

A G I R P A R A A I G U A L D A D E

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

**Fichas de Actividades
Pedagógicas em IO**

Projecto co-financiado por:



Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

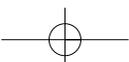
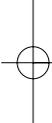
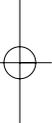
Autora: Sandra Nascimento
Tel.: 21 323 6500 – Fax: 21 323 6695
E-mail: cgjp@cgjp.pt
Produção: Formiga Amarela, Textos e Imagens
Paginação: Full Design
Setembro/2006

Parceria de Desenvolvimento:



Índice

| | |
|--|----|
| Introdução | 5 |
| Indicações Metodológicas | 7 |
| Enquadramento Geral | 11 |
| Actividade nº 1 - Quem sou eu? | |
| Anexo I - A célula (exemplo) | |
| Actividade nº 2 - Somos iguais, sendo diferentes? | |
| Actividade nº 3 - Ser mulher e ser homem | |
| Actividade nº 4 - Que realidade? | |
| Anexo II - Questionário "Quem faz o quê?" | |
| Trabalho | 23 |
| Actividade nº 5 - Discriminação no mercado de trabalho | |
| Actividade nº 6 - Que profissões, para quem? | |
| Anexo III - Lista de profissões | |
| Anexo IV - Citações "Mulheres em Medicina" | |
| Actividade nº 7 - Que lugar, para quem? | |
| Família | 33 |
| Actividade nº 8 - Em casa, quem faz, o quê? | |
| Anexo V - "Bom dia..." | |
| Actividade nº 9 - Menina ou menino? | |
| Anexo VI - Carta de uma rapariga | |
| Actividade nº 10 - Como organizar os tempos? | |
| Anexo VII - História da Joana e do Miguel | |
| Sociedade | 43 |
| Actividade nº 11 - Quem representa quem? | |
| Anexo VIII - Cartoon "Eleições" | |
| Actividade nº 12 - Sexista, quem, eu? | |
| Actividade nº 13 - Participação igual? | |
| Anexo IX - Carta de uma avó | |
| Glossário | 53 |
| Bibliografia | 59 |



Fichas de Actividades Pedagógicas em IO



Introdução

Sendo a formação profissional um espaço privilegiado para o desenvolvimento pessoal e social e para a formação de atitudes, a abordagem da Igualdade entre Mulheres e Homens, assume, um papel muito importante na mudança de atitudes face às questões de género e na promoção da participação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes esferas da vida em comunidade. Assim, é cada vez mais significativa a realização de acções de formação profissional que integram, de forma transversal ou específica, este domínio nos seus planos curriculares ou itinerários pedagógicos.

Tratando-se de um tema de formação que implica a reflexão e análise crítica de práticas instaladas e a alteração de atitudes e comportamentos, o exercício da actividade dos/as formadores/as implica a realização de actividades pedagógicas que recorram a metodologias que promovam desde logo, o envolvimento dos/as participantes e a partilha de experiências e vivências pessoais bem como a experienciação de situações de participação desequilibrada de mulheres e homens nos diferentes contextos da vida em sociedade.

Este instrumento, que não é mais do que uma bolsa de actividades, reúne um conjunto de propostas de operacionalização de diferentes temas na área da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, com recurso, sobretudo, a metodologias activas, de que é exemplo, o método de conscientização do pedagogo Paulo Freire.

Pretende-se que cada uma das actividades constitua um auxiliar pedagógico à intervenção dos/as formadores/as, cabendo a estes utilizá-las de forma flexível e criativa, e adaptada, quer ao tempo disponível para a realização da acção, quer ao público alvo da mesma.

O desenvolvimento destas actividades não substituem nem prescindem, todavia, da abordagem teórica que o/a formador/a deverá fazer ao nível dos paradigmas, conceitos, evolução histórica, enquadramento legal ou outro tipo de enquadramento teórico e/ou reflexivo que o tratamento do tema e sub-temas implicam.

Este conjunto de fichas de actividades pedagógicas é um dos produtos elaborados no âmbito do projecto AGIR PARA A IGUALDADE, inserido no programa comunitário EQUAL.

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO



Indicações
Metodológicas

As fichas pedagógicas encontram-se organizadas em torno de quatro temas: enquadramento geral, trabalho, família e sociedade.

Cada ficha apresenta-se estruturada de acordo com os seguintes itens:

- Objectivos

○ que se pretende que os/as formandos/as atinjam com cada actividade.

- Materiais pedagógicos

Recursos materiais (equipamentos, documentos,...) necessários ou aconselhados para o desenvolvimento da actividade.

- Requisitos

Condições necessárias para a realização da actividade, em termos do número de participantes, conhecimentos prévios dos/as formadores/as e formandos/as ou outros pressupostos metodológicos.

- Desenvolvimento da actividade

Descrição das fases de desenvolvimento da actividade e orientações quanto à forma como pode ser conduzida. Em alguns casos existem referências a anexos que se encontram a seguir a cada ficha pedagógica.

- Duração

Tempo previsto para a actividade no seu todo e/ou para cada uma das suas fases de desenvolvimento ou grupo de fases.

- Outras sugestões de desenvolvimento da actividade

São apresentadas alternativas de desenvolvimento da actividade por forma a possibilitar a sua adaptação a diferentes condições de realização, nomeadamente, no que diz respeito ao tempo de duração e às características dos/as participantes.

- Conceitos-chave

Destacam-se os conceitos fundamentais para a abordagem teórico-prática inerente a cada actividade. No Glossário encontram-se as definições para todos os conceitos-chave.

- Fonte

Referência a publicações ou experiências formativas que estiveram na base da adaptação da actividade, sempre que esta não seja uma criação original da autora.

Embora todos os temas e sub-temas estejam corelacionados, cada actividade poderá ser utilizada isoladamente, pois não existe qualquer interdependência entre elas. Assim, também a sua sequência de aplicação poderá ficar ao critério do/a formador/a, de acordo com a sua estratégia pedagógica face ao grupo em formação.

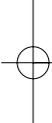
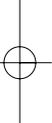
Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

E porque estas actividades são apenas um dos muitos instrumentos a que os/as formadores/as poderão recorrer, sugere-se como complemento, e para além da bibliografia indicada, os seguintes documentos/instrumentos:

Outros produtos desenvolvidos no âmbito do projecto AGIR PARA A IGUALDADE

- Programas de formação: Agir na Gestão de Recursos Humanos para a Igualdade entre Mulheres e Homens; Formação Pedagógica de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens; Igualdade entre Mulheres e Homens – Nível II (Formação de Formadores/as); Igualdade entre Mulheres e Homens – Professores/as;
- Perfil Profissional de Formador/a de Igualdade entre Mulheres e Homens;
- Videograma de apoio às acções de sensibilização em Igualdade entre Mulheres e Homens;
- Banda Desenhada de apoio às acções de sensibilização, na área do ensino, em Igualdade entre Mulheres e Homens,
- Guia de Direitos;
- Metodologias de Intervenção entre Mulheres e Homens nos Locais de Trabalho;
- Como Desenvolver Acções Positivas nas Empresas/Organizações e Resultados do Projecto;
- Metodologias de Análise das Condições de Trabalho na Perspectiva de Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens

Manual de Formação de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, editado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.



Fichas de Actividades Pedagógicas em IO



Enquadramento Geral

Actividade nº1

Quem sou eu?

Objectivos:

- Descrever algumas características dos/as participantes do grupo;
- Interagir, num clima de confiança mútua, com restantes participantes;
- Demonstrar, através de exemplos do dia a dia, como ser mulher ou ser homem influencia os diferentes papéis e actividades que cada um/a desempenha na família, no trabalho e na comunidade.

Materiais pedagógicos: folhas brancas; Anexo I

Requisitos: desenvolvimento prévio, com o grupo, de uma actividade de quebragelo

Desenvolvimento da Actividade:

- Solicite a cada participante que desenhe numa folha branca um hexágono. Este hexágono representa a sua célula, e cada lado um papel ou actividade - profissional, familiar, pessoal ou social - importante na sua identidade (por exemplo, ser pai, mãe, tia/o, formador/a, cozinheiro/a, praticante de ginástica, voluntário/a,...) – ver Anexo I;
- Solicite a cada participante que se apresente ao restante grupo a partir da célula que construiu;
- Analise com o grupo as respostas dadas, procurando evidenciar as diferenças entre as dadas pelas mulheres e as dadas pelos homens, e promova a reflexão sobre os seguintes aspectos:
 - Ser homem ou ser mulher é um aspecto importante na minha identidade?
 - Será que alguns dos papéis e/ou actividades identificadas na minha célula, têm alguma coisa a ver com o facto de ser mulher ou ser homem?
 - Será que o facto de ser homem ou ser mulher, tem alguma influencia na minha vida e nas minhas opções familiares, profissionais, pessoais ou sociais?

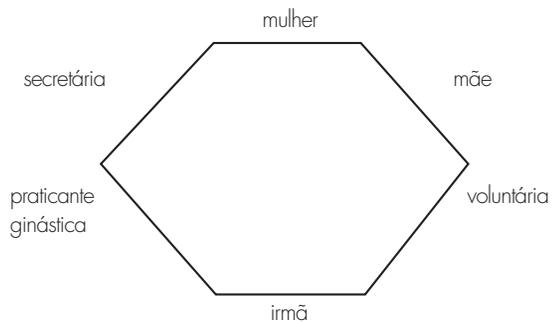
Duração: variável, dependendo da dimensão do grupo – em média, por participante será necessário cerca de 5 minutos, acrescido de 20/30 minutos para reflexão em grupo

Fonte: adaptação de uma actividade desenvolvida no Workshop “Género e Cidadania”, organizado pelo Centro de Experiências Artísticas, nextART, que decorreu em Lisboa a 20 de Março 2004

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

Anexo I

A célula – (exemplo, de uma mulher)



Actividade nº2

Somos iguais, sendo diferentes?

Objectivos:

- Descrever os conceitos de desigualdade e igualdade de género;
- Identificar o princípio da igualdade como um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa;
- Descrever o princípio da igualdade constante no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa;
- Descrever o conceito de discriminação em função do sexo ou do género.

