

Intervir para a igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na Vida

**Programa
de Formação
de Formadores/as
em Igualdade
entre Mulheres
e Homens**
Nível II



Projeto co-financiado por:



Intervir para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na Vida
**Programa de Formação de Formadores/as em Igualdade
entre Mulheres e Homens - Nível II**

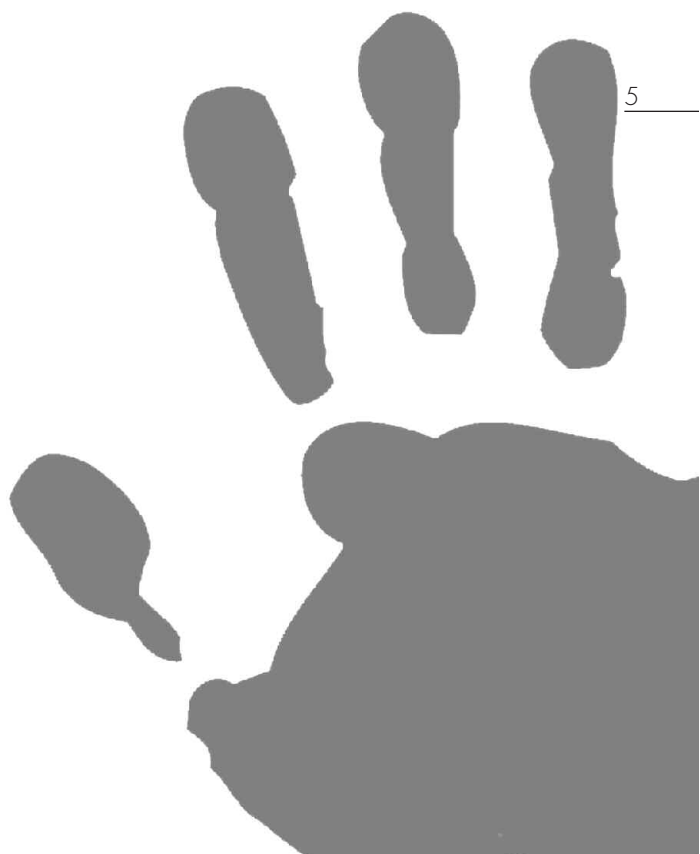
Autora: Maria José Maurício
Tel.: 21 323 6500 – Fax: 21 323 6695
E-mail: cgtp@cgtp.pt
Produção: Formiga Amarela, Textos e Imagens
Paginação: Full Design
Setembro/2006

Parceria de Desenvolvimento:



Índice

Contextualização do curso	6
Objectivos do curso	6
Metodologia	7
Perfil de entrada	7
Perfil de saída	7
Plano curricular	8
Seleccção de formadores/as	9
Desenvolvimento programático	9
Sistema de avaliação	16
Certificação	17
Material pedagógico	18
Espaços de formação	20
Fichas Síntese dos Módulos	25



Contextualização do Curso

Este curso faz parte das actividades a realizar no projecto AGIR PARA A IGUALDADE, inserido no programa comunitário EQUAL.

A igualdade de oportunidades, a igualdade no acesso ao trabalho e ao emprego, o direito ao tratamento igual e à não discriminação no local de trabalho, os direitos à formação e ao desenvolvimento pessoal e profissional, a protecção à maternidade e à paternidade, etc, sendo embora direitos amplamente reconhecidos e protegidos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, exigem ainda um trabalho formativo de mudança de atitudes até que os mesmos tenham uma implantação prática no dia-a-dia social e no mundo do trabalho.

Para alcançar uma tal transformação torna-se necessário que nas acções formativas em desenvolvimento sobre este tema, à semelhança de outras, se utilizem metodologias modernas e atractivas ancoradas nos mais recentes resultados da investigação no domínio da pedagogia das relações pessoais, da comunicação e da motivação, sem o que se perderá muito do esforço e empenhamento pessoal posto na sua aplicação.

6

Com o presente curso pretende-se desenvolver e continuar a apoiar todas as pessoas que já tiveram oportunidade de intervir como formadores/as em módulos de Igualdade de Oportunidades, proporcionando-lhes não só o aprofundamento dos conhecimentos sobre o tema referido mas também o aperfeiçoamento pedagógico necessário para uma correcta exploração dos princípios da dinâmica de grupos, da relação e comunicação pedagógicas, da utilização dos métodos activos em formação e da avaliação da aprendizagem.

Objectivos do Curso

Esta formação desenvolve-se em torno de três núcleos essenciais: as questões pedagógicas relacionadas com a identidade de género e os estereótipos, no processo de comunicação e no relacionamento no espaço de formação e concluindo com o conhecimento dos instrumentos de avaliação. A relevância dos direitos económicos e sociais, em igualdade, no mundo do trabalho, com relevância para os direitos de maternidade e paternidade e a sua função social, assim como a conciliação entre vida familiar e actividade profissional.

O primeiro, desenvolve-se nos módulos II, III, IV, V, e VII e destina-se a contribuir para aperfeiçoar e aprofundar os conhecimentos e competências pedagógicas dos formadores/as no tratamento da temática da igualdade de oportunidades em contexto de formação.

O segundo núcleo, formado pelo módulo VI, onde se estuda os problemas reais e concretos do mundo do trabalho e que dizem respeito a mulheres e homens. São as questões essenciais destes módulos que encerram a Acção de formação onde se procurou o equilíbrio entre noções teóricas e realidade prática, métodos pedagógicos e exercício da cidadania, direitos legais instituídos e desigualdades existentes, entre mulheres e homens.

Metodologia

Tratando-se de formação de aperfeiçoamento, é fundamental que as actividades formativas se centrem nas experiências vividas pelo grupo no contexto de formação e que essa experiência possa intervir na qualidade de formadores/as de Igualdade de Oportunidades.

Perfil de Entrada

O curso destina-se a formadores/as que orientaram módulos sobre a igualdade de oportunidades nos cursos de formação profissional e que pretendam aperfeiçoar e desenvolver as suas competências técnicas e pedagógicas e continuar a ministrar formação nesta área.

