

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

**Programa  
de Formação  
de Professores/as  
em Igualdade  
entre Mulheres  
e Homens**



Projecto co-financiado por:



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

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

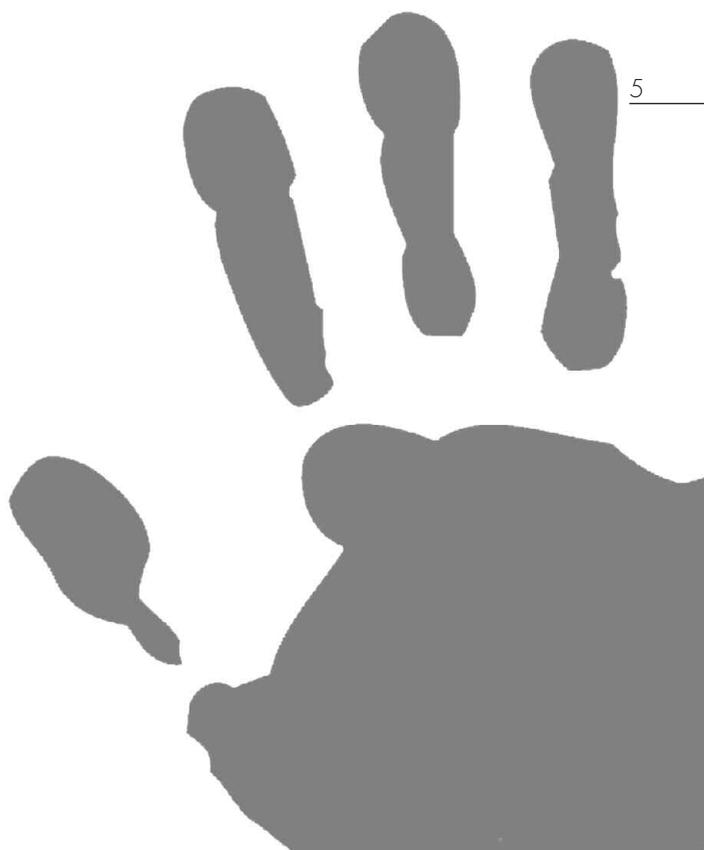
Parceria de Desenvolvimento:



# Índice

1. Contextualização do Curso .....	7
2. Objectivos do Curso .....	8
3. Perfil de Entrada .....	8
4. Perfil de Saída .....	9
5. Plano Curricular .....	9
6. Selecção de Formandos/as .....	10
7. Desenvolvimento Programático .....	11
7.1. Módulo I. Acolhimento, Integração e Organização do Curso	
7.2. Módulo II. Identidade e Género na Relação Pedagógica e na Prática Social	
7.3. Módulo III. Comunicação, Linguagem e Relacionamento no Espaço de Formação	
7.4. Módulo IV. Os Estereótipos de Género	
7.5. Módulo V. Cidadania, Igualdade, Igualdade de Oportunidades e Desenvolvimento social.	
7.6. Módulo VI. Como Fazer para a Mudança	
7.7. Módulo VII. A Igualdade de Oportunidades no Acesso ao Emprego, no Local de Trabalho e na Formação Profissional	
7.8. Módulo VIII. Valor Social da Maternidade e da Paternidade e Conciliação entre Vida Familiar e Actividade Profissional.	
7.9. Módulo IX. Encerramento do Curso	
8. Sistemas de Avaliação .....	20
9. Certificação .....	21
10. Material pedagógico .....	21
10.1. Sugestões de actividade: Fichas Síntese dos Módulos	
10.2. Bibliografia recomendada	
10.3. Materiais e equipamentos	
11. Espaços de Formação .....	26
12. Fichas Síntese dos Módulos .....	27





---

# 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 a realizar no projecto AGIR PARA A IGUALDADE, inserido no programa comunitário EQUAL.

A Igualdade entre mulheres e homens, é uma vertente fundamental nos programas curriculares dos cursos destinados à qualificação de jovens e adultos para a (re)inserção na vida profissional, ou na melhoria de conhecimentos, aptidões e competências baseada na aprendizagem ao longo da vida.

A proposta de Acção, destinada à formação de professores/as, insere-se nesta linha de orientação e visa a alteração de atitudes e comportamentos, nos contextos sociais e laborais, com vista ao reconhecimento e ao exercício pleno da igualdade entre mulheres e homens, na vida familiar, na actividade profissional e na sociedade.

Neste sentido, procuramos valorizar a actividade dos/as professores/as, enquanto profissionais, contribuindo para o aperfeiçoamento das suas funções, dando-lhes a conhecer novos instrumentos de trabalho e estimular o seu empenho na formação de novas mentalidades, que permitam abertura a outras formas de relacionamento na acção pedagógica, no espaço de formação e na construção de valores, que assumam a diferença entre os sexos e reclamem a igualdade de direitos e deveres face à sociedade em que vivemos.

