



PERFIL DO/A AGENTE PARA A MUDANÇA: O MEDIADOR OU A MEDIADORA PARA A IGUALDADE



Com a colaboração de:



I. A FIGURA DO MEDIADOR OU DA MEDIADORA PARA A IGUALDADE

Considerando que o processo de construção de uma efectiva Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres numa instituição se deverá encontrar alicerçado numa mudança organizacional, a implementar de forma estruturada e gradual, apresenta-se como necessária a criação de uma figura cuja actuação contribua para a facilitação da integração deste princípio, em todas as áreas funcionais da instituição.

Tendo por base este fundamento, a figura do Mediador ou da Mediadora para a Igualdade deverá constituir-se como um pólo dinamizador e orientador das directrizes no âmbito da implementação das medidas propostas no Plano para a Igualdade desenhado para a Cáritas.

Esta figura funcionará como um ponto de referência dentro da instituição, relativamente à temática da Igualdade de Género, assegurando a continuidade do trabalho iniciado no decorrer do projecto IGUALITAS, quer na Cáritas, quer noutra organização que se pautar pelos mesmos princípios.

Deste modo, o Mediador ou a Mediadora para a Igualdade terá como principais responsabilidades:

- Promover a sensibilização para a Igualdade de Género e Conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional, na Cáritas ou instituição em que opera;
- Promover e sugerir junto da Direcção a implementação de medidas promotoras da Igualdade de Género e da Conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional;
- Rever, corrigir e automatizar o uso de imagens e de uma linguagem não discriminatória nos documentos de comunicação interna e externa da Cáritas ou da instituição em que opera;
- Facilitar a comunicação entre os diferentes organismos responsáveis pela temática da Igualdade de Género em Portugal (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE, entre outros) e a Cáritas ou outra instituição em que está inserido/a.

II. O PERFIL DO MEDIADOR OU DA MEDIADORA PARA A IGUALDADE

Tendo em conta as atribuições apresentadas no ponto anterior, o Mediador ou a Mediadora para a Igualdade deverá, tanto quanto possível, corresponder ao seguinte perfil:

Competências Pessoais e Sociais

- Vontade de acrescentar novos conhecimentos à sua actividade (auto-formação);
- Capacidade para efectuar uma tomada de consciência e uma reflexão sobre si próprio/a, nomeadamente sobre o papel desempenhado pelo género que representa e o seu perfil profissional;
- Dinamismo e uma boa capacidade de comunicar de forma clara, precisa, persuasiva e assertiva, tanto no plano individual como colectivamente;
- Capacidade de trabalho de equipa e gosto pela realização de actividades de informação, comunicação, formação e animação local e regional;
- Capacidade de estabelecer relações interpessoais empáticas com todos os recursos humanos da organização: dirigentes, voluntários/as e colaboradores/as profissionais;
- Capacidade de fomentar o envolvimento da organização e de todos/as os/as seus/suas colaboradores/as, facilitando o processo de aprendizagem relativamente ao Plano de Igualdade a implementar;
- Responsabilidade individual, empenho, sociabilidade, auto-gestão e integridade;
- Capacidade de observação, autonomia e criatividade na resolução das situações.

Competências Profissionais

- Bom conhecimento do ambiente organizacional no qual está inserido/a;
- Capacidade de adaptação a novos contextos de aprendizagem;
- Capacidade para promover a implementação de medidas que promovam a igualdade entre homens e mulheres e a representação equilibrada dos dois géneros na vida cívica, social, política e laboral;
- Capacidade de garantir o acompanhamento e a avaliação dos resultados das medidas adoptadas para combater as desigualdades entre mulheres e homens e para promover a igualdade de género;
- Capacidade para elaborar recomendações e propostas com vista à alteração das desigualdades entre mulheres e homens e para promover a Igualdade de Género no seio da instituição;
- Capacidade para esclarecer e sensibilizar as populações e entidades locais sobre a Igualdade de Género;

- Capacidade para garantir que a dimensão de género está integrada nos objectivos, execução, avaliação e impacto das actividades propostas pela instituição;
- Capacidade para incluir a dimensão da Igualdade de Género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nas publicações, documentos e *site* da instituição;
- Capacidade de identificar e seleccionar as técnicas e práticas de animação tendo em conta os objectivos da intervenção e as características dos/as destinatários/as;
- Capacidade de utilizar técnicas de observação, entrevistas e questionários;
- Conhecimentos básicos de pesquisa, manuseamento de fontes, interpretação e avaliação do valor da informação, nomeadamente no que diz respeito às actividades desenvolvidas na sua organização, com vista a serem trabalhadas ao nível da Igualdade de Género;
- Conhecimentos básicos de TIC na óptica do utilizador.

Estas são as principais competências que deverão fazer parte do perfil “ideal” de um Mediador ou de uma Mediadora para a Igualdade, de modo a que possam mais facilmente concretizar as recomendações que apresentamos no Fascículo III – Como ser um/a Agente para a Mudança – Recomendações para a integração da perspectiva de Género.