7

Perfil de Saída

No final da acção os/as formadores/as devem ter adquirido as seguintes competências:

- Identificar problemas e bloqueios surgidos na análise dos temas da igualdade em diferentes grupos.
- Evidenciar factores de motivação e dinamização dos grupos para o debate dos temas da igualdade;
- Utilizar adequadamente métodos activos na formação para a igualdade e organizar e liderar grupos de discussão, debates, estudo de casos, simulações, etc;
- Identificar o papel da formação para a efectivação do direito à igualdade bem como as condições necessárias para que a formação represente uma medida positiva;
- Identificar a função social da maternidade e paternidade e legislação de protecção e o modo da sua aplicação prática, bem como a conciliação entre a vida familiar e a actividade profissional.
- Identificar a legislação sobre direitos de igualdade de oportunidades e tratamento no local de trabalho e o modo da sua aplicação prática.
- Elaborar e preparar instrumentos de avaliação ajustados ao tema e avaliar criticamente instrumentos já utilizados em experiências de formação realizadas.

Plano Curricular

COMPONENTES DE FORMAÇÃO

CARGAS HORÁRIAS

MÓDULOS	SC	CT	PS	TOTAL
I Acolhimento, Integração e Organização do Curso	2			2
II A Relação Pedagógica e a Construção da Igualdade no Espaço de Formação: Identidade e Género		2	2	4
III Factores de Motivação na Formação para a Igualdade: Formas de Comunicar, Relacionamento Social e Dinamização de Grupos		1	2	3
IV Métodos e Técnicas Pedagógicas Ajustadas à Formação para a Igualdade		2	8	10
V Factores de Mudança: Medidas Positivas para a Igualdade na Formação Profissional		1	2	3
VI Igualdade de Tratamento no Trabalho e Protecção da Maternidade e Paternidade e Conciliação entre vida familiar e actividade profissional		2	2	4
VII Instrumentos de Avaliação de Resultados na Formação para a Igualdade		1	2	3
VIII Encerramento do Curso	1			1
TOTAIS	3	9	18	30

SC – Sócio-culturais

CT – Científico-tecnológicas

PS – Prática simulada

Seleccção de Formadores/as

CrITÉrios de seleccção

Os/As formandos/as deverão ser seleccionados tendo em conta o perfil definido no ponto 3 e os seguintes pré-requisitos:

- Gosto pelo tema e vontade de mudança nas mentalidades, comportamento e atitudes, fazendo uma reflexão sobre si próprio/a;
- Convicção nos princípios e entendimento sobre a igualdade de oportunidades, como um fim em si mesmo, democraticamente instituída e aceite como princípio universal da cidadania participativa;
- Perspectiva de ministrar formação, nesta área;
- Paridade homem/mulher.

Instrumentos de seleccção

- Análise do currículo, para enquadramento no perfil de entrada;
- Às/aos candidatas/os que não sejam provenientes dos parceiros associados do projecto, será aplicada entrevista oral ou escrita, aferindo as necessidades de formação e a motivação do/a formando/a.

Desenvolvimento Programático

Módulo I

Acolhimento, Integração do Grupo e Organização da Acção – 2 Horas

Objectivos:

- Acolher e integrar os/as participantes no grupo e o grupo nos objectivos e no contexto do programa formativo.

Conteúdos Programáticos:

- Apresentação do grupo e do/a formador/a, dar conhecimento ao grupo do plano de sessão e organização do tempo.

Objectivos Específicos:

- Preparar e estimular a dinâmica do grupo de formandos/as, interagindo ao nível de conhecimentos e experiência pessoal.

Desenvolvimento Programático:

- A formação para a igualdade e a igualdade de oportunidades no presente contexto do curso; Principais problemas e potencialidades do trabalho dos/as formadores/as.

Indicações Metodológicas:

- Apresentação mútua, com base no jogo de cartões com o nome próprio ou outros dizeres, onde cada um, alternadamente, apresente o parceiro do grupo.
- Optando pelo nome individual deve definir-se, previamente, os aspectos pessoais que interessa revelar no contexto da apresentação, por exemplo: passatempos, motivos por que participam na acção, experiência profissional, etc.

Módulo II

A Relação Pedagógica e a Construção da Igualdade no Espaço de Formação – 4 Horas

Objectivos:

- Identificar a importância do factor género nos papéis sociais, nas escolhas individuais e nos processos discriminatórios.

Conteúdos Programáticos:

- Factores que intervêm na vivência pessoal e nas escolhas profissionais de cada formador/a;
- Identificação dos papéis sociais como reflexo de códigos de masculinidade e de feminilidade dominantes, são construções sociais mutáveis e não uma fatalidade 'natural';
- Identidade dos/das próprios/as, opções de vida, valores de referência e modos diferentes de acolher a imagem cultural feminino/masculino, evidenciando que as diferenças de sexo não têm que originar desigualdades de género;
- Consciência de si próprio como pessoa e da sua relação pedagógica no espaço de formação.

Objectivos Específicos:

- Identificar problemas e debater questões sobre a identidade e género na relação pedagógica e no espaço de formação;
- Identificar bloqueios que surjam no debate sobre as questões da igualdade/desigualdade, identidade/diferença, evidenciando que os papéis sociais de género oprimem e condicionam a liberdade de mulheres e homens;
- Compreender os problemas relacionados com as imagens culturais sobre homem/mulher enraizadas nas mentalidades e transmitidas pela tradição cultural, fazendo apelo à pedagogia da mudança e à construção da igualdade de género.

Desenvolvimento Programático:

- Problemas que se colocam à compreensão do conceito de género, identidade/diferença e a emergência da igualdade de oportunidades;
- A subjectividade sexualizada como necessidade de resposta aos anseios de cada um;
- Como tomar consciência de si próprio como pessoa e da sua relação pedagógica no espaço de formação.

