

# ***Guia de Boas Práticas***

## ***Guia do Formador***

*Promoção da Igualdade entre homens e mulheres e da Igualdade de oportunidades e da não discriminação*

---

Cofinanciado por:



**PO ISE**  
PROGRAMA OPERACIONAL  
INCLUSÃO SOCIAL  
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu  
Iniciativa Emprego Jovem

**openspace**   
FORMAÇÃO E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS

## Índice

Capítulo I   Nota introdutória .....	3
1.1. Introdução .....	3
Capítulo II   Importância do papel dos/as formadores/as .....	4
Capítulo III   Metodologias de formação propostas .....	6

Cofinanciado por:



## Capítulo I | Nota introdutória

O presente Guia foi elaborado pela Open Space, Lda., tendo por base o *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens* (2003), promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), disponível em [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf).

### 1.1. INTRODUÇÃO

A promoção da igualdade entre mulheres e homens constitui atualmente, por força da Constituição, uma das tarefas fundamentais do Estado Português e, nos termos do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia, uma das missões da União Europeia.

Desde há cerca de 25 anos que as leis têm vindo a mudar, deixando de hierarquizar os sexos, para reconhecer a igualdade das mulheres e dos homens.

Diversas práticas sociais mudaram também e estamos longe do tempo em que se considerava ‘natural’ que as mulheres vivessem apenas em função dos homens e da família.

No entanto, apesar dos progressos alcançados na lei e na vida, apesar do igual estatuto de cidadania das mulheres e dos homens tanto na esfera privada como na esfera pública, a maioria dos nossos indicadores e muito do nosso quotidiano ainda refletem papéis e expectativas sociais padronizados em função da divisão sexual estanque e tradicional do trabalho: para as mulheres, a obrigação dos cuidados à família, o trabalho invisível e não remunerado, o espaço doméstico, o desvalor de um emprego entendido como suplemento do rendimento familiar, que só ‘compensaria’ se rendesse mais do que a soma dos gastos inerentes ‘à saída da mulher de casa’ aliada ao não agravamento de encargos fiscais, a ‘dupla tarefa’ e as inerentes culpabilidades por incumprimentos relativos; para os homens, a obrigação do sustento familiar, o trabalho pago, a carreira, o poder no espaço público, o desvalor do investimento no apoio à vida doméstica e familiar, a liberdade de dispor sem constrangimentos do tempo que não correspondesse ao exercício da atividade profissional.

Assim, não é mais aceitável que as diferenças de sexo, que são biológicas, continuem a conduzir às desigualdades de género, que são sociológicas e se traduzem no desequilíbrio claro de participação dos homens e das mulheres tanto na esfera pública como na esfera privada.

Cofinanciado por:



Com efeito, as diferenças biológicas de sexo são decorrentes da natureza, por isso naturais, em princípio imutáveis e insuscetíveis de se traduzir diretamente em discriminação, enquanto as desigualdades de género são socialmente construídas, por isso geradoras de comportamentos discriminatórios e só mantidas num quadro de aceitação social generalizada.

A sensibilização da opinião pública, e, em particular, a formação, constitui um dos aspetos determinantes neste âmbito e, nesse sentido, surge o presente Guia de Boas Práticas, *para o/a formador/a*, na promoção da Igualdade entre homens e mulheres e da Igualdade de oportunidades e da não discriminação, durante a formação.

## Capítulo II | Importância do papel dos/as formadores/as

Nunca é demais sublinhar a importância dos/as formadores/as para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Os objetivos que se pretendem alcançar com a generalização da formação dependem da capacidade dos/as formadores/as para levar os/as formandos/as a tomar consciência da situação e a pretender agir no sentido da mudança e de uma nova relação social entre as mulheres e os homens, em que umas e outros se vejam como iguais e detenham igual poder negocial.

A igualdade entre homens e mulheres só acontecerá, de facto, quando os homens e as mulheres a quiserem nas suas vidas.

Para isso têm que ‘reparar’ na situação em que se encontram. Esse ‘Pare, Escute e Olhe’ é função do/a formador/a.

A sensibilização para a igualdade faz-se pessoa a pessoa:

- Problematizando as ‘evidências’
- Questionando a ‘normalidade’
- Tornando visível o que sempre foi ignorado.
- Tornando intolerável o silêncio e insustentável a cumplicidade
- Evidenciando as vantagens de uma organização social que verdadeiramente reconheça o igual valor social dos homens e das mulheres e que aja em conformidade
- Propondo soluções concretas a públicos estratégicos, a profissionais, a empresas
- Negociando novos comportamentos e atitudes

Cofinanciado por:



- Participando ativamente na mudança estrutural, só possível com cidadãos e cidadãs conscientes, capazes e participantes.

Os/As formadores/as para a promoção da igualdade entre mulheres e homens são dos mais relevantes agentes de um processo de melhoria de qualidade de vida e de progresso social, e a sua responsabilidade deontológica é particularmente significativa na construção do futuro.

