

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

Perfil Profissional

Formador/a
de igualdade entre
Mulheres e Homens



Projecto co-financiado por:



UNIÃO EUROPEIA
FUNDO SOCIAL EUROPEU



AGIR
para a IGUALDADE

Intervir para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na Vida
Perfil Profissional Formador/a de Igualdade entre Mulheres e Homens

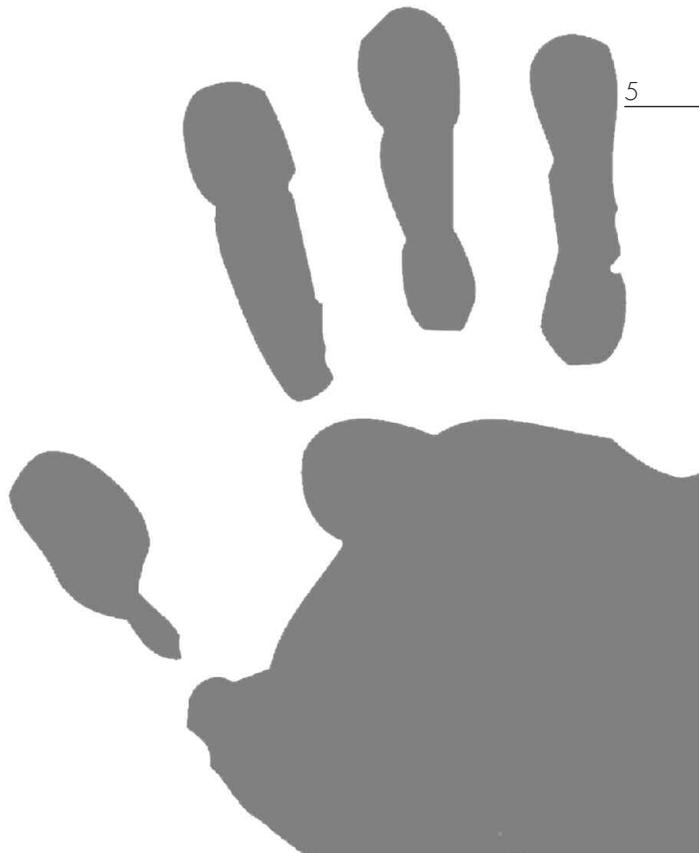
Autoria: Grupo de trabalho para a Formação em IO
Tel.: 21 323 6500 – Fax: 21 323 6695
E-mail: cgtp@cgtp.pt
Produção: Formiga Amarela, Textos e Imagens
Paginação: Full Design
Setembro/2006

Parceria de Desenvolvimento:



Índice

Enquadramento	6
Finalidade	6
Metodologia	7
Objectivo global da actividade do/a formador/a	7
Actividades	7
Competências	8
Competências transversais	8
Competências Psico-sociais.....	8
Competências técnico-pedagógicas.....	9
Competências técnicas específicas	11



Enquadramento

A elaboração deste perfil insere-se nas actividades do projecto AGIR PARA A IGUALDADE, realizado no âmbito do programa comunitário EQUAL.

A Igualdade entre Mulheres e Homens não constitui uma área técnica específica de formação, mas antes uma área transversal a todos os domínios de formação e educação, que **deveria estar presente na prática pedagógica de todos/as os/as formadores/as**. Nesse sentido, a componente da igualdade de género deveria ser percorrer o perfil formador/a. Não sendo esta, ainda, uma realidade, justifica-se que esta temática surja como uma unidade específica de formação (organizada como módulo, disciplina ou tema).

Sendo o objectivo fundamental da abordagem em Igualdade entre Mulheres e Homens a alteração de atitudes e comportamentos, o papel do/a formador/a reveste-se aqui de complexidades e dificuldades tais que se considera necessário, pertinente e oportuno, definir um perfil de formador/a que garanta o cumprimento daquele objectivo.