7

---

Tendo presente esta dupla vertente, a proposta apresentada desenvolve-se em torno das seguintes ideias fundamentais:

- O papel do/a professor/a ou formador/a na relação pedagógica e na mudança de atitudes e comportamentos face a preconceitos instalados;
- A formação para a cidadania, a consciência dos direitos e deveres cívicos e na aplicação prática dos direitos de igualdade e da igualdade de oportunidades;
- A intervenção para a mudança baseada na análise, métodos de trabalho e práticas pedagógicas, que permitam a concretização de objectivos destinados a eliminar procedimentos que levam à discriminação e à desigualdade entre mulheres e homens.

Considerando que a transformação necessária nas mentalidades só é possível com a implementação de medidas de formação, que questionem as formas tradicionais de encarar o estatuto das mulheres e homens, na vida como em sociedade, a presente proposta insere-se numa perspectiva de desenvolvimento social e de cidadania participativa, como componentes fundamentais da democracia.

No total de 30 horas, as matérias serão introduzidas de forma gradual, prosseguindo o fio condutor do conteúdo temático a fim de alcançar os objectivos que se expõem de seguida.

---

## 2 - Objectivos do curso

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

O primeiro, desenvolve-se nos módulos II, III e IV, e destina-se a preparar os/as professores/as ou formadores/as para a introdução da igualdade de oportunidades na sua prática pedagógica e, através dela, contribuir para eliminar processos de exclusão que são veiculados pela linguagem dos materiais didácticos, pela influência cultural exercida pela família e pela sociedade, e pela própria relação no espaço de formação.

O segundo núcleo, formado pelos módulos V e VI, é direccionado para as questões da cidadania, ou seja, como formar os jovens e adultos para a participação na vida democrática e para a consciência do exercício dos seus direitos e deveres de cidadãos e cidadãs. Ser cidadão e ser cidadã é ter estatuto de pertença a uma comunidade onde se deve estabelecer a reciprocidade entre direitos e deveres de cidadão-Estado-comunidade. A igualdade e a igualdade de oportunidades são princípios estruturantes da democracia e direitos de cidadania fundamentais. É nesta dimensão de cidadania cívica, que se inserem os objectivos do conjunto de temas propostos, onde a par das noções teóricas se pretende compreender a realidade e testar a vivência social, à luz dos princípios instituídos na legislação nacional e comunitária.

No seguimento destas matérias, parte-se para o terceiro núcleo compreendido nos módulos VII, VIII, onde se estuda os problemas reais e concretos do mundo do trabalho e da família e que dizem respeito a mulheres e aos homens. Como contribuir para a mudança é a questão central deste núcleo, onde se dão a conhecer medidas que têm sido implementadas, assim como projectos de formação nacionais e comunitários da perspectiva da Igualdade de Oportunidades, valorizando as questões do acesso ao emprego sem discriminação, a igualdade de tratamento no local de trabalho e valorização dos direitos de maternidade e paternidade. São as questões essenciais deste módulo que encerram a Acção de formação onde se procurou o equilíbrio entre noções teóricas e realidade prática, métodos pedagógicos e exercício da cidadania, direitos legais instituídos e desigualdades existentes, entre homens e mulheres.

## 3 - Perfil de Entrada

A acção destina-se à formação de professores/as que, no exercício da sua profissão, querem ajudar a formar novas mentalidades introduzindo a análise de género, como conceito operativo, na acção pedagógica e no relacionamento social no espaço de formação.

## 4 - Perfil de Saída

No final da Acção os/as professores/as devem ter adquirido as seguintes competências:

- Identificar a importância da educação na construção do género;
- Identificar problemas e bloqueios sobre a igualdade entre mulheres e homens, transmitidas ao longo de séculos e enraizadas em práticas sociais e culturais que persistem nos nossos dias;
- Identificar modos e procedimentos que possam inibir os/as formandos/as de expor as suas ideias e incentivar a crítica construtiva, aceitação da diferença e o respeito pela alteridade;
- Utilizar, adequadamente, os métodos pedagógicos de acordo com a idade dos/das formandos/as, habilitações escolares e experiência de vida.
- Promover e valorizar o papel da educação e da formação na criação de uma cultura de Igualdade de Oportunidades, como um direito de cidadania, incentivando a partilha de responsabilidades entre homens e mulheres, tendo em conta a complexidade social e cultural e as mutações que vão sofrendo ao longo do tempo, da diversidade de públicos, a quem se destinam as acções.