Materiais pedagógicos:

- folhas de 3 cores
- cartolinas ou acetatos
- canetas de feltro ou acetato
- retroprojector
- art. 9º, 13º e 16º Constituição República Portuguesa
- cartoons e/ou notícias de imprensa
- dicionários
- enciclopédias
- frases ou partes de textos

Requisitos: grupo com mínimo de 12 e máximo de 16 participantes; sala e mesas que possibilitem trabalho em subgrupos

14

Desenvolvimento da Actividade:

- Entregue uma folha de cor a cada participante, alternando as cores, de modo a que, no final cada 1/3 do grupo possua folhas da mesma cor;
- Solicite a cada participante que, individualmente, escreva na folha, palavras ou ideias que associa imediatamente ao conceito de Igualdade;
- Organize o grupo em subgrupos de acordo com a cor das folhas;
- Solicite a cada subgrupo que, a partir das ideias e palavras que cada um/a identificou individualmente, elabore uma definição de Igualdade de Género;
- Entregue a cada subgrupo uma cartolina ou acetato. O subgrupo deverá usar este material para apresentar, posteriormente, a sua definição ao restante grupo;
- Assim que perceber que os subgrupos já terminaram a tarefa proposta, disponibilize materiais com definições de Igualdade de Género ou com conteúdos escritos ou gráficos que possam introduzir novas ideias associadas ao conceito. Estes materiais poderão ser, por exemplo, dicionários, enciclopédias, frases ou partes de texto, cartoons, entre outros;
- Solicite a cada subgrupo que complete a sua definição tendo em conta o material disponibilizado;
- Peça a cada subgrupo que apresente a sua definição aos restantes participantes;
- Oriente a discussão no sentido do grupo chegar a um conceito comum de Igualdade de Género;
- No decorrer da actividade, quando considerar oportuno, e caso ainda não o tenha feito em actividades anteriores, introduza os conceitos de desigualdade, sexo, género e discriminação em função do sexo ou do género e apresente os artigos 9º (Tarefas Fundamentais do Estado), artigo 13º (Princípio da Igualdade) e artigo 26º (Outros direitos pessoais) da Constituição da República Portuguesa.

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

Duração (máxima): 65 minutos

alíneas a), b) – 5m
alíneas c), d), e) – 20m
alíneas f), g) – 10m
alínea h) – 15m
alínea i) – 15m

Outras sugestões de desenvolvimento da actividade:

De forma a simplificar a actividade e reduzir o tempo de duração da mesma, o/a formador/a poderá excluir o desenvolvimento das alíneas f) e g) e substituir a reflexão proposta na alínea i) pela apresentação de uma definição de Igualdade de Género. Poderá igualmente, após as alíneas a) e b), solicitar aos participantes que partilhem com o restante grupo a reflexão individual, anotando os resultados das mesmas no quadro de papel. A partir das ideias e frases individuais poderá construir com o grupo uma definição de Igualdade de Género.

Conceitos chave: Sexo, Género, Igualdade de Género, Desigualdade de Género, Diferença de Género, Discriminação em função do Sexo ou do Género.

Fonte: actividade elaborada e desenvolvida por três formadoras, na qual se inclui a autora, para uma Acção de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades.

Actividade nº3

Ser mulher e ser homem

Objectivos:

- Identificar as diferenças entre mulheres e homens, em termos de características, comportamentos, actividades e papéis;
- Descrever os conceitos de sexo e género;
- Identificar algumas características e comportamentos tradicionalmente atribuídos a mulheres e a homens que resultam de representações sociais;
- Descrever o conceito de estereótipos de género;
- Identificar de que forma os estereótipos de género limitam as experiências de raparigas e rapazes e a construção da sua identidade.

Materiais pedagógicos:

- tiras de papel colante (tipo post-it)
- revistas para recortar
- papel cenário
- restos de tecido
- marcadores e canetas de feltro
- cola
- fita colante dois lados
- lápis de cores

Requisitos: grupo com o mínimo de 8 e máximo 12 participantes, sala e mesas que possibilitem trabalho em subgrupos.

Desenvolvimento da Actividade:

- a) Distribua 2 tiras de papel colante a cada um/a dos participantes;
- b) Solicite que, individualmente, escrevam uma característica (física, psicológica,...), comportamento, actividade ou papel tradicionalmente feminino e um tradicionalmente masculino (um por tira);
- c) Entretanto, afixe na parede duas cartolinas com a silhueta de uma pessoa desenhada (uma por cartolina): os desenhos devem ser exactamente iguais; o desenho deve ser feito com um marcador grosso de cor neutra (por ex, preto); deve ser feito apenas no contorno e sem olhos, boca ou qualquer acessório que o possa identificar com um ou outro sexo. Identifique cada um dos desenhos, um como sendo uma mulher, outro como sendo um homem, escrevendo no topo da cartolina o sexo correspondente;
- d) Quando todos/as tiverem terminado, solicite que cada pessoa, uma por uma, cole as características, comportamentos, actividades ou papéis identificados para cada um dos sexos, no respectivo "modelo". As tiras devem ser coladas na região do corpo do "modelo" que melhor representa a característica/ comportamento/ actividade/ papel identificado. Por exemplo: a força, muitas vezes identificada para os homens, pode ser colada nos músculos do braço, a sensibilidade, muitas vezes identificada para as mulheres, pode ser colada no coração;
- e) Divida o grupo em dois subgrupos mistos e atribua a cada subgrupo um dos modelos;
- f) Solicite que, cada grupo complete o "modelo" respectivo vestindo-o, colando acessórios, desenhando peças de roupa, entre outros, usando para o efeito recortes de revistas, tecidos, lápis de cores ou canetas de feltro;
- g) Depois dos subgrupos concluírem a tarefa, solicite que examinem como ficaram os "modelos", em termos de características, comportamentos, tipo de roupas, cores das roupas, actividades e papéis na família, no trabalho e na comunidade.

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

- h) Oriente a exploração dos resultados da actividade através da colocação de perguntas:
- O que é ser mulher?
 - O que é ser homem?
 - Quais as diferenças entre ser mulher e ser homem?
 - Quais dessas diferenças são biológicas? Quais são construídas socialmente?
 - Como surgem as representações sociais generalizadas relativamente ao que as mulheres e homens devem ser e fazer?
 - Em que medida o sexo condiciona e limita as experiências das raparigas e dos rapazes? E as oportunidades?
 - Os estereótipos de género influenciam as expectativas e atitudes individuais e colectivas face às mulheres e aos homens?
- i) Ao longo da discussão, e quando considerar oportuno, poderá introduzir os conceitos de sexo, género e estereótipos de género.

Duração (máxima): 70m

alíneas a), b), c), d) - 10m

alíneas e), f) - 20m

alíneas g), h) - 40m

Outras sugestões de desenvolvimento da actividade:

- A mesma actividade poderá ser desenvolvida substituindo os “modelos” por pessoas reais. Após a realização das alíneas a), b), o/a formador/a solicita que dois elementos do grupo, uma mulher e um homem, se dirijam para o centro da sala. Os/as restantes participantes deverão colar as características, comportamentos, papéis ou actividades, de acordo com o descrito na alínea d), nos “modelos” reais. Depois deverá seguir-se a reflexão em grupo tal como proposto nas alíneas g) e h).
- Caso o/a formador/a necessite de reduzir o tempo para desenvolvimento da actividade, as tiras preenchidas individualmente, conforme descrito na alínea b), poderão ser coladas directamente no quadro, onde entretanto se desenhou uma linha que o divide ao meio. De um lado devem ser coladas as tiras que dizem respeito às mulheres, do outro as que se referem aos homens e de imediato passarse para a reflexão proposta na alínea h).
- Dispondo de mais tempo o/a formador/a poderá trabalhar a questão, proposta como ponto de reflexão na alínea h), “como surgem as representações sociais generalizadas relativamente ao que as mulheres e homens devem ser e fazer?”, isoladamente, noutro momento da formação, e com recurso a outra actividade e/ou materiais.

Conceitos chave: Sexo, Género, Estereótipos, Estereótipos de Género, Representações Sociais, Papéis Sociais de Género.

Fonte: adaptação de uma actividade da Bireme Brasil, Biblioteca Virtual em Saúde.

Actividade nº4

Que realidade?

Objectivos:

- Descrever a situação das mulheres e dos homens, em Portugal, na educação, no mercado de trabalho, na organização da vida familiar e nos processos de tomada de decisão;
- Demonstrar que existe uma participação desequilibrada entre mulheres e homens nos diferentes contextos da vida em sociedade;
- Identificar os mecanismos que contribuem para esta representação desigual.

Materiais pedagógicos:

- cartões numerados (1 e 2)
 - acetatos
 - canetas para acetatos
 - estatísticas nacionais relativas à situação das mulheres e dos homens na educação e no mercado de trabalho, na divisão das tarefas domésticas e na participação nos processos de tomada de decisão
- Anexo II
 - retroprojector
 - quadro

Requisitos: grupo com o mínimo de 8 e máximo 12 participantes; sala e mesas que possibilitem trabalho em subgrupos.

18

Desenvolvimento da Actividade:

- Entregue a cada participante um cartão com um número (1 ou 2);
- Entregue a cada participante o Questionário "Quem faz o quê?" (Anexo II). Para cada uma das áreas identificadas (trabalho, tarefas domésticas, actividades de tempos livres, participação nos processos de tomada de decisão), os/as participantes devem registar no seu caso pessoal quem, mulheres (mãe, filhas, avó,...) ou homens (pai, filhos, avô,...), assegura as diferentes tarefas ou actividades identificadas;
- Agrupe as pessoas pelos números dos cartões, formando 2 subgrupos (caso queira desenvolver esta actividade com um grupo maior que 12, poderá fazê-lo desde que aumente o número de subgrupos);
- Entregue a cada subgrupo um novo questionário. Cada subgrupo deve agora comparar as suas respostas e elaborar uma estatística de grupo;
- Entregue a cada subgrupo dois acetatos. Nestes acetatos o subgrupo elaborará uma apresentação dos seus resultados através de gráficos (de barras, por exemplo);
- Solicite a cada subgrupo que apresente os resultados do seu trabalho;
- Promova a discussão através da colocação de algumas questões: os resultados entre subgrupos apontam no mesmo sentido? que tarefas ou actividades são asseguradas por mulheres e homens? em que contextos? quem ocupa lugares de maior destaque e/ou responsabilidade no trabalho e na sociedade? será que a realidade nacional é igual à identificada no grupo?
- Apresente estatísticas nacionais relativas à situação das mulheres e dos homens na educação e no mercado de trabalho, na divisão de tarefas domésticas, e na sua participação nos processos de tomada de decisão (fontes: INE - Instituto Nacional de Estatística, CIDM - Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres, CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego);

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

i) Promova a reflexão sobre os seguintes aspectos: porque é que as mulheres e os homens estão subrepresentadas/os em determinados contextos? porque é que as mulheres e homens asseguram tarefas e actividades, assim como desempenham papéis, tradicionalmente femininos e masculinos, respectivamente?