Acresce, que a transversalização da dimensão da igualdade na é indispensável:

- Para garantir a coerência do sistema, de modo a que as abordagens da formação técnica não entrem em conflito com a formação em igualdade, de que é suposto todos/as os/as formandos/as virem a beneficiar;
- Para garantir uma atitude adequada de qualquer formador/a no quadro da formação relativamente à igualdade entre mulheres e homens;
- Para que qualquer formador/a seja agente do objectivo da dessegregação do mercado de trabalho, encorajando a participação na sua área formativa do sexo sub-representado;
- Para que qualquer formação seja amigável para qualquer formando/a, o que implica que qualquer formador/a deve saber gerir adequadamente quer públicos masculinos, quer públicos femininos, quer públicos mistos, tendo em conta que a situação de facto é, ainda, a da maior responsabilização das mulheres pelas tarefas inerentes à manutenção do espaço doméstico e ao apoio à vida familiar;
- Para que qualquer formador/a saiba potenciar os saberes informais das mulheres, inerentes à sua experiência na vida privada, designadamente no quadro doméstico, de prestação de cuidados e de apoio à vida familiar.

Os/as formadores/as deverão demonstrar sentido apurado de livre expressão de pensamento, respeito pela diferença e abertura social, o que pressupõe não exercer quaisquer juízos de valor, nem preconceitos e estereótipos, adotando e promovendo comportamentos e atitudes respeitadoras das diferenças, que fomentem o pensamento crítica-construtivo e a reflexão.

Cofinanciado por:



## Capítulo III | Metodologias de formação propostas

A metodologia de formação reveste-se de uma importância fulcral no quadro da promoção da Igualdade entre homens e mulheres e da Igualdade de oportunidades e da não discriminação, bem como, no alcance dos objetivos estratégicos e pedagógicos afetos a cada ação formativa.

Alguns dos ingredientes que podem garantir que o trabalho de formação não consista apenas em mais um curso a «ministrar», podem, a partir daqui ser inventariados de seguinte forma:

- O desenvolvimento interior concebido como um alargar de fronteiras com as quais uma pessoa delimita a sua identidade;
- O percurso da vida considerado percurso de aprendizagem e descoberta de novos horizontes;
- Uma verdadeira espiritualidade entendida não como fuga do mundo, mas como meio para acordar a consciência e caminho direto para o conhecimento de, e a solidariedade com o mundo.

Neste contexto, entende-se que a metodologia de Paulo Freire, em que a formação visa a emergência do sujeito, a evolução para um estado de consciência crítica e a ação para a mudança social, é a mais adequada à luz dos objetivos do projeto, sem prejuízo de outras metodologias que, em função da natureza das matérias, venham a ser consideradas mais ajustadas pelos/as formadores/as.

Em síntese, e no que às metodologias de formação diz respeito, o/a formador/a deve implementar metodologias:

- Adequadas ao seu público
- Atualizadas face às permanentes mudanças psicossociais,
- Facilitadoras não só da aprendizagem, mas também do real processo de transferência das aprendizagens

A promoção da empregabilidade surge como denominador comum aos dois subgrupos (ativos empregados / ativos desempregados), através do desenvolvimento de competências requeridas pelo mercado de trabalho, enquanto objetivo primordial, pelo que, as metodologias a aplicar deverão ser norteadas nesse sentido.

**Assim, deverá ser privilegiado o recurso a metodologias que:**

- Reforcem a interdisciplinaridade, a contextualização do conhecimento e o desenvolvimento de competências
- Promovam a utilização das TIC
- Garantam a conceção e implementação de recursos digitais

Cofinanciado por:



- Assentem em mecanismos de aconselhamento e orientação de adultos
- Promovam a Pedagogia do Oprimido desenvolvida por Paulo Freire: Estimulem a curiosidade, o espírito investigador e a criatividade, isto é, torna-los capazes de “ler a realidade” (conhecê-la) para a poder reescrever (transformá-la)
- Incluam dinâmicas que promovam a autonomia e o gosto pela procura do saber (Maria Montessori)
- Estimulem a Aprendizagem Experiencial, conforme proposto por David Kolb: Experienciar (real ou simulado) -> Refletir -> Generalizar -> Aplicar (real ou simulado)
- Garantam a Aprendizagem Cooperativa: promove uma maior produtividade, empatia, motivação e comprometimento
- Privilegiem e estimulem o raciocínio emocional do sujeito (considerado atualmente como a Nova Inteligência)
- Ponham em prática diversificadas e ajustadas técnicas pedagógicas (Visitas de estudo; Trabalhos de grupo; Estudo de casos; ...)
- Sejam flexíveis, ajustando-se às especificidades dos destinatários;
- Promovam a utilização de um discurso inclusivo, assente na igualdade de oportunidades/igualdade de género, debatendo-se e incentivando-se a integração destas temáticas ao longo de todo o plano formativo, ainda que de forma transversal. Esta integração permitirá uma maior sensibilização sobre estas temáticas, levando a uma atitude de maior reflexão e pensamento crítico que será importante desenvolver no trabalho de mudança que se pretende alcançar;
- Utilização de uma linguagem, seja ela escrita ou visual, promotora da inclusão, que permita dar igual estatuto e visibilidade às mulheres e aos homens e em todos os documentos produzidos, editados e distribuídos;
- Promover, sempre que possível e ajustado, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos formandos, facilitando a harmonização das responsabilidades profissionais e familiares;
- Dinamizar atividades, ao longo das várias sessões, numa perspetiva de “coeducação” e “reeducação” em relação à igualdade de oportunidades e de género;
- Dar a conhecer guias de boas práticas de Igualdade de Género como forma de potenciar a sua disseminação e apropriação;
- Fomentar o diálogo entre culturas, em condições de igualdade e reciprocidade.

*Torne-se um/a agente de mudança!*

Cofinanciado por:

