivo a uma maior participação dos homens (sobretudo dos mais jovens), na esfera familiar e de cuidados às/aos filhas/os. Em 2008, os beneficiários desta licença por paternidade (cinco dias) foram 45 976⁹.

Relativamente à licença parental que, no caso dos pais, é remunerada durante os primeiros quinze dias (quando gozada imediatamente a seguir à licença de maternidade ou paternidade), tem vindo a ser utilizada por um número crescente de pais. O número de beneficiários de licença parental remunerada em 2003 foi de 27 406 sendo em 2008 de 38519¹⁰.

Em 2004, registaram-se 391 licenças de paternidade/maternidade, tendo aumentado em 2008 para 605. Há, pois, um aumento de 36%¹¹.

⁸ Dados Segurança Social (2008) *apud* CIG (2009)

⁹ Dados Ministério do Trabalho e Solidariedade Social *apud* Público, 2010 consultado 18OUT2010

¹⁰ *idem*

¹¹ *idem*

Mesmo ao nível da investigação científica, este é um tema relativamente recente enquanto objecto de estudo, ao se perceber que o modelo tradicional de masculinidade estava em transformação. Num estudo realizado por Wall (2007)¹², concluiu-se que os homens querem ter, cada vez mais, um papel efectivo na esfera privada. E este é, também, um dos paradigmas em mudança.

Assim, são associadas aos homens novas funções e competências familiares (Wall, 2007):

- Homem que **colabora** na vida familiar;
- Cônjuge que **partilha o poder conjugal** e que respeita a mulher;
- Pai, que ao estabelecer regras e limites, deve respeitar a opinião e autonomia das/os filhas/os;
- Pai, educador, que em vez de se preocupar exclusivamente com a disciplina e o inculcar certos comportamentos e atitudes, promove o **desenvolvimento harmonioso** da criança.

Do que nos foi permitido perceber junto dos casais com os quais trabalhamos, para que a conciliação funcione dentro do casal, devem ser ajustados os seguintes pontos:

- Horários de trabalho;
- Mediar a ambição profissional de ambos os membros do casal;

¹² A vida familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidades (2010)

- Gestão dos objectivos pessoais/percurso profissional.

A conciliação das responsabilidades da família é possível através da divisão das tarefas domésticas e da negociação entre o casal. Ao nível pessoal, a conciliação depende da gestão do casal para dispensar tempo com actividades que cada um dos cônjuges queira realizar, a fim de aumentar o seu bem-estar.

Para além das novas funções dos homens em contexto familiar, estes começam a assumir e a reivindicar as questões de igualdade de género e a sua participação paritária nesse mesmo contexto. O trabalho desenvolvido por algumas associações de homens pela igualdade de género é um indicador importante¹³.

Nesta alteração de paradigma, assumem igual relevância as políticas empresariais relativas à igualdade de género. Registamos, pois, que as empresas têm um papel activo nesta mudança, por via da aplicação de medidas no âmbito da conciliação, incentivando o uso da licença de parentalidade, sem que daí advenha a perda do emprego. A atribuição de prémios a empresas, por boas práticas em matéria de conciliação, pode

¹³ Ver, como exemplo: <http://www.corresponde.ahige.es/>

constituir-se como incentivo à multiplicação de boas práticas empresariais neste âmbito (e.g. Diálogo Social, 2007¹⁴).

Em suma, um equilíbrio entre estas diferentes esferas da vida do indivíduo permite uma maior satisfação do mesmo, que se reflecte na sua produtividade no trabalho e na sua realização pessoal. No fundo, contribuindo para a construção de uma conjuntura favorável ao equilíbrio na participação de mulheres e homens na esfera privada e no mercado de trabalho.

¹⁴ Para mais informações consultar: <http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/projecto.htm>

6. Conciliação das vidas profissional, familiar e pessoal e o *Origami*

O *Origami* (Oru = dobrar e gami = papel) é a arte tradicional de origem japonesa de dobrar o papel, criando representações de determinados seres ou objectos geométricos de uma peça de papel¹⁵.

O *Origami* é, por excelência, um meio de comunicação. Desenvolve a habilidade motora da mão direita e esquerda, as competências intelectuais, a criatividade em ambos os hemisférios cerebrais e os processos de atenção, concentração e memória.

O Origami pode ser ainda um “balizador” de regras e limites, uma vez que, para se conseguir fazer um determinado esquema, é necessário seguir com precisão as várias etapas para a sua consecução.

A cada figura de *origami* é-lhe atribuído um significado especial. Por exemplo: o *tsuru*, que é a garça, representa felicidade, boa sorte e saúde; o sapo representa o amor e a fertilidade e a tartaruga significa longevidade.

¹⁵ Para mais informações consultar: <http://japanlink.com.br>

O *origami* constitui-se como uma ferramenta pedagógica na área da conciliação, em diversas funções, tais como:

- Quebra-gelo;
- Fortalecimento da dinâmica de grupo;
- Considerações/reflexões.

Pode aplicar-se a diversos públicos-alvo, sendo uma ferramenta transversal que apresenta um grande potencial, uma vez que pode ser utilizada em diversos contextos e de diversas formas. Nas sessões que desenvolvemos em parceria com a origamista Manuela Martins, utilizámos a transmissão geracional – de filhas/os para mães, pais e outros elementos da família, desenvolvendo competências pessoais e sociais, nomeadamente, a comunicação interpessoal, o desenvolvimento emocional, a assertividade, auto-conceito e auto-estima.

Tendo por base a significância e a teorização do *Origami*, o projecto “A dois é melhor!” decidiu utilizar esta técnica como ferramenta pedagógica na área da conciliação e da igualdade de género, seleccionando figuras que iam de encontro às esferas familiar e pessoal.

Assim, a figura humana (mãe e pai), a casa e o coração pretendem abordar o tema da família. Pretende-se explorar a componente afectiva da família, bem como, a desigualdade existente, entre mulheres e homens na conciliação e os estereótipos associados.

A figura do quantos-queres pretende ser uma dinâmica de quebra-gelo, com o objectivo das crianças representarem a sua própria família e rede de pares, desempenhando um papel importante no desenvolvimento das competências acima mencionadas.

7. Esquemas de Origami

As figuras escolhidas parecem-nos de fácil execução e com uma boa aplicabilidade prática.

A seguir, descrevemos as figuras que poderão ser utilizadas enquanto instrumento pedagógico na área da igualdade de género e conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Estas orientações contaram com o apoio da origamista Manuela Martins.

O/a facilitador/a propõe ao grupo de participantes a elaboração da figura de acordo com o procedimento que a seguir se descreve:

Símbolos

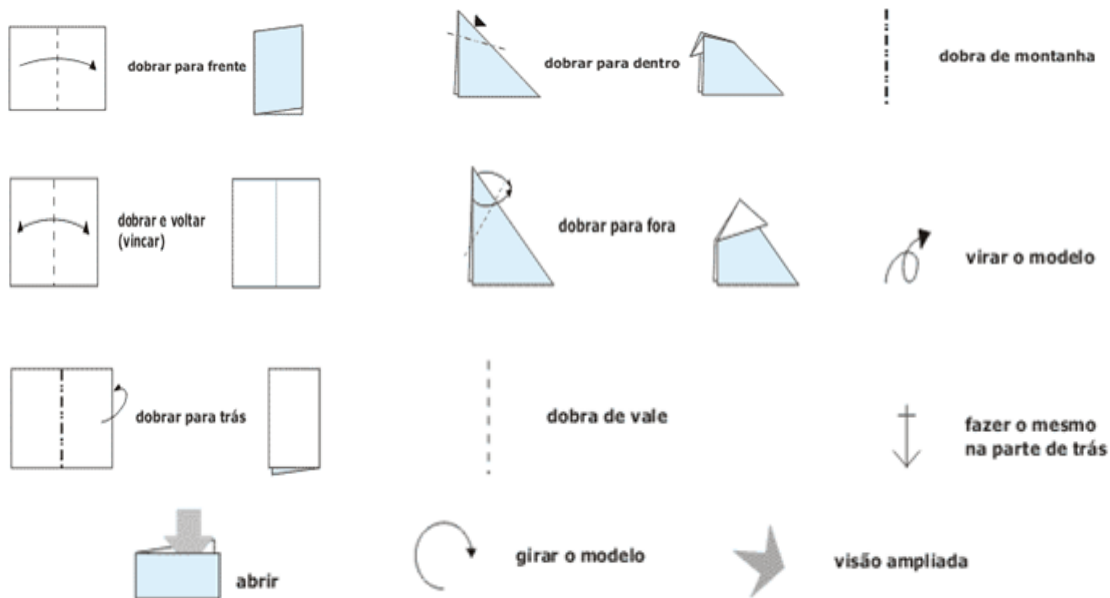


Figura 1: Simbologia do Origami
Fonte: Rita Foelker – <http://superorigami.com/> 18OUT2010

7.1. Quantos Queres

Destinatários: Crianças (Também pode ser adaptado às pessoas adultas)

Tamanho do grupo: 6 a 8 elementos

Objectivos:

- Consciencializar as/os participantes de como é importante dar-mo-nos a conhecer aos outros, dado que daí podem advir, mais relações sociais significativas;
- Desenvolver o sentimento de cada uma das pessoas é única;
- Desenvolver a capacidade de empatia, com base nas semelhanças e diferenças entre as pessoas, devendo respeito.

Material necessário:

- 1 folha de papel
- Canetas ou lápis de cor

Como fazer:

- 1 - Pegue numa folha de papel rectangular. Dobre a parte de baixo da folha para um dos lados, formando um triângulo.
- 2 - Dobre o pedaço da folha que sobra do triângulo e corte-o.
- 3 - Agora abra o triângulo. Fica com um quadrado perfeito.



- 4 - Dobre a folha outra vez em triângulo, mas usando o outro canto.

5 - Abra o papel: repare que tens dois vincos na folha.

6 - Dobre todos os cantos da folha até ao meio, onde os vincos se cruzam.

7 - Vire o papel ao contrário de forma a que as partes dobradas fiquem viradas para baixo. Continuando a ter vincos desenhados.

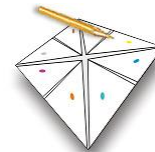


8 - Volte a dobrar todos os cantinhos até ao meio, onde os vincos se cruzam.



9 - Quando todos os cantinhos estiverem dobrados a folha vai ter oito triângulos à vista.

10 – Coloque um pontinho de cor diferente em cada triângulo.



11 - Segure na folha virada para si, dobre-a ao meio (para o lado) e volte a abrir

12 – Faça a mesma coisa, mas agora dobre-a ao meio para cima e volta a abrir

13 - Abra os cantinhos escreva o nome do pai, o nome da mãe, o que mais gosta de fazer, etc.

14 - Vire outra vez ao contrário, ponha os dedos dentro dos cantinhos e ajeite a folha para ficar no formato do "quantos-queres

Como jogar:

- Junte e afaste os dedos, para os lados e para a frente, para mover o "quantos-queres".
- Peça a alguém para escolher um número e mova o "quantos-queres" tantas vezes como a pessoa pediu.
- No número em que acabar, só ficam quatro cores à vista. A outra pessoa escolhe uma.

O quantos-queres pode ter várias versões de utilização mas, neste caso, as instruções foram no sentido de se trabalhar a temática da conciliação. Assim, o/a facilitador/a proporá que os/as participantes coloquem em cada uma das oito divisões um número de 1 a 8. A cada uma das divisões corresponderá uma pergunta ou indicação:

- Como se chama o teu pai?
- Como se chama a tua mãe?
- Indica um nome de um rapaz.
- Indica o nome de uma rapariga.
- O que gostas mais de fazer?
- O que gostas menos de fazer?
- Quem é a/o amiga/o de quem mais gostas?
- O que fazes em casa para ajudar a mãe o pai?

Sugestões: Estas perguntas poderão ser alteradas, tendo em conta o público-alvo e o contexto em que irão ser aplicadas.