Indicações Metodológicas:

- Exposição inicial do/a formador/a sobre os aspectos teóricos e indicação dos métodos activos a utilizar no decorrer da sessão:

- Trabalho em pequenos grupos para debater as questões de identidade e género através das experiências vividas pelos formandos/as seleccionando: escolha da profissão, auto-estima, relação pessoal com o/a outro/a, na actividade profissional, cuidado com a imagem, etc.
- Trabalho em pequenos grupos sobre: o modo de construção social, desde a infância, da ‘masculinidade dominante’ no espaço público e ausente da esfera privada e da ‘feminilidade dominante’ no espaço privado (doméstico) e ausente da esfera pública;
- Trabalho de representação em grupo ou individual que questione a manutenção e a reprodução de estereótipos de desigualdade estrutural, incompatíveis com igual liberdade, os iguais direitos e as iguais responsabilidades entre mulheres e homens.

Módulo III

Factores de Motivação na Formação para a Igualdade: Formas de Comunicar, Relacionamento Social e Dinamização de Grupos - 3 Horas

Objectivos:

- Desenvolver competências que permitam identificar aspectos discriminatórios no processo de comunicação e no espaço de formação, encorajando a livre expressão de ideias sobre a igualdade e motivando o debate em torno desta questão.

Conteúdos Programáticos:

- A reprodução da discriminação na individualidade feminina e masculina nos processos de construção social, evidenciando a identidade de sexo e a desigualdade de género;
- A linguagem e a comunicação como construção de identidade e desenvolvimento da pessoa, tanto no espaço privado como público.
- Criação de oportunidades e espaços de afirmação individual ou em grupo.

Objectivos Específicos:

- Identificar aspectos discriminatórios na linguagem, na comunicação e no relacionamento no espaço de formação e no espaço social, dando prioridade ao “saber-ser” e ao estabelecimento das relações de equilíbrio entre entidade e alteridade;
- Conhecer como se reflectem, na relação social, os ensinamentos da escola, da família e da sociedade, privilegiando a comunicação como processo e evidenciando o reconhecimento das diferenças específicas e a reciprocidade de saberes e experiências individuais;
- Conceber e listar um conjunto de boas práticas que contrariem os comportamentos discriminatórios na escola, na família e na sociedade;

Desenvolvimento Programático:

- Observação da imagem da mulher e da imagem do homem na comunicação social promovendo a comparação;
- As características de mulheres de ‘forte personalidade’ que se tenham afirmado pelo seu empenho profissional, social ou outro e o que se entende por mulheres de ‘forte personalidade’, contrapondo a imagem masculina do “sexo forte”;

-
- Experiências pessoais tendo em atenção: idades do grupo de formandos/as; composição de grupos mistos ou com predominância de um ou outro sexo; grau de escolaridade; nível de conhecimento e experiência no mercado de trabalho; situação perante o emprego.

Indicações Metodológicas:

Partindo da experiência concreta dos/as formandos/as:

- Trabalho de grupo de discussão sobre experiências realizadas com grupos diversos e estratégias pedagógicas utilizadas para motivar os grupos;
- Debate sobre os resultados das discussões;
- Síntese expositiva do formador/a sobre estratégias favoráveis ao tratamento de temas que envolvam a alteração de valores, a recusa de papéis sociais determinados em função do sexo e preconceitos enraizados sobre a igualdade entre mulheres e homens.

Módulo IV

Métodos e Técnicas Pedagógicas Ajustadas à Formação para a Igualdade – 10 Horas

Objectivos:

- Utilizar metodologias activas que facilitem a compreensão da igualdade entre mulheres e homens e que promovam novas atitudes e comportamentos face a situações de discriminação;
- Organizar e liderar grupos de discussão e debate sobre a igualdade oportunidades e de género.

Conteúdos Programáticos:

Como aplicar métodos e técnicas ajustadas à formação para a igualdade tendo em conta:

- O(s) domínio(s) do saber
- O(s) público(s) alvo
- O ponto de chegada dos/das formandos/as.

Objectivos Específicos:

- Conhecer os métodos e as técnicas pedagógicas ajustadas à mudança de mentalidades nomeadamente o método da conscientização;
- Desenvolver metodologias activas, partindo das experiências dos/as formandos/as
- Saber aplicar as técnicas pedagógicas em situações concretas;
- Conhecer os modos de prevenir e gerir conflitos que eventualmente possam surgir em contexto de formação.

Desenvolvimento Programático:

- Estimular a participação dos formandos/as e a escolha dos temas a debater. Por exemplo: valores, crenças, atitudes e comportamentos;
- Saber comunicar os objectivos do trabalho, fazendo apelo à criatividade individual e grupal;
- A promoção da igualdade na prática pedagógica dos/as formadores/as.

Indicações Metodológicas:

- Exposição inicial sintética sobre os diferentes métodos e técnicas activas e a sua utilização na formação para a igualdade;
- Introdução da metodologia da Conscientização e vantagens da sua aplicação
- Trabalho em grupo para preparação de simulações dos/as formandos/as sobre diferentes partes dos módulos de formação para a igualdade;
- Apresentação de simulações;
- Debate sobre as simulações;
- Síntese do/a formador/a sobre as experiências feitas, sua adequação a conteúdos e grupos alvo diversos.

Módulo V

Factores de Mudança: Medidas positivas para a Igualdade na Formação Profissional - 3 Horas

Objectivos:

- Identificar o papel da formação para a efectivação do direito à igualdade bem como as condições necessárias para que a formação seja uma medida positiva e um factor de mudança.

Conteúdos Programáticos:

- Medidas positivas para a igualdade na formação profissional;
- Promoção da igualdade e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso ao emprego;
- Modos de transversalizar a dimensão de género com vista à promoção da igualdade de homens e mulheres, no local de trabalho, na família e na intervenção social.

Objectivos Específicos:

- Identificar o papel da formação para a efectivação do direito à igualdade;
- Identificar condições necessárias para que a formação seja uma medida positiva.

Desenvolvimento Programático:

- Destacar o papel dos parceiros do projecto EQUAL-AGIR PARA A IGUALDADE na formação profissional para o equilíbrio da situação das mulheres e homens no mercado de trabalho, combatendo a precariedade e promovendo a consciência do direito à igualdade no:
 - Acesso ao emprego
 - Formação profissional
- Entender a formação profissional como uma medida positiva incentivando a participação das mulheres em actividades tradicionalmente masculinas e dos homens em actividades tradicionalmente femininas e garantir a qualidade da formação para que seja verdadeiramente qualificante.

