

Proequality

Cooperação Transnacional EQUAL

Agindo para a Igualdade
Padrões de Qualidade para a Formação
em Igualdade de Género e Diversidade na UE
2007

Áustria.Alemanha.Polónia.Portugal.Eslováquia



Pro  **quality**

Cooperação Transnacional EQUAL

Agindo para a Igualdade

Padrões de Qualidade para a Formação em Igualdade de Género e Diversidade na UE

Áustria



Alemanha



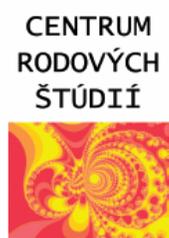
Polónia



Portugal



Eslováquia



Editorial

Autores:

Michelle Sajch, Renate Fuxjäger, Martina Kretschmann, Barbara Schöler-Macher, Czarina Wilpert, Paulina Kaczmarek, Marta Rawluszko, Malgorzata Dymowska, Natacha Cabral, Luísa Moreno, Jorge Cabrita, Joana Correia dos Santos, Filomena Oliveira, Maria das Dores Guerreiro, Zuzana Kiczková, Barbora Kachnicová, Jana Viteková, Daniela Drobná

Execução gráfica:

Elmira Abdolahy

Editora:

Joanna Kwiatowska

Para mais informações, contacte:
Paulina Kaczmarek
United Nations Development Programme
Langiewicza 31
02-071 Varsóvia
Polónia
Telefone: +48 22 825 92 45
Fax: +48 22 825 49 58
E-mail: paulina.kaczmarek@undp.org
Website: www.undp.org.pl



Co-financiado pelo Fundo Social Europeu no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL

Índice

1	Preâmbulo.....	7
2	Introdução	9
3	Padrões de Qualidade Relativos ao Conteúdo da Formação em igualdade entre mulheres e homens	14
4	Padrões de Qualidade Relativos à Metodologia da Formação em igualdade entre mulheres e homens	20
5	Condições Necessárias ao Sucesso da Formação em igualdade entre mulheres e homens	26
6	Perfil do/a Formador/a ou Facilitador/a em igualdade entre homens e mulheres.....	33
7	Padrões de Qualidade Relativos ao Conteúdo da Formação em Diversidade	39
8	Glossário	45
9	Contactos	47

Preâmbulo

A publicação **Agindo para a Igualdade: Padrões de Qualidade para a Formação em igualdade entre mulheres e homens / Diversidade na União Europeia** é um dos vários produtos transnacionais desenvolvidos no âmbito de uma ampla parceria estabelecida em 2005 ao abrigo da iniciativa comunitária EQUAL, designada por **Pro(e)quality**. Esta parceria transnacional abrangeu projectos que se centraram em dois domínios temáticos da iniciativa EQUAL: "Igualdade de Oportunidades – Conciliar a vida familiar e profissional" e "Igualdade de Oportunidades – Reduzir as disparidades entre homens e mulheres e promover a dessegregação profissional". Os/as autores/as desta publicação são oriundos de cinco países, tendo colaborado em cinco projectos diferentes:

- Áustria – Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming,
- Alemanha – Berlin DiverCity,
- Polónia – Gender Index,
- Portugal – Diálogo Social e Igualdade nas Empresas,
- Eslováquia – Centrum rodových štúdií pri Filozofickej fakulte Univerzity Komenského.

O nosso objectivo foi o de contribuir para uma mudança sistémica e estrutural com vista à igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. No âmbito da parceria de cooperação transnacional, foram estabelecidos quatro grupos de trabalho para o desenvolvimento de quatro produtos:

- Sistema de gestão do conhecimento em gestão da diversidade e género
- Critérios de género a considerar para efeitos de financiamento público de projectos
- Princípios para uma implementação bem sucedida das medidas de igualdade (*Integração da Perspectiva de Género e Gestão da Diversidade*) nas empresas / organizações
- Padrões de qualidade e indicadores para a formação em igualdade entre mulheres e homens.

Através do trabalho destes grupos formados por membros oriundos de vários países, a parceria Pro(e)quality criou uma plataforma para a troca de estratégias, experiências e ferramentas relevantes para as questões da igualdade entre mulheres e homens, integração da perspectiva de género e gestão da diversidade no local de trabalho.

A presente brochura resulta da colaboração entre peritos/as dos cinco países que participaram na parceria, todos/as representantes de entidades diferentes e com diferentes experiências profissionais. A coordenação dos

trabalhos coube à parceria polaca. A redacção da introdução foi assegurada pela parceria austríaca, tendo o capítulo relativo às condições necessárias ao sucesso da formação, bem como o capítulo sobre a diversidade sido elaborados pela parceria alemã. A parceria portuguesa elaborou o capítulo relacionado com a metodologia, sendo a parceria polaca ainda responsável pelo capítulo relativo ao conteúdo da formação e a parceria eslovaca pelo capítulo sobre o perfil do/a formador/a ou facilitador/a. Embora as tarefas tenham sido claramente repartidas, o produto final foi objecto de discussões entre todos/as os/as intervenientes, os quais não deixaram de apresentar críticas construtivas, comentários e sugestões, considerando-se a presente publicação como o resultado do trabalho e do esforço comum de todos os parceiros, ao longo de um período que decorreu entre Dezembro de 2005 e Abril de 2007. Os principais contributos para o projecto foram apresentados aquando de três reuniões realizadas em Berlim (*Dezembro de 2005*), Varsóvia (*Setembro de 2006*) e Lisboa (*Janeiro de 2007*). No intervalo dessas reuniões, a colaboração entre parceiros realizou-se via e-mail e telefone.

Esta publicação é o resultado de discussões alargadas, consultas multilaterais, sessões de *brainstorming* e análises interpares, nas quais todos/as participaram. Desta forma, além de desenvolvermos uma ferramenta de formação em igualdade entre mulheres e homens, tivemos a oportunidade de conhecer e compreender melhor as diferenças que nos caracterizam, bem como partilhar conhecimentos, experiências e práticas. O trabalho desenvolvido em colaboração contribuiu para nos dar a conhecer abordagens e conceitos diferentes no domínio da discriminação entre homens e mulheres. Convictos de que a diversidade de experiências e perspectivas dos parceiros constituiu um factor de inspiração mútua, proporcionando valor acrescentado ao nosso produto, esperamos que esta brochura contribua para sensibilizar os/as leitores/as movidos/as pela vontade de promover a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho europeu, que é o nosso objectivo comum.