## 5 - Plano Curricular

COMPONENTES DE FORMAÇÃO	CARGAS HORÁRIAS			
	SC	CT	PS	TOTAL
<b>MÓDULOS</b>				
I Acolhimento, Integração e Organização do Curso	2			2
II Identidade e Género na Relação Pedagógica e na Prática Social		2	2	4
III Comunicação, Linguagem e Relacionamento no Espaço de Formação		2	2	4
IV Os Estereótipos de Género		2	1	3
V Cidadania, Igualdade, Igualdade de Oportunidades e Desenvolvimento Social		2	2	4
VI Como Fazer para Contribuir para a Mudança		2	2	4
VII A Igualdade de Oportunidades no Acesso ao Emprego, no Local de Trabalho e na Formação Profissional		2	2	4
VIII Valor Social da Maternidade e Paternidade e a Conciliação entre Vida Familiar e Actividade Profissional		2	2	4
IX Encerramento do Curso	1			1
<b>TOTAIS</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>30</b>

---

# 6 - Selecção de Formandos/as

## **CrITÉrios de selecção**

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

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

## **Instrumentos de selecção**

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

# 7 - Desenvolvimento Programático

## 7.1 - MÓDULO I

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

### **OBJECTIVOS:**

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

### **CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS:**

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

### **OBJECTIVOS ESPECÍFICOS:**

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

### **DESENVOLVIMENTO PROGRAMÁTICO:**

- A formação para a igualdade e igualdade de oportunidades no presente contexto do curso;
- Experiências pessoais e percursos profissionais, que desvelem situações de desigualdade/igualdade;
- Principais problemas e potencialidades à introdução do módulo de Igualdade entre mulheres e homens nos programas curriculares.

### **INDICAÇÕES METODOLÓGICAS:**

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

---

## 7.2 - MÓDULO II

Identidade e Género na Relação Pedagógica e na Prática Social – 4 Horas

### **OBJECTIVOS:**

- Desenvolver as competências, atitudes e comportamentos necessários para o desempenho crítico de professor/a em igualdade entre mulheres e homens e saber utilizar os conhecimentos adquiridos.
- Promover competências para que a educação faça intervir o debate crítico sobre a relação sexo/género para que os/as jovens se consciencializem do percurso diferente que cada pessoa percorreu com vista à conquista da autonomia e igualdade.

### **CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS:**

- Factores que intervêm na vivência pessoal e nas escolhas profissionais de cada professor/a; Identidade das próprias, opções de vida, valores de referência e modos diferentes de acolher a imagem cultural do feminino/masculino;
- Consciência de si própria como pessoa e da sua relação pedagógica no espaço de formação;

### **OBJECTIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar problemas e debater questões sobre a identidade e género na relação pedagógica e no espaço de formação;
- Compreender os problemas relacionados com as imagens culturais sobre homem/mulher enraizadas nas mentalidades e transmitidas pela tradição cultural, fazendo apelo à pedagogia da mudança.

12

### **DESENVOLVIMENTO PROGRAMÁTICO:**

- Conceito de género, identidade/diferença, igualdade/desigualdade e a emergência da igualdade entre mulheres e homens;
- A subjectividade sexuada como necessidade de resposta aos anseios de cada um;
- Definição de identidade masculina/feminina através da reflexão sobre si próprio e sobre a sua própria experiência.

### **INDICAÇÕES METODOLÓGICAS:**

- Exposição inicial do/a formador/a sobre os aspectos teóricos e indicação dos métodos activos a utilizar no decorrer da sessão
- Trabalho em pequenos grupos para debater as questões de identidade e género através das experiências vividas seleccionando: escolha da profissão, auto-estima, relação pessoal com o/a outro/a, na actividade profissional, cuidado com a imagem, etc.
- Análise de vocábulos, definições de profissões, representações pictóricas, etc, que incidam sobre a identidade a vida quotidiana das mulheres e dos homens no real.

## 7.3 - MÓDULO III

Comunicação, Linguagem e Relacionamento no Espaço de Formação – 4 Horas

### OBJECTIVOS:

- Desenvolver competências que permitam identificar os aspectos discriminatórios no processo de comunicação, nos materiais didácticos e no espaço de formação e educação, com prioridade ao «saber ser».

### CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS:

- Os processos de construção social do género: simbolismo; organização social do trabalho; reprodução da discriminação na individualidade feminina/masculina;
- A linguagem como construção de identidade;
- Os materiais didácticos e a força das imagens na construção social do género;
- A história e o lugar das mulheres e dos homens no mundo: a família, o meio social, os direitos legais e as instituições.

### OBJECTIVOS ESPECÍFICOS:

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

### DESENVOLVIMENTO PROGRAMÁTICO:

- A imagem da mulher e do homem na comunicação social;
- O contributo que os manuais escolares têm, ou podem ter, na construção das imagens e dos papéis ligados ao género.
- Características de mulheres que ficaram célebres na história pelos seus feitos e acção, bem como o seu contributo na construção do desenvolvimento social.;
- A imagem do homem e das mulheres veiculada pelos manuais escolares e comparação com a imagem das mulheres;
- Características de mulheres consideradas de “forte personalidade” que se tenham afirmado pelo seu desempenho profissional, social ou outro e o que se entende por mulheres de “ forte personalidade”, contrapondo a imagem masculina do “sexo forte”;

### INDICAÇÕES METODOLÓGICAS:

- Exposição inicial sobre os métodos activos a utilizar;
- Trabalho de grupo com simulação das características de mulheres e homens célebres;
- Trabalho de pesquisa em documentos históricos, vídeo ou gravuras de épocas diferentes.