Indicações Metodológicas:

- Apresentação de exemplos do Projecto Now Luna como medidas positivas sobre a

-
- formação e discussão sobre a sua concretização;
 - Simulações sobre experiências reais de aplicação de medidas positivas;
 - Fazer síntese final sobre a discussão.

Módulo VI

Igualdade de Tratamento no Trabalho e Protecção da Maternidade e Paternidade.

Conciliação entre vida familiar e actividade profissional – 4 Horas

Objectivos:

- Identificar os aspectos jurídicos da não discriminação e da igualdade de mulheres e homens e direitos de igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho.
- Identificar a função social da maternidade e paternidade e a legislação e sua aplicação prática.
- Identificar as boas práticas no domínio da conciliação entre a vida familiar e actividade profissional;
- Conhecer os principais aspectos do direito nacional, comunitário e internacional em matéria de não discriminação e igualdade entre mulheres e homens.

Conteúdos Programáticos:

- Os direitos de igualdade de oportunidades e tratamento no local de trabalho;
- As boas práticas do domínio da igualdade de mulheres e homens para o desenvolvimento de competências de negociadores/as sociais;
- Os direitos de igualdade na protecção da maternidade e paternidade e sua efectivação;
- A função social da maternidade e paternidade e a conciliação entre vida familiar e actividade profissional;
- Como agir em caso da violação da lei.

Objectivos Específicos:

- Identificar a legislação de protecção de maternidade e paternidade;
- Identificar as boas-práticas conciliatórias entre vida familiar e actividade profissional
- A promoção da igualdade de oportunidades como factor de equilíbrio entre: família/trabalho – sociedade.

Desenvolvimento Programático:

- Legislação nacional, comunitária e internacional sobre igualdade entre mulheres e homens.
- Legislação sobre maternidade e paternidade;
- Protecção ao despedimento de grávidas, puérperas ou lactantes
 - Direitos mãe/pai e de conciliação trabalho-família
 - Sanções laborais
- Legislação sobre igualdade no trabalho:

Não discriminação no acesso à carreira profissional, progressão, retribuição, horários, trabalhos proibidos, assédio sexual e Dignificação da mulher no trabalho

- Acções positivas sobre conciliação entre vida familiar e actividade profissional
- Papel da CITE, enquanto entidade competente, para emitir parecer prévio e obrigatório em caso de despedimento de grávidas, puérperas e lactantes.

Indicações Metodológicas:

- Exposição e análise sobre legislação em causa, respostas legislativas e medidas a implementar, partindo da CRP e da Legislação laboral e legislação civil;
- Estudos de casos sobre violação dos direitos de maternidade e paternidade e outros direitos laborais;
- Simulações sobre situações concretas de aplicação de medidas positivas e boas-práticas para a conciliação da vida familiar e actividade profissional.

Módulo VII

Instrumentos de Avaliação de Resultados na Formação para a Igualdade – 3 Horas

Objectivos:

- Avaliar criticamente instrumentos já utilizados nas experiências de formação realizadas;
- Elaborar e preparar instrumentos de avaliação do módulo.

Conteúdos Programáticos:

- Definição de instrumentos de avaliação de resultados na formação para a igualdade;
- Tipos de avaliação ajustadas a metodologias activas.

Objectivos Específicos:

- Avaliar criticamente instrumentos já utilizados nas experiências de formação realizadas;
- Elaborar e preparar instrumentos de avaliação do módulo.

15

Desenvolvimento Programático:

- Formas de avaliação ajustadas ao conteúdo do método;
- Avaliação em grupo e avaliação individual – vantagens e limites;
- Tipo de exercícios: estudos de caso, testes de avaliação de conhecimento;
- Simulações.

Desenvolvimento Programático:

- Trabalho de grupo sobre experiências de avaliação já realizadas pelos/as formadores/as;
- Debate alargado sobre o trabalho realizado e análise crítica;
- Exposição sintética do formador/a.

VIII - Encerramento: 1 hora

Objectivos:

- Proceder ao balanço da Acção realizada.

Conteúdos Programáticos:

- Apreciação crítica.

Objectivos Específicos:

- Apreciar o curso por escrito;
- Expressar, oralmente, opinião sobre o curso;
- Conhecer e analisar o aproveitamento do/a formando/a do curso e as perspectivas da sua aplicação prática.

Desenvolvimento Programático:

- Questionário escrito de apreciação do curso;
- Exteriorização, oral, da opinião pessoal de cada formador/a sobre o curso;
- Nível de aquisição e consolidação de conhecimentos;
- Transferibilidade para a prática de formador/a;
- Perspectivas de continuidade de formação.

Indicações Metodológicas:

- A sessão de encerramento é da responsabilidade da coordenação da Acção e deve ser orientada no sentido de troca de experiências sobre a dinâmica de grupo, os objectivos alcançados e o perfil de saída do formador/a.
- Devem ser distribuídos os resultados finais da avaliação.

Sistema de Avaliação

A avaliação é um processo sistemático que deverá ser feito para detectar o nível inicial dos/as formandos/as, tal como as suas dificuldades e sucessos durante a formação e os resultados da aprendizagem e deverá ser feita de dois tipos distintos:

A avaliação formativa: funcionará como reguladora do processo formativo, facultando aos/às formandos/as um feed-back fiável sobre a aprendizagem e suas dificuldades, e permite ao/a formador/a implementar estratégias remediativas de formação;

A avaliação sumativa: incidirá sobre o domínio dos objectivos e é obtida pelo controlo da aprendizagem módulo a módulo. A avaliação sumativa permitirá a classificação final dos/as formandos/as.

São hipóteses de parâmetros para fazerem parte da grelha de avaliação:

- Exercícios de aplicação
- Exercícios práticos
- Actividade desenvolvida nas sessões
- Participação e interesse demonstrados
- Assiduidade
- Pontualidade
- Testes da avaliação global

Instrumentos de Avaliação:

Testes de auto-avaliação e grelhas de observação dos/as formandos/as.