De uma forma globalizante, e como eixo de enquadramento deste Perfil, preconiza-se que os/as formadores/as de Igualdade entre Mulheres e Homens possuam competências nos seguintes domínios:

- Pedagógico (comum e transversal a todos/as os/as formadores/as);
- Técnico (tendo em conta a especificidade do tema);
- Comportamental (sendo determinante a forma como aborda esta temática, dever-se-á ter em conta que nesta não há "receitas" nem opiniões prevalecentes).

Finalidade

Pretende-se que o Perfil de Formador/a de Igualdade entre Mulheres e Homens constitua um auxiliar que poderá ser utilizado numa dupla vertente:

- Para os/as formadores/as: enquanto uma "checklist" das competências requeridas para a sua actividade, que lhes permita efectuar uma auto-avaliação das competências detidas e das competências a desenvolver e/ou adquirir, numa perspectiva de actualização permanente e de formação contínua;
- Para os outros agentes dos sistemas de formação, ensino e emprego: como um guia orientador no recrutamento, selecção e avaliação dos/as formadores/as de Igualdade entre Mulheres e Homens.

Propõe-se ainda que este Perfil possa servir o Sistema Nacional de Certificação, enquanto contributo para a inclusão da Igualdade entre Mulheres e Homens em perfis profissionais, particularmente no Perfil de Formador/a.

Metodologia

A elaboração deste Perfil assentou em três fases de trabalho:

- Tomando como base o Perfil de Formador/a – competência pedagógica definida pelo Sistema Nacional de Certificação, delinear-se as **competências transversais** a todos/as os/as formadores/as, de molde a poderem integrar a dimensão da Igualdade de género na sua actividade e, a partir dos conteúdos programáticos elaborados no âmbito do projecto, as **competências técnicas específicas** que deve possuir um/a formador/a que se propõe a realizar formação nesta temática.
- Com esse “perfil-base” definido, foi distribuído um questionário a formadores/as de Igualdade, para obter os seus contributos. Em Setembro de 2004 foram enviados 134 questionários por via postal a formadores/as que fazem parte das bolsas de formadores da CITE, do IIEFP e do INOVINTER. Foram obtidas 12 respostas.
- Foram integrados os contributos obtidos nas respostas ao questionário e elaborado o produto final.

Objectivo global da actividade do/a formador/a

7

Preparar, desenvolver e avaliar acções de formação, em sistemas de formação diversificados, no domínio da Igualdade entre Mulheres e Homens.

Actividades

1. Planear/preparar a Formação em Igualdade entre Mulheres e Homens:

- 1.1 Analisar/caracterizar o projecto da acção de formação em que irá intervir, definindo nomeadamente objectivos, perfis de entrada e de saída, programa e condições de realização;
- 1.2 Constituir o dossier da acção de formação em Igualdade entre Mulheres e Homens;
- 1.3 Conceber e planificar o desenvolvimento da formação em Igualdade entre Mulheres e Homens, definindo, nomeadamente, objectivos, conteúdos, actividades, tempos, métodos, avaliação, recursos didácticos e documentação de apoio;
- 1.4 Elaborar os planos das sessões de formação em Igualdade entre Mulheres e Homens;

2. Desenvolver/animar a Formação em Igualdade entre Mulheres e Homens:

- 2.1 Conduzir/mediar o processo de formação/aprendizagem, desenvolvendo os conteúdos, estabelecendo e mantendo a comunicação e a motivação dos/as formandos/as, gerindo os tempos e os meios materiais necessários, utilizando auxiliares didácticos;

-
- 2.2 Gerir a progressão na aprendizagem realizada pelos/as formandos/as, utilizando meios de avaliação formativa e implementando os ajustamentos necessários.

3. Avaliar a Formação em Igualdade entre Mulheres e Homens:

- 3.1 Proceder à avaliação final da aprendizagem realizada pelos/as formandos/as;
3.2 Avaliar o processo formativo;
3.3 Reestruturar o plano de desenvolvimento da formação em Igualdade entre Mulheres e Homens.

Competências

I – Competências transversais

A - Competências psico-sociais

1. Saber-estar em situação profissional no posto de trabalho, na empresa/organização, no mercado de trabalho, pressupõe a posse das seguintes competências:

- assiduidade
- pontualidade
- motivação para o trabalho
- saber motivar os outros
- co-responsabilização e autonomia
- boas relações de trabalho
- capacidade de negociação
- espírito de equipa
- adaptabilidade
- versatilidade
- disponibilidade
- sentido de aperfeiçoamento profissional e pedagógico (aprendizagem ao longo da vida).