Duração (máxima): 85m

alíneas a), b) - 10m
alíneas c), d), e) - 20m
alínea f) - 10m
alínea g) - 10m
alínea h) - 20m
alínea i) - 15m

Outras sugestões de desenvolvimento da actividade:

- No sentido de reduzir o tempo de duração da actividade, o trabalho em subgrupo para elaboração da estatística relativa à divisão de tarefas e actividades entre mulheres e homens - alíneas c), d), e), f) – poderá ser excluído. Em alternativa, a estatística do grupo poderá ir sendo elaborada em simultâneo, pelo/a formador/a no quadro de papel, à verbalização individual das respostas dadas ao questionário. De seguida, as alíneas g) h) e i) poderão ser desenvolvidas na ordem e forma proposta. O/a formador/a poderá ainda desenvolver a alínea h) e i) imediatamente a seguir às alíneas a) e b), procurando durante a reflexão colectiva promover a comparação entre os resultados de cada um/a e as estatísticas referentes à realidade nacional.
- Se o/a formador/a dispuser de mais tempo para desenvolvimento da actividade, poderá aplicar as diferentes partes do questionário em alturas diferentes da acção de formação e trabalhar cada uma das áreas apresentadas, seguindo a mesma metodologia, em sessões de formação diferentes.
- A análise das respostas ao questionário e a elaboração da estatística de grupo poderá ser feita pelo/a formador/a no espaço entre duas sessões. Neste caso, o questionário será aplicado numa sessão e os resultados das respostas dadas pelos elementos do grupo na sessão seguinte. A restante metodologia - alíneas g), h) e i) – poderá ser a mesma.

Anexo II

Questionário “Quem faz o quê ?”

1. No seu agregado familiar, quem, mulheres ou homens...

| | M | H | = | NA |
|--|---|---|---|----|
| 1.1 ganha mais dinheiro? | | | | |
| 1.2 trabalha mais horas (fora de casa)? | | | | |
| 1.3 tem mais habilitações literárias? | | | | |
| 1.4 recebe mais formação profissional? | | | | |
| 1.5 ocupa um cargo com mais responsabilidade? | | | | |
| 1.6 trabalha no sector público? | | | | |
| 1.7 trabalha no sector privado? | | | | |
| 1.8 trabalha em associações ou IPPS (Inst. Part. Sol. Soc.)? | | | | |

20

2. Em casa, quem, mulheres ou homens ...

| | M | H | = | NA |
|--------------------------------------|---|---|---|----|
| 2.1 cozinha? | | | | |
| 2.2 cuida da roupa? | | | | |
| 2.3 vai às compras? | | | | |
| 2.4 dá de comer às crianças? | | | | |
| 2.5 dá banho às crianças? | | | | |
| 2.6 leva as crianças à escola? | | | | |
| 2.7 vai ao médico/a com as crianças? | | | | |
| 2.8 faz pequenas reparações? | | | | |
| 2.9 arranja o jardim? | | | | |
| 2.10 cuida das contas? | | | | |
| 2.11 cuida dos/as idosos/as? | | | | |

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

3. Relativamente aos tempos livres e de lazer, quem, mulheres ou homens...

| | M | H | = | NA |
|--|---|---|---|----|
| 3.1 tem mais tempo livre? | | | | |
| 3.2 sai mais? | | | | |
| 3.3 pratica mais desporto? | | | | |
| 3.4 investe mais tempo em hobbies? | | | | |
| 3.5 participa mais em actividades cívicas ou voluntariado? | | | | |

4. Tendo em conta a comunidade onde está inserido/a, assinale por quem são ocupados os seguintes cargos...

| | M | H | = | NA |
|--|---|---|---|----|
| 4.1 Presidente da Câmara | | | | |
| 4.2 Presidente da Junta de Freguesia | | | | |
| 4.3 Presidente da Associação de Pais | | | | |
| 4.4 Presidente Conselho Directivo da escola das crianças | | | | |
| 4.5 Coordenador/a da turma das crianças | | | | |
| 4.6 Presidente da entidade (pública) onde trabalha | | | | |
| 4.7 Administrador/a empresa onde trabalha | | | | |
| 4.8 Presidente da Associação/IPSS onde trabalha | | | | |
| 4.9 Chefia directa | | | | |
| 5.0 Presidente do Sindicato | | | | |

21

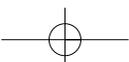
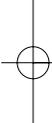
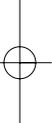
Agregado familiar

adultos: M ___ + F ___ (nº) = _____

crianças: M ___ + F ___ (nº) = _____

Legenda:

M = Mulheres (mãe, filhas, avós,...); H = Homens (pai, filhos, avós,...); = ambos; NA = não se aplica



Fichas de Actividades Pedagógicas em IO



Trabalho

Actividade nº 5

Discriminação no trabalho

Objectivos:

- Descrever os conceitos de discriminação directa e indirecta;
- Identificar a discriminação indirecta como uma forma importante de discriminação no trabalho;
- Descrever o conceito de segregação vertical;
- Descrever o conceito de gap salarial;
- Identificar os principais instrumentos e mecanismos legais disponíveis para o combate à discriminação no trabalho;
- Identificar as entidades nacionais com responsabilidade ao nível do combate à discriminação no trabalho.

Materiais pedagógicos:

- acetatos com a definição dos conceitos de discriminação directa e indirecta
- acetatos com a definição dos conceitos de gap salarial e segregação vertical
- situação de despedimento de mulher grávida (retirar de "Pareces da CITE")
- estatísticas comparativas de índices salariais para mulheres e homens
- artigos Constituição República Portuguesa, Legislação Nacional relacionada com
- estatísticas comparativas de categorias profissionais para mulheres e homens
- discriminação no trabalho e compromissos internacionais relevantes nesta matéria
- anúncio de emprego (cuja formulação do cargo/função pretendida não se encontra no feminino e no masculino)

24

Requisitos: grupo com o mínimo de 12 e máximo 16 participantes; sala e mesas que possibilitem trabalho em subgrupos.

Desenvolvimento da Actividade:

- a) Apresente, em acetato ou slide, os conceitos de discriminação directa e discriminação indirecta;
- b) Solicite aos participantes que relatem situações de discriminação no trabalho pelas quais tenham passado ou conheçam alguém que tenha passado;
- c) Entregue aos participantes 3 ou 4 situações diferentes de discriminação no trabalho - algumas dessas situações devem ser situações de discriminação directa outras de discriminação indirecta (recorra aos documentos e estatísticas sugeridas nos materiais pedagógicos);
- d) Solicite que cada participante identifique individualmente o tipo de discriminação existente em cada uma das situações relatadas e/ou apresentadas: directa ou indirecta;
- e) Para cada situação apresentada, e a partir da partilha das respostas individuais, identifique o tipo de discriminação presente e discuta com o grupo os principais aspectos e características que tornam cada uma delas, situações de discriminação directa ou indirecta;
- f) Forme 3 ou 4 subgrupos (de acordo com o número de situações apresentadas) e entregue uma das situações em análise, a cada um deles;
- g) Solicite que cada subgrupo identifique:

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

- os instrumentos legais que podem ser utilizados na identificação de situações de discriminação no trabalho;
- os mecanismos legais que podem ser accionados no sentido de combater, e sancionar, quem ponha em prática estas situações;
- as entidades que podem ser envolvidas neste processo.

Para esta actividade disponibilize aos diferentes subgrupos os artigos da Constituição da República Portuguesa e as Leis e Decretos de Lei nacionais relacionados com esta matéria bem como os compromissos internacionais relevantes;

h) Solicite que cada subgrupo partilhe com os restantes, os resultados do seu trabalho;

i) No decorrer da actividade e quando considerar oportuno, apresente os conceitos de gap salarial e segregação vertical e as estatísticas nacionais que demonstram o gap salarial e a segregação vertical.

Duração (máxima): 70m

alíneas a), b), c), d) - 10m

alínea e) - 15m

alíneas f), g), h) - 30m

alínea i) - 15m

Outras sugestões de desenvolvimento da actividade:

- Na apresentação dos conceitos de discriminação directa e indirecta, o/a formador/a poderá utilizar as situações descritas em c), como exemplo, ilustrando com situações reais cada um dos tipos de discriminação apresentados. De seguida poderá passar de imediato à alínea f), eliminando as alíneas d) e e), o que reduzirá o tempo necessário para a dinamização da actividade.
- A alínea i) poderá ou não ser desenvolvida, de acordo com o tempo disponível, assim como, poderá ser desenvolvida entre as alíneas e) e f), antes dos subgrupos iniciarem o trabalho sobre os instrumentos e mecanismos legais disponíveis para o combate à discriminação no trabalho.
- Se o/a formador/a dispuser de mais tempo poderá desenvolver a actividade em duas sessões de formação diferentes. Por exemplo, numa sessão trabalhar os conceitos de discriminação directa e indirecta, recorrendo às situações descritas em c) e g), e numa sessão posterior explorar os conceitos de gap salarial e segregação vertical, recorrendo às estatísticas nacionais referidas nos materiais pedagógicos.

Conceitos chave: Discriminação directa, Discriminação indirecta, Gap salarial, Segregação vertical, Trabalho Igual, Trabalho de Valor Igual.

Actividade nº 6

Que profissões, para quem?

Objectivos:

- Identificar situações de estereotipificação de profissões;
- Identificar e definir segregação horizontal;
- Descrever os factores subjacentes à estereotipificação das profissões;
- Identificar e descrever a função das acções positivas;
- Identificar o papel do Estado e dos Parceiros Sociais na promoção de uma igualdade de acesso e participação equilibrada entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Materiais pedagógicos:

- estatísticas comparativas de profissões desempenhadas por mulheres e homens
Anexo III – Lista de profissões
- acetatos com definição de segregação horizontal e acções positivas
Anexo IV – Citações “Mulheres em Medicina?”

Requisitos: grupo com o mínimo de 12 e máximo 16 participantes

Desenvolvimento da Actividade:

- 26
- a) Distribua a cada participante uma lista de profissões (Anexo III) e solicite que, individualmente, identifiquem as que são mais indicadas para mulheres, para homens ou para ambos de igual forma;
 - b) Agrupe os participantes dois a dois e peça que comparem as suas listas; cada par deve identificar as respostas dadas de forma igual e diferente e procurar chegar a um consenso relativamente às respostas ao questionário;
 - c) Liste, no quadro de papel, as respostas dadas por cada par, de forma a que, no final da actividade o resultado do grupo seja visível para todos/as;
 - d) A partir do resultado do grupo, promova a reflexão sobre:
 - a que conclusões podemos chegar? existe estereotipificação das profissões?
 - e) Apresente o conceito de segregação horizontal no mercado de trabalho, ilustrando esta situação com estatísticas nacionais relacionadas com as profissões desempenhadas por mulheres e homens;
 - f) Entregue o texto com declarações, proferidas por duas figuras de relevo na área da saúde, acerca da presença das mulheres nos cursos de medicina (Anexo IV);
 - g) Após a leitura individual do texto, promova a reflexão e discussão sobre os seguintes aspectos:
 - porque razão determinadas profissões são mais frequentemente desempenhadas por homens (por exemplo, mecânico, motorista)?
 - e outras por mulheres (por exemplo, enfermeira, professora)?
 - será que existem características específicas destas profissões que fazem com que seja necessário ser um/a homem/mulher a exercê-las?
 - de que modo o facto de ser mulher ou homem determina o tipo de profissão de cada um/a?
 - as mulheres e os homens têm as mesmas possibilidades de acesso a todas as profissões e postos de trabalho?