A avaliação é feita por módulo ou bloco de módulos e traduz-se na apreciação dos resultados de cada formando/a de forma qualitativa e quantitativa, utilizando para o efeito impresso próprio a fornecer pela entidade promotora do curso. A avaliação quantitativa é atribuída numa escala de **0** a **20**.

Factores de Ponderação:

Considerar uma ponderação igual para todos os módulos que constituem o curso, dado que os módulos têm todos a mesma importância. Assim, a nota final é aquela que resulta da média aritmética das notas dos vários módulos.

Certificação

No final do curso será atribuído um certificado de aproveitamento. Neste constará a composição modular do curso e respectivas cargas horárias e a classificação qualitativa obtida, utilizando para o efeito a seguinte tabela de conversão:

Avaliação obtida no final da acção	Classificação a constar no Certificado de formação
0-9	Frequência
10-13	Suficiente
14-17	Bom
18-20	Muito Bom

Aos/às formandos/as que tenham obtido menos de 10 valores será atribuído um certificado de frequência do curso.

Material Pedagógico

11. 1. Sugestões de Actividade:

A - Fichas síntese dos módulos

As fichas síntese constituem um instrumento de consolidação de conhecimentos, que poderão servir de orientação ao/à Formador/a para apresentar aos/às formandos/as sugestões de trabalho de final de cada módulo.

Esta metodologia é complementar à utilização de outros produtos que constituem a "Mala Pedagógica" e que estão referidas em B.

B – Produtos do projecto AGIR PARA A IGUALDADE

AEBJC/CGTP/CITE/IEFP/INOVINTER (2004), "Perfil Profissional – Formador/a de Igualdade entre Mulheres e Homens", Lisboa, projecto Agir para a Igualdade - financiado pelo programa EQUAL

Carrilho, Helena (2004), "Guia de Direitos", Lisboa, projecto Agir para a Igualdade - financiado pelo programa EQUAL

CESIS/CGTP (2004), "Metodologias de Intervenção entre Mulheres e Homens nos Locais de Trabalho", Lisboa, projecto Agir para a Igualdade - financiado pelo programa EQUAL

Duvideo (2004), "Como Desenvolver Acções Positivas nas Empresas/Organizações e Resultados do Projecto2, Lisboa, projecto Agir para a Igualdade - financiado pelo programa EQUAL

Granja, Berta (2004), "Acções Positivas para a Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego", Lisboa, projecto Agir para a Igualdade - financiado pelo programa EQUAL

IBJC (2004), "Metodologias de Análise das Condições de Trabalho na Perspectiva de Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens", Lisboa, projecto Agir para a Igualdade - financiado pelo programa EQUAL

Nascimento, Sandra (2004), "Fichas de Actividades Pedagógicas para a Formação em Igualdade entre Mulheres e Homens", Lisboa, projecto Agir para a Igualdade - financiado pelo programa EQUAL

Penilo, Pedro (2004), "Banda Desenhada de Apoio às Acções de Sensibilização na área da Igualdade entre Mulheres e Homens", Lisboa, projecto Agir para a Igualdade - financiado pelo programa EQUAL

Xpress (2004), "Videograma de Apoio às Acções de Sensibilização na área da Igualdade entre Mulheres e Homens", Lisboa, Lisboa, projecto Agir para a Igualdade - financiado pelo programa EQUAL

11. 2. Bibliografia Recomendada:

Textos e documentos seleccionados pelo/a formador/a tendo em conta:

- Os temas da acção formativa;
- perfil de entrada dos/as formandos/as
- interesse dos textos face aos objectivos da acção

A - Obras para apoio pedagógico para a formação em Igualdade de oportunidades:

ALARCÃO, I. & Tavares, J. (2002), "Psicologia do Desenvolvimento e da Aprendizagem", Coimbra, Almedina.

"Anúncios de Emprego e outras formas de Publicidade – Discriminação em Função do sexo", CITE, 2000.

AMÂNCIO, Lúgia, "Masculino e Feminino. A Construção Social da Diferença" (1994), Porto, Afrontamento

19

ARAÚJO, H., Henriques, F. (2000) "Política para a Igualdade entre os Sexos em Educação em Portugal", Ex-Equo, nº.2/3, pp. 141-151.

BENTO, L., Salgado, C.T. (2001), "A Formação Pragmática – Um Novo Olhar", Cascais, Ed. Pergaminho

CIDM (1999) "A Igualdade de Género – Caminhos e atalhos para uma Sociedade Inclusiva", Cadernos Condição Feminina, Lisboa

CIDM (1999), "Educação para a Cidadania", Cadernos Coeducação, Lisboa

CIDM (1999), "Estereótipos de Género", Cadernos Coeducação, Lisboa

CIDM (1999), "Identidade e Género na Prática Educativa", Cadernos Coeducação, Lisboa

CIDM (1999), "Orientação e Identidade de Género: A Relação Pedagógica", Cadernos Coeducação, Lisboa

CITE (2003), "Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens", Lisboa

"II Plano Nacional para a Igualdade 2003–2006"

"Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – Legislação", Colecção Legislação, Lisboa, MTSS, 2002.

FERNANDES, J. V. (1987), "A Escola e a desigualdade sexual", Lisboa, Livros Horizonte

GUERREIRO, Maria das Dores e LOURENÇO, Vanda, Boas Práticas de Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – Manual para as empresas, Lisboa, CITE, 2000.

MARTELO, M. J. (1991), "A Escola e a Construção de Identidade para Raparigas. O Exemplo dos Manuais Escolares", Colecção Mudar Atitudes, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

MESSING, Karen (dir.) Compreender o Trabalho das Mulheres para o Transformar, Lisboa, CITE, 2000.

PARECERES da CITE no ano de 2000, CITE 2001.

PARECERES da CITE no ano de 2001, CITE, 2003.

20

PERISTA, Heloísa, CHAGAS LOPES, Margarida (coord.) A Licença de paternidade – Um direito Novo para a Promoção da Igualdade, Lisboa, Colecção Estudos, edição do MTSS, 1999.