As/Os Autoras/es

Abril de 2007

Introdução

Michelle Sajch
Renate Fuxjäger

A integração da dimensão de género nas políticas e práticas sociais para reduzir as disparidades e a discriminação entre homens e mulheres, tanto no trabalho, como noutras esferas da sociedade, continua na ordem do dia. As alterações demográficas, nomeadamente o envelhecimento global da população e a redução da população activa, continuam a constituir importantes desafios na Europa.

Um dos objectivos da parceria transnacional **Pro(e)quality** consistia na troca e desenvolvimento de ferramentas e promoção de estratégias para a igualdade entre mulheres e homens. A gestão responsável das questões de igualdade de género não só beneficia as pessoas, mas também as organizações e a sociedade em geral. Neste manual apresentamos os resultados das nossas discussões e trabalho levado a cabo sobre os Padrões de Qualidade para a Formação em Igualdade de Género / Diversidade na União Europeia. Embora o nosso trabalho se centre nas questões de igualdade entre mulheres e homens, também abordámos sumariamente a dimensão da diversidade, devido à recente emergência de políticas de diversidade e de uma variedade de abordagens da diversidade na União Europeia.

Para que servem os padrões de qualidade?

Os padrões de qualidade apresentados nesta publicação visam dar aos/às formadores/as ou facilitadores/as e responsáveis pela contratação da formação uma noção do que é essencial para promover acções de formação bem sucedidas no domínio da igualdade de género e da diversidade, na União Europeia. Partilhar e aprender com as experiências dos vários países é um dos pilares da parceria transnacional **Pro(e)quality**. Com a definição destes padrões de qualidade básicos, o nosso objectivo não foi produzir o melhor guia de boas práticas de sempre, mas antes incentivar a reflexão e o debate.

As experiências de formação aqui apresentadas – as lições aprendidas – poderão ser usadas como material de referência ou na resolução de problemas reais.

Quem são os/as destinatários/as destes padrões?

Os padrões de qualidade destinam-se principalmente aos/às formadores/as ou facilitadores/as e peritos/as em formação em igualdade entre mulheres e homens. Visam ajudá-los/as a planear, ministrar e reflectir sobre a formação em igualdade. Os/as responsáveis pela contratação da formação que trabalhem em organizações e empresas poderão também considerar úteis estes padrões de qualidade e indicadores, quando necessitem de identificar, de entre a oferta disponível no mercado, os cursos de formação de maior qualidade e os/as formadores/as ou facilitadores/as mais competentes. Este manual poderá ainda revelar-se de grande utilidade para os/as responsáveis políticos/as e instâncias de decisão a nível nacional e europeu.

Organização da brochura Como utilizar estes padrões?

A presente brochura, que apresenta essencialmente uma lista de padrões de qualidade com indicadores e exemplos ilustrativos, dando ao/à leitor/a sugestões para avaliar, medir e reflectir sobre a qualidade da formação em igualdade entre mulheres e homens, organiza-se em torno dos seguintes capítulos:

- **Condições:** Que factores devem ser tidos em conta no processo de integração da perspectiva de género? Que medidas podem tomar as organizações e as empresas para garantir o êxito da formação em igualdade entre mulheres e homens?
- **Conteúdo:** Que temas devem ser ministrados ou abordados na formação em igualdade entre mulheres e homens? Que conhecimentos devem os/as participantes possuir sobre a igualdade entre mulheres e homens?

- **Metodologia:** Que resultados devem os métodos produzir e quais os elementos e métodos mais eficientes para garantir o êxito da formação em igualdade?
- **Perfil do/a Formador/a ou Facilitador/a:** Quais as competências e conhecimentos que um/a formador/a ou facilitador/a em igualdade de género deve possuir? Como podem essas competências e conhecimentos ser aferidos?

O grupo de trabalho optou ainda por abordar a dimensão da diversidade num capítulo separado, pela sua complementaridade com a dimensão de género. A parceria de desenvolvimento alemã possui uma vasta experiência nesta área, ao contrário da parceria de desenvolvimento portuguesa, cuja experiência se centra sobretudo na formação em igualdade entre mulheres e homens, ou da Polónia, onde são organizados “seminários anti-discriminação”, não sendo ministrada formação em diversidade propriamente dita. Considerando a sua eventual relevância para os/as destinatários/as desta publicação, optou-se, assim, por apresentar aqui as experiências dos parceiros alemães em matéria de formação em diversidade.

Inicialmente, pretendia-se distinguir dois níveis de qualidade (“mínima” e “excelente”). Todavia, rapidamente se verificou a impraticabilidade desta classificação, devido às diferenças existentes entre os países e à dificuldade de identificar e definir indicadores para estes níveis. Em última análise, optou-se por utilizar apenas um nível para descrever a qualidade, especificando os referidos indicadores, que se encontram classificados por ordem de importância (de baixa a elevada), ou seja, de acordo com a sua relevância para o êxito da formação.

São apresentados exemplos de acções de formação em igualdade entre mulheres e homens realizadas na Polónia, Portugal, Alemanha, Eslováquia e Áustria que ilustram a variedade de experiências e lições

aprendidas no âmbito da parceria, demonstrando ao leitor/a a importância dos indicadores (*mas também a dificuldade inerente à sua definição*). Na definição dos indicadores, as/os autoras/es optaram por considerar a perspectiva do/a formador/a ou facilitador/a e do/a participante, razão pela qual alguns se aplicam aos/as formadores/as ou facilitadores/as (*na análise ex-ante, por exemplo: “O/A formador/a ou facilitador/a está habilitado/a a...”*), e outros aos/as participantes (*na análise ex-post relativa às competências adquiridas com a formação, por exemplo “Os/as participantes estão habilitados a...”*). No final desta publicação é apresentado um glossário dos principais termos aqui utilizados. Salienta-se ainda que as definições, padrões e conceitos utilizados foram estabelecidos na sequência de vários debates.

Formação em igualdade entre mulheres e homens – elementos importantes dos processos que contribuem para a igualdade

Os padrões de qualidade enunciados na presente publicação centram-se nos vários aspectos da formação em igualdade entre mulheres e homens, tornando necessária não só a definição dos conceitos em que assenta a formação e o âmbito da mesma no contexto mais vasto dos processos de integração da perspectiva de género, mas também a sua comparação com conceitos semelhantes, como a formação em diversidade.