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

h) No final da discussão, apresente o conceito de acções positivas e dê alguns exemplos de acções positivas específicas com vista à promoção da participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional, identificando o papel do Estado e dos Parceiros Sociais nesta tarefa.

Duração (máxima): 65m

- alínea a) – 5m
- alínea b) – 10m
- alíneas c), d) – 10m
- alínea e) – 5m
- alíneas f), g) – 20m
- alínea h) – 15m

Outras sugestões de desenvolvimento da actividade:

- Se o/a formador/a dispuser de mais tempo poderá desenvolver a actividade em duas sessões de formação diferentes. Por exemplo, numa primeira, que incluirá as alíneas de a) a e), poderá explorar o conceito de segregação horizontal no mercado de trabalho. E numa segunda, poderá explorar os factores que estão na base da segregação horizontal, alíneas f) e g), bem como as medidas e estratégias com vista à promoção da participação equilibrada de mulheres e homens no mercado de trabalho, alínea h).
- O Anexo IV (Citações “Mulheres em Medicina?”) poderá constituir um ponto de partida para um “Jogo de Papéis”. O/a formador/a formará dois grupos, que se assumirão como, a favor ou contra, as mulheres tirarem o curso de medicina. Os grupos devem eleger um representante que irá defender num debate televisivo, encenado em sala, o seu ponto de vista. Um/a voluntário/a fará de entrevistador/a. Outros/as dois voluntários/as tomarão notas acerca dos argumentos defendidos por cada grupo. Após a conclusão do debate o/a formador/a orientará a reflexão e discussão em grupo tal como proposto na alínea g).
- Se o/a formador/a dispuser de menos tempo que o identificado para a realização desta actividade, poderá utilizar apenas um dos materiais pedagógicos propostos (Anexo III ou Anexo IV) para explorar todos os conceitos e aspectos constantes nos objectivos iniciais. De igual modo, retirar a realização da alínea b) poderá reduzir o tempo de duração da actividade.

Conceitos chave: Segregação Horizontal, Acções Positivas.

Anexo III

Lista de profissões

| Profissão | Mulher | Homem | Ambos |
|--------------------------------|--------|-------|-------|
| Mecânico/a | | | |
| Pintor/a | | | |
| Educador/a Infância | | | |
| Médico/a | | | |
| Enfermeiro/a | | | |
| Engenheiro/a | | | |
| Ama | | | |
| Professor/a de Educação Física | | | |
| Instrutor/a de condução | | | |
| Poeta | | | |
| Formador/a | | | |
| Advogado/a | | | |
| Juiz/Juíza | | | |
| Tratador/a animais | | | |
| Piloto/a Aviador | | | |
| Peixeiro/a | | | |
| Agricultor/a | | | |
| Empresário/a | | | |
| Cozinheiro/a | | | |
| Cabeleireiro/a | | | |
| Motorista | | | |
| Nadador/a Salvador | | | |
| Bombeiro/a | | | |
| Socorrista | | | |
| Padeiro/a | | | |
| Florista | | | |
| Maestro/Maestrina | | | |

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

Anexo IV Citações “Mulheres em Medicina?”

“É necessário incentivar um sistema de quotas masculinas para os cursos de medicina dado que, por razões biológicas as mulheres causam problemas nos serviços de medicina, pois engravidam e por esse motivo têm limitações no desempenho das funções.”

Presidente do Instituto Abel Salazar, ..., Junho 2004

“As mulheres estão menos disponíveis para uma profissão que requer 24/24 horas, porque têm responsabilidades domésticas e familiares.”

Ministro da Saúde, Dr. Luís Filipe Pereira, Junho de 2004

Actividade nº 7

Que lugar, para quem?

Objectivos:

Identificar formas de sexismo e discriminação nos critérios e procedimentos do recrutamento e selecção; identificar os principais requisitos de um processo de recrutamento e selecção que respeite a igualdade de género.

Materiais pedagógicos: lista de características e comportamentos tradicionalmente atribuídos a mulheres e homens.

Requisitos: grupo com o mínimo de 12 e máximo de 16 participantes; sala e mesas que possibilitem trabalho em subgrupos.

Desenvolvimento da Actividade:

- a) Divida o grupo em 2 subgrupos e solicite a cada um que, imaginando que são uma empresa de recrutamento e selecção, definam o perfil de um bom/boa educador/a de infância e de um/a boa/bom director/a de recursos humanos, uma vez que terão que, proximamente, recrutar este tipo de profissionais;
- b) Forneça aos subgrupos um conjunto de características e comportamentos tradicionalmente atribuídos a mulheres e a homens;
- c) Solicite ao grupo para que, e tendo em conta as características e comportamentos de mulheres e homens apresentados, assim como o perfil definido anteriormente para cada uma das profissões, decidam quem escolheriam para o lugar de educador/a de infância e de director/a de recursos humanos, uma mulher ou um homem? porquê?
- d) Promova uma reflexão, em grupo, sobre a seguinte questão: será que os estereótipos de género influenciam o recrutamento e selecção de mulheres e homens para determinadas funções e/ou cargos? de que forma?
- e) Peça aos subgrupos que, tendo em conta que a empresa cliente que pretende seleccionar um/a director/a de recursos humanos, mostrou preferência por seleccionar um homem para este lugar, alegando que os homens de uma forma geral possuem mais flexibilidade de horários, formulem um conjunto de argumentos para apresentar como candidata preferencial, a mulher com o seguinte perfil: 32 anos, psicóloga com formação e experiência na área dos recursos humanos, recém-casada, com morada longe do local de trabalho, com grande capacidade de liderança e coordenação, com boas referências profissionais.
- f) Solicite que cada subgrupo faça um “jogo de papéis” da seguinte situação: o/a representante/a da empresa de recrutamento e selecção em reunião com o/a representante da empresa cliente, para apresentação da escolha que considera mais adequada, de entre os/as candidatos/as entrevistados/as, para a função pretendida;
- g) Após a realização do “jogo de papéis” pelos diferentes subgrupos, promova a reflexão em grupo sobre os requisitos a que deve obedecer um processo de recrutamento e selecção que respeite a igualdade de género;
- h) Escreva no quadro de papel as conclusões do grupo.

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

Duração (máxima): 75m

alínea a) - 10m

alínea b), c) - 15m

alínea d) - 10m

alínea e) - 20m

alíneas f), g) - 20m

Outras sugestões para desenvolvimento da actividade:

- Se o/a formador/a dispuser de mais tempo esta actividade poderá ser desenvolvida ao longo de diferentes sessões da acção de formação. As alíneas a), b), c) e d) poderão constituir uma actividade, para reflexão sobre a forma como os estereótipos de género influenciam a selecção de mulheres e homens para o desempenho de determinadas actividades e/ou funções. As alíneas e) e f) outra actividade, para construção de um argumentário favorável à selecção de uma mulher para determinado posto de trabalho e para treinar a sua utilização. E, por fim, a alínea g) para delinear um conjunto de aspectos e requisitos a que deve obedecer um processo de selecção que respeite a igualdade de género.
- A lista de características e comportamentos disponibilizada na alínea b) poderá ser construída previamente pelo/a formador/a, como proposto nesta actividade, mas poderá também ser resultado de um actividade anteriormente desenvolvida pelo grupo, por exemplo, a actividade nº 3 "Ser mulher e ser homem" ou outra com objectivos semelhantes.
- No sentido de adequar o desenvolvimento desta actividade a todo o tipo de destinatários, a situação de recrutamento de um/a director/a de recursos humanos proposta, poderá ser substituída, em todas as alíneas - a), c), e) e f), pelo recrutamento de um/a condutor/a de veículos de mercadorias perigosas. Neste caso, a candidata preferencial, é uma mulher com seguinte perfil: 26 anos, com carta de veículos pesados e seis anos de experiência de condução de veículos pesados, casada, com uma filha de 7 anos, muito autónoma, com grande responsabilidade, com domínio do inglês falado e com óptimas referências profissionais anteriores.

Conceitos chave: Discriminação em Função do Sexo ou do Género.



Fichas de Actividades Pedagógicas em IO



Família

Actividade nº 8

Em casa, quem faz, o quê?

Objectivos:

Descrever a situação de desequilíbrio existente, entre mulheres e homens, na divisão de tarefas domésticas e de apoio à família que, na sua grande maioria são asseguradas pelas primeiras; Identificar as implicações negativas que esta situação tem na vida pessoal e profissional das mulheres, nomeadamente, ao nível dos seus tempos livres e da sua progressão na carreira; Identificar as implicações negativas que esta situação tem na vida e participação familiar dos homens; Identificar estratégias e medidas para promover a partilha de tarefas domésticas e a conciliação entre a vida familiar e profissional.

Materiais pedagógicos: Anexo V – “Bom dia...”

Requisitos: grupo com o mínimo de 10 e o máximo de 12 participantes; o/a formador/a deve conhecer a Metodologia de Paulo Freire (aconselha-se a leitura prévia do capítulo “Pressuposto Metodológico”, da parte II, do Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, da CITE)

Desenvolvimento da Actividade:

34

- a) Peça uma voluntária e um voluntário para realizar um “Jogo de Papéis”; cada voluntário/a deve assumir e representar o papel identificado para o seu sexo; o “Jogo de Papéis” retrata a conversa de um casal, ao pequeno almoço, na qual os comportamentos e papéis para cada um dos sexos estão invertidos face ao que acontece tradicionalmente;
- b) Após a dramatização explore a situação com o grupo, utilizando os primeiros passos da fase de descodificação do Método de Conscientização de Paulo Freire:
- “O que vêem nesta situação?”, promovendo a descrição factual da situação dramatizada
 - “O que tem esta situação a ver com a nossa vida?”, no sentido de promover a partilha de experiências pessoais associadas (dos/as próprios/ as ou de pessoas conhecidas)
 - “Quem já passou por uma experiência parecida?”, no sentido de promover a colectivação de experiências individuais e a descoberta de pontos comuns
- c) Peça outra voluntária e outro voluntário para tornar a fazer o mesmo “Jogo de Papéis”, mas com inversão de papéis; agora cada voluntário/a deve representar e assumir o papel identificado para o sexo oposto (que corresponderá aos comportamentos e papéis tradicionais na família);
- d) Uma vez mais, após a dramatização explore a situação com o grupo, utilizando os primeiros passos da fase de descodificação do Método de Conscientização de Paulo Freire:
- “O que vêem nesta situação?”
 - “O que tem esta situação a ver com a nossa vida?”
 - “Quem já passou por uma experiência parecida?”
- e) Promova a reflexão sobre os seguintes aspectos:
- qual das situações nos é mais familiar?
 - porquê? quem, mais frequentemente, assegura os cuidados às crianças? quem, mais frequentemente, trabalha fora de casa durante mais horas? quem, mais frequentemente, é responsável por trazer para a família a maior quantia de dinheiro? quem, mais frequentemente,

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

- prepara as refeições? As mulheres ou os homens?
- porque é que isto acontece? quais as causas para que isto aconteça?
 - quais as implicações da sobrecarga de tarefas domésticas das mulheres na sua vida pessoal e profissional?
 - quais as implicações desta situação nas experiências e vivências dos homens no espaço da família?
 - será que a inversão de papéis tradicionais, no que diz respeito às tarefas domésticas e ligadas à família, tal como retratadas no primeiro “Jogo de Papéis”, é possível? porque é que a situação retratada causa estranheza?
 - será esta a forma de promover uma partilha de tarefas domésticas e familiares entre mulheres e homens?
- f) Promova uma “Tempestade de Ideias” sobre as formas de promover a participação equilibrada entre mulheres e homens na vida familiar, utilizando o quadro de papel para registar as ideias do grupo;
- g) Apresente ao grupo estratégias de conciliação entre a actividade profissional e a vida pessoal e familiar;
- h) Solicite a cada pessoa individualmente que, identifique, e escreva num papel, o que pode fazer, no seu dia a dia, para mudar e alterar esta situação; as pessoas que desejarem poderão partilhar com o resto do grupo o(s) aspecto(s) que identificaram; as que não se sentirem à vontade para o fazer guardam o papel consigo.