7.2. Figura da Mãe e do Pai

Destinatários: Crianças

Tamanho do grupo: 6 a 8 elementos

Objectivos:

- Sensibilizar as/os participantes para as questões da família e dos papéis sociais de género;
- Desenvolver conhecimentos na área da igualdade de género e conciliação, nomeadamente das concepções que cada um dos elementos do grupo tem acerca desta temática;
- Conhecer o ponto de vista e outras perspectivas/saberes/experiências de cada participante, contribuindo para o enriquecimento da sua própria vivência pessoal, familiar e profissional.

Material necessário:

- 1 quadrado de papel e lápis de cor.

Figura da Mãe e do Pai

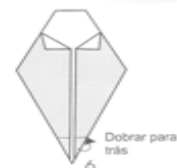
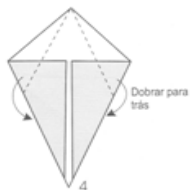
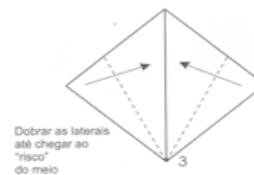
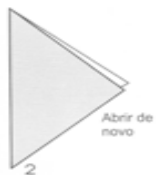


Figura 2: Figura do Boneco
Fonte: Kanagae e Haga, 2008

Como fazer:

- 1 - Pegue num quadrado de papel. Dobre ao meio.
- 2 - Abra de novo;
- 3 - Dobre as laterais até chegar ao “risco” do meio;
- 4 - Dobre para trás;
- 5 - Dobre para trás para a frente, tal como é indicado;
- 6 - Dobre para trás;
- 7 - Por fim, pode desenhar o rosto e colorir, de acordo com a imagem da mãe ou do pai.

Sugestão: Para fazer um menino ou menina, basta utilizar um quadrado mais pequeno, desenhando e colorindo de acordo com a imaginação e criatividade pessoal.

7.3. Casa

Destinatários: Crianças e adultos

Tamanho do grupo: 6 a 8 elementos

Objectivos:

- Consciencializar as pessoas participantes da importância de um ambiente harmonioso em contexto familiar;
- Cada elemento dar a conhecer a sua casa e respectiva família;
- Realçar a interdependência do que constitui uma casa quanto aos seus recursos: económicos, emocionais, ambientais, sociais e comunitários;
- Fomentar nas pessoas participantes as questões da partilha efectiva das responsabilidades familiares e das tarefas domésticas.

Material necessário

- 1 quadrado de papel e lápis de cor.