Formação em igualdade entre mulheres e homens – uma situação de aprendizagem visando sensibilizar para os estereótipos de género e eliminá-los

Os cursos/seminários de formação em igualdade entre mulheres e homens têm por objectivo¹ reduzir as desigualdades entre homens e mulheres a nível individual, institucional e social, devendo para tal:

¹ Enquanto, a expressão “formação em igualdade de género” é comum na Áustria, Alemanha e Eslováquia, em Portugal utiliza-se antes a expressão “formação em igualdade entre mulheres e homens”. Por sua vez, na Polónia distingue-se entre “formação em igualdade de género” e “formação em *mainstreaming* de género”. A formação em igualdade consiste de seminários visando a sensibilização para as questões da igualdade entre mulheres e homens. Os/as participantes recebem formação sobre o conceito de género e reflectem sobre os modelos e funções da “feminilidade” e da “masculinidade” existentes numa determinada cultura. Estes cursos visam sensibilizar os/as participantes para os diferentes tipos de discriminação de género, bem como para os estereótipos e mecanismos de discriminação. A formação em igualdade entre mulheres e homens incentiva os/as participantes a reflectir sobre a determinação cultural dos papéis dos homens e das mulheres. Ajuda ainda os/as participantes a promoverem a sua própria mudança, bem como a igualdade entre mulheres e homens. A formação em *mainstreaming* de género foi principalmente desenvolvida no âmbito do projecto The Gender Mainstreaming Training Project ao abrigo da Iniciativa Equal, levado a cabo na Polónia, razão pela qual a formação neste domínio neste país se centra fundamentalmente nas questões da igualdade de género no mercado de trabalho e assenta nos princípios de *mainstreaming* de género no ciclo do projecto. Esta formação visa dois objectivos: sensibilização (formação em igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho) e reforço de competências. Nestas acções, são ainda fornecidas informações sobre a legislação em matéria de igualdade entre mulheres e homens (a nível nacional e europeu) e sobre a abordagem utilizada pela UE – como a inclusão do princípio da integração da igualdade entre mulheres e homens em todas as políticas da UE. Esta formação permite aos/as participantes adquirir as competências necessárias para elaborar planos de acção para a igualdade entre mulheres e homens no âmbito de um projecto específico.

- proporcionar a aquisição de conhecimentos e competências relevantes para combater a discriminação, bem como os preconceitos e estereótipos de género (*por exemplo, identificar conteúdos que veiculem de forma camuflada descrições estereotipadas e preconceituosas de determinados grupos, o que pode contribuir para ajudar a identificar situações de discriminação entre homens e mulheres na sociedade*);
- permitir aos/as participantes verificar o que sentem as pessoas confrontadas com situações de discriminação;
- modelar atitudes e comportamentos anti-discriminatórios;
- familiarizar os/as participantes com a literatura e a legislação em matéria de igualdade entre mulheres e homens, existente a nível nacional, internacional e europeu.

A formação em igualdade entre mulheres e homens não visa apenas dotar os/as participantes de conhecimentos e competências práticas; o seu principal objectivo é a sensibilização para as questões da igualdade e discriminação entre homens e mulheres, conduzindo à adopção de atitudes e comportamentos que promovam o respeito mútuo e a compreensão entre as pessoas, independentemente do sexo. Deve ainda contribuir para o desenvolvimento pessoal dos/as participantes, através da auto-reflexão, auto-conhecimento, auto-avaliação, bem como da exploração da identidade individual e social, e ajudá-los/as a implementar a mudança no local de trabalho.

Formação em igualdade entre mulheres e homens: um importante elemento integrado nos processos de integração da perspectiva de género

O *mainstreaming* de género é uma importante estratégia que foca as desigualdades entre homens e mulheres em todas as esferas - política, económica e social: a integração

da perspectiva de género é uma estratégia que põe em evidência o rácio entre mulheres e homens.² É o processo de avaliação das implicações para as mulheres e para os homens de qualquer acção planeada, incluindo a legislação, políticas ou programas, em qualquer área e a todos os níveis, com o objectivo final de atingir a igualdade entre mulheres e homens.³ Requer competências e conhecimentos especializados em matéria de igualdade de género e implica um processo de transformação organizacional, que poderá incluir uma mudança da cultura institucional, organizacional, política e social. O objectivo da igualdade de género deverá ser alvo de uma definição mais precisa em cada organização ou processo. A integração da perspectiva de género assenta nos princípios fundamentais da teoria de género, da teoria de sistemas e de desenvolvimento organizacional, envolvendo mudanças sociais.⁴

Se a integração da perspectiva de género é uma estratégia que possibilita um processo de mudança no sentido da igualdade entre mulheres e homens, a formação em igualdade entre mulheres e homens pode ser considerada como uma etapa desse processo, ou servir de ponto de partida para a discussão das etapas seguintes. Por conseguinte, a formação em igualdade entre mulheres e homens não faz necessariamente parte de um processo de integração da perspectiva de género envolvendo toda a organização, embora possa e deva incentivar determinados processos de mudança na organização ou empresa.

Características comuns entre a formação em igualdade e a formação em diversidade

Embora esta publicação se centre nos aspectos e nos padrões de qualidade da formação em igualdade entre mulheres e homens, importa abordar as principais características comuns e diferenças entre a formação em igualdade e a formação em diversidade porque:

² Vide EQUAL Development Partnership: "Quality Development Gender Mainstreaming", Module 3 input at 1st platform (Nov 2005).

³ Vide definição do Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC), <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/news/te2002/about/def.in.htm> (Accessed: 2007-02-14)

⁴ Vide EQUAL Development Partnership: "Quality Development Gender Mainstreaming", Module 3 input at 1st platform (Nov 2005).

- ambos os tipos de formação visam combater as desigualdades no mercado de trabalho e noutras esferas, mas nenhuma se encontra definida de forma precisa, o que, por vezes, origina dificuldade em distingui-las uma da outra na forma como são apresentadas no mercado;
- não há limites bem definidos entre estes dois tipos de formação: O que significa exactamente formação em igualdade entre mulheres e homens e formação em diversidade? O que inclui essa formação? Muitas vezes as exigências e expectativas dos seus destinatários também não estão bem definidas;
- a nível internacional e, em particular, nas empresas, verifica-se um interesse crescente pelas questões de diversidade, o que leva a reexaminar que a integração da perspectiva de género passe para segundo plano, privilegiando-se a gestão da diversidade, o que, por sua vez, poderá levar a uma concorrência entre os/as técnicos/as nestas duas áreas.