Duração (máxima): 75m

- alínea a) – 2m
- alínea b) – 18m
- alínea c), d) – 20m
- alínea e) – 20m
- alíneas f), g) – 15m

Outras sugestões de desenvolvimento da actividade:

- Se o/a formador/a pretender reduzir o tempo de duração da actividade, o “Jogo de Papéis” - alíneas a) e c) - poderá ser desenvolvido apenas uma vez, na versão que o/a formador/a considerar mais interessante. As restantes alíneas poderão ser desenvolvidas da forma proposta, sendo que, as questões para reflexão, propostas na alínea e), deverão ser revistas, e algumas retiradas, já que, poderão não fazer sentido, caso se opte por desenvolver apenas um “Jogo de Papéis”.
- A actividade poderá ser realizada em duas sessões diferentes da acção de formação. As alíneas a) e c) poderão ser desenvolvidas, em determinada sessão, como forma de promover a reflexão sobre as razões que estão na base da participação desequilibrada, entre mulheres e homens, nas tarefas domésticas e familiares e sobre as implicações negativas que esta situação tem para a vida da mulher e do homem. As alíneas f), g) e h), numa fase posterior, como forma de promover a identificação de estratégias para promover a alteração desta situação.

Conceitos chave: Conciliação da Vida Profissional e Pessoal.

Anexo V

“Bom dia...”

“Sónia entra na sala em roupão, e encontra na mesa de jantar um fantástico pequeno almoço. Sentase a beber o sumo de laranja, que aprecia, e a comer as torradas, que barra com doces de alta qualidade. Entra Gustavo, vindo da rua, em calças de ganga, trazendo o jornal na mão, cumprimenta-a com simpatia estendendo-lhe o jornal.

Sónia – (recebendo jornal) Obrigada!

Gustavo – Dormiste bem? O sumo está bom?

Sónia – Está tudo óptimo. Agora deixame ler o jornal.

Gustavo – A Vera tem tido muita tosse. Eu estou a pensar levá-la à pediatra (Sónia continua a ler o jornal sem dar atenção)... Agora, quando os deixei na escola o professor do Bruno chamou-me à parte e disse-me que está preocupado porque ele não participa nas aulas, não se concentra nas coisas. Achas que o leve ao psicólogo?

Sónia – Faz o que achares melhor.

Gustavo – Talvez te devesses esforçar para vir parar casa um bocadinho mais cedo. Eles sentem a tua falta...

Sónia – Tu não me deixaste em paz enquanto não tivermos filhos. Como vês cumpro a minha obrigação, que é dar-lhes do bom e do melhor! E tu sabes que a mais não sou obrigada!

Gustavo – Eu sei. Eu sei que tu só tiveste as crianças porque eu me comprometi a ficar em casa a tomar conta delas... Tenho o maior orgulho no que fazes e vou darte sempre o meu apoio para que alcances os teus objectivos. Mas custame verte tão ausente. Os nossos filhos são tão queridos, como é que não te apetece estar mais um bocadinho com eles?... Parece que não, mas eles sentem.

Sónia – Se me distraio na agência comem-me viva. Quando eles crescerem vou ter muito tempo para estar com eles. Tenho a certeza de que os vais educar bem (levantarse). Olha, se for preciso dinheiro para a pediatra e para o psicólogo diz.

Gustavo – Não é preciso, deixa estar. Eu tenho uma tradução para fazer e já me adiantaram algum dinheiro.

Sónia – Não, faço questão de pagar essas despesas. Guarda o dinheiro das traduções para as tuas coisas. Agora as coisas da casa é comigo. Vou tomar um duche e vestir-me depois diz-me quanto é que é, e eu passote um cheque.

Sónia vai para o quarto e Gustavo chateado dá uma vista de olhos no jornal.”

*Cena da telenovela portuguesa “A Senhora das Águas”
(que passou num dos canais de televisão portuguesa em 2001)*

Fichas de Atividades Pedagógicas em IO

Atividade nº 9 Menina ou menino?

Objetivos:

- Descrever aspectos da socialização feita no seio da família que limitam as escolhas e oportunidades de raparigas e rapazes;
- Identificar os aspectos que proporcionam uma socialização diferenciadora e segregadora, no seio da família;
- Identificar a família como um motor de mudança importante na formação de atitudes mais paritárias, com vista a uma participação equilibrada entre mulheres e homens nas diferentes esferas da vida em família e sociedade.

Materiais pedagógicos: Anexo VI – Carta de uma rapariga

Requisitos: grupo com o mínimo de 12 e o máximo de 16 participantes; sala e mesas que possibilitem trabalho em subgrupos.

Desenvolvimento da Actividade:

- Entregue a cada participante a carta de uma rapariga retirada do livro “Os Direitos das Mulheres”, da Coleção Miúda Fixe, de Victoria Parker (Anexo VI);
- Após a leitura individual da carta promova uma reflexão sobre os seguintes aspectos:
 - a participação nas tarefas domésticas é feita de igual modo por raparigas e rapazes?
 - de que forma esta divisão desequilibrada de tarefas, desde cedo, contribui para a manutenção e perpetuação dos papéis tradicionais no seio da família?
 - de que forma estas experiências influenciam a socialização de raparigas e rapazes e a construção da identidade feminina e masculina?
- Escreva no quadro de papel a seguinte pergunta “de que modo a família contribui para a estereotipia de papéis das mulheres e dos homens na família?”. Oriente a discussão em torno da questão tendo em conta os seguintes aspectos: atitude das mães e dos pais face aos comportamentos das raparigas e rapazes, modelagem de comportamentos (através de comportamentos da mãe e do pai), linguagem utilizada, brinquedos oferecidos, experiências proporcionadas (em termos de tempos livres, tarefas em casa,...), tipo e cor das roupas, entre outros. Em simultâneo vá escrevendo no quadro os contributos dos/as participantes;
- Divida o grupo em 4 subgrupos de 3/4 pessoas. Dois subgrupos devem elaborar uma resposta à carta da rapariga e outros dois uma carta para enviar à mãe e ao pai da rapariga. As cartas devem ser elaboradas no sentido de: carta à rapariga – dar algumas sugestões de como sensibilizar a mãe para a situação e de como promover uma divisão de tarefas mais equilibrada entre irmã e irmão; carta à mãe e pai – demonstrar como a divisão desequilibrada de tarefas domésticas entre filha e filho contribuem para o reforço dos papéis tradicionais de mulheres e homens na família e dar algumas sugestões para a partilha de tarefas entre mulher e marido, e entre filha e filho;
- Promova a leitura, e comentário, das diferentes cartas elaboradas pelos subgrupos.

Duração (máxima): 65m

alíneas a), b) – 10m

alínea c) – 20m

alínea d) – 15m

alínea e) – 20m

Outras sugestões de desenvolvimento da actividade:

No desenvolvimento da actividade, e caso o tempo disponível seja menor que o proposto, a alínea c) poderá ser retirada. Os conteúdos que são explorados nessa alínea poderão ser abordados no decorrer da reflexão proposta na alínea b), por exemplo, através da colocação de mais uma questão: “que aspectos da socialização na família – na relação, na brincadeira, nas actividades, na linguagem – podem estar na base de uma educação diferenciadora e segregadora?”.

A alínea c) também poderá ser desenvolvida como uma actividade independente. Nesse caso, o/a formador/a poderá utilizar, antes da reflexão em grupo, e como ponto de partida para a discussão, brinquedos tradicionalmente oferecidos a raparigas e rapazes, livros de histórias onde raparigas assumem papéis passivos e desempenham tarefas e actividades tradicionalmente femininas, e os rapazes pelo contrário, papéis activos e tarefas e actividades tradicionalmente masculinas, uma cena de um filme, um anúncio de publicidade, entre outros.

Conceitos chave: Estereótipos de Género, Papéis Sociais de Género.

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

Anexo VI

Carta de uma rapariga

“Querida Clara,

Não gosto nada de ser rapariga. O meu irmão é só dois anos mais novo do que eu e não faz praticamente nada em casa. Mesmo assim, a minha mãe está sempre a dizer que tenho de ajudar mais e a ele nunca diz nada. Com certeza que é por ele ser rapaz! Como é que hei-de fazer-lhe ver que está a ser injusta?

Chateada, Lisboa”

*In, Os Direitos das Mulheres, de Victoria Parker,
Colecção Miúda Fixe, 2000, Gradiva Público (pág. 6).*

Atividade nº 10

Como organizar os tempos?

Objetivos:

- Identificar algumas medidas para a conciliação entre a vida profissional e a vida privada;
- Identificar a importância destas medidas na promoção da participação equilibrada de mulheres e homens nos diferentes contextos e dimensões da vida, nomeadamente, a profissional, familiar, pessoal e cívica;
- Identificar, perante uma situação, ações específicas para a conciliação entre a vida profissional e a vida privada.

Materiais pedagógicos: Anexo VII - História da Joana e do Miguel

Requisitos: grupo com o mínimo de 12 e o máximo de 16 participantes; sala e mesas que possibilitem trabalho em subgrupos.