2. Saber relacionar-se com as outras pessoas, pressupõe a posse das seguintes competências:

- comunicação interpessoal
- liderança
- estabilidade emocional
- tolerância
- resistência à frustração
- auto-confiança
- auto-estima
- auto-crítica
- sentido ético pessoal e profissional

- fomento da livre expressão de pensamento
- respeito pela diferença
- abertura social (evitar juízos de valor, preconceitos e estereótipos)
- auto-domínio
- convicção de ideias e de princípios
- assertividade
- empatia
- bom senso
- fomento da crítica construtiva e da reflexão
- promoção de comportamentos e atitudes respeitadores das diferenças
- promoção da evolução de comportamentos e atitudes
- Coerência e congruência pessoal entre discurso e prática.

3. Saber relacionar-se com o objecto de trabalho, pressupõe a posse das seguintes competências:

- capacidade de análise e de síntese
- capacidade de planificação e organização
- capacidade de resolução de problemas
- capacidade de tomada de decisão
- capacidade de auto-avaliação
- criatividade
- dinamismo
- destreza
- flexibilidade
- espírito de iniciativa e abertura à mudança e à inovação.

B – Competências técnico-pedagógicas

1. Ser capaz de compreender e integrar-se no contexto técnico em que exerce a sua actividade: a população activa, o mundo do trabalho e os sistemas de formação, o domínio técnico-científico e/ou tecnológico, objecto da formação; a família profissional da formação, o papel e o perfil do/a Formador/a; os processos de aprendizagem e a relação pedagógica; a concepção e organização de cursos ou acções de formação.

2. Ser capaz de adaptar-se a diferentes contextos organizacionais e a diferentes grupos de formandos/as.

3. Ser capaz de planificar e preparar as sessões de formação, pressupõe a posse das seguintes competências:

- analisar o contexto específico das sessões: objectivos, programa, perfis de entrada e saída, condições de realização da acção
- conceber planos das sessões
- definir objectivos pedagógicos
- analisar e estruturar os conteúdos de formação

-
- seleccionar os métodos e técnicas pedagógicas mais adequadas aos objectivos da formação e aos grupos
 - conceber e elaborar os suportes didácticos
 - conceber e elaborar os instrumentos de avaliação
 - privilegiar métodos activos
 - prever os recursos pedagógicos necessários.

4. Ser capaz de conduzir/mediar o processo de formação/aprendizagem em grupo de formação, pressupõe a posse das seguintes competências:

- desenvolver os conteúdos de formação
- relacionar os conteúdos e métodos da formação com as vivências e com a realidade sócio-profissional dos/as formandos/as
- desenvolver a comunicação no grupo
- motivar e mobilizar os/as formandos/as
- gerir os fenómenos de relacionamento interpessoal e de dinâmica de grupo
- gerir os tempos e os meios materiais necessários à formação
- utilizar os métodos, técnicas, instrumentos e auxiliares didácticos
- atender aos diferentes estilos e ritmos de aprendizagem
- diversificar métodos e actividades
- adaptar a planificação da formação face aos grupos e suas dinâmicas
- clareza na apresentação de conceitos
- utilização de linguagem inclusiva e adequada às especificidades dos grupos
- introduzir elementos inovadores nas experiências pessoais dos/as formandos/as
- incentivar o trabalho em equipa
- promover a reflexão que conduza à desconstrução de estereótipos e representações
- facilitar a análise individual e a discussão de grupo sobre modelos de comportamento que reproduzem desigualdades, nomeadamente a desigualdade entre mulheres e homens
- integrar a igualdade de género enquanto dimensão social
- incentivar o desenvolvimento de atitudes construtivas
- promover o exercício da cidadania
- dotar os/as formandos/as das competências que permitam gerir os conflitos que advenham dos papéis sociais.