Os padrões de qualidade definidos para a formação em igualdade entre mulheres e homens pelo nosso grupo de trabalho, constantes desta publicação, serão transferidos e adaptados à formação em diversidade num breve capítulo à parte. Verifica-se que existem entre estas duas formações as seguintes características comuns:

As **condições** para o êxito da formação em igualdade entre mulheres e homens também se aplicam à formação em diversidade, sendo em ambos os casos necessário:

- integrar a formação no mais vasto processo de mudança,
- definir objectivos claros,
- adaptar a formação à organização/empresa e aos respectivos destinatários, de modo a obterem-se os melhores resultados possíveis.

Embora os **métodos** aplicáveis à formação em igualdade entre mulheres e homens envolvam conteúdos específicos e se baseiem na teoria de género, podem ser facilmente adaptados à formação em diversidade, devendo:

- ser sempre orientados para o grupo-alvo

- considerar os diferentes papéis e expectativas dos/as participantes.

A formação em igualdade entre mulheres e homens e a formação em diversidade diferem nos seus **conteúdos**. Apresentam, nomeadamente, diferenças ao nível das abordagens histórica e teórica e das estratégias utilizadas. Saliente-se ainda que, neste caso, as principais diferenças não são visíveis, uma vez que as abordagens consideradas nas estratégias variam segundo os/as técnicos/as e os/as formadores/as ou facilitadores/as. Todavia, ambas as formações partilham algumas semelhanças, nomeadamente:

- a necessidade de identificação das teorias básicas e do respectivo impacto (*variável*) nas organizações e processos;
- a necessidade de identificação das diferenças relevantes entre grupos e indivíduos nas organizações e na sociedade num dado momento, de modo a
- questionar os modelos de papéis sociais e garantir novas oportunidades e soluções para atingir os objectivos do processo global.

O **perfil** dos/as formadores/as ou facilitadores/as de igualdade de género e de diversidade difere principalmente ao nível das suas competências nucleares – conhecimento de teorias específicas, efeitos e possibilidades associados à igualdade de género e à diversidade. No entanto, verifica-se que ambos/as devem possuir as mesmas competências;⁵

- **Competências metodológicas:** a capacidade de seleccionar os métodos adequados e conceber cursos/seminários de formação de forma criativa, evitando os estereótipos de género ou de outro tipo.
- **Competências pessoais:** a capacidade para orientar e apoiar o processo de aprendizagem e de reflexão dos/as participantes, para retirar ensinamentos e reflectir sobre as actividades de formação, tendo em conta que a formação em igualdade entre mulheres e homens/diversidade faz muitas vezes parte do processo de aprendizagem da organização.

⁵ Esta classificação das competências baseia-se em Erpenbeck e Heyse 1999.

- **Competências sociais:** a capacidade para trabalhar com os/as participantes, adoptando um estilo orientado para o grupo e para as relações, no sentido de estabelecer com eles uma relação, satisfazer as suas necessidades e desenvolver ideias comuns de igualdade e diversidade.
- **Competências de acção:** a capacidade para combinar todas as outras competências de forma holística, considerando e ensinando a igualdade de género e a diversidade como conceitos multidimensionais e garantir a eficiência da formação a longo prazo.

Os padrões de qualidade para a formação em igualdade entre mulheres e homens/diversidade apresentados no presente manual são o resultado de múltiplos debates e contributos do grupo de trabalho. A discussão e definição dos referidos padrões implicou, por parte do grupo de trabalho, um intenso esforço comum que, esperamos, possa contribuir para promover o debate desta matéria na União Europeia.

Padrões de Qualidade Relativos aos Conteúdos da Formação em igualdade entre mulheres e homens

1. A formação inclui factos, números e indicadores da situação económica e social das mulheres e dos homens.
2. A formação em igualdade incentiva os/as participantes à auto-reflexão, auto-conhecimento e exploração da identidade individual e social, nomeadamente em relação ao género.
3. A formação permite aos/às participantes compreender a origem dos estereótipos e preconceitos de género, como funcionam e as suas consequências, ou seja, a desigualdade e a discriminação entre homens e mulheres.
4. A formação em igualdade entre mulheres e homens contribui para atitudes e comportamentos não discriminatórios.
5. Apresentação exhaustiva do enquadramento legal da igualdade entre mulheres e homens.
6. Aquisição de conhecimentos, competências e atitudes que contribuem para integrar a perspectiva de género em todas as actividades da organização.
7. A formação ilustra o contexto amplo e diverso da igualdade de género.

Padrões de Qualidade Relativos aos Conteúdos da Formação em Igualdade entre mulheres e homens

Malgorzata Dymowska
Paulina Kaczmarek
Marta Rawluszko

Introdução

O presente capítulo apresenta os padrões de qualidade básicos relativos ao conteúdo da formação em igualdade entre mulheres e homens. Além dos padrões, são ainda apresentados indicadores, bem como as lições aprendidas com a aplicação dos padrões. São aqui abrangidos todos os temas que devem ser abordados na formação em igualdade entre mulheres e homens. Sublinha-se, no entanto, que embora esta lista não seja exaustiva, não é possível abordar todos os temas no âmbito de uma pequena acção de formação. Salienta-se ainda que cada seminário deve ser concebido depois de feito o diagnóstico das necessidades dos/as participantes (vide capítulo sobre a metodologia).

Padrão 1

A formação inclui factos, números e indicadores da situação económica e social das mulheres e dos homens

Indicadores:

- O/A formador/a ou facilitador/a apresenta os factos e números da situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, nas instâncias de tomada de decisão, na política e na vida familiar;
- Durante a formação, é reservado tempo para permitir aos/às participantes analisar a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho e obter os factos e números relevantes;

- Os/as participantes sabem analisar as principais desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, nas instâncias de decisão, na política e na vida familiar; com o apoio de dados quantitativos e qualitativos;
- Dos materiais de formação constam factos e números sobre a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho e na vida social.

Lições aprendidas:

Entre os materiais de formação elaborados para os/as participantes no projecto de formação na área da integração da perspectiva de género, levado a cabo na Polónia, no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL, inclui-se um mini-guia para o mercado de trabalho. Deste guia constam os principais dados sobre o emprego, desemprego e políticas relativas às licenças de maternidade e licenças para assistência aos/às filhos/as nos países membros da União Europeia, bem como uma análise das principais ferramentas de pesquisa do mercado de trabalho. Os/as participantes tiveram ainda a oportunidade de analisar a situação dos homens e das mulheres através de estudos de casos.

Fonte: The Gender Mainstreaming Training Project (projecto de formação na área da integração da perspectiva de género) no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL, UNDP, Polónia (www.gm.undp.org.pl)

Padrão 2

A formação em igualdade incentiva os/as participantes à auto-reflexão, auto-conhecimento e exploração da identidade individual e social, nomeadamente em relação ao género

Indicadores:

- O processo de formação baseia-se na auto-reflexão das pessoas e/ou grupo sobre as situações de discriminação entre homens e mulheres;
- Os/as participantes começam por reflectir sobre a relação entre a percepção que as pessoas têm dos papéis dos homens e das mulheres e o fenómeno da discriminação em determinados segmentos da sociedade/ situações / no seu círculo de amigos/familiares;
- Os/as participantes sabem identificar as opiniões prevalentes em relação aos papéis sociais das mulheres e dos homens em determinados segmentos da sociedade/situações/no seu círculo de amigos/familiares;
- Os/as participantes estão cientes de que os preconceitos e estereótipos contribuem para influenciar a percepção que têm da diversidade humana;
- Os/as participantes passam a reflectir sobre as suas opiniões, comportamentos estereotipados, preconceitos e atitudes discriminatórias;
- Os/as participantes mostram resistência relativamente ao tema e criticam as soluções sugeridas para atingir a igualdade.

Lições aprendidas:

A igualdade entre mulheres e homens é um tema polémico que suscita muitas perguntas, dúvidas e mal-entendidos. Existem ainda muitos estereótipos e preconceitos em relação às pessoas que trabalham no domínio da igualdade de género ou do feminismo, pelo que, durante a formação em igualdade, é muito importante deixar os/as participantes expressar as suas opiniões, associações e objecções em relação a esta matéria, a fim de promover um debate aberto, mas também a auto-

-reflexão. Por outro lado, ao ser-lhes permitido expressar abertamente a sua oposição ou desacordo, os/as participantes podem avaliar as suas opiniões num contexto diferente, desligado

de si próprios/as, tendo assim a oportunidade de mudar de opinião e, simultaneamente, ouvir as opiniões das outras pessoas. Por último, ao permitir aos/às participantes expressar o seu desacordo e resistência, o/a formador/a ou facilitador/a mantém o controlo do processo, o que irá contribuir para atingir os objectivos da formação.

No âmbito do subprojecto Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens do Projecto DELFIM, a reflexão sobre as situações de discriminação entre homens e mulheres constituiu um capítulo do Manual para a "Formação de Formadores em Igualdade de Género". Este capítulo desenvolve-se à volta de dois temas "Porquê esta realidade?" e "Que mecanismos perpetuam esta desigualdade?", analisando o contexto histórico, legislação, práticas no mercado de trabalho, vida familiar, participação nos processos de tomada de decisão, ensino, e o uso de linguagem abusiva e violência contra as mulheres. O objectivo era reflectir sobre a situação das mulheres e dos homens em Portugal. Esta abordagem pragmática deve contribuir para incentivar os/as participantes a reflectir sobre a realidade da discriminação entre homens e mulheres no seu país, baseando-se nos factos e experiência específicos desse país.

Fonte: Subprojecto Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, do Projecto DELFIM, 1999 – 2001, Portugal.

Padrão 3

A formação permite aos/às participantes compreender a origem dos estereótipos e preconceitos de género, como funcionam e as suas consequências, ou seja, a desigualdade e a discriminação entre homens e mulheres

Indicadores:

- Os/as participantes sabem distinguir os conceitos de papéis sexuais e de papéis de género;

- Os/as participantes conhecem o significado e compreendem termos e expressões, como sexo, género, papéis de género, estereótipos de género, preconceitos de género, contrato de género, vitimização e discriminação de género;
- Os/as participantes conhecem os mecanismos através dos quais a discriminação, estereótipos e preconceitos se desenvolvem;
- Os/as participantes compreendem a definição de discriminação directa e indirecta, bem como as razões da discriminação e as suas manifestações;
- Os/as participantes compreendem que o fenómeno da discriminação além de ser uma atitude (*determinada por considerações, conhecimentos, sentimentos e emoções em relação a um determinado grupo e a acção daí resultante*), também é um conceito legal;
- Os/as participantes estão cientes da influência dos estereótipos de género e dos papéis de género no comportamento das mulheres e dos homens, tanto na esfera privada como na esfera pública e no mercado de trabalho;
- Os/as participantes sabem identificar as expectativas em relação aos papéis dos homens e mulheres e compreendem que as mesmas contribuem para limitar as opções de vida nas esferas social, política, educativa e económica;
- Os/as participantes sabem avaliar os custos da discriminação e identificar as vantagens de uma sociedade aberta à diversidade e sem discriminações.

Padrão 4

A formação em igualdade entre mulheres e homens contribui para atitudes e comportamentos não discriminatórios

Indicadores:

- O/A formador/a ou facilitador/a dá aos/às participantes a oportunidade de verificarem o que sentem as pessoas vítimas de discriminação;
- Os/as participantes sabem identificar situações diárias de discriminação;
- Os/as participantes têm presentes situações e comportamentos discriminatórios e estão preparados para reagir aos mesmos;
- Os/as participantes reforçam a sua capacidade de reagir prontamente a situações de discriminação entre homens e mulheres;
- Os/as participantes conhecem as consequências que podem advir se não se tomarem medidas a favor da igualdade entre mulheres e homens (*aumento da discriminação de género no mercado de trabalho – baixa taxa de feminização do trabalho, elevada taxa de desemprego das mulheres, acentuadas diferenças salariais entre homens e mulheres*).

Lições aprendidas:

Durante a formação em igualdade entre mulheres e homens, os/as participantes tiveram a oportunidade de realizar exercícios que não só lhes permitiram verificar o que significa ser objecto de discriminação e sentir o que é ser-se discriminado, mas também assumir o papel daquele que discrimina e, desta forma, compreender melhor o fenómeno da discriminação. O/A formador/a ou facilitador/a em igualdade entre homens e mulheres deve relacionar a formação não só com os conhecimentos factuais e teóricos dos/as participantes, mas também com as experiências de cada um. Por último, ao revelar o seu empenho na promoção da igualdade entre mulheres e homens, o/a formador/a ou facilitador/a da igualdade proporciona aos/às participantes modelos de atitudes e comportamentos não discriminatórios.

Fonte: Feminoteka Foundation, Poland, (www.feminoteka.pl).

Padrão 5

Apresentação exaustiva do enquadramento legal da igualdade entre mulheres e homens

Indicadores:

- Os/as participantes conhecem a legislação nacional, internacional e europeia em matéria de igualdade de género e reconhecem a influência dos estereótipos de género nas desigualdades verificadas entre homens e mulheres no mercado de trabalho;
- Os/as participantes sabem explicar a relação entre direitos humanos e igualdade entre mulheres e homens;
- Os/as participantes compreendem os conceitos de dignidade humana, igualdade, igualdade de oportunidades e não discriminação;
- Os/as participantes sabem quais são as instâncias às quais é possível recorrer em caso de discriminação (*tribunais, recurso ao Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, organismos nacionais, Inspeção do Trabalho, Tribunal do Trabalho, etc.*);
- Os/as participantes sabem descrever os principais resultados e consequências das reformas legislativas levadas a cabo na UE e a nível nacional para promover a igualdade entre mulheres e homens;
- Os/as participantes conhecem as organizações europeias e nacionais que apoiam as mulheres na sua luta para alcançar a igualdade de tratamento, em particular no mercado de trabalho.

Padrão 6

Aquisição de conhecimentos, competências e atitudes que contribuem para integrar a perspectiva

de género em todas as actividades da organização

Indicadores:

- Os/as participantes sabem definir os principais desafios no que respeita à situação dos homens e das mulheres na organização;
- Os/as participantes compreendem a necessidade da definição de objectivos de igualdade de género por parte da organização e sabem enunciar as razões dessa necessidade e justificá-las;
- Os/as participantes sabem integrar objectivos de igualdade de género nos objectivos globais da organização e na sua missão;
- Os/as participantes sabem definir objectivos de igualdade de género a curto e a longo prazo, adequados à organização, e traduzi-los num plano de medidas concretas, viáveis e quantificáveis, incluindo as respectivas etapas de execução, listas de tarefas a executar e responsabilidades claramente definidas;
- Os/as participantes sabem integrar a perspectiva de género em todas as etapas do projecto: planeamento, orçamentação, implementação e avaliação;
- Os/as participantes sabem identificar as necessidades e implementar actividades para atingir os objectivos de igualdade de género em áreas como o recrutamento, promoções, níveis salariais, aumentos salariais, subsídios, conciliação da vida profissional e familiar, bem como a integração de outras perspectivas no ambiente de trabalho da organização;
- Os/as participantes sabem estabelecer e alargar contactos, redes e parcerias com outras empresas, organizações ou grupos profissionais, a fim de aumentar a eficácia dos esforços de promoção da igualdade de género no local de trabalho e partilhar experiências e boas práticas;
- Os/as participantes sabem identificar os recursos adequados (*cursos de formação, serviços de consultoria*) para ajudar a sua empresa a alcançar a igualdade de tratamento

entre homens e mulheres no local de trabalho. Sabem avaliar a oferta de formação e consultoria externa e seleccionar os cursos mais adequados para atingir os objectivos de sensibilização para a igualdade de género.

Lições aprendidas:

No âmbito do projecto de formação para a integração da perspectiva de género ao abrigo da Iniciativa Comunitária EQUAL, na Polónia, recorreu-se a estudos de casos para demonstrar aos /às participantes os diferentes métodos disponíveis para integrar a perspectiva de género no ciclo do projecto. De seguida, os/as participantes analisaram, com o apoio do/a formador/a ou facilitador/a, todas as actividades incluídas no respectivo projecto e elaboraram um plano de acção, integrando recomendações, tarefas e distribuição de responsabilidades.

Fonte: The Gender Mainstreaming Training Project (projecto de formação na área da integração da perspectiva de género) – Iniciativa Comunitária EQUAL, UNDP, Polónia (www.gm.undp.org.pl)

Padrão 7

A formação ilustra o contexto amplo e diverso da igualdade de género

Indicadores:

- Durante a formação, os/as formadores/as ou facilitadores/as apresentam exemplos de pessoas vítimas de discriminação múltipla (*por exemplo, mulheres migrantes, homens migrantes, mulheres jovens, homens jovens, mulheres e homens residentes em zonas rurais, mulheres e homens que exercem profissões não tradicionais*);
- Os/as participantes sabem explicar a relação entre acções positivas a favor das mulheres e dos homens e a integração da perspectiva de género;
- Durante a formação, os/as formadores/as ou facilitadores/as apresentam exemplos de sucesso

e de fracasso das acções a favor da igualdade de género, levadas a cabo no âmbito da sua actividade;

- Da documentação entregue no âmbito da formação consta uma bibliografia exaustiva incluindo várias publicações sobre o género, a igualdade entre mulheres e homens, a discriminação, etc.

Padrões de Qualidade Relativos à Metodologia de Formação em igualdade entre mulheres e homens

1. É realizado um diagnóstico das necessidades que é tido em conta na formação.
2. O conteúdo, métodos e horários da formação em igualdade entre mulheres e homens são definidos em função das necessidades do grupo-alvo.
 - 2.1 O conteúdo da formação é definido tendo em conta as necessidades específicas do grupo-alvo.
 - 2.2 Os métodos utilizados na formação estão adaptados às necessidades do grupo-alvo.
 - 2.3 O horário da formação é estabelecido de acordo com a disponibilidade dos membros do grupo-alvo.
3. Os materiais de formação apoiam os/as participantes no processo de aprendizagem da forma mais eficaz e abrangente possível.
 - 3.1 Os materiais de formação são elaborados tendo em conta as necessidades do grupo-alvo.
 - 3.2 Os materiais de formação baseiam-se nos conhecimentos mais recentes e actualizados sobre a temática da igualdade.
 - 3.3 Os materiais de formação em igualdade entre mulheres e homens têm em conta o contexto socioeconómico, cultural e político.
4. Os/as formadores/as ou facilitadores/as utilizam métodos activos para garantir o empenho individual dos/as participantes.
5. São tidos em conta a experiência de vida, conhecimentos e experiência profissional dos/as participantes relacionados com a igualdade de género.
6. Durante a formação, é utilizada uma linguagem não discriminatória.