Casa

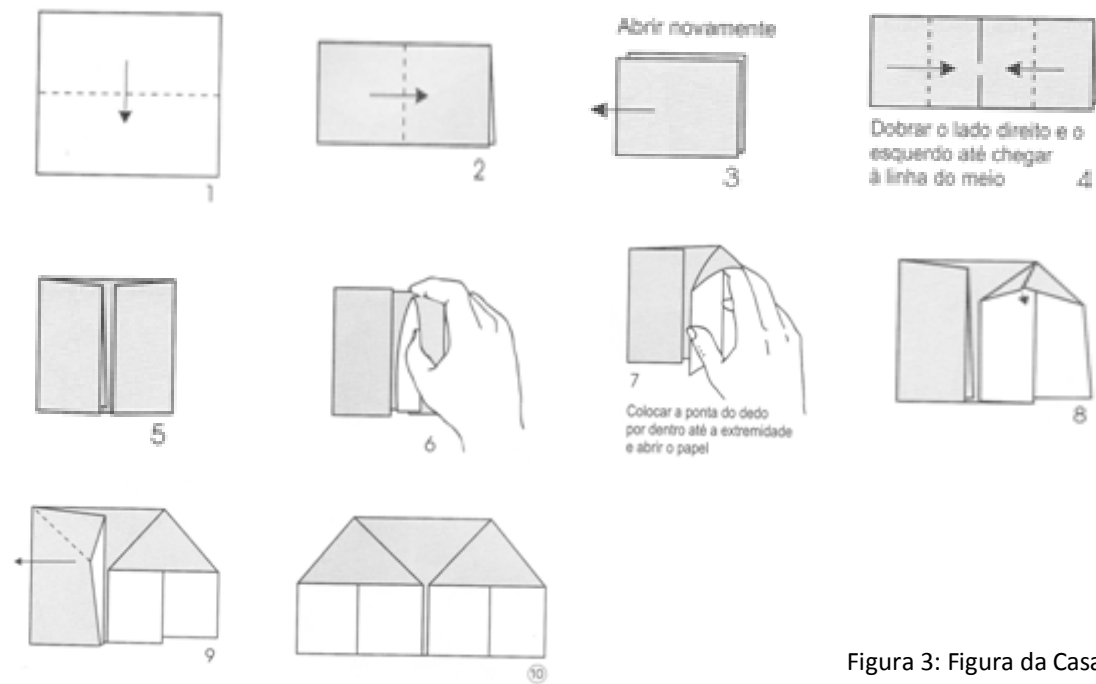


Figura 3: Figura da Casa
Fonte: Kanagae e Haga, 2008

Como fazer:

- 1 - Pegue num quadrado de papel. Dobre ao meio.
- 2 - Volte a dobrar ao meio.
- 3 - Abra novamente.
- 4 - Dobre o lado direito e esquerdo até chegar à linha do meio.
- 5 - Até obter esta imagem do ponto 5
- 6 - Do ponto 6 ao 9, coloque a ponta do dedo por dentro até à extremidade e abra o papel. Faça de forma igual do outro lado.
- 7 - No ponto 10, modelo concluído.

Sugestão: Desenhe e pinte portas e janelas, de acordo com a sua imaginação e criatividade. Pode ainda visualizar como se faz em: <http://www.youtube.com/watch?v=gHf0CzV0Rwg> (hiperligação activa em 18OUT2010).

7.4. Coração

Destinatários: Crianças e adultos

Tamanho do grupo: 6 a 8 elementos

Objectivos:

- Sensibilizar as/os participantes para as questões emocionais da conciliação e da igualdade de género;
- Desenvolver os aspectos emocionais das/os participantes no seu próprio processo de harmonização da vida pessoal, familiar e profissional.

Material necessário

- 1 quadrado de papel e lápis de cor.

Coração

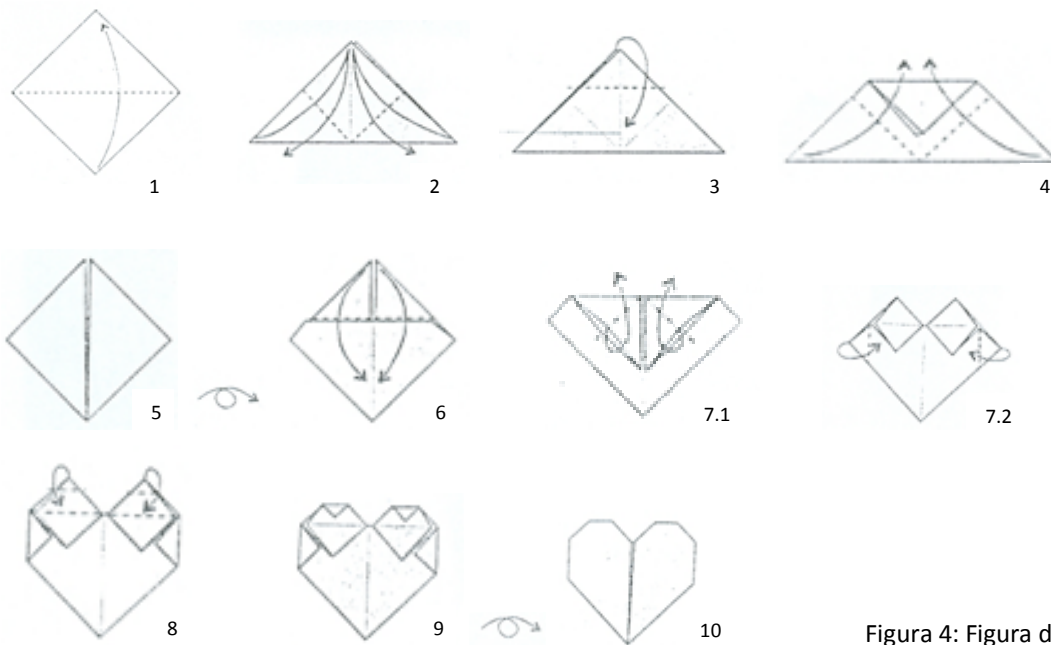


Figura 4: Figura do Coração
Fonte: Desconhecido apud Shingu,
2008

Como fazer:

- 1 - Dobre ao meio pela diagonal, formando um triângulo.
- 2 - Dobre pelas linhas a tracejado e desdobre.
- 3 - Dobre pela linha a tracejado, conforme indica a seta, até ao ponto visualizado no passo seguinte.
- 4 - Dobre para cima pelas linhas a tracejado, as mesmas, que foram indicadas no passo anterior
- 5 - Até obter esta imagem do ponto 5



Este símbolo - quer dizer "virar o modelo"

- 6 - Dobre pela linha a tracejado, para baixo, conforme indica as setas.
- 7-
 - 1- Até obter esta imagem do ponto 7.1;
 - 2- Levante apenas a primeira aba na direcção de cada uma das setas, respeitando a linha tracejada de forma a formar dois quadrados, como é mostrado no passo seguinte.

8 - Dobre pela linha a tracejado, quer do lado esquerdo quer do lado direito.

9 - Dobre dois pequenos triângulos pela linha do primeiro tracejado, tal como é mostrado na imagem do passo seguinte.



Este símbolo que se segue - quer dizer - "virar o modelo"

10 - Modelo concluído.

Sugestão: Pode-se escrever uma mensagem especial e colocá-la dentro da abertura do coração, de forma a ficar escondida e oferecer no dia da mãe e/ou no dia do pai. Pode visualizar outro modelo de coração em: http://www.youtube.com/watch?v=12_nJamoyTk, hiperligação activa em 18OUT2010.

8. Referências Bibliográficas

CITE (2009), *Agenda 2010 – Ao serviço dos Trabalhadores e das Trabalhadoras das Empresas e da Igualdade*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CIDM (2003), *A igualdade de género em Portugal*, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Presidência do Conselho de Ministros).

CIG (2009), *Igualdade de Género em Portugal em 2009*. Comissão para a Igualdade de Género.

Comissão Europeia (2005), *Integração da Perspectiva de Género*, Publicação Equal.

CGTP/CIG (2009), *Direitos de Parentalidade – Conciliação do Trabalho com a Família e a vida pessoal. Para Pais, Filhos e Avós*, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Comissão Igualdade entre Homens e Mulheres & Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Guerreiro, M., et al (2006), *Boas práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Marcelino, C. (coord), (2006/2007), *Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Mendes, R. (2007), *A parentalidade experimentada no masculino: as vivências da paternidade*, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia – ISCTE.

Nogueira, S., et al (2010); *Conciliação da Vida Profissional e familiar num quadro de horários atípicos: O caso das mulheres motoristas dos transportes rodoviários de passageiros*, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

REDE (2006), *Argumentário a favor da Igualdade de Género*.

Wall, K., *et al* (2010), *A vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*, Estudos 6, CITE – Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Shingu, Fumiaki (2008), *O Livro Completo de Origami – A Arte Japonesa de Dobragem de Papel*, . Central livros Lda.

Kanegae, Mari e Alice Haga (2009), *Brincando com Papel*. Editora Gaia.

8.1 Webgrafia

Jornal Público - http://www.publico.pt/Sociedade/mais-homens-ficam-em-casa-a-tratar-dos-filhos-com-nova-licenca-de-parentalidade_1427092

<http://en.origami-club.com/> (Fumiaki Shingu)

<http://japanlink.com.br>

<http://origami.paginas.sapo.pt> (Fernando Nascimento)

<http://origami.pt.vu/> (Oru Kami)

<http://origami-fun.com>

<http://sites.mpc.com.br/chavemagica/origami.htm> (Chave Mágica)

<http://superorigami.com/> (Rita Folker)

http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei10.pdf

<http://www.junior.te.pt/servlets/Rua?P=Fazer&ID=73>

<http://www.origami.mus.br/> (Carlos Gênova)