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

Programa de Formação Pedagógica de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens



Projecto co-financiado por:

Equal "a igual para igual"

UNIÃO EUROPEIA
FUNDO SOCIAL EUROPEU

MTSS

EQUAL AGIR para a IGUALDADE

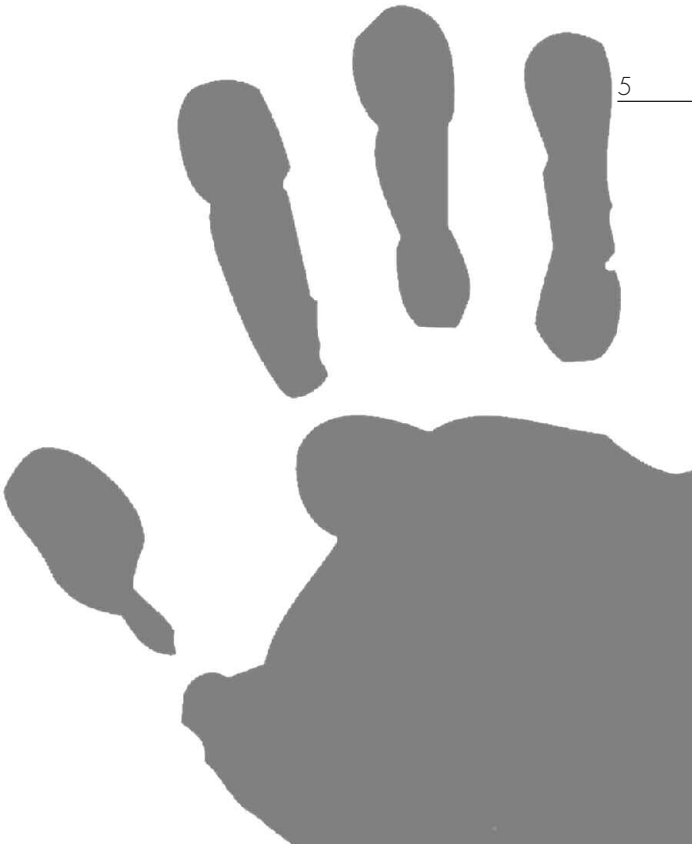
Intervir para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na Vida
Programa de Formação Pedagógica de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens

Autoria: Grupo de Trabalho para a formação em IO
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

1. Contextualização do Curso 6
2. Objectivos do Curso 7
3. Perfil de Entrada 7
4. Perfil de Saída 7
5. Plano Curricular 9
6. Perfil dos/as Formadores/as 10
7. Selecção de Formandos/as 10
8. Metodologia 11
9. Desenvolvimento Programático 12
9.1. Módulo I - Acolhimento, integração do grupo e organização do curso
9.2. Módulo II - Enquadramento da Formação Profissional
9.3. Módulo III - Simulação Pedagógica Inicial
9.4. Módulo IV - Igualdade entre Mulheres e Homens
9.5. Módulo V - Processos e Factores de Aprendizagem
9.6. Módulo VI - A Relação Pedagógica
9.7. Módulo VII - Métodos e Técnicas Pedagógicas
9.8 Módulo VIII - Operacionalização da Formação
9.9. Módulo IX - Audiovisuais na Formação
9.10. Módulo X - Simulação Pedagógica Final
10. Sistemas de Avaliação 39
11. Certificação 40
12. Material pedagógico 40
12.1. Sugestões de actividade: Fichas Síntese do Módulo de Igualdade entre Mulheres e Homens
12.2. Bibliografia recomendada
13. Espaços de Formação 44
14. Fichas Sítese dos Módulos 45



Apresentação

O Programa de Formação para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens foi concebido e realizado no âmbito do Projecto Equal – Agir para a Igualdade, constituindo um dos elementos da "Mala Pedagógica para a Formação de Formadores/as e Professores/as", e tem como suporte didáctico as "Fichas Pedagógicas para a Igualdade entre Mulheres e Homens".

É um instrumento para ser utilizado em formação presencial, em contexto de sala de formação, com elevada incidência em matérias destinadas à mudança de comportamentos e atitudes, face ao enraizamento de estereótipos e das representações sobre os papéis e traços de sexo e de género inscritos na nossa matriz cultural.

Este programa foi testado em várias acções de sensibilização/formação destinadas ao público-alvo, realizadas em Lisboa, Barreiro e Beja, revelando que a sua estrutura flexível, o conteúdo curricular e as metodologias pedagógicas corresponderam às expectativas das/os formandas/formandos, motivando-os para a sua aplicação na actividade profissional que desempenham.

A prática de trabalho colectivo e a experiência da Parceria na coordenação deste processo foram decisivas para os resultados obtidos e para a concretização dos produtos formativos, constituindo um referencial indispensável na formação de agentes responsáveis para a mudança das mentalidades e para a efectivação da igualdade de género. Nesta perspectiva, a Mala Pedagógica resultante do trabalho realizado, é um instrumento de trabalho para o futuro.

1. Contextualização do Curso

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

O curso destina-se a candidatos/as a formadores/as e formadores/as sem formação pedagógica que pretendam vir a exercer a actividade de formador/a para a temática da Igualdade entre Mulheres e Homens ou que pretendam incorporar a esta temática na sua prática pedagógica.

A Formação Pedagógica de Formadores/as, inserida no quadro das políticas de emprego e formação, desempenha um importante contributo para o aperfeiçoamento e o aumento da qualidade dos dispositivos existentes e, consequentemente, dos efeitos da formação nas pessoas que a frequentam. Para a valorização dos recursos humanos é necessária a existência de pessoas credenciadas para o exercício da função Formador/a, tanto no domínio técnico como pedagógico-didáctico.

A preparação de formadores/as no domínio da Igualdade de oportunidades justifica-se pela necessidade de sensibilizar os vários públicos das acções de formação profissional para a aplicação

de um princípio fundamental na efectivação dos direitos de cidadania. Assim, o/a formador/a de Igualdade entre Mulheres e Homens pode tornar-se um agente condutor de uma mudança de atitudes e comportamentos na relação entre mulheres e homens, numa sociedade onde, ainda, existem diferenças de condições e tratamento entre homens e mulheres, tanto na esfera da vida privada como na esfera profissional.

2. Objectivos do Curso

No final do curso os/as formandos/as deverão ter adquiridos competências para:
• planear, desenvolver, animar e avaliar sessões de formação profissional; conceber e elaborar auxiliares pedagógicos; conceber e elaborar testes e provas de avaliação;
• desempenhar a função de formador/a numa perspectiva relacional, com vista à concretização da igualdade de género, enquanto critério fundamental da democracia.

3. Perfil de Entrada

O curso destina-se a formandos/as com o seguinte perfil:

• Maiores de 18 anos.
• Com o 12º ano de escolaridade.
• Com aptidão psico-social envolvendo designadamente o esforço de cooperação, a facilidade comunicação e relacionamento, a flexibilidade, a tolerância, a capacidade de auto e hetero crítica, a ética pessoal e profissional bem como assunção da função cultural, social e económica da formação.
• Motivação para exercer a actividade de formador/a na temática da Igualdade entre Mulheres e Homens e/ou para integrar esta temática na sua prática pedagógica.

4. Perfil de Saída

No final do curso os/as formandos/as devem ter adquirido as seguintes competências:
• Caracterizar sistemas de formação;
Identificar o contexto da formação profissional;
• Discriminar as competências exigíveis, ao/à formador/a nos sistemas em que intervêm;
• Reconhecer a existência e a importância dos diferentes instrumentos formais na área dos direitos humanos e cidadania;
• Deter convicção da sua vivência da igualdade na esfera privada e das suas práticas de igualdade nas relações interpessoais, designadamente na forma como interage com formandos, formandas e grupos mistos;
• Actuar como agente de mudança (dentro das esferas da sua intervenção) desenvolvendo estratégias,

aplicando instrumentos e estimulando comportamentos de combate à discriminação e de promoção da igualdade;

• Incorporar à formação e às necessidades do grupo os diferentes instrumentos formais na área dos direitos humanos e cidadania;

• Promover a participação igualitária de mulheres e homens (ou do sexo sub-representado em determinada área formativa) nos cursos onde intervém, como via de dessegregação do mercado de trabalho;

• Interagir adequadamente em formação, quer com formandos quer com formandas, tendo em conta os códigos dominantes do que é "ser homem" e "ser mulher";

• Aplicar os principais conceitos associados à abordagem da igualdade entre mulheres e homens;

• Identificar e problematizar paradigmas, papéis sociais e estereótipos de género transmitidos pelas práticas sociais;

• Utilizar linguagem não discriminatória e que contemple as formas gramaticais masculinas e femininas da língua portuguesa e que garanta a visibilidade e a não hierarquização dos dois sexos;

• Utilizar argumentos que contrariem e desconstruam representações, estereótipos, "ideias feitas";

• Encorajar os debates abertos e construtivos, francos e consistentes, como factor de desenvolvimento, mas evitando situações disruptivas tendo em conta os contextos de inserção social e familiar de cada formando/a;

• Incentivar a reflexão e o questionamento individual sobre a repetição acrítica de modelos de comportamento que reproduzem a desigualdade de mulheres e homens;

• Prevenir e resolver conflitos emergentes da abordagem do tema em grupos que sejas mistos ou compostos só por homens, só por mulheres;

• Desenvolver actividades pedagógicas que sejam suficientemente motivadoras e adequadas às experiências de vida dos/as formandos/as, que alterem atitudes de indiferença e estimulem a vontade de mudar e de intervir;

• Identificar currículos e materiais de formação que utilizem estereótipos sobres papéis sociais tradicionais de "masculino" e "feminino" e saber neutralizá-los;

• Questionar os currículos formativos que reforçam papeis sociais: organização e ocupação de espaços por mulheres e homens; o que os/as formadores/as esperam e toleram de formandos e formandas; as causas da violência de género em matéria disciplinar e em contexto de formação;

• Aplicar mecanismos de conciliação da vida familiar e profissional;

• Elaborar diagnósticos e planos para a igualdade de género nas empresas e organizações;

• Saber elaborar candidaturas a prémios que conteplem a dimensão da igualdade entre mulheres e homens;

• Analisar e auto-analisar os comportamentos pedagógicos observados à entrada da formação;

• Identificar o conceito e as principais teorias, modelos explicativos do processo de aprendizagem;

• Identificar os principais factores e as condições facilitadoras da aprendizagem;

• Caracterizar grupos de formação e respectivas dinâmicas, tendo em conta a constituição de grupos de homens, de mulheres e mistos;

• Reconhecer e distinguir os princípios da formação de adultos face à formação de jovens;

• Definir objectivos pedagógicos, em termos operacionais;

• Aplicar métodos e técnicas pedagógicas em contextos específicos de formação e, em particular, na formação na temática da igualdade;

• Seleccionar, conceber e adequar os recursos didácticos em suportes diversificados, em função da estratégia pedagógica adoptada;

• Construir e aplicar instrumentos de avaliação, em função dos objectivos previamente definidos, que permitam verificar e controlar os resultados da aprendizagem, a eficiência e a eficácia da formação;
• Elaborar planos de sessão;
• Utilizar suportes audiovisuais;
• Aplicar planos de sessão em acções de formação;
• Estabelecer uma relação pedagógica facilitadora dos processos de aprendizagem;
• Avaliar sessões de formação.