---

## 7.4 - MÓDULO IV

### Os Estereótipos de Género – 3 Horas

#### **OBJECTIVOS:**

- Promover o desenvolvimento de competências para utilizar adequadamente o enquadramento teórico do conceito de estereótipo e o seu desenvolvimento temático.
- Desenvolver competências, atitudes e comportamentos necessários com vista à concretização da igualdade de género, na escola, na vida e na sociedade.

#### **CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS:**

- Conceitos de estereótipo e estereótipo de género;
- Conteúdos dos estereótipos de género;
- Padrões de comportamento masculino e feminino;
- Abordagem teórica sobre o desenvolvimento dos estereótipos de género;
- Abordagem sobre papéis sociais de género, na dupla perspectiva:
  - A diferença de sexo não tem que originar desigualdades de género;
  - Os papéis sociais, reflectindo códigos de masculinidade e de feminilidade dominantes, são construções sociais mutáveis e não uma fatalidade ‘natural’.

#### **OBJECTIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar saberes sobre papéis, práticas comportamentais e representações culturais sobre feminino/masculino;
- Conhecer atitudes face aos estereótipos e orientar no sentido das boas-práticas sobre a igualdade entre mulheres e homens.
- Saber identificar como os papéis sociais de género oprimem e condicionam a liberdade de mulheres e homens.

#### **DESENVOLVIMENTO PROGRAMÁTICO:**

- Associação de palavras a masculino e feminino e sua categorização, estabelecendo dicotomias como por exemplo:  
passividade/actividade, público/privado;  
expressividade/instrumentalidade, dominância/submissão.
- Assimetrias nas representações de género, reflectindo sobre a sua génese;  
Imagens em livros escolares, posters, filmes, etc, sobre os papéis e traços de género.

#### **INDICAÇÕES METODOLÓGICAS:**

- Exposição inicial sobre a metodologia a adoptar, incentivando ao desenvolvimento de projectos de investigação/acção sobre traços psicológicos e papéis sociais de masculino/feminino;
- Trabalho de pesquisa em grupo incidindo na base de experiências concretas:
  - a) O papel da escola no reforço ou desconstrução dos papéis de género;
  - b) Como é a relação escola/família;
  - c) Comportamentos de rapazes/raparigas em contexto de sala de aula
  - d) O papel das professoras e dos professores como agentes de mudança.
- Discussão dos resultados

## 7.5 - MÓDULO V

Cidadania, igualdade, igualdade de oportunidades e desenvolvimento social - 4 Horas

### OBJECTIVOS:

- Caracterizar aspectos essenciais das noções de cidadania, igualdade, igualdade de oportunidades e contextualizá-las nas práticas pedagógicas do sistema educativo vigente;
- Identificar o desenvolvimento social com o processo histórico dando visibilidade à acção e participação das mulheres nesse processo.

### CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS:

- A Lei de Bases do Sistema Educativo e a Igualdade de Oportunidades;
- Legislação nacional e comunitária sobre direitos de cidadania;
- Estratégias para a implementação da igualdade de género, enquanto critério fundamental da democracia;
- A igualdade de oportunidades como motor de desenvolvimento.

### OBJECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Reconhecer a igualdade de oportunidades como um direito de cidadania;
- Conhecer os aspectos jurídicos da não discriminação e da igualdade de homens e mulheres;
- Reflectir sobre a análise de dados e detectar os obstáculos no acesso das mulheres e dos homens aos processos de decisão;
- Identificar legislação nacional e comunitária sobre direitos de cidadania;
- Conhecer as mudanças estruturais do ponto de vista político, económico e social, e o sentido das suas determinações;
- Identificar práticas anunciadoras de uma pedagogia da igualdade no contexto do desenvolvimento social.

15

### DESENVOLVIMENTO PROGRAMÁTICO:

- Os direitos constitucionais: Constituição da República e a Lei de Bases do Sistema de Ensino e outra legislação;
- Os direitos de cidadania com o processo histórico e a luta das mulheres pelas suas reivindicações específicas;
- Dados estatísticos sobre participação das mulheres e dos homens no poder político e cargos de decisão;
- Estratégias de desenvolvimento comunitário e planos de formação e aprendizagem ao longo da vida.