5. Ser capaz de gerir a progressão na aprendizagem dos/as formandos/as, pressupõe a posse das seguintes competências:

- avaliar o processo formativo
- valorizar todas as aprendizagens de forma objectiva
- participar na avaliação do impacto da formação nos desempenhos profissionais, nas atitudes e nos comportamentos.

II – Competências técnicas específicas

Ser capaz de conduzir sessões de formação que permitam a reflexão sobre atitudes e comportamentos, com vista à promoção da igualdade entre mulheres e homens, pressupõe a posse das seguintes competências:

- ter conhecimentos quanto a:
 - situação objectiva e a evolução histórica das mulheres e homens no trabalho, vida familiar, sociedade e participação nos processos de tomada de decisão;
 - mecanismos que reproduzem a desigualdade no trabalho, na família, sociedade e na tomada de decisão;
 - conceitos associados à abordagem da igualdade entre mulheres e homens;
 - políticas e estratégias anti-discriminação nacionais, da União Europeia e internacionais;
 - enquadramento, instrumentos e mecanismos legais nacionais, da União Europeia e internacionais, de combate à discriminação e de promoção de igualdade;
 - legislação, técnicas e mecanismos para conciliação da vida profissional e familiar;
 - exemplos de boas práticas que contrariem os comportamentos discriminatórios no trabalho, na família e na sociedade;
 - estratégias de desenvolvimento de boas práticas de promoção de igualdade no trabalho, na família e na sociedade;
- reconhecer a existência e a importância dos diferentes instrumentos formais na área dos direitos humanos e cidadania
- convicção da sua vivência da igualdade na esfera privada e das suas práticas de igualdade nas relações interpessoais, designadamente na forma como interage com formandos, formandas e grupos mistos
- actuar como agente de mudança (dentro das esferas da sua intervenção) desenvolvendo estratégias, aplicando instrumentos e estimulando comportamentos de combate à discriminação e de promoção da igualdade
- incorporar à formação e às necessidades do grupo os diferentes instrumentos formais na área dos direitos humanos e cidadania
- promover a participação igualitária de mulheres e homens (ou do sexo sub-representado em determinada área formativa) nos cursos onde intervém, como via de dessegregação do mercado de trabalho
- interagir adequadamente em formação quer com formandos quer com formandas, tendo em conta os códigos dominantes do que é “ser homem” e “ser mulher”
- aplicar os principais conceitos associados à abordagem da igualdade entre mulheres e homens
- identificar e problematizar os paradigmas, os papéis sociais e os estereótipos de género transmitidos pelas práticas sociais
- utilizar linguagem não discriminatória e que contemple as formas gramaticais masculinas e femininas da língua portuguesa e que garanta a visibilidade e a não hierarquização dos dois sexos

-
- utilizar argumentos que contrariem e desconstruam representações, estereótipos, “ideias feitas”
 - encorajar os debates abertos e construtivos, francos e consistentes, como factor de desenvolvimento, mas evitando situações disruptivas tendo em conta os contextos de inserção social e familiar de cada formando/a
 - incentivar a reflexão e o questionamento individual sobre a repetição acrítica de modelos de comportamento que reproduzem a desigualdade de mulheres e homens
 - prevenir e resolver conflitos emergentes da abordagem do tema em grupos quer sejam mistos, compostos só por homens ou só por mulheres
 - desenvolver actividades pedagógicas que sejam suficientemente motivadoras e adequadas às experiências de vida dos/as formandos/as, que alterem atitudes de indiferença e estimulem a vontade de mudar e de intervir
 - identificar currículos e materiais de formação que utilizem estereótipos sobre papéis sociais tradicionais de “masculino” e “feminino” e saber neutralizá-los
 - questionar os currículos formativos que reforçam papeis sociais: organização e ocupação de espaços por mulheres e homens; que os/as formadores/as esperam e toleram de formandos e formandas; as causas da violência de género em matéria disciplinar e em contexto de formação
 - aplicar mecanismos de conciliação da vida familiar e profissional
 - elaborar diagnósticos e planos para a igualdade de género nas empresas e organizações
 - saber elaborar candidaturas ao prémios para a Igualdade.