5. Plano Curricular

Componentes de Formação — Cargas Horárias

	Módulos	SC	CT	FP		Duração
				PS	PR	
I	Acolhimento, Integração e Informações sobre o Curso	3				3
II	Enquadramento da Formação Profissional		3	3		6
III	Simulação Pedagógica Inicial			18		18
IV	Igualdade entre Mulheres e Homens	13	26	51		90
V	Processos e Factores de Aprendizagem		3	6		9
VI	A Relação Pedagógica		3	6		9
VII	Métodos e Técnicas Pedagógicas		6	9		15
VIII	Operacionalização da Formação		9	12		21
IX	Audiovisuais na Formação		9	9		18
X	Simulação Pedagógica Final			21		21
TOTAIS		16	59	135		210

SC – Sócio-culturais CT – Científico-tecnológicas FP – Formação prática PS – Prática simulada PR – Prática real

6. Perfil dos/as formadores/as

Aconselha-se a constituição de uma equipa de cinco formadores/as, com os seguintes perfis:

• Para o Módulo de Igualdade entre Mulheres e Homens, consultar o Perfil Profissional desenvolvido no âmbito do projecto Agir para a Igualdade.

• Formação académica adequada e experiência pedagógica reconhecida nos domínios de enquadramento e metodologia da formação: Evolução do mercado de trabalho; Enquadramento da formação profissional; Contrato pedagógico; A relação pedagógica; Dinâmica de grupos; Métodos e técnicas pedagógicas.

• Formação académica adequada e experiência pedagógica reconhecida no domínio da operacionalização da formação: Objectivos pedagógicos; Avaliação da aprendizagem; Planificação da formação e acompanhamento e avaliação da formação.

• Formação académica adequada e experiência profissional reconhecida no domínio da selecção, elaboração e exploração dos recursos didácticos na formação.

• Formação académica adequada e experiência profissional reconhecida no domínio da aplicação prática da formação: plano de sessão e simulação pedagógica.

Todos deverão possuir como requisito básico formação pedagógica certificada (SNCP); domínio e sensibilidade para o tema da Igualdade de entre Mulheres e Homens, incluindo experiência pedagógica nesta temática.

É fundamental que os/as formadores/as que intervêm nos módulos V a X tenham conhecimento prévio dos conteúdos do módulo IV, da forma como decorreu, da participação e actividades pedagógicas realizadas pelos/as formandos/as. Todas as actividades a realizar ao longo da formação deverão estar articuladas e em consonância com este módulo, pois trata-se de uma formação de formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens.

Deverão também ter disponibilidade para apoiar os/as formandos/as, motivando-os/as e acompanhando-os/as ao longo do processo formativo.

7. Selecção de Formandos/as

Critérios de selecção:

• Privilegiar candidatos/as que nunca tenham tido formação pedagógica inicial;

• Identificação clara da motivação para a função formador/a para a temática da Igualdade entre Mulheres e Homens;

• Gosto pelo tema e desejo de mudança nas mentalidades, convicção nos princípios e entendimento sobre a igualdade entre mulheres e homens, como um fim em si mesmo, democraticamente instituída e aceite como princípio universal da cidadania participativa;
Paridade homem/mulher.

Instrumentos de selecção:
• Análise de ficha de inscrição e de Curriculum Vitae, para enquadramento no perfil de entrada;
• Realização de entrevista e/ou aplicação de questionário para aferir das necessidades de formação e da motivação para a formação.

8. Metodologia

A acção de formação deve desenvolver-se seguindo uma estratégia metodológica orientada para: o facilitar da animação de grupos em formação; a estimulação de atitudes facilitadoras da aprendizagem; de auto-avaliação e auto-aperfeiçoamento.

Neste sentido, serão utilizados métodos e técnicas diversificadas tais como: sessões de informação, trabalhos individuais e de grupo, sessões de análise e discussão de temas, simulação de preparação e realização de sessões de formação/aprendizagem, simulação para análise e auto-avaliação de comportamentos pedagógicos.

Esta metodologia permitirá a aprendizagem autónoma de cada formando/a mediante a sua intervenção, levando-o/a a uma apropriação particular (conhecer, agir, avaliar e integrar) do saber, do saber-fazer, e do saber-estar, referente ao perfil profissional do/a formador/a.

No módulo de Igualdade entre Mulheres e Homens serão aplicados os métodos activos. Para chegar às questões essenciais inerentes a este domínio, é essencial conduzir o grupo em formação para uma discussão colectiva que permita a reflexão e o debate sobre os temas. Este tipo de abordagem poderá partir das diferentes experiências e práticas individuais dos/as formandos/as.

É fundamental que os/as formadores/as que intervêm nos módulos V a X tenham conhecimento prévio dos conteúdos do módulo IV, da forma como decorreu, da participação e actividades pedagógicas realizadas pelos/as formandos/as. Todas as actividades a realizar ao longo da formação deverão estar articuladas e em consonância com este módulo, pois trata-se de uma formação de formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens.

9. Desenvolvimento Programático

9.1 MÓDULO I: Acolhimento, integração do grupo e organização do curso - 3 horas

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

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
1. Abertura e apresentação	Apresentar o grupo em formação.				1.1 Apresentação dos/as formadores/as e dos/as formandos/as	Seleccionar e aplicar uma técnica de apresentação de grupos em formação	3 horas
2. Integração do grupo	Analisar e identificar expectativas de entrada				2.1 Instalação do grupo 2.2 Avaliação das expectativas e das motivações de entrada	Aproveitar a fase de integração do grupo para criar um clima de relacionamento entre os/as intervenientes no processo formativo	
3. Organização Abertura e apresentação	Identificar os objectivos, a metodologia, o programa, as normas de funcionamento e o cronograma de execução do curso				3.1 Programa do curso 3.2 Normas de funcionamento	Fornecer, por escrito o conteúdo programático e cronograma de execução	

A – Atingido • PA – Parcialmente Atingido • NA – Não atingido

9.2 MÓDULO II: Enquadramento da Fomação Profissional - 6 horas

Objectivos: Caracterizar sistemas de formação profissional e o respectivo enquadramento; enunciar e discriminar competências

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
1. Características da formação profissional 2. Sistemas de formação 3. Função Formador/a	Explicar o enquadramento socio-politico-económico da formação profissional Caracterizar sistemas de formação, com base: • Nas finalidades e nos público-alvo • Nas tecnologias utilizadas Identificar a legislação nacional e comunitária que regulamenta a formação profissional Caracterizar o sistema de formação onde intervém como formador/a Enunciar o Perfil necessário à actividade de formador/a Discriminar as competências exigíveis ao/à formador/a em função dos diferentes sistemas de formação Identificar as competências específicas do/a formador/a de Igualdade				1.1 Enquadramento sócio-político-económico da formação profissional 2.1 Caracterização dos sistemas de Formação 2.2 Formação profissional inserida no sistema educativo 2.3 Formação profissional inserida no mercado de emprego 2.4 Legislação de enquadramento da formação profissional 3.1 A profissão formador/a 3.2 Perfil de formador/a: competências e capacidades 3.3 Perfil de formador/a específico de acordo com o sistema de formação em que intervém 3.4 Perfil de formador/a de Igualdade entre Mulheres e Homens	Exposição/ discussão Trabalho de reflexão individual Alternância de exposições e discussão em grupo Aproveitar a experiência dos formandos/as para extrair conclusões Através do método da descoberta os/as formandos/as construirão, em trabalho de grupo, o perfil, as funções, as competências e as capacidades exigidas ao/à formador/a Registo, no quadro, do trabalho dos grupos Apresentação e discussão, em plenário do trabalho de cada grupo.	3 horas 3 horas

9.3 MÓDULO III: Simulação Pedagógica Inicial: 18 horas

Objectivos: Preparar e apresentar uma sessão pedagógica simulada, de acordo com as informações e características pessoais de partida para este tipo de actuações

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
1. Simulação inicial de desempenho pedagógico	Preparar sessões de formação Realizar sessões simuladas de desempenho pedagógico Exercitar competências de análise e auto-análise relativamente a comportamentos observados no desenvol-vimento de uma sessão de formação-aprendizagem Reflectir sobre os aspectos pedagógicos conseguidos e os aspectos a conseguir no desempenho simulado Definir os perfis profissionais dos/as participantes à entrada na formação				1.1 Preparação das primeiras simulações pedagógicas 1.2 Desempenho pedagógico simulado 1.3 Análise e auto-análise dos comportamentos 1.4 Despistagem dos aspectos pedagógicos mais relevantes 1.5 Perfis de competência pedagógica dos/as participantes à entrada na formação pedagógica	O/a formando/a programa uma sessão de formação de um tema à sua escolha, com a duração de 15 minutos que será videogravada. Os desempenhos simulados serão videogravados por um operador de Câmara. Visionamento do vídeo para um retorno mais objectivo do desempenho efectuado Fazer a análise crítica, por todos os elementos do grupo dos desempenhos simulados. O/a formador/a responsável pelos desempenhos simulados iniciais pode produzir uma ficha individual contendo o perfil de competência pedagógico dos/as participantes à entrada na formação. Esta ficha será utilizada em reuniões periódicas de regulação e validação do processo formativo.	18 horas

9.4 MÓDULO IV: Igualdade entre Mulheres e Homens – 90 horas

Objectivos: Conhecer a situação, reflectir sobre a realidade e contribuir para a mudança, no âmbito da promoção da igualdade de entre mulheres e homens

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
1. Situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, em Portugal e na União Europeia	Identificar os factores que condicionam a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Relacionar, comparando, os diversos conceitos associados à participação de mulheres e de homens no Mercado de Trabalho.				1.1 Actividade, emprego e desemprego 1.2 Salário igual para trabalho de valor equivalente 1.3 O papel da Educação e da Formação Profissional	Ao longo de todo este módulo sugere-se a utilização de outro produto do projecto Agir para a Igualdade "Fichas de Actividades Pedagógicas para Formação em Igualdade entre Mulheres e Homens". O grupo deverá ser estimulado a explicitar o que pensa sobre a situação de mulheres e homens no M.T., em torno de alguns indicadores fundamentais e facilmente acessíveis: • taxa de actividade • taxa de desemprego • estrutura do emprego por profissão • estrutura do emprego por tipo de vínculo contratual • gap salarial entre mulheres e homens Introduzir o tema com a apresentação de quadros estatísticos do INE, com dados sobre as famílias portuguesas. O/A Formador/a deverá fornecer informação complementar, relativa à situação em alguns países da EU. Relativamente à utilização do tempo nas Famílias, poderão abordar-se temas relacionados com as relações familiares (mulher, marido ou companheiro/a, filhos, pais, dependentes, etc), necessidades de formação, estudo, trabalho, dinheiro, desporto, vida social, cultural, religiosa, política, etc.	5 horas
2. Situação das mulheres e dos homens na organização da vida familiar	Descrever a evolução da Família. Identificar os diferentes tipos de Famílias. Identificar e explicar as diferenças na utilização do tempo nas Famílias.				2.1 Definições de família(s) 2.2 Papéis conjugais, poder e decisão 2.3 Em Portugal 2.4 Na União Europeia		5 horas

MÓDULO IV: Igualdade entre Mulheres e Homens – 90 horas

(Continuação)