Desenvolvimento da Atividade:

- Divida o grupo em 4 subgrupos de 3/4 pessoas e entregue a cada um a História da Joana e do Miguel;
- Solicite que cada subgrupo identifique algumas medidas que o casal Joana e Miguel deve tomar no sentido de organizar os seus tempos de trabalho, tempos livres e tempo para a família de forma a que possam ambos participar de um modo equilibrado e activo em todas as esferas da sua vida;
- Escreva no quadro de papel alguns exemplos de medidas ou ações que poderão ser tomadas pelo casal: recorrer a serviços de apoio à família, reorganização de horários de trabalho, licenças, reorganização de partilha de tarefas domésticas, reorganização tempos de lazer,...
- Solicite que cada subgrupo partilhe com o grupo as soluções que encontrou para as dificuldades do casal Joana e Miguel;
- Oriente a discussão no sentido de procurar evidenciar os argumentos para as medidas propostas e perceber se existe diferença entre as soluções encontradas pelos diferentes subgrupos.

Duração (máxima): 60m

alíneas a), b), c) – 20m

alíneas d) – 20m

alíneas e) – 20m

Outras sugestões de desenvolvimento da actividade:

- Caso o/a formador/a disponha de mais tempo para o desenvolvimento da actividade, poderá ser entregue a metade dos subgrupos uma versão diferente da mesma história, na qual Joana e Miguel invertem de profissões e de papéis e responsabilidades nos cuidados à família bem como na participação nas actividades de lazer. Nesse caso o/a formador/a deverá explorar eventuais diferenças nas soluções encontradas pelos grupos para cada uma das situações, procurando explicitar opções que possam ter como base questões de género. Pode também promover a reflexão sobre a influência que a remuneração auferida por uma e outro pode ter na escolha de determinadas soluções, como por exemplo, alguém deixar de trabalhar para ficar em casa a cuidar as crianças.

Conceitos chave: Conciliação da Vida Profissional e Familiar, Medidas de Conciliação, Licença por Maternidade, Licença por Paternidade.

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

Anexo VII História da Joana e do Miguel

A Joana e o Miguel, com 34 e 36 anos respectivamente, casados há cerca de 5 anos, com uma filha de 3 anos, a Rita, têm que tomar algumas decisões relativamente à organização da sua vida familiar, pessoal e profissional, dado que brevemente mais uma criança nascerá.

A Joana é trabalhadora têxtil numa fábrica de uma grande empresa da área do vestuário. Normalmente sai de casa muito cedo, para apanhar o autocarro que a deixa na fábrica. Trabalha cerca de oito horas por dia. A sua remuneração é igual ao salário mínimo nacional. Antes de sair de casa prepara as lancheiras com as refeições para os três.

O Miguel é operário metalúrgico e trabalha na linha de montagem de uma empresa do ramo automóvel. Trabalha rotativamente por turnos, umas semanas em horário diurno, outras em horário nocturno. A sua remuneração ronda os 500 euros. Leva todos os dias a Rita a casa dos avós maternos, que moram muito perto, e que cuidam dela durante o dia.

Em casa, é a Joana que tem a seu cuidado a elaboração das refeições, os cuidados prestados à Rita e as limpezas. De dois em dois dias ainda é responsável por fazer, e levar, sopa aos pais do Miguel, já de alguma idade. O Miguel é quem cuida das contas e compras da casa.

Pelo menos uma vez por semana o Miguel joga futebol com os amigos. Desde que casou a Joana deixou de frequentar as aulas de bordado, actividade que lhe dava grande prazer.

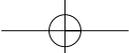
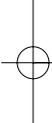
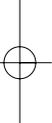
Com o nascimento de mais uma criança e com a entrada da Rita no Jardim de Infância, já no próximo ano, a Joana e o Miguel sentem necessidade de fazer algumas alterações na sua vida familiar, pessoal e profissional.

Como compatibilizar os horários de trabalho com os horários de entrada da Rita no Jardim de Infância?

Como manter algum tempo para as actividades de lazer?

Como organizar a licença de maternidade e paternidade?

Estas são algumas das dúvidas que Joana e Miguel têm neste momento."



Fichas de Actividades Pedagógicas em IO



Sociedade

Actividade nº 11

Quem representa quem?

Objectivos:

Descrever a situação das mulheres e dos homens na participação nos processos de tomada de decisão; identificar os factores individuais, culturais, sociais e políticos que estão na origem da subrepresentação das mulheres nos processos de tomada de decisão.

Materiais pedagógicos:

- Anexo VIII – Cartoon “Eleições”;
- estatísticas nacionais relacionadas com a participação das mulheres nos processos de tomada de decisão - ao nível da representação nos organismos governamentais centrais, regionais e locais; nas categorias dirigentes da administração pública central e local e nas entidades privadas; e nos corpos dirigentes das organizações sindicais e patronais;
- estatísticas europeias relacionadas com a presença das mulheres no Parlamento Europeu.

Requisitos: com o mínimo de 10 e o máximo de 12 participantes; o/a formador/a deve conhecer a Metodologia de Paulo Freire (aconselha-se a leitura prévia do capítulo “Pressuposto Metodológico”, da parte II, do Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, da CITE)

44

Desenvolvimento da Actividade:

- Projecte o cartoon “Eleições”;
- Explore a situação com o grupo, utilizando os primeiros passos da fase de descodificação do Método de Conscientização de Paulo Freire:
 - “O que vêem nesta situação?”, promovendo a descrição factual da situação apresentada
 - “O que tem esta situação a ver com a nossa vida?”, no sentido de promover a partilha de experiências pessoais associadas (dos/as próprios/as ou de pessoas conhecidas)
 - “Quem já passou por uma experiência parecida?”, no sentido de promover a colectivação de experiências individuais e a descoberta de pontos comuns;
- Divida o grupo em subgrupos e distribua algumas estatísticas nacionais relacionadas com a participação das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão – entregue estatísticas diferentes a cada subgrupo;
- Solicite a cada subgrupo a apresentação oral do resultado da análise das estatísticas disponibilizadas;
- Promova uma discussão sobre as possíveis causas para a subrepresentação das mulheres nos processos de tomada de decisão, orientado o debate no sentido de que, os seguintes factores sejam focados: factores individuais (como por exemplo, os processos de socialização, a formação e qualificação,...), factores culturais e/ou ideológicos, factores relacionados com a organização da vida social e factores relacionados com a concepção e organização da vida política;
- Mostre alguns dados relativos à participação das mulheres e dos homens portugueses no parlamento europeu, comparando-a com a participação das mulheres e homens de outros países.

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

Duração (máxima): 85m

alíneas a), b) – 15m

alínea c) – 15m

alínea d) – 15m

alínea e) – 20m

alínea f) – 20m

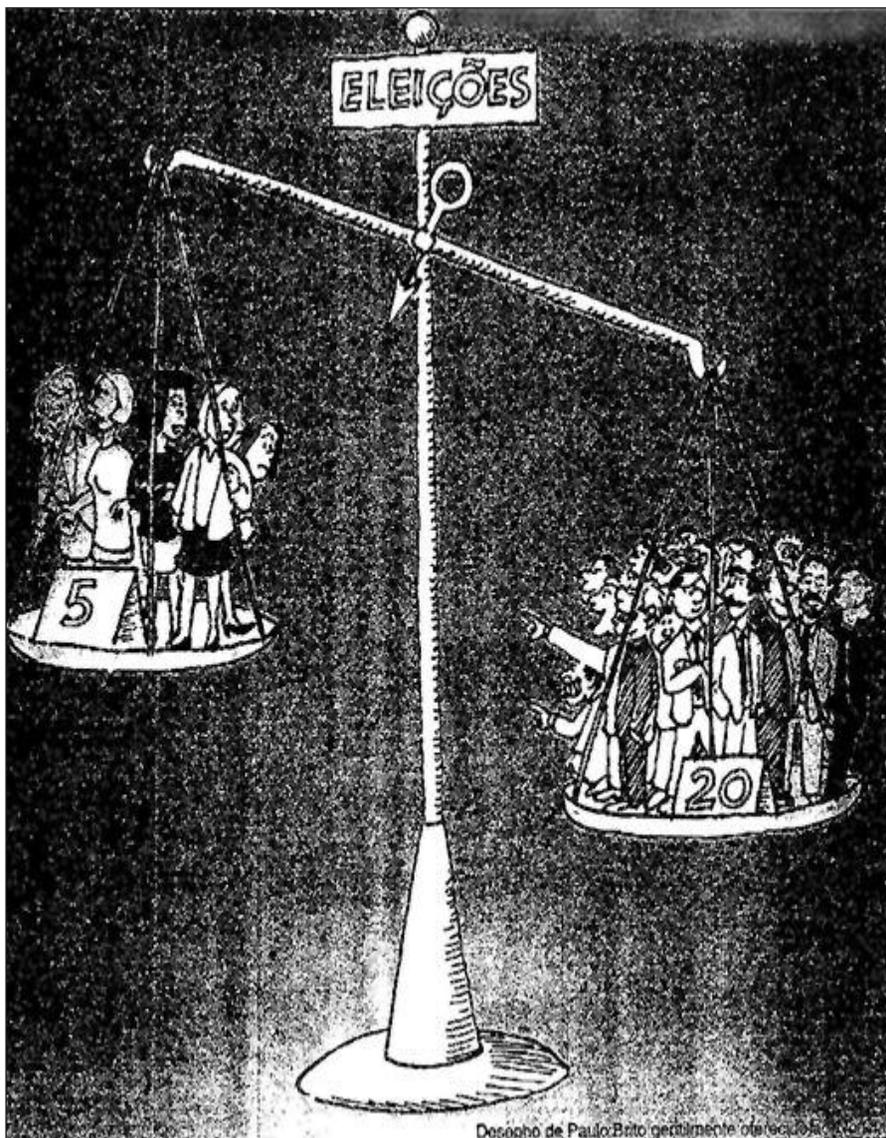
Outras sugestões de desenvolvimento da actividade:

- Esta actividade poderá ser desenvolvida em diferentes sessões da acção de formação. As alíneas a) a d) numa fase da formação em que o objectivo seja caracterizar a realidade, em termos da representação e participação das mulheres nos processos de tomada de decisão e as alíneas e) e f) numa fase em que o objectivo seja promover a reflexão sobre as causas e factores que estão na base desta realidade.
- Se o/a formador/a dispuser de mais tempo poderá ainda, a seguir à alínea e), promover um momento de reflexão individual e colectiva sobre as medidas que cada um/a poderá pôr em prática no sentido de aumentar a participação das mulheres nos processos de tomada de decisão.

Conceitos chave: Participação Equilibrada de Mulheres e Homens nos Processos de Tomada de Decisão, Paridade.

Anexo VIII

Cartoon "Eleições"



Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

Actividade nº12 Sexista, quem, eu?

Objectivos:

- Identificar o tipo de distorções sexistas que existem em artigos e livros;
- Descrever a influência que este tipo de distorções tem na veiculação de representações assimétricas do feminino e do masculino, na formação de atitudes de raparigas e rapazes e na sua participação política e cívica;
- Identificar as principais características da Coeducação para uma Cidadania Democrática.

Materiais Pedagógicos: artigos de jornal ou revista, livros infantis

Requisitos: grupo com o mínimo de 12 e máximo 16 participantes; sala e mesas que possibilitem trabalho em subgrupos.