PROJECTO NOW LUNA (CGTP), "Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Trabalho e na Sociedade", fichas de Formação, edição financiada pelo Fundo Social Europeu Simpson, William (1993), "A Motivação", Lisboa, Gradiva

VALA, Jorge (1993) "Representações Sociais: para uma psicologia social do pensamento social" in J. Vala & M.B. Monteiro (coords.), Psicologia Social, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, pp.353-384.

B - Publicações do IEFP

Colecção Aprender (IEFP) n.ºs 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 17, 20, 22, 25

Colecção Formar Pedagogicamente (IEFP) n.ºs 1, 2, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 24

C - Obras gerais/videogramas sobre a Igualdade de Oportunidades entre homens/mulheres

CIDM (1999), "Afinal, o que é a Democracia Paritária?", Lisboa, Colecção Informar as Mulheres, N.º. 20

- CIDM (2000), "Receitas para o Mainstreaming", Lisboa, Colecção Bem Me Quer
- CIDM (2001) "Na Política, as Mulheres são Capazes", Lisboa
- CIDM (2003), "Igualdade de Género", Lisboa
- CITE (1998), "Igualdade de Oportunidades: Trabalho, Emprego e Formação Profissional – Normas Comunitárias, Direito Convencional e outros Compromissos Internacionais", Lisboa, Colecção Legislação
- CITE (1999), "Anúncios de Emprego e Outras Formas de Publicidade – Discriminação em Função do Sexo", Lisboa
- CITE (1999), "Edição Comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) – Pareceres", Lisboa
- CITE (2001), "Pareceres da CITE do ano 2000", Lisboa
- CITE (2001), "Portugal, Situação das Mulheres - 2001", Lisboa
- CITE (2002), "Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – Legislação", Lisboa, Colecção Legislação
- CITE (2003), "Igualdade de Género no Mercado de Trabalho" (vídeo pedagógico), Lisboa
- CITE (2003), "Pareceres da CITE do ano 2001", Lisboa
- CITE (2003), "Uma Família Normal" (vídeo pedagógico), Lisboa
- Guerreiro, Maria das Dores e Lourenço, Vanda (2000), "Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar – Manual para Empresas", Lisboa, CITE
- Messing, Karen (2000), "Compreender o Trabalho das Mulheres para o Transformar", Lisboa, CITE
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade (1999), "Igualdade de Oportunidades", in Sociedade e Trabalho, Nº. 6
- Parker, Vitória (2000), "Os Direitos das Mulheres", Lisboa, Grádiva Público,.
- Perista, Heloísa, Chagas Lopes, Margarida (coord.) (1999), "A Licença de Paternidade – Um direito Novo para a Promoção da Igualdade", Lisboa, Colecção Estudos, CITE
- Projecto NOW LUNA (CGTP), "O Longo Caminho para a Igualdade – Algumas Referências

sobre a Situação das Mulheres ao Longo dos Tempos”, edição financiada pelo Fundo Social Europeu

Silva, Manuela (1999), “Igualdade de Género – Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva”, CIDM

D - Sítios na Internet

CIDM, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres - www.cidm.pt

CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - www.cite.gov.pt

INE, Instituto Nacional de Estatística – Perfil Género - <http://www.ine.pt/Pl/genero>

IEFP, Instituto de emprego e Formação Profissional, www.iefp.pt

Materiais e Equipamentos:

Mesas com flexibilidade para formar grupos e sub-grupos de trabalho; cadeiras mesas de apoio e armário

Quadros (de papel, de parede, marcadores)

Equipamento de projecção e reprodução audiovisual (TV, vídeo, retroprojector, videoprojector) Câmara de filmar

Equipamento informático para o módulo de Audiovisuais na Formação: um computador para conjuntos de dois formandos/as e respectivos acessórios e materiais (disquetes, impressoras, etc.)

Outro equipamento solicitado pelo/a formador/a, na medida das disponibilidades.

Espaços de Formação

Para o presente curso é necessário dispor dos espaços habituais para a formação em sala, nomeadamente:

- Sala ampla para permitir dispor as mesas dos/as formandos/as em U, arejada, climatizada, iluminada, e com possibilidades de obscurecimento , se possível;
- Mesa e cadeira para o/a formador/a;
- Mesas e cadeiras em número suficiente para permitir outra disposição na sala (trabalhos de grupo, por exemplo);
- Mesas excedentárias para apoio à acção (1-2).

Fichas Síntese dos Módulos



FICHA SÍNTESE Nº 1

Módulo II –A relação pedagógica e a construção da igualdade no espaço de formação

IDEIAS-CHAVE DO MÓDULO

- Analisar os factores que determinam as escolhas das formadoras e dos formadores de orientação dos seus percursos de vida pessoal e profissional;
- Problematicar as possibilidades dessas escolhas em função do género masculino ou feminino;
- Considerar os factores condicionantes para a introdução da problemática da igualdade nos processos de formação e aprendizagem ao longo da vida
- Considerar a igualdade de género e de oportunidades na relação pedagógica, como factor de desenvolvimento da pessoa humana.

PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

Verificar a forma de disposição das/os formandas/os e relacionar com o grupo de pares feminino/masculino como fenómeno universal no processo de socialização;

Analisar o seguinte texto e relacioná-lo com a experiência dos/as formandos/as

“Mulheres e homens representam, respectivamente, cerca de metade da população mundial. Porém, apesar deste dado objectivo para uma e outros têm sido reservados papéis bem desiguais na sociedade. Os progressos alcançados são significativos, mas persistem ainda flagrantes assimetrias entre as mulheres e os homens que urge corrigir, pela implicação que têm no desenvolvimento da sociedade e pelos elevados custos económicos e sociais que comportam, e cuja verdadeira amplitude é ainda desconhecida.

II Plano Nacional para a Igualdade, 2003 - 2006

26

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Debater a importância do desenvolvimento das relações sócio/afectivas e comportamentais em contexto de sala de formação;
- Debater e comparar situações vivenciadas com os/as formandos/as, com as perspectivas apontadas no II Plano Nacional para a Igualdade.

PROPOSTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

1 - PROMOVER A DISCUSSÃO NO GRUPO SOBRE A CONCRETIZAÇÃO OU NÃO DOS OBJECTIVOS PROPOSTOS NO INÍCIO DO MÓDULO;

2 - RETIRAR ENSINAMENTOS QUE POSSAM MELHORAR O PROSSEGUIMENTO DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO.

FICHA SÍNTESE Nº. 2

Módulo III – Factores de motivação na formação para a igualdade: formas de comunicar, relacionamento social e dinamização de grupos

IDEIAS-CHAVE DO MÓDULO

- Considerar as experiências pessoais das/dos formandas/formandos sobre as razões e necessidades pessoais para a formação sobre igualdade entre mulheres e homens;
- Analisar a linguagem e conteúdos sobre as representações de mulheres e homens veiculadas pela publicidade, dicionários, e manuais escolares;
- Analisar as representações de mulheres e homens ao longo da história e a invisibilidade do seu envolvimento nos acontecimentos históricos;
- Considerar a formação para a igualdade de género e de oportunidades, como pedagogia de liberdade e afirmação de identidade feminina e masculina.

PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

1

Analisar os seguintes provérbios identificando o(s) estereótipo(s) subjacente(s) na linguagem:

- Não ficam bem as senhoras, que se metem a doutoras
- Quem sua mulher ensina a ler ou é cornudo ou está para o ser
- Em casa manda ela, nela mando eu
- Linguagem popular

2

“Mulher - fem. de homem; pessoa adulta do sexo feminino depois da puberdade; pessoa do sexo feminino casada; pessoa do sexo feminino de condição social modesta, em oposição a senhora ...”

“Homem – s.m. mamífero primata, bípede, sociável, que se distingue de todos os outros animais pelo dom da palavra e desenvolvimento intelectual; ser vivo composto de matéria e espírito; ser humano; pessoa adulta do sexo masculino, varão; (fig.) humanidade ...”

“Senhora – s.f. fem. de senhor; mulher que, pelas suas qualidades, ocupa uma posição de destaque; dona de casa em relação aos seus criados, ama; soberana; dominadora; tratamento de cerimónia dado à mulher com quem se fala ou a quem se escreva...”

Dicionário da Língua Portuguesa, 7ª. Edição, Porto Editora, 1995

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Comparar os provérbios com outros dizeres populares, relevando o recurso a esta forma de expressão para representação dos papéis e traços psicológicos das mulheres e dos homens, a partir da experiência concreta das/os formandas/formandos;
- Debater a dimensão estruturante da linguagem na construção da identidade das mulheres e dos homens no processo de socialização.

PROPOSTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

1 - PROMOVER A DISCUSSÃO NO GRUPO SOBRE A CONCRETIZAÇÃO OU NÃO DOS OBJECTIVOS PROPOSTOS NO INÍCIO DO MÓDULO;

2 - RETIRAR ENSINAMENTOS QUE POSSAM MELHORAR O PROSSEGUIMENTO DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO.

FICHA SÍNTESE Nº. 3

Módulo IV – Métodos e técnicas pedagógicas ajustadas à formação para a igualdade

IDEIAS-CHAVE DO MÓDULO

- Definir o conceito de metodologia activa referenciando os públicos-alvo a quem se destinam as acções;
- Proceder à análise crítica na identificação de comportamentos e práticas discriminatórias;
- Compreender os instrumentos analíticos na desconstrução dos preconceitos, atitudes e ideias estereotipadas acerca do papel social das mulheres e dos homens;
- Tomar consciência da necessidade de mudar as mentalidades e promover uma imagem valorizada socialmente das mulheres e dos homens, utilizando métodos pedagógicos adequados aos públicos-alvo.

PROPOSTAS DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

Aplicar a metodologia pedagógica apresentada no esquema 2, à situação concreta representada na imagem 1



2



Manual de Formação, CITE, 2003

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Analisar a imagem e o exemplo referidos e identificar os estereótipos, relacionando-os com a experiência concreta dos/as formandos/as. Desconstruir os estereótipos, a partir da metodologia proposta;
- Debater os resultados obtidos, apresentando propostas de solução.

PROPOSTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

1 - PROMOVER A DISCUSSÃO NO GRUPO SOBRE A CONCRETIZAÇÃO OU NÃO DOS OBJECTIVOS PROPOSTOS NO INÍCIO DO MÓDULO;

2 - RETIRAR ENSINAMENTOS QUE POSSAM MELHORAR O PROSSEGUIMENTO DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO.

FICHA SÍNTESE Nº. 4

Módulo V – Factores de mudança: medidas positivas para a igualdade na formação profissional

IDEIAS-CHAVE DO MÓDULO

- Conceber a formação profissional como um factor de valorização e realização pessoal e profissional em geral e das mulheres em particular;
- Saber aplicar medidas de acção positiva no sentido de garantir a elevação no nível de qualificação das mulheres;
- Sublinhar a importância dos instrumentos jurídicos nacionais, comunitários e do direito internacional, para a aplicação dos direitos de igualdade e de igualdade de oportunidades;
- Saber como se promove a implementação de planos de formação que contemplem o módulo de igualdade de género e de oportunidades entre mulheres e homens.

PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

Face ao texto mencionado, que medidas se podem propor, no seu local de trabalho, para a defesa da Igualdade de Oportunidades relativa à participação das mulheres na formação profissional

“As mulheres são maioritárias nos níveis de qualificação menos elevados e nos sectores de actividade com mais baixos salários. Por outro lado, a gravidez, a licença de maternidade, as dispensas para amamentação e aleitação, e a menor disponibilidade para o cumprimento de certos horários, por causa das responsabilidades familiares, são factores decisivos para as desigualdades mencionadas.”

II Plano Nacional para a Igualdade, 2003 – 2006

Comparar o texto anterior com os dados do quadro seguinte e que medidas se devem propor?