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
3. Situação das mulheres e dos homens na participação no processo de decisão	Caracterizar a situação portuguesa em matéria de participação das mulheres na tomada de decisão. Comparar o grau de participação das mulheres em postos de decisão, em Portugal e na União Europeia. Identificar os factores ou condições que inibem ou facilitam a participação das mulheres em postos de decisão política, em Portugal e comparar com outras realidades. Identificar os factores que estão na origem do déficit democrático, decorrente do fraco acesso das mulheres à tomada de decisão.				3.1 Evolução da participação das mulheres na tomada de decisão, em Portugal e na União Europeia. 3.2 Déficit democrático e participação política feminina.	Proceder à avaliação da sensibilidade dos/as formandos/as para a questão da participação das mulheres na tomada de decisão. O/A Formador/a deverá apresentar dados sobre a percentagem de mulheres nos diversos órgãos de poder nacional, local e comunitário – no Parlamento (Continente e Regiões Autónomas); no Governo (Continente a Regiões Autónomas); nas Câmaras Municipais; nas Juntas de Freguesia, etc.	5 horas
4. Conceitos-chave na compreensão da igualdade/desigualdade	Relacionar e contextualizar os conceitos-chave e definições comuns relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens.				4.1 Igualdade, diferença, desigualdade, discriminação 4.2 Sexo e género 4.3 Papéis sociais de género, paradigmas e estereótipos 4.4 Discriminação directa e indirecta	Introduzir o tema, despertando a atenção dos/as formandos/as para a importância da utilização correcta dos conceitos e definições relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens.	2 horas

MÓDULO IV: Igualdade entre Mulheres e Homens – 90 horas

(Continuação)

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
5. Porquê esta realidade?	Localizar os momentos da História que contribuíram para a construção dos mitos sobre as mulheres. Identificar e desconstruír os mitos sobre as mulheres. Identificar o papel das mulheres enquanto agentes de mudança e sujeitos da História. Identificar, na lei, as fontes de discriminação.				5.1 A História das mulheres e as mulheres na História 5.2 Direito como reforço da desigualdade	Sugestões de textos no âmbito da temática que o/a Formador/a poderá apresentar e propor a discussão com os/as Formandos/as: • Processo de Inquisição; • Excertos do Congresso Feminista Português (1928); • Cartas a uma noiva; • A mulher e a Sociogenia Sugestões de vídeos: "A Mulher" (BD) "Feiticeiras do Ar" "Women's rights" Leitura e análise de artigos relevantes da Constituição da República Portuguesa e de Constituições estrangeiras.	4 horas

MÓDULO IV: Igualdade entre Mulheres e Homens – 90 horas

(Continuação)

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
6. Mecanismos que reproduzem a desigualdade	Identificar os procedimentos formais e informais de reprodução dos estereótipos sexistas nos locais de trabalho. Identificar formas de discriminação directa e indirecta, assedio, etc. Identificar mecanismos de reprodução de desigualdades na organização da vida familiar e as causas. Descrever situações de presença e de ausência de Mulheres e Homens na família. Caracterizar a situação de desigualdade entre homens e mulheres em matéria de participação e acesso ao poder de decisão e identificar os diversos factores que condicionam o acesso das mulheres. Identificar factores de reprodução das desigualdades no domínio educativo.				6.1 Estereótipos, "crenças" e atitudes bloqueadoras 6.2 Práticas organizacionais no trabalho e no emprego: o paradigma masculino na organização do mundo laboral – as mulheres "ausentes" 6.3 Práticas familiares: o paradigma feminino na organização da vida familiar – os homens "ausentes". 6.4 Sub-representação das mulheres nos processos de tomada de decisão 6.5 O ensino misto: fecundidade e contradições	Seleccionar e apresentar anúncios de emprego com formulações discriminatórias e não discriminatórias (neutras). Apresentar exemplos de formas de segregação que impedem a promoção com base na maternidade. Apresentar exemplos de situações de assédio no local de trabalho. Abordar a questão dos papéis que tradicionalmente são atribuídos à mulher e ao homem na sociedade e levar os/as formandos/as a reflectir sobre o que se pode fazer para mudar. Apresentar factores e causas que determinam uma situação de desigualdade em matéria de decisão e participação política entre homens e mulheres. Exposição sobre contextualização sócio-histórica do ensino misto: vantagens e limitações do ensino misto. Proporcionar a discussão para identificação de situações de reprodução das desigualdades / factores de resistência à mudança, na educação.	9 horas

MÓDULO IV: Igualdade entre Mulheres e Homens – 90 horas

(Continuação)

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
	Identificar no discurso os itens discriminatórios e sexistas. Debater a componente de acção da linguagem. Desconstruir os conceitos tradicionais. Identificar e propor novos conceitos à luz da mudança social.				6.6 A Linguagem 6.6.1 O masculino generalizante como prática linguística discriminatória. A derrogação semântica das mulheres. 6.6.2 A linguagem como fonte de informação e acção: o que é que a linguagem nos faz dizer. 6.6.3 A mudança pela Linguagem: Que Linguagem de mudança?	Leitura de um texto para identificação de estereótipos nele contidos.	
	Identificar os diferentes conceitos relacionados com a temática da violência contra as mulheres. Identificar as causas que levam à manutenção e perpetuação da violência em função do sexo e identificar a produção legislativa na área da protecção das mulheres vitimas de violência.				6.7 A violência contra as mulheres e os homens 6.7.1 Conceitos 6.7.2 A violência como reprodução da desigualdade de género 6.7.3 Erradicação da violência	Leitura e análise de parágrafos extraídos de "Plataforma de Acção de Pequim".	

MÓDULO IV: Igualdade entre Mulheres e Homens – 90 horas

(Continuação)

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação A	Auto-avaliação PA	Auto-avaliação NA	Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
7. Promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional. A Economia como motor de igualdade. 8. Promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida familiar? A família como motor da igualdade.	Enunciar as responsabilidades do Estado e dos Parceiros Sociais na implementação de políticas de igualdade entre os sexos. Descrever a importância do diagnóstico social das organizações na perspectiva da igualdade de tratamento e de oportunidades. Evidenciar a função dos parceiros sociais e das comunidades locais no desenvolvimento de políticas e na implementação de medidas favoráveis à cidadania e à igualdade entre mulheres e homens.				7.1 As componentes de um ambiente amigável para ambos os sexos, numa organização de trabalho. 7.2 O que são e para que servem as metodologias de diagnóstico da igualdade profissional 7.3 O que são e para que servem os planos para a igualdade 8.1 Por um novo contrato social – boas práticas de conciliação entre trabalho e vida pessoal 8.2 Sentido dos direitos, das dificuldades e necessidades 8.3 Novas formas de organização do trabalho 8.4 Modalidades de conciliação trabalho-vida pessoal	Sugestões para trabalhos de grupo: Análise de um protocolo de acções positivas de uma empresa ou de um contrato colectivo de trabalho, que tenha introduzido medidas para a igualdade de oportunidades e do impacto dessas medidas nos locais de trabalho. Identificar e discutir metodologias e procedimentos adequados à elaboração de diagnósticos sociais nas organizações, do ponto de vista da igualdade de oportunidades, a partir do questionário do Prémio Igualdade é Qualidade da CITE. Análise dos requisitos de um bom Plano Nacional para a Igualdade. Comparação do Plano Nacional para a Igualdade português com o de outros países. Visualização de vídeo sobre articulação da vida provada com a vida profissional.	7 horas 7 horas

MÓDULO IV: Igualdade entre Mulheres e Homens – 90 horas

(Continuação)

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
9. Legitimação do Estado de Direito. O Direito como motor da igualdade.	Identificar os elementos jurídicos básicos da evolução do direito português em matéria de legislação relativa a questões relevantes como violência, crimes sexuais, aborto. Identificar as várias dimensões da cidadania como conjunto de direitos e deveres dos homens e das mulheres.				9.1 As actuais tendências legislativas. Uma visão geral das disposições legais. 9.2 Algumas disposições em especial 9.3 Elencagem das principais normas do direito português para a igualdade entre os mulheres e homens 9.4 Elencagem dos principais instrumentos do direito comunitário e internacional que vinculam o Estado português na área da igualdade entre os mulheres e homens	Leitura e discussão de artigos do Código Penal Português (CPP) e do Código Covil Português (CCP). Leitura e discussão de artigos da Legislação do Trabalho.	7 horas
10.Que cidadania? Mudança estrutural, contexto social de género.	Identificar os vários órgãos governamentais ou departamentos com responsabilidades no domínio da igualdade de oportunidades e descrever o papel desempenhado por cada um deles. Identificar as fontes de informação jurídica disponíveis				10.1 O sentido de cidadania 10.2 Cidadania e instrumentos de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens 10.3 A cidadania e o acesso às instituições e à informação	Análise e discussão de textos relativos a novas vertentes da cidadania.	7 horas

MÓDULO IV: Igualdade entre Mulheres e Homens – 90 horas

(Continuação)

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
11. Promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens no processo de decisão. A democracia paritária.	Enumerar os argumentos teóricos e práticos que justificam uma participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão. Identificar o conjunto de medidas e estratégias para a promoção equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão.				11.1Argumentos justificativos para uma participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão. 11.2 Medidas e estratégias para promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão	Sugestões para trabalhos de grupo: Levantamento de argumentos em favor de uma participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão. Comparação com as propostas de Atenas. Apresentação em grande grupo e debate.	7 horas
12. Estratégias para a igualdade	Identificar o principio estratégico do mainstreaming enquanto instrumento para a concretização da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Reconhecer a importância das organizações internacionais enquanto motores para a igualdade. Evidenciar a importância do binómio Coeducação/ Igualdade de Oportunidades. Reconhecer a importância de uma nova linguagem enquanto reflexo das acções positivas no domínio da igualdade de oportunidades.				12.1 Por que motivo é necessário adoptar uma nova estratégia para atingir a igualdade de género – mainstreaming ? 12.2 As instancias internacionais, a capacitação e a participação das organizações não governamentais 12.3 Coeducar para uma cidadania democrática 12.4 Uma linguagem que respeite a igualdade de género	O que fazer para mudar esta situação? Proposta de medidas a partir do livro "Na política as mulheres são capazes". Apresentação em grande grupo e debate.	7 horas

MÓDULO IV: Igualdade entre Mulheres e Homens – 90 horas

(Continuação)

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
13. Metodologias de formação em igualdade e sugestões de operacionalização	Identificar os pressupostos metodológicos relativos a cada um dos 3 objectivos da formação sobre igualdade de oportunidades: • Conhecer a situação • Reflectir sobre a realidade • Intervir para a mudança				13.1 Pressupostos metodológicos	Discussão e debate.	18 horas
	Identificar e debater, criticamente, exemplos de planos de sessão experimentados, de exercícios e sugestões para formadores/as, de textos de apoio, bibliografia, vídeografia, endereços de Internet e outras referências.				13.2 Sugestões de operacionalização da formação	Apresentar aos/às Formandos/as sugestões para planos de sessão e exercícios. Discussão e debate	

9.5 MÓDULO V: Processos e Factores de Aprendizagem - 9 horas

Objectivos: Identificar e reconhecer os processos e factores de aprendizagem com vista à sua aplicação na prática pedagógica

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
1. A aprendizagem	Identificar e compreender as diversas concepções de aprendizagem. Identificar e distinguir os diferentes tipos e modos de aprendizagem.				1.1 Conceito e características da aprendizagem. 1.2 Tipos de aprendizagem (significantes e não significantes) 1.3 Modos de aprendizagem (por recepção e por acção)	Exposição seguida de exercícios escritos de aplicação	3 horas
2. Os mecanismos da aprendizagem	Identificar, num exemplo dado, se se trata de aprendizagem significante ou aprendizagem não significante. Identificar, num exemplo dado, uma aprendizagem de generalização dos estímulos ou das respostas. Identificar num exemplo dado, uma aprendizagem de discriminação dos estímulos ou das respostas. Identificar, num exemplo dado, uma aprendizagem de encadeamento.				2.1 Aprendizagem de associação simples 2.2 Generalização do estímulo e da resposta. 2.3 Discriminação dos estímulos e das respostas. 2.4 Encadeamento	Aplicar exercícios individuais	3 horas