Padrões de Qualidade Relativos à Metodologia de Formação em Igualdade entre mulheres e homens

Natacha Cabral
Jorge Cabrita
Maria das Dores Guerreiro
Luísa Moreno
Filomena Oliveira
Joana Correia dos Santos

Introdução

O presente capítulo aborda os padrões de qualidade relativos à metodologia a aplicar na formação em igualdade entre mulheres e homens. De acordo com os principais princípios de pedagogia da formação e características específicas da formação em igualdade entre mulheres e homens, foram identificados como relevantes os seguintes critérios: necessidades do grupo-alvo, métodos participativos, linguagem não discriminatória e reflexão sobre as situações de discriminação de género.

A cada padrão correspondem diversos indicadores de qualidade e desempenho. Sempre que possível, são ainda fornecidos exemplos que visam ilustrar a aplicação destes padrões a situações específicas e reais de formação em igualdade entre mulheres e homens. Salienta-se que, embora os padrões aqui apresentados tenham sido especificamente definidos para a formação em igualdade entre mulheres e homens, alguns, com os quais os/as formadores/as ou facilitadores/as já devem estar familiarizados/as, têm um carácter mais geral, aplicando-se a cursos de formação noutros domínios.

Padrão 1

É realizado um diagnóstico das necessidades que é tido em conta na formação

Indicadores:

- O diagnóstico das necessidades de formação é realizado no âmbito de uma discussão entre o/a formador/a ou facilitador/a e o/a responsável pela contratação da formação sobre as características do grupo-alvo;
- As necessidades de formação são avaliadas através de uma ou mais das seguintes técnicas:
 - ✧ Entrevistas
 - ✧ Questionários
 - ✧ *Focus groups (entrevistas em grupo)*
 - ✧ Análise de documentação oficial (*relatórios da empresa/organização, documentos e/ou relatórios estatísticos, relatórios de avaliação, etc.*)
- O programa de formação é elaborado com base nas necessidades identificadas.

Exemplos e lições aprendidas:

A análise e discussão fazem parte integrante do processo de desenvolvimento do *know-how* necessário, para que a formação se adeque à empresa / organização em questão, algo que deverá ser salientado à organização e às pessoas envolvidas na formação. A oportunidade de expressar opiniões, desejos e propostas diferentes durante a fase de desenvolvimento do *know-how* oferece a possibilidade de debater o que significa integrar a perspectiva de género no próprio contexto de trabalho da organização, uma abordagem que é absolutamente recomendada.

Fonte: abz*austria, Áustria, (www.abzaustria.at)

Padrão 2

O conteúdo, métodos e horários da formação em igualdade entre mulheres e homens são definidos em função das necessidades do grupo-alvo.

2.1 O conteúdo da formação é definido, tendo em conta as necessidades específicas do grupo-alvo

Indicadores:

- As expectativas dos/as participantes em relação ao conteúdo da formação em igualdade entre mulheres e homens são identificadas, discutidas e tidas em conta durante o processo de formação;
- O/A formador/a ou facilitador/a dá aos /às participantes a oportunidade de indicarem as suas necessidades de formação e objectivos que desejam atingir, permitindo-lhes assim definir o seu próprio programa.

2.2. Os métodos utilizados na formação estão adaptados às necessidades do grupo-alvo.

Indicadores:

- Aquando da selecção dos métodos de formação, o/a formador/a ou facilitador/a tem em conta os diferentes estilos de aprendizagem existentes (*visual, auditivo, táctil/cinestésico, etc.*);
- Aquando da selecção dos métodos de formação, é tido em conta o estilo de aprendizagem que prevalece na organização.

2.3. O horário da formação é estabelecido de acordo com a disponibilidade dos membros do grupo-alvo

Indicadores:

- O horário da formação é estabelecido de forma a garantir a presença todos/as os/as participantes em todas as sessões, tendo em conta o seu horário de trabalho, vida pessoal e familiar e tempos de lazer.

Exemplos e lições aprendidas:

A fim de evitar conflitos de horários e discriminações no acesso à formação, devem ser tidos em conta os seguintes aspectos:

- Durante a formação, deve garantir-se o acesso a serviços de acolhimento de crianças para ajudar as mães e os pais a cumprir as suas responsabilidades;
- O local de formação deve ser facilmente acessível através dos transportes públicos;
- É importante estabelecer se a formação deverá decorrer em horário laboral, pós-laboral ou ao fim-de-semana;
- Na selecção do local de formação, devem ser tidas em conta as necessidades das pessoas portadoras de deficiência.

No âmbito do projecto Integrar a Igualdade entre Mulheres e Homens no Diálogo Social, cujo grupo-alvo era constituído por quadros (*representantes de entidades patronais e de organizações de trabalhadores*) muito ocupados e com pouco tempo disponível para participarem em longas sessões de formação, optou-se por ministrar a formação em igualdade entre mulheres e homens às sextas e sábados, com a possibilidade de os/as participantes pernitem em instalações confortáveis. Esta opção facilitou uma discussão aberta entre os/as participantes, criando um ambiente favorável à cooperação entre os parceiros sociais (*entidades patronais e organizações de trabalhadores*), tradicionalmente conhecidos pelas suas opiniões divergentes.

Fonte: Projecto Integrar a Igualdade entre Mulheres e Homens no Diálogo Social, Projecto LEONARDO DA VINCI, 2001, Portugal.

Padrão 3

Os materiais de formação apoiam os/as participantes no processo de aprendizagem da forma mais eficaz e abrangente possível

3.1 Os materiais de formação são elaborados tendo em conta as necessidades do grupo-alvo

Indicadores:

- Os materiais de formação são de fácil compreensão para o grupo-alvo e pertinentes para a sua actividade profissional/experiência de vida;
- Os/as participantes podem trazer e utilizar materiais que utilizam no seu trabalho/actividades quotidianas.

Exemplos e lições aprendidas:

No âmbito do projecto “Integrar a Igualdade entre Mulheres e Homens no Diálogo Social”, em que os/as participantes eram representantes de entidades patronais e de organizações de trabalhadores, os/as formadores/as ou facilitadores/as utilizaram materiais relacionados com o diálogo social e a negociação colectiva (*por exemplo, os contratos colectivos entre vários sectores de uma empresa*).