Remunerações médias de base mensais segundo os níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Remuneração média de base feminina	Remuneração média de base masculina	% da remuneração fem. em relação à masculina
Quadros superiores	272067	383235	71,0
Quadros médios	214908	257039	83,6
Encarregados, contramestres, chefes de equipa	154124	173439	88,9
Profissionais altamente qualificados	172756	185614	93,1
Profissionais qualificados	97196	112004	86,8
Profissionais semi-qualificados	79745	95985	83,1
Profissionais não qualificados	74021	83126	89,0
Praticantes e aprendizes	72383	76273	94,9
Nível desconhecido	164799	188234	87,6
TOTAL	105156	135833	77,4

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Confrontar os exemplos referidos com a experiência dos/as formandos/as e analisar as causas da realidade portuguesa;
- Enumerar propostas de acções positivas que sejam possíveis implementar nos locais de trabalho, com vista a alterar a situação.

PROPOSTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

1 - PROMOVER A DISCUSSÃO NO GRUPO SOBRE A CONCRETIZAÇÃO OU NÃO DOS OBJECTIVOS PROPOSTOS NO INÍCIO DO MÓDULO;

2 - RETIRAR ENSINAMENTOS QUE POSSAM MELHORAR O PROSSEGUIMENTO DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO.

FICHA SÍNTESE Nº. 5

Módulo VI – Igualdade de tratamento no trabalho e protecção da maternidade e paternidade. Conciliação entre a vida familiar e actividade profissional

IDEIAS-CHAVE DO MÓDULO

- Conceber a maternidade e paternidade como valor social e um direito e dever de pais e mães;
- Compreender a legislação de maternidade e paternidade como um instrumento de defesa da igualdade de ambos os sexos;
- Sublinhar a importância do conhecimento destes instrumentos para a aplicação dos direitos e desconstrução das imagens estereotipadas da maternidade e paternidade;
- Promover a implementação de medidas positivas tendo em vista a conciliação entre a vida familiar e a actividade profissional.

PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

Face ao exemplo mencionado, que medidas se podem propor, no seu local de trabalho, para a defesa da igualdade de direitos de paternidade?

“Na Dinamarca, os pais têm direito a uma licença por paternidade de 2 semanas, a qual pode ser gozada com a mãe, durante as 14 semanas a seguir ao nascimento. A Finlândia é o país onde esta licença tem já uma longa tradição, tendo uma duração de três semanas. Na Suécia, a licença é de 10 dias. Em Portugal é de cinco dias”.

Guia de Boas Práticas para a Conciliação da Vida Familiar e Profissional, CIDM, 2001

Partindo do texto a seguir transcrito, tentar relacioná-lo com a experiência concreta dos/as formandos/as e como implementá-lo no seu local de trabalho?

“Desenvolver ou reforçar políticas ou programas de apoio aos múltiplos papéis desempenhados pelas mulheres, ao contribuírem para o bemestar da família sob várias formas, que reconheçam o significado social da maternidade e da função materna, da paternidade, do papel dos pais e dos representantes legais na criação e educação dos filhos e dos cuidados prestados a outros membros da família. Tais políticas e programas deverão também promover a partilha das responsabilidades entre o pai e a mãe. Mulheres e homens e a sociedade no seu todo;”

Plataforma de Acção de Pequim (1995-2005), CIDM, 2005, Guia de Direitos, Equal, CGTP-IP

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Confrontar os exemplos destes países da União Europeia com a nossa realidade e analisar as causas deste progresso em relação à nossa realidade e outros países da U.E.;
- Enumerar propostas conciliadoras que sejam possíveis implementar nas escolas com vista a facilitar a vida dos/das docentes e da sociedade em geral.

PROPOSTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

1 - PROMOVER A DISCUSSÃO NO GRUPO SOBRE A CONCRETIZAÇÃO OU NÃO DOS OBJECTIVOS PROPOSTOS NO INÍCIO DO MÓDULO;

2 - RETIRAR ENSINAMENTOS QUE POSSAM MELHORAR O PROSSEGUIMENTO DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO.

FICHA SÍNTESE Nº. 6

Módulo VII – Instrumento de avaliação de resultados na formação para a igualdade

IDEIAS-CHAVE DO MÓDULO

- Compreender os instrumentos de avaliação da formação como meios facilitadores de aquisição de competências, com predominância no domínio do “saber-estar”;
- Compreender a problemática da área da igualdade de género e igualdade de oportunidades, como processo de alteração de mentalidades, cujos resultados não são imediatos;
- Compreender a aplicação das metodologias activas, com exemplos simples, retratando situações do quotidiano, que facilitem a compreensão do/a formando/a;
- Sublinhar a importância do conhecimento dos instrumentos jurídicos, técnicos e pedagógicos de combate à discriminação;

PROPOSTAS DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

Analisar os exemplos seguintes (1,2) aplicando a metodologia activa pela representação dramática dos papéis dos intervenientes, que podem resolver a situação concreta (ex: entidade patronal e organização sindical, ou, entidade patronal e trabalhador/a).

1

Alegando o disposto na cláusula 83, do AE, a empresa Portucel, E.P., atribui o subsídio de infantário apenas “às mães e aos viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal”.

Parecer Nº. 4/CITE/91

2

A firma Pantealã – Penteação de Lãs, Ldª., tem uma cresce. O trabalhador X..., após ter gozado licença por paternidade, que por lei tem direito, dirigiu-se aos serviços sociais da empresa e inscreveu o seu filho para frequentá-la.

A empresa respondeu que não aceitava a inscrição da criança porque a creche se destinava só aos filhos das trabalhadoras.

Conciliação entre Vida Familiar e Actividade Profissional, CIDM, 2003

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Simular práticas de reuniões dos representantes sindicais, ou trabalhadores e entidades patronais, no sentido de desenvolver competências pedagógicas de motivação para a discussão dos problemas sobre a igualdade de género e de oportunidades no local de trabalho;
- Conhecer a legislação laboral e a prática de exercício dos direitos dos/as trabalhadores/as estimulando a sua efectivação como instrumento de combate à discriminação das mulheres.

PROPOSTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

1 - PROMOVER A DISCUSSÃO NO GRUPO SOBRE A CONCRETIZAÇÃO OU NÃO DOS OBJECTIVOS PROPOSTOS NO INÍCIO DO MÓDULO;

2 - RETIRAR ENSINAMENTOS QUE POSSAM MELHORAR O TRABALHO DO/A FORMADOR/A