### INDICAÇÕES METODOLÓGICAS:

- Trabalho de grupo para investigação de direitos de cidadania incidindo:
  - O que significa ser cidadã ou cidadão mulher/homem
  - Como desenvolver a prática da cidadania
  - Partindo de experiências concretas, como exerce a cidadania em relação à escola onde trabalha o/a formando/formanda
  - Experiências concretas da relação de professor/a com os alunos/as sobre o exercício dos direitos de cidadania
- Simulação sobre práticas de implementação de programas de aprendizagem e formação em igualdade de oportunidades:
  - Valorização e integração dos saberes ao longo da profissão
  - Garantir a participação activa no processo de formação
  - Estimular o gosto pela aprendizagem e formação ao longo da vida.

---

## 7.6 - MÓDULO VI

Como fazer para contribuir para a mudança – 4 Horas

### **OBJECTIVOS:**

- Introdução de metodologias activas de compreensão e estruturação de valores, crenças, atitudes e comportamentos.

### **CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS:**

- Como aplicar os instrumentos para a igualdade entre mulheres e homens;
- Acções positivas
- Estratégia de mainstreaming
- Auditoria de género.

### **OBJECTIVOS ESPECÍFICOS:**

- Conhecer os métodos e técnicas para aplicação dos instrumentos de igualdade entre mulheres e homens;
- Saber aplicar os instrumentos nas situações concretas;
- Desenvolver acções positivas.

### **DESENVOLVIMENTO PROGRAMÁTICO:**

- O papel da escola na formação, educação e reestruturação de valores, e o seu contributo para o desenvolvimento social;
- A formação como medida positiva na aplicação de novas práticas e estratégias para a mudança qualificada da participação das mulheres no trabalho e na sociedade.

### **INDICAÇÕES METODOLÓGICAS:**

- Apresentação das medidas positivas do projecto NOW LUNA e discussão sobre o papel do professor/a na sua implementação;
- Apresentação do projecto de Coeducação: do princípio ao desenvolvimento de uma prática, e o seu impacto na formação de docentes como inovação pedagógica. Na base dos textos de apoio escolhidos para a acção de formação

## 7.7 - MÓDULO VII

A igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, no local de trabalho e na formação profissional - 4 Horas

### OBJECTIVOS:

- Identificar situações de discriminação, conhecer os direitos consagrados e os aspectos jurídicos da não discriminação e da igualdade entre homens e mulheres;
- Saber agir em caso da violação desses direitos.

### CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS:

- Direitos constitucionais;
- Legislação de trabalho;
- Protecção social.

### OBJECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar situações de discriminação no acesso ao emprego, no local de trabalho e na formação, em relação às mulheres;
- Conhecer as noções de discriminação directa e indirecta;
- Compreender a dimensão da valorização profissional;
- Identificar processos e mecanismos de defesa dos direitos dos trabalhadores/as.

### DESENVOLVIMENTO PROGRAMÁTICO:

- Legislação:
  - Acesso ao emprego
  - Carreira profissional
  - Categorias profissionais
  - Formação profissional
  - Retribuição
  - Trabalho nocturno
  - Trabalhos proibidos ou condicionados
  - Horário flexível.
  
- Como agir em caso de violação dos direitos à igualdade  
Sanções laborais.

### INDICAÇÕES METODOLÓGICAS:

Partindo da experiência concreta de cada formando/a:

- Apresentação de situações e debater os problemas inerentes à situação concreta da escola onde trabalham, enquanto trabalhadores/as
- Estudo de casos sobre violação do direito à igualdade;
- Simulações sobre experiências reais;
- Identificação de boas práticas em relação às condições de trabalho dos/as professores professoras.

---

## 7.8 - MÓDULO VIII

Valor social da maternidade e paternidade e a conciliação entre vida familiar e actividade profissional - 4 Horas

### OBJECTIVOS:

- Identificar a função social da maternidade e paternidade e a legislação e sua aplicação prática no local de trabalho.
- Identificar medidas de conciliação entre actividade profissional e vida familiar, enquanto direito de responsabilidade tanto dos homens como das mulheres.

### CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS:

- Os direitos de igualdade na protecção da maternidade e paternidade e sua efectivação;
- Boas práticas de conciliação entre vida familiar e actividade profissional

### OBJECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar a legislação de protecção de maternidade e paternidade;
- Identificar as boas-práticas conciliatórias entre vida familiar e actividade profissional
- Identificar a promoção da igualdade entre mulheres e homens como factor de equilíbrio entre: família-trabalho –sociedade.
- Identificar boas práticas no domínio da igualdade de mulheres e homens nas escolas enquanto local de trabalho.

18

### DESENVOLVIMENTO PROGRAMÁTICO:

- Legislação: maternidade e paternidade
  - Protecção ao despedimento de grávidas, puérperas ou lactantes
  - Direitos mãe/pai
  - Direitos de conciliação trabalho-família.
- Legislação sobre igualdade
  - Não discriminação no acesso à carreira profissional, progressão
  - Retribuição e formação profissional
- O papel da CITE como entidade nacional competente para emitir o parecer prévio e obrigatório em caso de despedimento de grávidas, puérperas e lactantes.