MÓDULO V: Processos e Factores de Aprendizagem - 9 horas

Continuação

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
3. Condições e factores da aprendizagem	Identificar, num exemplo dado, uma aprendizagem de conceptualização sintética e analítica. Identificar uma aprendizagem de relação entre conceitos e de aplicação de processos. Imaginar aprendizagens para cada uma das categorias. Distinguir entre motivação extrínseca e intrínseca Citar uma experiência que mostre que a actividade do/a formando/a é um factor da aprendizagem Imaginar uma experiência destinada a mostrar o efeito do conhecimento dos objectivos sobre a aprendizagem Imaginar uma experiência destinada a mostrar o efeito do conhecimento dos resultados sobre a aprendizagem				2.5 Conceptualização 2.6 As aprendizagens superiores 2.7 A hierarquia das aprendizagens 3.1 Motivação 3.2 A Actividade 3.3 Conhecimentos dos objectivos 3.4 Conhecimento dos resultados	Aplicar exercícios individuais de escolha e de produção	3 horas

MÓDULO V: Processos e Factores de Aprendizagem - 9 horas

Continuação

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
	Introduzir acções de reforço numa situação pedagógica simples				3.5 Reforço		
	Conceber um pequeno teste de pré-requisitos na sua especialidade				3.6 Domínio dos pré requisitos		
	Escolher entre vários exemplos, aqueles que serão mais facilmente aprendidos (Critério: Estruturação)				3.7 Estruturação		
	Sendo dadas algumas actividades de aprendizagem, colocar em ordem de progressão e indicar a localização dos exercícios necessários				3.8 Progressividade e indícios		

9.6 MÓDULO VI: A Relação Pedagógica - 9 horas

Objectivos: Aplicar aspectos teóricos da comunicação e da motivação em actividades pedagógicas de formação/aprendizagem

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
1. A comunicação no contexto das relações interpessoais – comunicação e informação	Definir comunicação Distinguir comunicação de informação Identificar os elementos que constituem o processo de comunicação Definir informação de retorno Identificar as prinicipais barreiras à comunicação Desenhar um esquema de comunicação ideal				1.1 Definição de comunicação 1.2 Comunicação e informação 1.3 Elementos constituintes do processo de comunicação 1.4 O feed-back 1.5 Principais barreiras à comunicação 1.6 Esquema de comunicação ideal	Na abordagem do módulo dever-se-ão intercalar os momentos expositivos com ampla exemplificação prática, diálogo com os/as formandos/as sobre as suas vivências dos fenómenos comunicacionais e pequenos exercícios práticos que realcem os aspectos relevantes. O módulo deverá ser apresentado e desenvolvido como um modelo de boas práticas comunicacionais e motivacionais.	2 horas
2. A identidade e o género na relação pedagógica e no espaço de formação	Identificar problemas que surgem na relação pedagógica Explicar a importância da dinâmica de grupos em acções de formação				2.1 A consciência de si próprio, enquanto pessoa, e da sua relação pedagógica 2.2 A pedagogia da mudança na construção da igualdade de género		1 hora
3. Animação de grupos de homens, de mulheres e mistos	Distinguir grupos primários e secundários Referir factores que limitam ou que favorecem a eficácia dos grupos				3.1 Os grupos e a sua dinâmica 3.2 Eficácia grupal e interacção grupal 3.3 Grelhas de observação		2 horas

MÓDULO VI: A Relação Pedagógica - 9 horas

Continuação

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
4. Fenómenos de grupo	Identificar os fenómenos psicossociais, nomeadamente o da liderança, decorrentes nos grupos em contexto de formação				4.1 Estilos de liderança e seus efeitos na prática pedagógica	Discussão alargada e partilhada de conclusões	1 hora
5. Factores de motivação na formação para a igualdade: formas de comunicar, relacionamento social e dinamização de grupos	Identificar elementos da linguagem e a comunicação como construção de identidade e desenvolvimento da pessoa Listar um conjunto de boas práticas que contrariem os comportamentos discriminatórios na escola, na família e na sociedade				5.1 Os aspectos discriminatórios na linguagem, na comunicação e no relacionamento no espaço social 5.2 Reflexos na relação social dos ensinamentos da escola, da família e da sociedade 5.3 Criação de oportunidades para que cada pessoa se afirme no seu "saber ser" e assuma responsabilidades face ao grupo	Discussão e comentário em pequenos grupos sobre temas que evidenciem a imagem da mulher e do homem em contextos sociais (incluindo o da formação), promovendo a comparação. Debate sobre experiências pessoais tendo em atenção: idades no grupo de formandos/as, composição de grupos mistos ou com predominância de um ou outro sexo, grau de escolaridade, nível de qualificação e experiência profissional, situação face ao emprego. Síntese expositiva do/a formador/a sobre as 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 igualdade de homens e mulheres.	2 horas

9.7 MÓDULO VII: Métodos e Técnicas Pedagógicas - 15 horas

Objectivos: Seleccionar e aplicar de forma correcta e adequada métodos e técnicas pedagógica em situação de formação/aprendizagem

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
1. Métodos pedagógicos adequados à formação para a igualdade	Distinguir métodos, técnicas e instrumentos de formação Identificar variáveis de aplicação de métodos e técnicas pedagógicas Aplicar variáveis de aplicação de métodos e técnicas pedagógicas e situações específicas Utilizar métodos adequados à compreensão e reestruturação de valores, crenças, atitudes e comportamentos				1.1 Métodos, técnicas e instrumentos de formação 1.2 Variáveis de aplicação dos métodos e técnicas pedagógicas 1.3 Aplicação de métodos e técnicas pedagógicas a situações específicas 1.5 Os métodos e técnicas ajustados, tendo em conta: o(s) domínio(s) do saber, o(s) público(s)-alvo, o ponto de chegada dos/as formandos/as 1.6 A prevenção e a resolução de conflitos resultantes de relações sociais de género no grupo em formação	Para a generalidade do módulo, pressupõe-se a combinação dos diversos métodos de formação. Atribui-se a primazia aos métodos activos de formação, já que são estes que permitem uma melhor consolidação das aprendizagens e os mais adequados na formação em igualdade. Referir que os métodos expositivos devem ser utilizados de forma moderada. Ao longo do módulo, deve procurar-se utilizar, tanto quanto possível, pequenas simulações pedagógicas dos/as formandos/as representando os diversos métodos e técnicas pedagógicas e inseridos na temática da igualdade.	3 horas

MÓDULO VII: Métodos e Técnicas Pedagógicas - 15 horas

Continuação

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
2. Métodos expositivos	Identificar as características dos métodos expositivos Distinguir diversos tipos de exposição Avaliar vantagens e desvantagens dos métodos expositivos Aplicar técnicas pedagógicas associadas à exposição				2.1 Características dos métodos expositivos 2.2 Os diversos tipos de exposição 2.3 Vantagens e desvantagens da utilização dos métodos expositivos 2.4 Técnicas associadas aos métodos expositivos: - Motivação - Variação de estímulo - Comportamento de explanação - Encerramento da sessão	Visionar filme de desempenho com o método expositivo. Apresentar exemplos relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens.	3 horas

MÓDULO VII: Métodos e Técnicas Pedagógicas - 15 horas

Continuação

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação A	Auto-avaliação PA	Auto-avaliação NA	Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
3. Métodos demonstrativos	Identificar as características dos métodos demonstrativos Descrever os passos da demonstração Explicar as características do T.W.I Avaliar as vantagens e desvantagens dos métodos demonstrativos				3.1 Características dos métodos demonstrativos 3.2 Os passos da demonstração 3.3 O T.W.I 3.4 Vantagens e desvantagens dos métodos demonstrativos	Visionar filme de desempenho com o método demonstrativo. Apresentar exemplos relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens. Pretende-se que os/as formandos/as realizem trabalhos individuais e de grupo, seguidos de discussão alargada e partilha de conclusões.	3 horas
4. Métodos interrogativos	Identificar características dos métodos interrogativos Avaliar a natureza e os tipos de perguntas Avaliar vantagens e desvantagens da aplicação dos métodos interrogativos Aplicar técnicas associadas aos métodos interrogativos				4.1 Características dos métodos interrogativos 4.2 Natureza e tipos de perguntas 4.3 Vantagens e desvantagens dos métodos interrogativos 4.4 Técnicas associadas aos métodos interrogativos: tempo de espera reforço questões de comprovação equidade na interacção	Visionar filme de desempenho com o método interrogativo. Apresentar exemplos relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens. Fazer um balanço e reflexão crítica sobre o que foi feito no Módulo IV.	3 horas

MÓDULO VII: Métodos e Técnicas Pedagógicas - 15 horas

Continuação

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
5. Métodos activos	Identificar características dos métodos activos Distinguir verdadeiros e falsos métodos activos Avaliar vantagens e desvantagens dos métodos activos Aplicar técnicas de trabalho de grupo Distinguir e utilizar alguns métodos activos de formação Avaliar os diversos métodos activos				5.1 Características dos métodos activos 5.2 Verdadeiros e falsos métodos activos 5.3 Vantagens e desvantagens dos métodos activos 5.4 Técnicas de trabalho de grupo 5.5 Alguns métodos activos de formação • Método da descoberta • O projecto • Os casos • Os jogos pedagógicos • Role-playing	É conveniente a utilização do método da descoberta permitindo a autonomia individual na busca de soluções. A utilização do método dos casos é aconselhável em muitas situações de formação como exemplificação de métodos e técnicas a utilizar. Apresentar exemplos relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens.	3 horas

9.8 MÓDULO VIII: Operacionalização da Formação: 21 horas

Objectivos: Definir objectivos pedagógicos, avaliar a aprendizagem efectuada pelos formados e elaborar planos de sessões pedagógicas

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
1. Definição de objectivos pedagógicos	Definir objectivos pedagógicos Distinguir finalidades, de metas e de objectivos Relacionar objectivos operacionais e não operacionais Descrever os requisitos de formulação de objectivos comportamentais Definir taxonomias de objectivos Identificar os diversos níveis taxonómicos dos domínios cognitivo, afectivo e psicomotor				1.1 Definição de objectivos pedagógicos 1.2 Finalidades, metas e objectivos 1.3 Objectivos operacionais e não operacionais 1.4 Requisitos para a elaboração de objectivos comportamentais: • Desempenho explícito • Condições de realização • Critérios de execução 1.5 Taxonomias de objectivos • Domínio cognitivo • Domínio afectivo • Domínio psicomotor 1.6 Hierarquia de objectivos	Face às características do módulo, optar-se-á pela combinação de diversos métodos pedagógicos que possibilitem uma maior eficácia nas aprendizagens. Devem-se utilizar métodos expositivos – exposição dialogada- apoiada por acetatos para introduzir pequenos segmentos de informação. Cada segmento de informação é normalmente acompanhado pela realização de pequenos exercícios individuais e/ou de grupo Os/as formandos/as elaboram objectivos para todos os níveis das taxonomias, relacionados com a Igualdade entre Mulheres e Homens.	6 horas
2. Avaliação das aprendizagens	Definir avaliação Distinguir avaliação de classificação Analisar os diferentes âmbitos e contextos da avaliação				2.1 Definição de avaliação 2.2Avaliação e classificação 2.3 Âmbitos e contextos da avaliação	Prevê-se em assuntos de natureza mais complexa, como este da avaliação, a realização de trabalhos de grupo com confronto final de resultados e partilha de conclusões.	6 horas

MÓDULO VIII: Operacionalização da Formação: 18 horas

Continuação

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
	Identificar tipos e formas de avaliação Caracterizar técnicas de avaliação				2.5 Tipos de avaliação • Diagnóstica • Informativa • Formativa • Sumativa 2.6 Formas de avaliação • Auto avaliação • Hetero avaliação 2.7 Técnica de observação • Os dados a observar em cada domínio (cognitivo, psicomotor, afectivo) • Regras da observação • Vantagens e inconvenientes • Instrumentos a utilizar: fichas de observação, listas de ocorrências, escalas de classificação 2.8 Avaliação escrita • Inquéritos e testes • Regras de elaboração • Vantagens e inconvenientes 2.9 Avaliação oral • Regras de construção de perguntas • Vantagens e inconvenientes 2.10 Medição • Avaliação de trabalhos práticos • Recolha de dados do domínio psicomotor • Ficha de avaliação analítica e quantitativa	Exposição dialogada com exemplos aplicados à igualdade entre mulheres e homens. Apresentar este tipo de técnica como aquela que melhor se adequa à formação em igualdade. Realização de exercícios práticos com alguns dos instrumentos (sobretudo com fichas de observação) e com simulação de avaliação na temática da igualdade entre mulheres e homens.	