Desenvolvimento da actividade:

- Solicite que os/as participantes se dividam em 4 subgrupos;
- Distribua a metade dos subgrupos um artigo de jornal ou revista e a outra metade um ou dois livros infantis, de forma a que cada um fique com materiais diferentes entre si;
- Peça que analise o material disponibilizado em termos de:
 - Título do artigo ou livro
 - Tema tratado
 - Sexo do/a autor/a
 - Nº de vezes que o texto menciona mulheres/meninas/raparigas e homens/meninos/ rapazes?
 - Que adjectivos são usados para descrever as mulheres e descrever os homens?
 - Que tipo de actividades são desempenhadas por mulheres e homens?
 - E que tipo de papéis?
 - E que tipo de interesses são demonstrados por umas e por outros?
 - Quem aparece na história/artigo demonstrando atitudes mais activas e desempenhando papéis de maior relevo ou mais valorizados em termos de sociedade?
 - Quem aparece na história/artigo demonstrando atitudes mais passivas e desempenhando papéis mais secundários ou menos valorizados em termos de sociedade?
- Quando os grupos terminarem, solicite que uma pessoa de cada subgrupo apresente a análise e as conclusões do trabalho realizado.
- Promova a reflexão sobre o seguinte: de que modo a linguagem e a representação gráfica de mulheres e homens, em artigos de jornal ou revistas, publicidade e livros infantis, contribuiu para a veiculação de representações assimétricas do feminino e do masculino e para a formação de atitudes e construção da identidade de cada um/a? de que modo esta situação influencia a presença e a participação das mulheres na vida política e na vida cívica?
- Solicite novamente aos subgrupos que identifiquem o tipo de distorções sexistas presentes no material analisado (ver Manual Formação de Formadores/as em Igualdade de Mulheres e Homens, da CITE, pág. 249 e 250) e que reconstruam os materiais, em termos de linguagem e grafismo, no sentido de eliminar o sexismo e a estereotipa presentes (ver Manual Formação de Formadores/as em Igualdade

de Mulheres e Homens, da CITE, pág. 249 e 250);

g) Peça que os subgrupos partilhem com os restantes elementos do grupo as suas propostas de reconstrução dos materiais;

h) Apresente os conceitos de coeducação e cidadania democrática.

Duração (máxima): 80m

alíneas a), b), c) – 15m

alínea d) – 15m

alínea e) – 15m

alínea f), g) – 30m

alínea h) – 5m

Outras sugestões de desenvolvimento da actividade:

- As alíneas f) e g) poderão ser retiradas, caso seja necessário reduzir o tempo de duração da actividade, ou desenvolvidas autonomamente, caso a acção de formação o permita, podendo constituir outra actividade para exploração da mesma temática. Nesse caso, poderá incidir sobre os mesmos materiais utilizados nesta actividade, assim como sobre outros diferentes que, o/a formador/a considere interessante.
- O/a formador/a poderá construir uma tabela com os aspectos a analisar no material disponibilizado, de acordo com o proposto na alínea c). Esta tabela poderá ser dada no início da actividade e os subgrupos poderão utilizá-la para responder ao solicitado.
- Os materiais reconstruídos de acordo com o sugerido na alínea f) posteriormente poderão ser afixados na parede da sala de formação ou compilados num livro/dossier de curso, a distribuir por todos/as no final da formação, e que poderão ser utilizados como exemplos de materiais que respeitam a igualdade de género.

Conceitos chave: Paridade, Democracia Paritária.

Fonte: adaptação de uma actividade da Bireme Brasil, Biblioteca Virtual em Saúde.

Fichas de Atividades Pedagógicas em IO

Atividade Nº13 Participação igual?

Objectivos:

- Identificar a participação na vida cívica e a participação política como um direito essencial de todas as pessoas;
- Identificar as vantagens e a importância das mulheres participarem mais na vida política e na vida cívica;
- Descrever os conceitos de paridade e democracia paritária; Identificar o papel e as características de alguns instrumentos utilizados em igualdade de género, com vista a equilibrar a participação e representação de mulheres e homens.

Materiais Pedagógicos:

Anexo IX – Carta de uma avó
Artigos 48º e 109º da Constituição da República Portuguesa

Requisitos: grupo com o mínimo de 12 pessoas e máximo 16 participantes; sala e mesas que possibilitem trabalho em subgrupos.

Desenvolvimento da actividade:

- a) Solicite que os/as participantes se dividam em 4 grupos e distribua o texto “Carta de uma avó”;
- b) Solicite que cada grupo, após a leitura do texto, liste um conjunto de razões e argumentos para que mulheres e homens participem de uma forma equilibrada na vida política e na vida cívica;
- c) Peça ainda que cada grupo procure encontrar uma definição para paridade e democracia paritária;
- d) Solicite que cada grupo escolha um/a representante para apresentar, na Assembleia da República, aos diferentes grupos parlamentares, os argumentos do grupo relativamente às vantagens e importância de promover uma maior participação das mulheres na vida política; cada pessoa escolhida assumirá este papel enquanto representante de uma entidade ou organização não governamental ligada à defesa dos direitos da mulher;
- e) Promova a simulação da situação em sala – os/as restantes participantes assumirão o papel de deputados/as e poderão fazer as perguntas que desejarem durante ou depois da apresentação dos representantes das diferentes organizações; estes/as terão apenas 5m para expor as suas ideias;
- f) Solicite que os diferentes grupos apresentem as suas ideias relativamente aos conceitos de paridade e democracia paritária;
- g) Apresente ao grupo alguns dos instrumentos utilizados em igualdade de género com vista a equilibrar a participação e representação de mulheres e homens na vida política e cívica: acções positivas, mainstreaming, análise de género, auditoria de género, planos para a igualdade e avaliação do impacto de género.

Duração (máxima): 70m

alíneas a), b) c) – 15m

alíneas d), e) – 25m

alíneas f), g), h) – 30m

Outras sugestões de desenvolvimento da actividade:

- As alíneas c) e f) poderão ser retiradas e em alternativa as definições dos conceitos de paridade e democracia paritária poderão ser apresentados pelo/a formador/a no final da actividade. Esta alternativa reduzirá a duração necessária para o desenvolvimento da actividade. A alínea g) poderá igualmente ser retirada.
- A alínea g) também poderá ser desenvolvida de forma autónoma como uma actividade diferente, desde que formador/a possua tempo disponível para o fazer.

Conceitos chave: Acções positivas, Mainstreaming, Análise de Género, Auditoria de Género, Planos para a Igualdade, Avaliação do Impacto de Género.

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

Anexo IX Carta de uma avó

“Querida Beatriz,

Este é o primeiro 8 de Março – dia internacional da Mulher - que vives connosco. As mulheres constituem um grupo social de que fazes parte. Não resisto em recordar para ti alguns pontos da história mais recente que se relacionam com a situação das mulheres em Portugal.

...

Fala-se em democracia paritária. Venho constatando nestes últimos tempos que há pessoas que não acreditam (ou receiam?) que um maior número de mulheres na vida cívica ou política poderá trazer/fazer a diferença.

Pessoalmente julgo que a intervenção de um maior número de mulheres na vida política alterará a agenda política – e sinto que isso pode ser muito salutar numa sociedade que se quer democrática. Todas (os) sabemos que a agenda política dos homens e das mulheres não coincide em muitos pontos, mas só a presença de uma massa da minoria actual (mulheres) poderá alterar essa mesma agenda. A presença das mulheres em maior número poderá como que ajudar a estilhaçar essa redoma de vidro em que os políticos muitas vezes se encerram (pelo menos aos olhos da cidadã comum que eu sou).

Questões como as relativas aos direitos reprodutivos e à saúde, à eliminação da violência contra as mulheres, crianças e idosos, à igualdade na família, àquilo que se vem denominando a cultura do cuidado, à reinvenção do trabalho e do lazer e os seus respectivos papéis na vida humana, ou ao desenvolvimento sustentável são temas que as mulheres vivem existencialmente e para os quais a sua contribuição – na igualdade da diferença – é fundamental! Maior número de mulheres na vida política poderá contribuir com novas reflexões sobre a paz e abrir a discussão sobre as dificuldades e o prazer de ter crianças e de acompanhar os velhos, e a dignidade e o valor social, político, ético e económico que estas tarefas implicam. (...)

É uma preocupação e angústia a imagem da sociedade a duas velocidades que a muitos níveis vivemos no chamado mundo ocidental, onde o modelo masculino enforma a política, a lei, os comportamentos ditos correctos. Muitos(as) se sentem descontentes com a democracia que ajudamos a construir e que sonhámos mais viva, participativa, solidária, aberta ao diálogo, tolerante, ao serviço dos mais desprotegidos(as), alegre.

Desculpa, Beatriz, este longo discurso que um dia entenderás e, espero, considerarás obsoleto!

...

Um beijo da
Avó Ana Maria”

*In, Notícias nº49, Jan/Fev/Mar 99 (pág.1), CIDM,
Comissão para a Igualdade e para os Direitos da Mulher*



Fichas de Actividades Pedagógicas em IO



Glossário

Nota:

Os conceitos e significados deste glossário foram integralmente retirados do “Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens”, edição da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa, 2003, à excepção daqueles que sofreram alterações com a entrada em vigor do novo código do trabalho (Lei 99/2003 de 27 de Agosto) e respectiva regulamentação específica (Lei 35/2004 de 29 de Julho).

Ação Positiva

Medida de carácter temporário concretamente definido de natureza legislativa que beneficie certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social (art 25º da Lei 99/2003).

Análise de Género

Estudo das assimetrias entre as situações das mulheres e dos homens no que se refere a condições de vida, necessidades, níveis de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, propriedade, poderes de decisão.

Auditoria de Género

Análise e avaliação de políticas, programas e instituições, com aplicação de critérios que visem a igualdade de género.

54

Avaliação do Impacto de Género

Exame de propostas políticas ou organizacionais com o fim de detectar o modo como irão afectar as mulheres e os homens, de forma a que sejam prevenidos e neutralizados eventuais efeitos discriminatórios.

Conciliação da vida profissional e familiar

Refere o artigo 59º, nº 1 b) da Constituição da República Portuguesa que “todos os trabalhadores sem distinção de, nomeadamente, sexo, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”.

- O cumprimento desta norma exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares das/dos suas/seus trabalhadoras/es, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores ou outras pessoas a cargo, deficientes, idosos, etc.

- As dispensas para consultas pré-natais, para amamentação e aleitação, a dispensa de trabalho nocturno, a redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, as faltas para assistência a menores doentes e menores ou pessoas portadores de deficiência ou doença crónica, o trabalho a tempo parcial, a licença parental, a jornada contínua, o horário flexível, etc., constituem direitos dos/as trabalhadores/as à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (arts 37º a 47º da Lei 99/2003 e arts 70º a 77º da Lei 35/2004).

