

“PROFISSIONALMENTE AS DIFERENÇAS NÃO SÃO JUSTIFICAÇÃO PARA NÃO PROGREDIR NA CARREIRA OU GANHAR MENOS”



LÍDIA SANTIAGO

Vice-Presidente Nacional da Ordem dos Engenheiros,

revela-nos em ano da OE dedicado à igualdade de género na engenharia os objetivos da Ordem, mas também, as diferenças ainda existentes quanto à carreira profissional entre o homem e a mulher.

QUAIS OS OBJETIVOS DO ANO OE PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NA ENGENHARIA?

São vários os objetivos, entre os quais, a valorização das Engenheiras. Não só as que exercem a profissão, mas também, as que por diferentes motivos não seguiram profissão e acabaram por escolher outras áreas profissionais.

A Ordem quer captar as diplomadas em Engenharia para que se juntem a nós. É importante que todos os diplomados tenham uma cédula profissional. Esta é uma forma, não só de valorizar a profissão, mas também de conseguirmos maior visibilidade enquanto grupo profissional imprescindível para o bem-estar social.

Penso que, de uma forma geral, a Engenharia não é valorizada na sociedade. Por exemplo, quando as pessoas abrem uma torneira não têm a noção do que é uma captação de água ou uma tubagem, nem de que a isto correspondem a atos de Engenharia. Enquanto consumidores não temos a noção do que a Engenharia faz e como as suas soluções são transversais às mais diversas áreas.

Além disso, é pouco conhecido e divulgado socialmente que temos Engenheiras em lugares de liderança em grandes empresas como a Microsoft Portugal ou o grupo Hospital da Luz. A Engenharia, em geral, sofre da falta de valorização que a sociedade não lhe atribui.

É fundamental reforçar, sempre que possível, que a Engenharia também existe no feminino, que é possível e alcançável exercer a atividade em posições de destaque e ter uma carreira promissora.

QUAIS AS PRINCIPAIS DIFERENÇAS QUE AINDA SE DENOTAM NO MERCADO DE TRABALHO?

Neste caso, as Engenheiras do nosso país ainda se encontram incluídas naquela estatística (2023) publicada pelo INE em que dá conta que, em média, as mulheres ganharam menos 15,8% do que os homens.



Reconheço a generalidade destes números, mas se conjugarmos com um inquérito que a região norte da Ordem dos Engenheiros realizou no início deste ano e que revela que nos lugares de decisão/direção/administração apenas há 10,2% de Engenheiras, em contraste com 26,6% de Engenheiros, vem apenas confirmar a existência de um gap salarial que já sabemos que existe.

De igual modo, nos cargos de carreira técnica (escalão intermédio), há 58,4% de Engenheiras e 41,2% de Engenheiros, o que quer dizer que numa carreira intermédia existem mais mulheres do que homens. Analisando esta questão compreende-se que os homens estão colocados em cargos de decisão e de gestão intermédia.

SURGE ENTÃO A PERGUNTA, ONDE SE POSICIONA A MULHER ENGENHEIRA AO NÍVEL DE UMA CARREIRA PROFISSIONAL?

Exatamente ao nível do 3º escalão a contar do topo de carreira. De facto, urge lutar pela recomendação que foi emitida pela UE em 2022, que prevê que as mulheres ocupem 30 % dos cargos de decisão. Obviamente que nenhuma mulher deseja ter uma progressão na carreira à custa de uma lei de cotas, mas esta parece ser a única forma de nos fazermos ouvir. Porque mérito, esse já o temos há muito tempo.

As Engenheiras do nosso país ainda se encontram incluídas naquela estatística (2023) publicada pelo INE em que dá conta que, em média, as mulheres ganharam menos 15,8% do que os homens.

Enquanto mães, muitas vezes, as próprias mulheres abdicam dos seus direitos, por exemplo, às horas de amamentação, porque sabem que tecnicamente são necessárias no seu posto de trabalho. A mulher é na realidade diferente do homem e tem as suas especificidades, assim como os homens também têm as suas particularidades. Mas profissionalmente as diferenças não são justificação para não progredir na carreira ou ganhar menos.