MÓDULO VIII: Operacionalização da Formação: 18 horas

Continuação

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
3.Plano de sessão	Analisar a importância do plano de sessão Identificar e caracterizar os sete elementos constantes de um plano de sessão Elaborar planos de sessão, na sua especialidade, em função de objectivos, conteúdos e duração				3.1 Importância do plano de sessão 3.2 Elementos constantes do plano: • Objectivo geral • Objectivos específicos • Conteúdos programáticos • Estratégias e metodologias • Recursos didácticos • Avaliação • Duração da sessão 3.3 Construção de planos de sessão 3.4 Avaliação dos planos de sessão	Retomar os planos de sessão elaborados no módulo IV, melhorando-os e aprofundando-os Fornecer alguns planos de sessão com insuficiências e lacunas para os/as formandos/as remediarem No plano de sessão procurar-se-á, na medida das disponibilidades horárias, um pequeno desempenho simulado, tendo em vista testar o próprio plano	9 horas

9.9 MÓDULO IX: Audiovisuais na Formação: 18 horas

Objectivos: Operar, conceber e utilizar auxiliares pedagógicos em sessões de formação/aprendizagem

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
1. A comunicação audiovisual	Identificar a importância dos meios auxiliares à comunicação pedagógica Avaliar a importância da comunicação audiovisual Seleccionar, elaborar e explorar os audiovisuais em formação Seleccionar os meios em função de critérios: facilidade de uso; custo; transporte, etc Enumerar as condições ideais para uso de audiovisuais numa sala de formação Caracterizar diversos tipos de quadros Utilizar quadros didácticos com preocupação de ordem pedagógica Caracterizar o retroprojector Utilizar o retroprojector com rigor pedagógico Executar transparências manualmente				1.1 Os sentidos no processo de comunicação pedagógica 1.2 Vantagens da utilização do audiovisual 1.3 A selecção, elaboração e exploração de audiovisuais na formação 1.4 Características dos meios auxiliares da comunicação pedagógica • O que são • Quais são • Para que servem • Como se classificam 1.5 Os quadros didácticos 1.6 A utilização dos quadros didáticos 1.7 O retroprojector 1.8 A utilização do retroprojector 1.9 Transparências	Deverão utilizarse metodologias variadas que mobilizem a atenção e apresentem estímulos aos/às formandos/as, considerando as características do grupo: Exposição participativa Método interrogativo e debate Método demonstrativo Métodos activos Serão executados por todos/as os/as formandos/as transparências manualmente, por fotocópias e por meios informáticos, sempre que possível. O trabalho individual será retroprojectado e apreciado pelo grupo.	6 horas

MÓDULO IX: Audiovisuais na Formação: 18 horas

Continuação

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação A	Auto-avaliação PA	Auto-avaliação NA	Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
	Reconhecer as regras aconselhadas na execução de transparências Identificar as potencialidades da informática na produção de transparências Enumerar as características das telas de projecção Utilizar o diaprojector usando um diaporama pré-produzido				1.10 Regras de elaboração de transparências 1.11 As soluções informáticas 1.12 As telas de projecção 1.13 O diaprojector 1.14 A projecção de diapositivos 1.15 Os meios sonoros: • rádio • gravador de cassetes • TV e vídeo		
2. As novas tecnologias na formação	Reconhecer os meios sonoros utilizáveis em formação Operar com os meios sonoros de animação de sessões de formação Utilizar as novas tecnologias na formação				2.1 As novas tecnologias na formação: • O computador • O vídeo interactivo • A TV por satélite e cabo • O ensino assistido por computador • A telemática (vídeotexto, vídeo conferência; conferência através de computador)	Mostrar e, se possível demonstrar através de alguns exemplos, as aplicações das novas tecnologias na formação	6 horas
3. Concepção dos recursos didácticos para utilização na simulação pedagógica final	Preparar os recursos didácticos para utilizar na simulação pedagógica final				3.1 Preparação de recursos didácticos em suporte multimédia, para utilização na simulação pedagógica final	Aferir a qualidade dos recursos didácticos produzidos	6 horas

9.10 MÓDULO X: Simulação Pedagógica Final: 21 horas

Objectivos: Preparar e apresentar uma sessão de formação simulada, com observância dos conhecimentos e práticas adquiridas na acção de formação

Conteúdos Programáticos	Objectivos Específicos	Auto-avaliação			Desenvolvimento Programático	Indicações Metodológicas	Tempo Médio Aconselhável
		A	PA	NA			
1. Simulação final de desempenho pedagógico	Identificar os aspectos pedagógicos considerados mais importantes no processo ensino - aprendizagem e aplicá-los na preparação da simulação pedagógica. Exercitar competências na animação de sessões de formação Exercitar competências de análise e de auto-análise relativamente a comportamentos observados no desenvolvimento de uma sessão de formação – aprendizagem Reflectir sobre os aspectos conseguidos e os aspectos a conseguir no desempenho simulado Auto-avaliar, criticamente, o desempenho simulado Comparar o nível de competências pedagógicas adquiridas ao longo do processo formativo com o nível de desempenho demonstrado no início da acção Traçar em conjunto, com o responsável pela condução das simulações pedagógicas, o itinerário formativo a desenvolver no futuro				1.1 Preparação do desempenho simulado 1.2 Desempenho simulado 1.3 Análise e auto-análise dos comportamentos pedagógicos observados 1.4 Questionário/aprofundamento dos aspectos pedagógicos mais relevantes 1.5 Síntese e avaliação dos processos formativos vivenciados 1.6 Percursos para a auto-formação (traçado de percursos individuais de formação)	O/a formando/a programa e desenvolve uma sessão de formação, sobre a temática da igualdade entre homens e mulheres, com a duração de 20 minutos que será videogravada Visionamento do vídeo para um retorno mais objectivo do desempenho efectuado Análise crítica de todos os elementos do grupo, com base num guião previamente seleccionado Fixação, em grelha de avaliação, do grau de domínio dos vários critérios que o/a formador/a demonstrou na simulação pedagógica	21 horas

10. Sistema de avaliação

A avaliação faz parte integrante do processo formativo e tem como finalidade validar os conhecimentos, as capacidades e as aptidões adquiridas e/ou desenvolvidas pelos/as formandos/as no domínio pedagógico-didáctico. Os resultados obtidos constituem um dos elementos de validação do próprio processo formativo.

1. A avaliação dos resultados da aprendizagem incide sobre o domínio dos objectivos e permite a certificação em função da confirmação dos saberes e dos desempenhos de cada participante, ao longo de todo o processo formativo.

1.1 Tendo em conta o momento, o modelo preconiza três tipos de avaliação a aplicar na acção de formação:
- Avaliação inicial ou diagnóstica
- Avaliação contínua – formativa e sumativa
- Avaliação final – sumativa

1.2 A avaliação assenta no controlo sistemático dos progressos da aprendizagem, verificados a partir do diagnostico inicial – resultante da simulação pedagógica inicial, com base em dois vectores essenciais:

a)- Avaliação do grau de domínio dos objectivos específicos pelos/as formandos/as, por duas vias:

• Apreciações realizadas pelos/as formadores/as envolvidos na acção, por observação dos/as participantes, nos planos dos saberes e dos comportamentos;
• Aplicação periódica de instrumentos de avaliação integradores, por blocos temáticos, análise e discussão de casos, resposta a questões e outros (avaliações intermédias)

b) – Reforço de competências pedagógicas, verificado na simulação pedagógica final, por auto - avaliação, hetero-avaliação e avaliação pelo/a formador/a dos seguintes elementos:
• Plano de sessão completo, na área de actividade formador/a em formação.
• Recursos didácticos, pela selecção, concepção dos meios de documentos à sessão simulada;
• Desempenho como formador/a, no domínio pedagógico-didáctico do desenvolvimento da formação, pela observação de critérios pré - estabelecidos numa grelha de análise.

A avaliação é feita por cada formador/a do módulo 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:

Módulo II - Enquadramento da Formação Profissional	1
Módulo IV – Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	4
Módulo V - A Relação Pedagógica	2
Módulo VI - Métodos e Técnicas Pedagógicas	2
Módulo VII - Operacionalização da Formação	3
Módulo VIII - Audiovisuais na Formação	2
Módulo X - Simulação Pedagógica Final	4

Classificação final = (Mod.II x 1) + (Mod.IV x 4) + (Mod.V x 2) + (Mod.VI x 2) + (Mod.VII x 3) + (Mod.VIII x 2) + (Mod.IX) + (Mod. X x 4)/20.

11. Certificação

No final da acção a entidade promotora do curso certificará com a frequência ou a frequência com aproveitamento, 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

A assiduidade mínima para permitir a certificação do curso é de 90% da sua duração total.

12. Material Pedagógico

12. 1. Sugestões de Actividade:

A - Fichas síntese do módulo de Igualdade entre Mulheres e Homens

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

Esta metodologia é complementar à utilização de outros produtos que constituem a "Mala Pedagógica" e que estão referidos 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 Projecto, 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

12. 2 . Bibliografia Recomendada:

A - Obras para apoio pedagógico para a formação em Igualdade entre mulheres e homens:

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, 1999.

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

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

"Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – Legislação", Lisboa, CITE (3 edic.), 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 (3 edic.), 2001.

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.