### INDICAÇÕES METODOLÓGICAS:

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

## 7.9 - X – Encerramento: 1 Hora

### **OBJECTIVO:**

- Proceder ao balanço da Acção realizada.

### **CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS:**

- Apreciação crítica.

### **OBJECTIVOS ESPECÍFICOS:**

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

### **DESENVOLVIMENTO PROGRAMÁTICO:**

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

### **INDICAÇÕES METODOLÓGICAS:**

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

---

# 8 - Sistemas de Avaliação

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

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

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

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

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

## **INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO:**

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

A avaliação é feita por módulo ou bloco de módulos e traduz-se na apreciação dos resultados de cada formando/a de forma qualitativa e quantitativa. A avaliação quantitativa é atribuída numa escala de 0 a 20.

## **FACTORES DE PONDERAÇÃO**

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

## 9 - Certificação

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

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

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

## 10 - Material Pedagógico

21

### 10. 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 referidas em **B**.

#### **B – Produtos do projecto AGIR PARA A IGUALDADE**

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

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

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

Duvideo (2004), “Como Desenvolver Acções Positivas nas Empresas/Organizações e Resultados do 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

## 10. 2. Bibliografia Recomendada:

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

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

## 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, Lúgia, "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, 2002 (3ª ed.).

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, 2001 (3ª ed.).

MARTELO, M. J. (1991), "A Escola e a Construção de Identidade para Raparigas. O Exemplo dos Manuais Escolares", Coleção 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, Coleção 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 entre mulheres/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](http://www.cidm.pt)

CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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

IEFP, Instituto de emprego e Formação Profissional, [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

## **10.3 - Materiais e Equipamentos:**

- Material de consumo corrente:
  - papel, esferográficas, blocos, folhas de acetato, canetas de acetato e pastas para materiais.
- Equipamento:
  - Quadro de parede e material de escrita
  - Retroprojector e écran de projecção
  - TV, equipamento de vídeo
  - Outro equipamento solicitado pelo/a formador/a, na medida das disponibilidades

---

# 11 - Espaços de Formação

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

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

# 12. Fichas Síntese dos Módulos



---

## FICHA SÍNTESE Nº 1

Módulo II – Identidade e género na relação pedagógica e na prática social

### Ideias-chave do módulo

- Analisar as escolhas das professoras e dos professores de orientação dos seus percursos de vida pessoal e profissional;
- Problematicar as possibilidades dessas escolhas em função do género masculino ou feminino;
- Considerar a inserção da problemática da igualdade nos processos de educação e nas práticas pedagógicas;
- Considerar a igualdade de oportunidades na relação pedagógica, como factor de desenvolvimento da pessoa humana.

### PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

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

Analisar as relações sócio/afectivas verificadas no contexto de sala de aula, considerando a seguinte expressão:

- “Face a um mesmo tipo de interrupção ou intervenção na aula, os professores consideram-no de maneira diferente consoante se trate de um rapaz ou de uma rapariga. As raparigas são tratadas como rapazes de segunda, como se fossem um rapaz desajeitado do qual se espera pouco rendimento”.

*Identidade e Género na Prática Educativa, CIDM, 1999*

### ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Comparar situações vivenciadas com os/as alunos/as, a partir da experiência concreta das/os formandas/formandos, em relação às escolhas de orientação profissional;
- Debater a importância do desenvolvimento das relações sócio/afectivas e comportamentais em contexto de sala de aula.

### PROPOSTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

- 1 - PROMOVER A DISCUSSÃO NO GRUPO SOBRE A CONCRETIZAÇÃO OU NÃO DOS OBJECTIVOS PROPOSTOS NO INÍCIO DO MÓDULO;
- 2 - RETIRAR ENSINAMENTOS QUE POSSAM MELHORAR O PROSSEGUIMENTO DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO.

## FICHA SÍNTESE Nº. 2

Módulo III – Comunicação, linguagem e relacionamento no espaço de formação

### Ideias-chave do módulo

- Problematizar as definições nos dicionários sobre mulher/homem e masculino/feminino;
- Analisar a linguagem e conteúdos sobre homens e mulheres veiculadas nos manuais escolares;
- Analisar as representações de mulheres e homens ao longo da história e a invisibilidade do seu envolvimento nos acontecimentos históricos;
- Considerar a escola como espaço de formação para a igualdade de género e de oportunidades.

### PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

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

- A mulher é para a casa, o homem para a rua
- Em casa manda ela, nela mando eu
- A burra que *faz* *lm* a mulher que sabe latim, livrate tu e a mim

*Linguagem popular*

Analisar as seguintes definições identificando os estereótipo(s) subjacente na linguagem:

- “Mulher - fem. de homem; pessoa adulta do sexo feminino depois da puberdade; pessoa do sexo feminino casada; pessoa do sexo feminino de condição social modesta, em oposição a senhora ...”
- “Homem – s.m. mamífero primata, bípede, sociável, que se distingue de todos os outros animais pelo dom da palavra e desenvolvimento intelectual; ser vivo composto de matéria e espírito; ser humano; pessoa adulta do sexo masculino, varão; {fig.} humanidade ...”