Democracia Paritária

Conceito de sociedade equitativamente composta por mulheres e homens e na qual o pleno e igual exercício de cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão. Uma participação próxima ou equivalente de homens e mulheres no processo democrático, numa proporção mínima entre 30 e 40% de cada um dos géneros, constitui um princípio da democracia.

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

Desigualdade de Género

Direitos, estatuto e dignidade hierarquizados entre as mulheres e os homens, quer a nível da lei quer a nível dos factos. Assimetrias nos indicadores sociais entre a situação das mulheres e dos homens tanto na esfera pública como na esfera privada.

Diferença de Género

Reconhecimento da existência de valores constitutivos da identidade feminina e da identidade masculina com igual valor que devem estar presentes e manifestar-se em igualdade em todas as esferas e dimensões da vida.

Discriminação em função do sexo ou do género

Prejuízo de qualquer natureza decorrente de normas jurídicas, práticas sociais ou comportamentos individuais que é sofrido por uma pessoa em função do sexo ou em função do género.

Discriminação directa no trabalho e no emprego

Sempre que, em razão de, nomeadamente, o sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável (art 32º da Lei 35/2004).

- Normas ou práticas que directamente produzem um tratamento desigual e desfavorável a uma pessoa em função do sexo.
- Toda a exclusão ou restrição de acesso de um/a candidato/a a emprego ou trabalhador/a em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou formação exigida para ter acesso a essa actividade (art 27º da Lei 99/2003).
- Ainda constitui discriminação uma ordem ou instrução que tenha a finalidade de prejudicar pessoas em razão, nomeadamente, do sexo (art 32º da Lei 35/2004).
- Também os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada do sexo (art 27º da Lei 99/2003).

Discriminação indirecta no trabalho e no emprego

Sempre que, uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar pessoas numa situação de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que esta disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários (art 32º da Lei 35/2004).

Estereótipos de género

Representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género). Papéis e traços estão ligados e normalmente hierarquizados, ou seja, os ditos traços “femininos” – a mulher é mais carinhosa e frágil – são menos valorizados socialmente do que os “masculinos” – o homem é forte e racional.

Gap salarial

Desigualdade salarial média entre mulheres e homens. Pode referir-se à remuneração média mensal de base ou ao ganho médio.

Género

Representações (conjunto de crenças e ideias feitas) em torno do sexo que são geradas em sociedade. Sendo

certo que, de acordo com as “leis da natureza”, os sexos desempenham funções diferentes na reprodução da espécie, aquelas representações vão, todavia, muito além deste aspecto e estão fortemente enraizadas na cultura das sociedades. As razões para isso prendem-se com o facto de a construção das sociedades modernas ter sido marcada, desde o início, pela extensão das representações sobre as diferenças entre os sexos a todas as esferas da vida em sociedade, podendo ser de ordem histórica, sociológica e psicossociológica.

Igualdade de género

A igualdade entre as mulheres e os homens corresponde à ausência de assimetrias entre umas e outros em todos os indicadores relativos à organização social, ao exercício de direitos e de responsabilidades, à autonomia individual e ao bem-estar. Implica a participação equilibrada de mulheres e homens em todas as esferas da vida, incluindo a participação económica, política, social e na vida familiar, sem interditos nem barreiras em função do sexo.

Licença por maternidade

Licença a que uma trabalhadora tem direito por ocasião do nascimento de um/a filho/a, pelo período de 120 dias consecutivos, sendo obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença a seguir ao parto (art 35º da Lei 99/2003).

A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25%, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social (art 68º Lei 35/2004).

56

Licença por paternidade

Licença a que um trabalhador tem direito por ocasião do nascimento de um/a filho/a, pelo período de 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, gozados obrigatoriamente no primeiro mês a seguir ao nascimento da criança. O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele que a mãe teria direito, ou o remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, em caso, de morte da mãe, incapacidade física ou psicológica da mesma ou decisão conjunta dos dois elementos do casal (art 36º da Lei 99/2003 e 68º da Lei 35/2004).

‘Mainstreaming’ de Género ou Integração da Perspectiva de Género

Integração sistemática em todas as políticas das situações, prioridades e necessidades das mulheres e dos homens tendo em vista a promoção da igualdade entre umas e outros e a mobilização explícita do conjunto das políticas e acções globais para a igualdade, através da consideração activa e aberta, num estágio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respectivas de mulheres e homens nas fases de desenvolvimento, controlo e avaliação

Medidas de conciliação

Medidas destinadas a facilitar os cuidados a crianças e a pessoas dependentes e implementação de uma estrutura e organização do ambiente de trabalho que favoreça a combinação das responsabilidades para mulheres e homens.

Papéis Sociais

Conjunto de comportamentos e atitudes que um indivíduo apresenta e que resultam da sua socialização e do seu estatuto e posição social. Corresponde às expectativas de um indivíduo para com a sociedade e da sociedade em relação ao indivíduo.

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

Papéis sociais de género/Papéis sociais em função do género

Quando são específicos e desiguais para mulheres e para homens pelo simples facto de o serem.

Paridade

Conceito e objectivo através do qual se pretende reconhecer igual valor a pessoas de ambos os sexos, dar visibilidade à igual dignidade de mulheres e homens, renovar a organização social de modo a que mulheres e homens partilhem, de facto, direitos e responsabilidades, não sendo reduzidos a espaços e funções predeterminadas por hábitos e preconceitos, mas usufruindo de plena igualdade e liberdade a todos os níveis e em todas as esferas.

Participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de tomada de decisão

Partilha de poder em lugares de tomada de decisão (numa proporção mínima entre 30 e 40% de cada um dos géneros), em todas as esferas da vida, o que constitui condição importante para a igualdade entre mulheres e homens.

Plano para a Igualdade

Instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre mulheres e homens, fixando os objectivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, e que define os recursos mobilizáveis e responsáveis pela sua prossecução.

Representações Sociais

Crenças expressas em discursos homogéneos que permitem constatar o modo como os grupos constroem os seus quadros conceptuais e como estes reflectem o grupo. Há grande variedade de representações sociais, desde as que são partilhadas por toda a sociedade até às que são partilhadas por sub-sistemas.

Segregação horizontal do mercado de trabalho

Concentração de mulheres e/ou homens em diferentes tipos de actividade, ficando as mulheres confinadas a um leque mais apertado de sectores ou profissões.

Segregação vertical do mercado de trabalho

Concentração de mulheres e/ou homens nos níveis mais baixos da hierarquia profissional.

Sexo

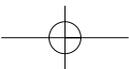
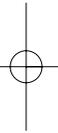
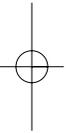
Conjunto de características biológicas que distinguem os homens e as mulheres.

Trabalho Igual

Trabalho em que as funções desempenhadas ao mesmo/a empregador/a são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade (art 32º da Lei 35/2004).

Trabalho de Valor Igual

Trabalho que corresponde a um conjunto de funções desempenhadas ao mesmo/a empregador/a, consideradas equivalentes, atendendo, nomeadamente, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado (art 32º da Lei 35/2004).



Fichas de Actividades Pedagógicas em IO



Bibliografia*

Abranches, G., Carvalho, E. (1999). *Linguagem, Poder, Educação: O sexo dos B, A, BAS*. Cadernos Coeducação. Lisboa: CIDM.

Acioly-Regnier, N., Filiod, J., Morin, C. (1999). *Meios Escolares e Questões de Género: Elementos de Reflexão para a Prática do Ensino*. Cadernos Coeducação. Lisboa: CIDM.

Barbosa, I. (1995). *Trabalho e Dinâmica dos Pequenos Grupos*. Porto: Edições Afrontamento.

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

CIDM, Notícias, Publicação Trimestral.

CIDM, (2000). *A Igualdade de Oportunidades nas Empresas – Gerir para a Competitividade, Gerir para o Futuro*. Coleção “Bem Me Quer”, nº1. Lisboa: CIDM.

CIDM, (2000). *Receitas para o Mainstreaming*. Coleção “Bem Me Quer”, nº7. Lisboa: CIDM.

CIDM, (2001). *Na política, as mulheres são capazes!*. Coleção “Bem Me Quer”, nº9. Lisboa: CIDM.

CIDM, (2003). *Afinal o que é a Democracia Paritária? A Participação das Mulheres e dos Homens na Organização Social*. Coleção “Informar as Mulheres”, nº 20. Lisboa: CIDM.

CIDM (2004). *A Igualdade de Género em Portugal 2003*. Lisboa: CIDM.

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

CITE, (1999). *Anúncios de Emprego e Outras Formas de Publicidade – Discriminação em função do sexo*. Lisboa: IEFP.

CITE, (2001). *Guia de Boas Práticas, para a conciliação da vida familiar e profissional*. Lisboa: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, Centro de Informação e Documentação Económica e Social.

CITE, (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens*. Lisboa: CITE.

europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp

europa.eu.int/comm/employment_social/women_men-stats

europa.eu.int/comm/eurostat

Guerreiro, M. D., e Lourenço, V. (2000). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida*

Fichas de Actividades Pedagógicas em IO

Familiar: Manual para as Empresas. Lisboa: CITE.

Neto, A., Cid, M., Pomar, C., Peças, A., Chaleta, E., Folque, A. (1999). Estereótipos de Género. Cadernos Coeducação. Lisboa: CIDM.

Instituto Nacional de Estatística – www.ine.pt

Parker, V. (2000). Os Direitos das Mulheres. Coleção “Miúda Fixe”. Gradiva Público.

Pinto, T. E Henriques, F. (1999). Coeducação e Igualdade de Oportunidades. Cadernos Coeducação. Lisboa: CIDM.

Powell, Gary N. (1994). Gender and Diversity in Workplace, Learning Activities and Exercises. SAGE Publications.

Projecto Conciliar é Preciso - www.conciliar.pt

Silva, A., Araújo, D., Luís, H., Rodrigues, I., Alves, M., Rosário, M. Cardona, M., Campiche, P. Tavares, T.(1999). A Narrativa na Promoção da Igualdade de Género – Contributos para a Educação Pré-Escolar. Cadernos Coeducação. Lisboa: CIDM.

Trigueros, T., Trigueros, C., Martínez, R., Cepeda, M., Colmenares, C., Monge, A., Alvarez, L. (1999). Identidade e Género na Prática Educativa. Cadernos Coeducação. Lisboa: CIDM.

www.oecd.org/statistics

** A presente bibliografia não pretende ser uma lista exaustiva de referências bibliográficas dos diversos temas possíveis de abordar numa formação na área da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, mas antes, uma lista de alguns instrumentos especialmente vocacionadas para a operacionalização destas temáticas através de metodologias activas. Outra bibliografia, com informação mais teórica e aprofundada sobre os diferentes temas, poderá ser encontrada no Manual para Formadores/as Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, da CITE, cuja referência se encontra mencionada por diversas vezes no presente instrumento.*