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) nºs 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 17, 20, 22, 25

Colecção Formar Pedagogicamente (IEFP) nºs 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 mulheres e homens

CIDM (1999), "Afinal, o que é a Democracia Paritária?", Lisboa, Colecção Informar as Mulheres, Nº. 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

CIDM (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

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 (2001), "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

I

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

Materiais

Material de consumo corrente (papel, esferográficas, blocos, etc), acetatos, canetas para acetato, cassetes para câmara de filmar

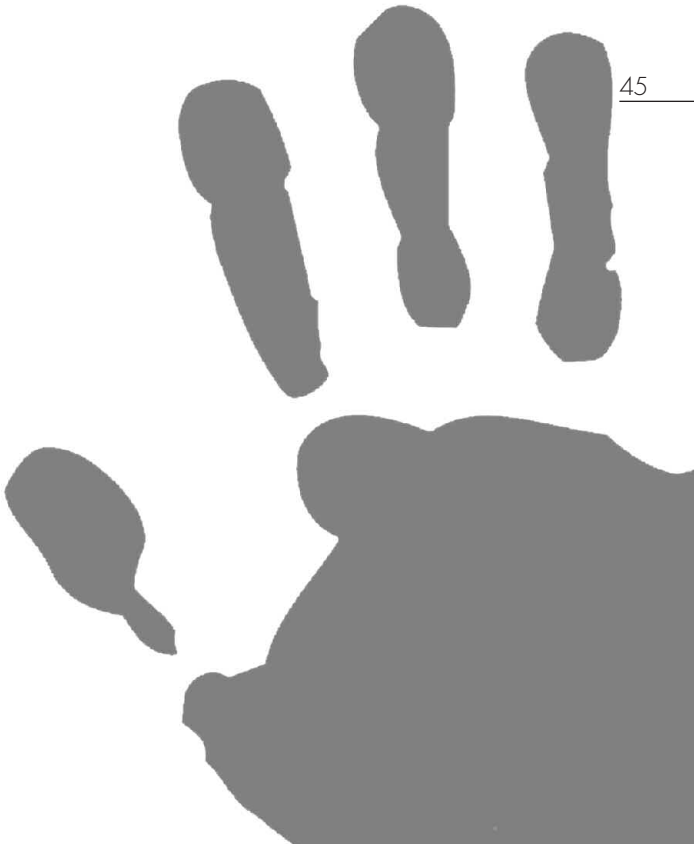
Equipamentos

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/duas formandos/as e respectivos acessórios e materiais (disquetes, impressoras, etc.)
Outro equipamento solicitado pelo/a formador/a, na medida das disponibilidades.

13. Espaços de formação

- A sala deve ter entre 30 a 60m^2 (cerca de 2m^2 por formando)
- Disposição de mesas em U
- Deve existir 2 pontos de luz a uma distância mínima de 2,5 mts
- Deve existir pelo menos duas janelas – para luz e arejamento, com possibilidade de obscurecimento
- A sala deve possuir um sistema de aquecimento/arrefecimento.

14. Fichas Síntese dos Módulos



FICHA SÍNTESE Nº 1

Tema 1 – Situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho em Portugal e na União Europeia

Ideias-chave do tema

- Conhecer os dados estatísticos sobre emprego/desemprego das mulheres e dos homens nos diversos sectores da economia em Portugal e comparar com a realidade da União Europeia;
- Identificar quais as profissões onde mulheres e homens estão representadas/os e aquelas onde as mulheres estão em maior número;
- Identificar as diferenças salariais, na mesma função ou categoria profissional, que persistem nalguns sectores de actividade;
- Identificar a percentagem de mulheres que ocupam cargos de decisão no sector público e no meio empresarial.

PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Analisar os dados apresentados em relação à situação de mulheres e homens no desemprego, em Portugal e na União Europeia (Eurostat, 2004)

1

Homens e Mulheres com menos de 25 anos

	UE15	Zone euro	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	**PT**	FI	SE	UK
2001.1	14,8	15,9	17,5	7,9	9,0	28,0	21,3	19,5	7,5	27,7	7,2	5,5	6,4	**9,9**	20,8	12,3	12,0
2002.1	15,4	16,6	20,2	8,7	10,1	26,1	22,9	19,7	8,0	27,4	9,3	5,7	6,9	**12,9**	20,8	12,2	11,8
2003.1	15,4	16,6	22,1	11,1	9,6	:	22,4	20,7	8,2	:	11,0	:	7,4	**15,7**	22,4	14,1	:

Mulheres com menos de 25 anos

	UE15	Zone euro	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	**PT**	FI	SE	UK
2001.12	15,5	17,4	17,7	7,2	7,5	34,8	27,3	21,8	6,8	31,4	8,1	6,5	6,8	**11,9**	21,4	11,7	10,2
2002.12	15,7	17,5	19,1	7,5	8,2	33,8	27,5	21,8	7,0	31,3	12,2	5,2	7,1	**16,0**	20,5	12,4	10,2
2003.12	15,6	17,5	20,5	10,3	7,9	:	26,9	22,7	7,4	:	13,9	:	7,7	**18,4**	22,2	14,6	:

Homens com menos de 25 anos

	UE15	Zone euro	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	**PT**	FI	SE	UK
2001.12	14,3	14,7	17,2	8,5	10,4	22,1	16,8	17,7	8,1	24,7	6,5	4,6	6,0	**8,3**	20,3	12,9	13,6
2002.12	15,2	15,8	21,0	9,9	11,8	19,4	19,4	17,9	8,8	24,4	7,0	6,2	6,8	**10,5**	21,1	12,0	13,2
2003.12	15,3	16,0	23,2	11,8	11,1	:	19,1	19,0	8,9	:	8,6	:	7,2	**13,3**	22,6	13,6	:

2

• Identificar as razões que poderão estar subjacentes a esta situação, tendo como referência a seguinte grelha.

Conjuntura económica	Mudanças tecnológicas	Mercado	Outras razões

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

• Comparar os dados referentes às mulheres e aos homens apresentados no quadro 1 e relacioná-los a partir da experiência concreta das/os formandas/formandos;

• Debater os pontos de vista sobre as causas identificadas pelos/as formandos/as no quadro 2, apresentando argumentos consistentes sobre as ideias em debate.

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

Tema 2 – Situação das mulheres e dos homens na organização da vida familiar

Ideias-chave do tema

- Conhecer os dados estatísticos sobre a ocupação das mulheres e dos homens na vida familiar;
- Compreender o lugar das mulheres e dos homens no espaço familiar (privado) e a ausência no espaço público, ao longo da história;
- Identificar os diferentes tipos de família e as representações das mulheres e dos homens, nesse contexto;
- Identificar as representações culturais das mulheres, face à evolução das estruturas familiares, como dinâmicas sociais.

PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Analisar os dados em relação à ocupação das mulheres e dos homens no espaço doméstico, apresentados no quadro seguinte:

VALORES CALCULADOS EM HORAS/DIAS – PESSOAS EMPREGADAS

	Homens	Mulheres
Trabalho profissional e estudante	7.33	5.53
Trabalho profissional	6.42	5.10
Estudo e formação	0.08	0.07
Trabalho doméstico e cuidados c/família	0.54	3.57
Compras	0.09	0.17
Cuidados c/crianças	0.07	0.27
Manutenção/casa	0.06	0.02
Jardinagem	0.20	0.10
Actividades cívicas e voluntariado	0.09	0.15

CITE, Manual de Formação, 2003

- Face à situação descrita no quadro 1, considere os tempos que mulheres e homens dispendem nas actividades do quadro 2, tendo em conta que os totais são:

Actividades de Lazer	Homens	Mulheres
Totais	2.30H	1.40H
Leitura Música Televisão/vídeo Desporto Passatempos Jogos		

INE, O Uso do Tempo, 2000

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Comparar os dados referentes às mulheres e aos homens e relacioná-los a partir da experiência concreta das/os formandas/formandos;
- Debater as questões apresentadas, tomando como referência dados estatísticos do INE e outros estudos da área, Estudos sobre Mulheres e/ou de Género, fundamentando a posição tomada.

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

Tema 3 – Situação das mulheres e dos homens na participação no processo de decisão

Ideias-chave do tema

- Realçar os dados estatísticos sobre a realidade das mulheres e dos homens nos processos de decisão nos sectores empresarial e administração pública;
- Mostrar quais as áreas com maior participação das mulheres ao nível de decisão política, cultural, educação, saúde, serviços, etc.
- Comparar as diferenças entre Portugal e restantes países da União Europeia;
- Compreender os factores que estão na origem da fraca representação das mulheres nos cargos de decisão.

PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Analisar o quadro seguinte e identificar a posição das mulheres e dos homens relativa às profissões que permitem o acesso aos cargos de decisão, com mais responsabilidade

Estrutura do emprego segundo a profissão
CIDM, 2003

PROFISSÃO	TAXA DE FEMINIZAÇÃO
QUADROS SUPERIORES – A.P. E EMPRESAS	29,4%
ESPECIALISTAS, INTELECT. PROF. CIENT	58,85%
TÉCNICOS E PROFIS NÍVEL INTERMÉDIO	44,2%
PESSOAL ADMINISTRATIVO E SIMILARES	62,35%
PESSOAL DOS SERVIÇOS E VENDEDORES	66,3%
AGRICULTURA E PESCAS	49,5%
OPERÁRIOS, ARTÍFICES E SIMILARES	22,4%
OPERADORES DE INSTALAÇÕES E MAQ.	23,3%
TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS	61,9%
FORÇAS ARMADAS	7%

- Identificar as razões que poderão estar subjacentes a esta situação, tendo como referência a seguinte grelha:

Razões de natureza pessoal	Mentalidade masculina dominante	Estereótipos de sexo/género	Outras razões

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Comparar os dados referentes às mulheres e aos homens e relacioná-los a partir da experiência concreta das/os formandas/formandos;
- Debater os pontos de vista sobre as causas identificadas, apresentando argumentos consistentes sobre as ideias em debate.

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

Tema 4 – Representações culturais de mulheres e de homens: conceitos-chave

Ideias-chave do tema

- Definição dos conceitos: género/sexo; igualdade/diferença; natureza/ cultura;
- Definição do conceito de estereótipo e seu enquadramento nas abordagens teóricas do processo de socialização;
- Perceber a função dos estereótipos na linguagem, nas práticas sociais quotidianas, nos comportamentos e nas atitudes;
- Conhecer os paradigmas em que assentam estas representações.

PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Indique se concorda (C), discorda (D), ou não tem opinião (NO) sobre cada uma das seguintes frases:

	C	D	NO
Uma mulher tem de trabalhar mais do que um homem para ser promovida			
A intuição das mulheres é superior à dos homens			
Os homens são, em geral, mais lógicos que as mulheres			
O sucesso de uma mulher é muitas vezes associado aos seus atributos físicos			
Os homens são mais francos que as mulheres			
Os homens são mais agressivos que as mulheres			
As mulheres têm mais dificuldade em chefiar mulheres do que em chefiar homens			
As mulheres são mais bem sucedidas nas relações públicas			
Se uma mulher ganha mais do que o marido pode afectar a estabilidade conjugal			
Os homens são mais dotados para questões mecânicas			
Quando os filhos são pequenos, uma mulher deve ficar em casa			
Os filhos de mulheres que trabalham têm mais problemas			
A mulher é mais frágil, necessita de protecção			
O homem é mais forte e por isso deve ganhar mais			
As mulheres são bisbilhoteiras, quando se encontram é para falar da vida dos outros			
O homem está informado, sabe discutir questões importantes			
As mulheres não se interessam por temas verdadeiramente importantes			

- Quais as características do feminino e do masculino, que se podem identificar na ficha anterior?

CARACTERÍSTICAS	
FEMININAS	MASCULINAS

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Considerar as respostas a partir da experiência concreta das/os formandas/formandos tomando posição pessoal, face às respostas;
- Debater as características mencionadas identificando estereótipos de sexo e de género.

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

Tema 5 – Porquê esta realidade? Representações das mulheres na mitologia, na história e na lei

Ideias-chave do tema

- Questionar a História sobre o silêncio a que as mulheres foram votadas, ao longo da evolução da sociedade;
- Problematizar a legislação que reforça a desigualdade e institucionaliza a submissão das mulheres aos homens;
- Identificar e compreender os mitos que representam a inferioridade das mulheres face aos homens;
- Problematizar o aproveitamento do papel das mulheres na família, como reforço da ideologia dominante;
- Problematizar o aproveitamento da mão-de-obra feminina na economia de guerra e o "regresso a casa", em tempos de paz.

PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Considerar cada um dos conteúdos dos artigos constitucionais e analisar qual o estatuto de cidadania das mulheres, neles subjacentes:

1

- " A igualdade perante a lei envolve o direito de ser promovido nos cargos públicos, conforme a capacidade ou serviços prestados e a negação de qualquer privilégio de nascimento, nobreza, título nobiliárquico, sexo ou condição social, salvas, quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza e bem de família [...]"

Constituição da República Portuguesa, Artigo 5º., 1933

2

"1 – Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2 – Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual"

Constituição da República Portuguesa, Artigo 13º., 1976

- Identificar as implicações para as mulheres, do ponto de vista jurídico, o estatuto de cidadania instituído, em cada uma das Constituições.

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Comparar a legislação relativa aos direitos das mulheres e dos homens, no regime de ditadura e em democracia;
- Debater a mensagem veiculada pelos artigos de cada uma das Constituições tendo em conta os contextos históricos e a ideologia dominante.

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

Tema 6 – Mecanismos que reproduzem a desigualdade: os estereótipos de sexo e de género, a linguagem e a violência contra as mulheres.

Ideias-chave do tema

- Problematizar as práticas da organização do trabalho que reproduzem estereótipos;
- Problematizar a reprodução de desigualdades na organização da vida familiar;
- Identificar os factores que intervêm na fraca representação das mulheres no acesso aos cargos de decisão;
- Perceber a função dos estereótipos na linguagem e nas práticas sociais que desvalorizam a imagem das mulheres;
- Identificar os estereótipos veiculados pelos conteúdos dos manuais escolares e nas práticas pedagógicas;
- Identificar a violência como reprodução de desigualdades entre mulheres e homens.

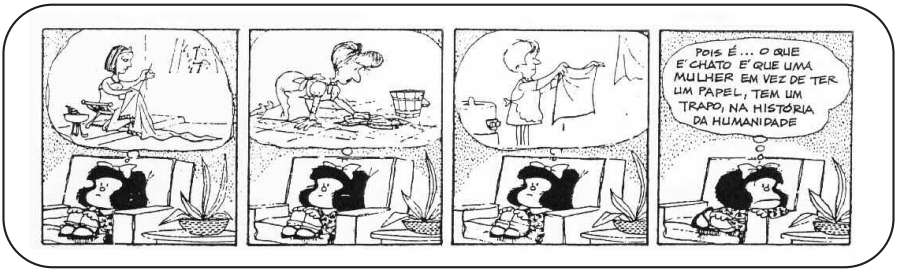
PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Identificar as áreas científicas onde as mulheres estão mais representadas e analisar quais os factores que contribuem para esta situação

Domínio Científico	Pop. Matriculada % Feminização	Pop. Diplomada % Feminização
Ciências de educação	78,1	82,5
Belas-Artes	57,6	62,8
Letras	76,6	79,0
Ciências Sociais e do Comportamento	64,7	64,8
Gestão e Administração de Empresas	54,7	58,5
Direito	66.4	69.6
Ciências Exactas e Naturais	60,1	67,9
Matemática e Informática	50,5	52,3
Ciências Médicas, Saúde e Higiene	71,8	77,1
Ciências da Engenharia	27,1	30,8
Arquitectura e Urbanismo	47,5	43,9
Agricultura, Silvicultura e Pescas	53,1	55,5
Nutricionismo	75,1	77,6
Informação e Documentação	72,1	72,3
Outros	52,9	60,8
Total	57,1	63,8

CIDM, Impacto em Função do Género, 2005

• Considerar a sequência da banda desenhada e identificar os estereótipos presentes nas imagens





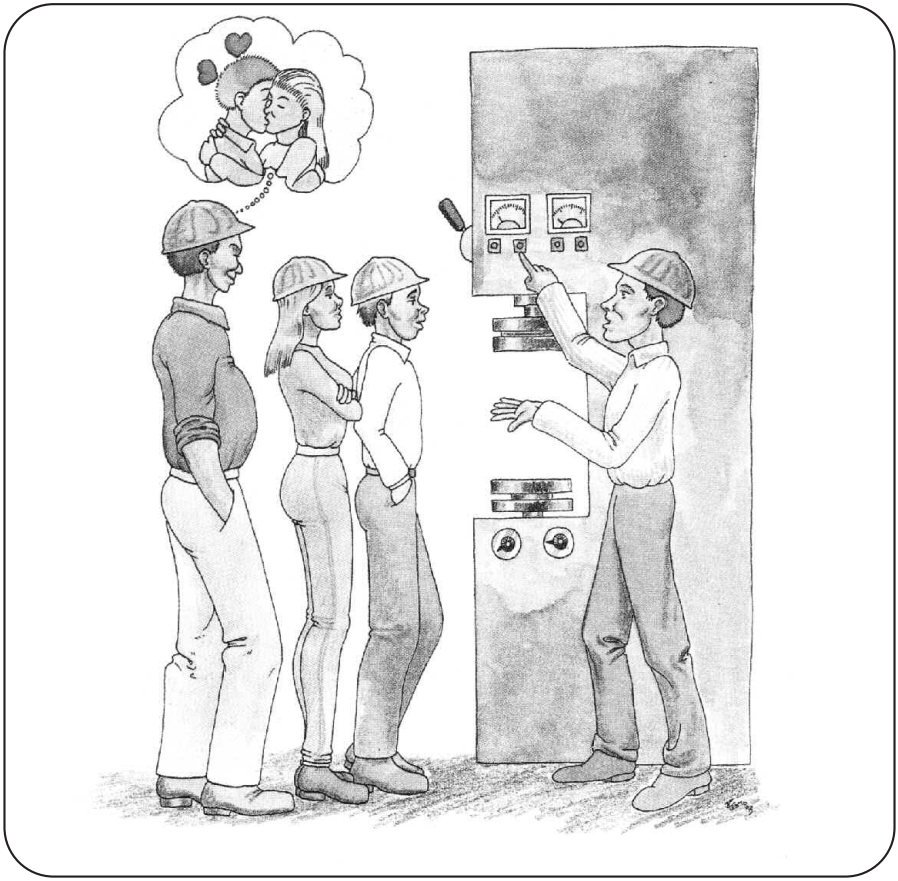
• Comparar o diálogo da BD com as definições do dicionário e analisar a função da linguagem na criação dos estereótipos de sexo e de género

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

"Senhora – 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 á mulher com quem se fala ou a quem se escreve..."

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

• Analisar a figura seguinte identificando o comportamento masculino. Considerar, ou não, implícita uma situação de violência, neste caso, contra a mulher



ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

• Identificar comportamentos e atitudes que estimulem a reprodução de estereótipos no trabalho, na família e na relação em sociedade;
• Comparar os exemplos referidos com a linguagem falada e escrita e confrontar com as normas europeias e legislação nacional, no combate à discriminação.

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. 7

Tema 7 – Promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional. O local de trabalho como motor da igualdade

Ideias-chave do tema

- Conceber o local de trabalho como espaço de exercício de cidadania, fazendo valer os direitos de igualdade entre mulheres e homens;
- Compreender o significado de discriminação directa e discriminação indirecta;
- Sublinhar a importância do conhecimento dos instrumentos de combate à discriminação, (legislação, II Plano para a Igualdade, etc.) na defesa dos direitos de igualdade entre mulheres e homens;
- Saber promover uma cultura de igualdade de oportunidades no local de trabalho.

PROPOSTAS DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Partindo das definições a seguir transcritas, tentar relacioná-las com a experiência dos/as formandos/as.

> Existe discriminação directa sempre que se trate de forma desigual as mulheres só pelo facto de serem mulheres; Existe discriminação indirecta quando não se distingue à primeira vista os sexos, mas cria exigências em relação ao estado civil, situação familiar ou disponibilidade que, na prática, colocam as mulheres numa situação de desigualdade.
> Guia de Direitos, Equal, CGTP-IN

- Face à situação de discriminação descrita, como agir para defesa da igualdade?

Ganhos médios mensais segundo os níveis de qualificação

CIDM, 2003

Níveis de Qualificação	Ganho feminino em relação ao masculino
Quadros superiores	70%
Quadros médios	77,8%
Encarregados, Chefes de equipa	84,4%
Profissionais altamente qualificados	86,6%
Profissionais qualificados	82,8%
Profissionais semi-qualificados	77%
Profissionais não qualificados	85,7%
Praticantes e aprendizes	93,7%
Outros	83,5%

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Simular práticas de reuniões com as direcções das empresas/serviços e discutir problemas relativos à discriminação das mulheres;
- Comparar a legislação laboral e a prática de exercício dos direitos sindicais nas empresas, nomeadamente, quanto ao direito de contratação, informação e desempenho da actividade sindical, na defesa dos direitos de igualdade, nos locais de trabalho.

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. 8

Tema 8 – Promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida familiar - a família como motor da igualdade

Ideias-chave do tema

- Conceber novas modalidades de organização do trabalho, aplicando a legislação sobre conciliação entre actividade profissional e vida familiar;
- Valorizar a função social da maternidade e paternidade, estimulando os homens a gozar o s direitos de paternidade;
- Saber promover a aplicação das orientações do II Plano para a Igualdade na situação concreta das empresas/serviços, partindo da experiência dos/as formandos/as;
- Sublinhar a importância das competências adquiridas na concepção, realização, implementação e monitorização de planos de acções positivas.

PROPOSTAS DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Face à figura em 1 em considerando o texto 2, que medidas se devem propor para conciliar, de facto, a vida familiar e actividade profissional?



"Desenvolver e reforçar políticas e programas de apoio aos múltiplos papéis desempenhados pelas mulheres, ao contribuírem para o bem-estar 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 nos cuidados prestados a outros membros da família. Tais políticas e programas deverão também promover a partilha de responsabilidades entre o pai e a mãe, mulheres e homens e a sociedade no seu todo."
Plataforma de Acção de Pequim (1995-2005)

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Simular práticas de reuniões com as direcções das empresas tendo como objectivo a implementação de planos da acção positivas e o estímulo de boas práticas no local de trabalho;
- Debater propostas concretas para a elaboração de um plano de acções positivas, tendo em conta a experiência dos/as fomandos/as;
- Comparar as orientações estratégicas presentes no II Plano Nacional para a Igualdade e as práticas das empresas sobre esta matéria.

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. 9

Tema 9 – Legitimação do Estado de Direito. O direito como motor da igualdade

Ideias-chave do módulo

- Valorizar a legislação nacional e comunitária sobre os direitos de igualdade entre mulheres e homens;
- Sublinhar a importância das normas comunitárias para a responsabilização do Estado na promoção da igualdade de género e da igualdade de oportunidades;
- Sublinhar a exigência da aplicação da legislação laboral;
- Sublinhar a importância da contratação colectiva como fonte de direito e como instrumento de defesa da igualdade de oportunidades no trabalho, na família e na sociedade;
- Conceber a formação profissional como um factor de valorização e realização pessoal e profissional.

PROPOSTAS DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Partindo da análise do texto seguinte como agir para implementar as medidas expressas no texto 2?

" Embora a taxa de participação das mulheres portuguesas no emprego apresente um dos valores mais elevados da União Europeia (61,3%), as mulheres continuam a enfrentar dificuldades no acesso ao emprego e nas condições de trabalho, com reflexos nomeadamente na taxa de desemprego (57%, 2005), na precariedade do emprego e na desigualdade salarial.