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

### ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

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

### PROPOSTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

- 1 - PROMOVER A DISCUSSÃO NO GRUPO SOBRE A CONCRETIZAÇÃO OU NÃO DOS OBJECTIVOS PROPOSTOS NO INÍCIO DO MÓDULO;
- 2 - RETIRAR ENSINAMENTOS QUE POSSAM MELHORAR O PROSSEGUIMENTO DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO.

---

## FICHA SÍNTESE Nº. 3

Módulo IV – Os estereótipos de género

### Ideias-chave do módulo

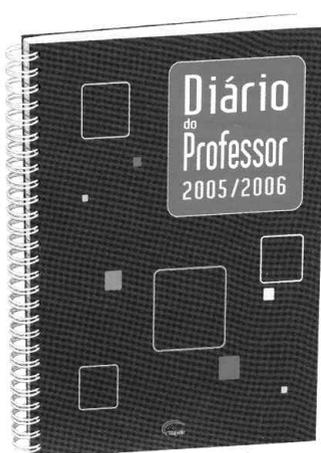
- Definir o conceito de estereótipo de sexo e de género, papéis de género e traços de género;
- Saber desenvolver as capacidades de análise crítica na identificação de comportamentos e práticas discriminatórias;
- Saber utilizar os instrumentos analíticos na desconstrução dos preconceitos, atitudes e ideias estereotipadas acerca do papel social das mulheres e dos homens;
- Promover a mudança de mentalidades e construir uma imagem valorizada socialmente das mulheres e dos homens.

### PROPOSTAS DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

Tendo como referência o anúncio seguinte, analisar os manuais escolares, segundo as grelhas propostas:

*É fundamental, ter.*

Dois instrumentos de trabalho imprescindíveis, concebidos para gerir, com a mesma eficácia, as rotinas e a necessidade permanente de actualizar informações, estímulos e metodologias.



## IMAGES E DISCRIMINAÇÃO DE CONTEÚDOS

			Imagens			Discriminação de conteúdos		
			sempre	nunca	mais frequente	sempre	nunca	mais frequente
Contextos de vida	Privada	H						
		M						
	Pública	H						
		M						
Comportamentos	Activos	H						
		M						
	Passivos	H						
		M						
Personagens	héroicas	H						
		M						
	Pioneiras	H						
	Criadoras	H						
		M						
Profissões	Trad. Masculinas	H						
		M						
	Trad. Femininas	H						
		M						
Funções	Chefia	H						
		M						
	Subalternas	H						
		M						

## LINGUAGEM

		Sempre	frequentes vezes	algumas	nunca
Designação do Universal	Homem por humanidade				
	Outras designações				
Construção do Plural	Sempre no masculino				
	Segundo outras regras				
Designação das Profissões	No masculino				
	No masculino e no feminino				
Enunciação de Características	Segundo um modelo masculino				
	Em si mesmas				
Nomeação dos Indivíduos	Pela relação familiar				
	Por relações de dependência				
	Enquanto pessoas				
	No masculino e no feminino				
Autoria dos Textos	Autores				
	Autoras				

---

### **ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS**

- Comparar os resultados obtidos na análise dos manuais, quanto à linguagem e quanto aos conteúdos, a partir da experiência concreta das/os formandas/formandos;
- Debater os resultados obtidos, apresentando propostas de alteração.

### **PROPOSTA DE AUTO-AVALIAÇÃO**

- 1 - PROMOVER A DISCUSSÃO NO GRUPO SOBRE A CONCRETIZAÇÃO OU NÃO DOS OBJECTIVOS PROPOSTOS NO INÍCIO DO MÓDULO;
- 2 - RETIRAR ENSINAMENTOS QUE POSSAM MELHORAR O PROSSEGUIMENTO DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO.

## FICHA SÍNTESE Nº. 4

Módulo V – Cidadania, igualdade, igualdade de oportunidades e desenvolvimento social

### Ideias-chave do módulo

- Definir o conceito de cidadania e exercício da cidadania e a emergência da educação cívica nas escolas;
- Considerar a igualdade de género como critério fundamental da democracia. A sociedade ganha com mais participação das mulheres em todas as esferas da vida, no trabalho e na sociedade;
- Compreender o significado de democracia paritária e a emergência da igualdade de oportunidades no acesso das mulheres aos cargos de decisão;
- Relevar a pedagogia da igualdade nas práticas educativas, como forma do exercício da cidadania;
- Compreender a promoção da mudança de mentalidades exercendo a cidadania.

### PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

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

- “ 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.*

- “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.*

### ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Simular práticas do exercício de cidadania, no local de trabalho, relativas ao direito dos professores e professoras serem informados dos seus direitos laborais e sindicais, partindo da experiência concreta das/os formandas/os;
- Debater a representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão da escola;
- Comparar dados estatísticos relativos ao número de mulheres na profissão de docência e a sua representação nos lugares de decisão, nos diversos graus de ensino.

### PROPOSTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

- 1 - PROMOVER A DISCUSSÃO NO GRUPO SOBRE A CONCRETIZAÇÃO OU NÃO DOS OBJECTIVOS PROPOSTOS NO INÍCIO DO MÓDULO;
- 2 - RETIRAR ENSINAMENTOS QUE POSSAM MELHORAR O PROSSEGUIMENTO DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO.

## FICHA SÍNTESE Nº. 5

Módulo VI – Como fazer para contribuir para a mudança

### Ideias-chave do módulo

- Conceber uma visão integrada dos instrumentos de mudança:
  - a)acções positivas
  - b)mainstreaming
  - c)auditoria de género
- Compreender o papel das professoras e dos professores, como agentes de mudança das mentalidades;
- Promover a aplicação das orientações do II Plano para a Igualdade na situação concreta das escolas dos formandos e formandas;
- Sublinhar a importância das competências adquiridas na concepção, realização, implementação e monitorização de planos de acções positivas.

### PROPOSTAS DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

Considerar cada um dos textos transcritos e comentar tendo como referência a experiência dos formandos/as

- “A escola desempenha um papel fundamental na transmissão de valores e nas opções profissionais das/dos jovens. Por esta razão é imperioso que a dimensão de género seja incluída na formação das crianças e dos jovens desde os primeiros níveis de ensino por forma a eliminar os estereótipos em função do sexo e promover a educação para a igualdade.

A sensibilização e a formação constituem factores estratégicos para a alteração dos comportamentos”.

*II Plano Nacional para a Igualdade, 2003 - 2006*

- “A integração progressiva da perspectiva de igualdade de género e de oportunidades entre mulheres e homens nos currículos, programas e materiais pedagógicos com o objectivo de uma real implementação da coeducação e da educação para a paridade”.

- “Difusão a nível nacional de exemplos de boas práticas pedagógicas que visem a concretização da igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes”.

*II Plano Nacional para a Igualdade, 2003 - 2006*

### ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

- Simular práticas de reuniões com as direcções das escolas, tendo como objectivo a implementação de planos da acção positivas e o estímulo de boas práticas n espaço educativo;
- Debater propostas concretas para a elaboração de um plano de acções positivas, tendo em conta a experiência dos formandos/as
- Comparar as orientações estratégicas presentes no II Plano Nacional para a Igualdade e as práticas das escolas 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. 6

Módulo VII – A igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, no local de trabalho e na formação profissional

### Ideias-chave do módulo

- Conceber a escola 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;
- Promover a aplicação da legislação de trabalho e, nomeadamente, os direitos sindicais no local de trabalho – as escolas;
- Sublinhar a importância do conhecimento dos instrumentos de combate à discriminação, na defesa dos direitos de igualdade entre mulheres e homens.

### PROPOSTAS DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

Partindo das definições a seguir transcritas, tente relacioná-las com a sua experiência.

- 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, Igual, CGTP-IN*

Face aos anúncios publicados, como agir para defesa da igualdade?



---

### **ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS**

- Simular práticas de reuniões com as direcções dos sindicatos e discutir os problemas de discriminação das escolas;
- Comparar a legislação laboral e a prática de exercício dos direitos sindicais nas escolas, nomeadamente, quanto ao direito de informação e desempenho da actividade sindical, 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. 7

Módulo VIII – O valor social da maternidade e paternidade e a conciliação entre a vida familiar e actividade profissional

### Ideias-chave do módulo

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

### PROPOSTA DE EXERCÍCIOS PRÁTICOS

Face ao exemplo mencionado, que medidas se devem propor para promover e melhorar os direitos de paternidade?

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

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

Partindo do texto a seguir transcrito, tente relacioná-lo com a sua experiência concreta e como o implementaria no seu local de trabalho?

- “Desenvolver ou reforçar políticas ou 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 dos cuidados prestados a outros membros da família. Tais políticas e programas deverão também promover a partilha das responsabilidades entre o pai e a mãe. Mulheres e homens e a sociedade no seu todo;”

*Plataforma de Acção de Pequim(1995-2005), CIDM, 2005*

### ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

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

### PROPOSTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

- 1 - PROMOVER A DISCUSSÃO NO GRUPO SOBRE A CONCRETIZAÇÃO OU NÃO DOS OBJECTIVOS PROPOSTOS NO INÍCIO DO MÓDULO;
- 2 - RETIRAR ENSINAMENTOS QUE POSSAM MELHORAR O PROSSEGUIMENTO DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO.