As razões que levam a estas desigualdades são complexas, e assentam fundamentalmente na segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho, e no exercício dos direitos inerentes à maternidade e à conciliação entre a vida familiar e profissional".

II Plano Nacional para a Igualdade, 2003 - 2006

"Assegurar e reforçar o cumprimento dos direitos em matéria de igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego, e sobre a protecção da maternidade e paternidade e introduzir uma cultura de igualdade de género na sociedade em geral e nas empresas em particular.

"Divulgação de informação sobre a legislação em vigor e sobre os mecanismos que garantem a sua aplicação, nomeadamente através da realização de campanhas e da divulgação de boas-práticas neste domínio.

II Plano Nacional para a Igualdade, 2003 – 2006

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Debater as medidas aprovadas na legislação nacional e comunitária sobre os direitos de maternidade e paternidade e de conciliação entre a vida familiar e actividade profissional;
- Comparar a legislação e a prática de exercício dos direitos nos locais de trabalhos, nomeadamente, na perspectiva do diálogo e da participação das organizações representativas dos/as trabalhadores/as com as entidades patronais.

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. 10

Tema 10 – A cidadania como motor da mudança estrutural e o contexto social de género

Ideias-chave do tema

- Definição do conceito de cidadania e exercício da cidadania. A emergência de uma cultura de igualdade nos processos de educação, formação e aprendizagem;
- Compreender a igualdade de género como critério fundamental da democracia;
- Compreender a emergência da igualdade de oportunidades no acesso das mulheres aos cargos de decisão;
- Compreender a importância da pedagogia da igualdade nas práticas laborais, na família e na sociedade, como forma do exercício da cidadania;
- Saber promover a mudança de mentalidades exercendo a cidadania.

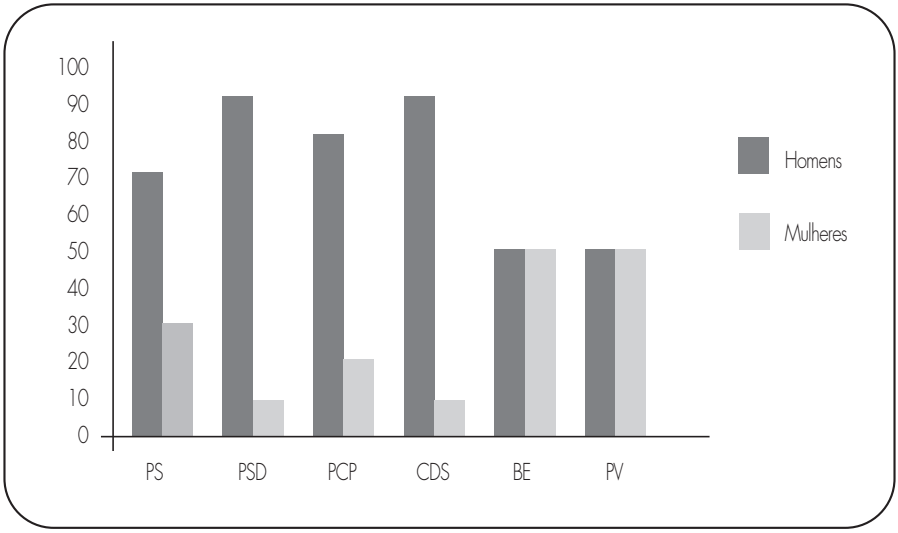
PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Analisar o gráfico seguinte sobre a representação das mulheres e homens na Assembleia da República

PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES, NA A.R. 2005

Participação das Mulheres, na A.R. 2005-2009

www.assembleia.republica.pt



• Tendo como referência a seguinte grelha, que causas poderão estar subjacentes a esta situação?

INDIVIDUAIS	CULTURAIS E IDEOLÓGICAS	ORGANIZAÇÃO DA VIDA SOCIAL	CONCEPÇÃO DA ORGANIZAÇÃO POLÍTICA/PARTIDÁRIA

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

• Confrontar os exemplos referidos com a realidade no Parlamento Europeu e na União Europeia (15)

• Enumerar propostas de acções positivas, que sejam possíveis incluir nas agendas políticas, na contratação colectiva e implementadas 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. 11

Tema 11 – A democracia paritária

Ideias-chave do tema

- Conceber a democracia paritária como o reconhecimento do modo igual o valor das pessoas de ambos os sexos;
- Compreender o significado de paridade como um conceito renovador da organização social de modo a que homens e mulheres partilhem de facto e de direito as mesmas responsabilidades;
- Sublinhar a importância do conhecimento dos instrumentos de combate à discriminação e sua aplicação na negociação das condições de trabalho;
- Compreender a importância da aplicação dos princípios da Organização Internacional de Trabalho (OIT), das Nações Unidas e da União Europeia sobre a igualdade de oportunidades no local de trabalho;
- Sublinhar as responsabilidades constitucionais do Estado português na promoção da igualdade entre mulheres e homens.

PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Comentar o texto a seguir transcrito e tentar relacioná-lo com a experiência dos/as formandos/as

> **1** - "É verdade que a adopção de quotas produziu efeitos positivos nalgumas sociedades designadamente nos Países Nórdicos; mas é a paridade, e não apenas as quotas, a resposta justa ao reconhecimento destas duas dimensões.
> É a paridade, não apenas as quotas que dá resposta às exigências do princípio da igualdade.
> É a paridade ainda, que permite um real contributo de homens e de mulheres a todos os níveis da vida pública e privada."
> *CIDM, Afinal o que é a democracia paritária? 2005*

- Tomando como exemplo o texto do ponto 1 e com base no seguinte (2), que argumentos se podem apresentar para a concretização da paridade?

> **2** -"A igualdade de oportunidades constitui um estádio avançado de desenvolvimento social. Não se compadece com hesitações que acabam por revelar falta de sinceridade de muitos discursos "politicamente correctos", a que não é estranho um pretendido consenso sobre o tema, afinal falso e perpetuador de tradições iníquas, desequilibradas, agressivas e geradoras de desperdício.
> *CIDM, Afinal o que é a democracia paritária? 2005*

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Estimular o debate dos prós e contras das quotas como critério para alcançar a democracia paritária;
- Comparar os exemplos dos Países Nórdicos com a realidade em Portugal e que iniciativas se devem propor, nomeadamente, quanto ao direitos sociais de apoio à família existentes nesses países.

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.12

Tema 12 – Estratégias para a igualdade

Ideias-chave do módulo

- Conceber uma visão integrada dos instrumentos de mudança:
  a) acções positivas
  b)mainstreaming
  c) auditoria de género

- Sublinhar a importância das competências adquiridas na concepção, realização, implementação e monitorização de planos de acções positivas;
- Valorizar o papel dos gestores e das gestoras de Recurso Humanos como agentes de mudança das mentalidades;
- Promover a aplicação das orientações do II Plano para a Igualdade na situação concreta das empresas/serviços, partindo da experiência dos/as formandos/as.

PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Face ao texto mencionado, que medidas se devem propor, no local de trabalho, para a defesa da Igualdade de direitos de paternidade?

1 -" As normas jurídicas existentes sobre a igualdade de tratamento, que têm por objectivo conceder direitos aos indivíduos, são insuficientes para eliminar qualquer forma de desigualdade de facto se, simultaneamente, não forem empreendidas, por parte dos governos, dos parceiros sociais e de outros organismos competentes, acções positivas com vista a compensar os efeitos prejudiciais que, para as mulheres na vida activa, resultam de atitudes, de comportamentos e de estruturas da sociedade".
Recomendação do Conselho, de 13 de Dezembro de 1984, relativa à promoção das acções positivas a favor das mulheres

- Partindo do texto a seguir transcrito, tentar relacioná-lo com a realidade portuguesa e que medidas se devem propor para seguir os bons exemplos europeus?

2 -"Na Dinamarca, a Lei sobre a Igualdade de Género, de 30 de Maio de 2000, autoriza os responsáveis pelos diferentes Ministérios a adoptar medidas que tenham por objectivo impedir ou compensar a desigualdade de tratamento baseada exclusivamente no género. Estas acções devem ser aprovadas pelo Ministério da Igualdade de Género, que é o responsável máximo nesta matéria e que tem poderes para adoptar todas as medidas que considere apropriadas."
CIDM, Guia de Acções Positivas, 2003

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Confrontar os exemplos dos países da União Europeia com Portugal e analisar as causas deste progresso em relação à nossa realidade;
- Enumerar propostas conciliadoras entre a actividade profissional e vida familiar, que sejam possíveis implementar nas empresas/serviços, com vista a facilitar a vidas dos/das trabalhadores/as.

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. 13

Tema 13 – Metodologias de formação em igualdade e sugestões de operacionalização

Ideias-chave do tema

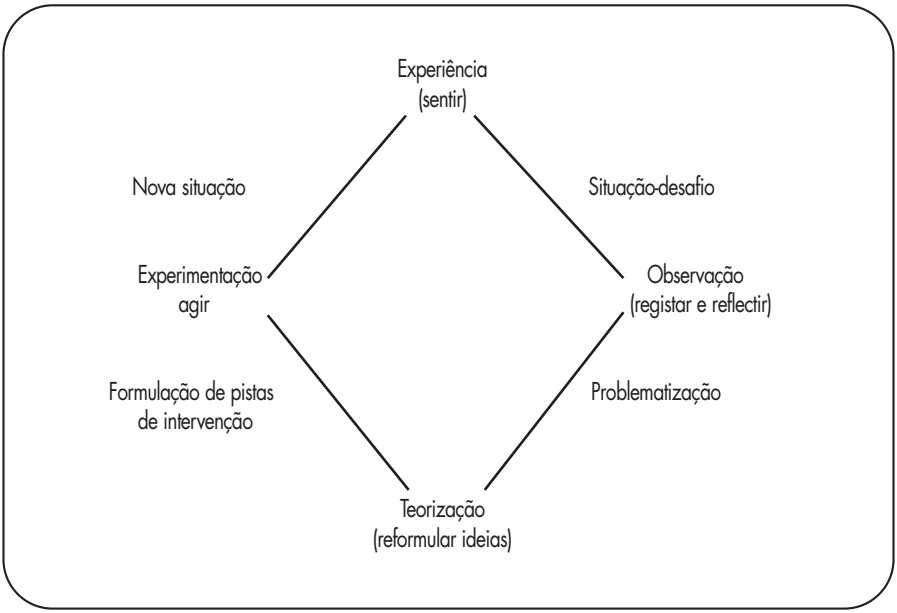
- Compreender a problemática da área da igualdade de género e igualdade de oportunidades, como processo de alteração de mentalidades tendo como pressupostos metedológicos:
  a) Conhecer a situação – os factos
  b) Reflectir sobre a situação – as representações
  c) Intervir para a mudança – estratégias possíveis
- Desenvolver metodologias activas, com exemplos simples, retratando situações do quotidiano, que facilitem a compreensão do/a formando/a;
- Sublinhar a importância do conhecimento dos instrumentos jurídico, técnicos e pedagógicos de combate à discriminação;
- Compreender a importância de aplicar os instrumentos de avaliação da formação como meios facilitadores de aquisição de competências, com predominância no domínio do "saber-estar", "saber-fazer.

PROPOSTAS DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

- Analisar a imagem representada (1) e aplicar a metodologia pedagógica em 2

Parker, Direitos das Mulheres 2000





Manual de Formação, CITE, 2003

ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Confrontar os exemplos referidos com a legislação em vigor e analisar as causas desta realidade;
- Enumerar propostas de acções positivas, que sejam possíveis incluir na contratação e implementadas 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.