Fonte: Projecto Integrar a Igualdade entre Mulheres e Homens no Diálogo Social, Projecto LEONARDO DA VINCI, 2001, Portugal.

3.2 Os materiais de formação baseiam-se nos conhecimentos mais recentes e actualizados sobre a temática da igualdade

Indicadores:

- Os/as formadores/as ou facilitadores/as elaboram os materiais de formação com base em literatura actualizada: manuais, relatórios,

documentos de políticas e resultados da investigação;

- Os/as formadores/as ou facilitadores/as elaboram os materiais de formação, recorrendo a uma diversidade de recursos complementares;
- Os/as formadores/as ou facilitadores/as elaboram os materiais de formação com base em dados fiáveis, como estatísticas do Eurostat, agências nacionais de estatísticas, empresas, etc.

3.3 Os materiais de formação em igualdade entre mulheres e homens têm em conta o contexto socioeconómico, cultural e político

Indicadores:

- Os materiais de formação incluem a legislação sobre a igualdade de género do país em questão;
- Os exemplos utilizados nos materiais de formação estão relacionados com o país / sector de actividade / grupo social dos/as participantes.

Padrão 4

Os/as formadores/as ou facilitadores/as utilizam métodos activos para garantir o empenho individual dos/as participantes

Indicadores:

- O/A formador/a ou facilitador/a cria as condições necessárias para incentivar a interacção;
- O/A formador/a ou facilitador/a sugere actividades de integração (*ice-breakers*) que ajudem os/as participantes a conhecerem-se mutuamente e a integrarem-se no grupo;
- O/A formador/a ou facilitador/a explica a estrutura do programa de formação e os objectivos a atingir;

- O/A formador/a ou facilitador/a gradua a dificuldade, começando pelas tarefas mais fáceis, passando gradualmente para exercícios mais complexos;
- Para envolver intelectual, emocional e fisicamente todos/as os/as participantes, o/a formador/a ou facilitador/a utiliza diversos métodos e técnicas activos de aprendizagem adaptados à formação de adultos:

- ✧ resolução de problemas e experimentação
- ✧ estudos de caso
- ✧ apresentações
- ✧ jogos
- ✧ simulações
- ✧ grupos de discussão
- ✧ debates
- ✧ tarefas físicas
- ✧ *ice-breakers*
- ✧ actividades de integração

O/A formador/a ou facilitador/a pode combinar os diferentes métodos, utilizando-os em demonstrações, simulações, sessões de *brainstorming*, actividades de pesquisa e apresentações audiovisuais (*televisão e vídeo*).

- São utilizadas técnicas para melhorar a capacidade dos/as participantes para discutir as questões de igualdade de género;
- As situações de discriminação entre homens e mulheres são utilizadas como ponto de partida das discussões, sendo sistematicamente ilustradas através de:
 - ✧ Exemplos do dia-a-dia
 - ✧ Estatísticas oficiais
 - ✧ Artigos de imprensa, etc.
- O/A formador/a ou facilitador/a dá aos/às participantes a oportunidade de partilharem experiências relativas aos papéis de género, preconceitos e estereótipos;
- O/A formador/a ou facilitador/a cria as condições necessárias para uma reflexão crítica sobre os papéis de género, preconceitos e estereótipos;

- O/A formador/a ou facilitador/a conclui todos os exercícios, perguntando aos/às participantes como poderiam aplicar o que aprenderam na sua vida pessoal / profissional, etc.;
- O/a facilitador/a utiliza a técnica do *feedback* construtivo⁶.

Exemplos e lições aprendidas:

No âmbito da abordagem metodológica utilizada no projecto "Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens", que visava a criação de um *kit* de formação, incluindo directrizes de formação e materiais de apoio (*vídeos sobre os estereótipos de género encontrados no dia-a-dia e no mercado de trabalho*), desenvolvemos e testámos vários exercícios práticos (*simulações, estudos de caso, resolução de problemas e experimentação*), concebidos para incentivar os/as participantes a recordar experiências positivas e motivadoras que os ajudassem a integrar informações e conceitos relacionados com a igualdade de género.

Neste projecto, também desenvolvemos um sistema tutorial. As sessões de formação eram seguidas por reuniões com um psicólogo, o que possibilitou um melhor acompanhamento do progresso dos /as participantes e ajustamento do conteúdo das sessões, o que, por sua vez, nos permitiu estimular a dinâmica de grupo e resolver as questões levantadas durante a formação.

Fonte: Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, subprojecto do projecto DELFIM, 1999 – 2001, Portugal.

Os principais tópicos do programa de formação do projecto "Integrar a Igualdade entre Mulheres e Homens no Diálogo Social," concebido especificamente para os representantes de entidades patronais e de organizações de trabalhadores, foram apresentados de várias formas e em diferentes cenários. Reuniões "à lareira", debates entre os parceiros sociais e participação directa das empresas foram alguns dos métodos utilizados para pôr em evidência a realidade e as melhores práticas de promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Fonte: Projecto Integrar a Igualdade entre Mulheres e Homens no Diálogo Social – Projecto LEONARDO DA VINCI, 2001, Portugal

⁶ Este método de comunicação proporciona aos/às participantes informações sobre o seu desempenho, visando desenvolver e/ou melhorar o seu desempenho futuro. A informação fornecida baseia-se em factos, devendo ser considerada como passível de alteração pelos/as participantes. O *feedback* construtivo, quando dado de forma competente, contribui para o estabelecimento de uma relação baseada na confiança, franqueza e preocupação genuína, favorável à aprendizagem e ao desenvolvimento pessoal.

Padrão 5

São tidos em conta a experiência de vida, conhecimentos e experiência profissional dos/as participantes relacionados com a igualdade de género

Indicadores:

- Sempre que possível, o/a formador/a ou facilitador/a relaciona os conhecimentos que os/as participantes já possuem em matéria de igualdade de género às actividades formativas;
- O/A formador/a ou facilitador/a não questiona os conhecimentos e experiências dos/as participantes, antes ilustra outras situações ou condições em que os/as participantes têm direitos e obrigações em termos de igualdade de género;
- O/A formador/a ou facilitador/a relaciona as experiências de vida dos/as participantes com a formação e utiliza como material para os exercícios, as actividades e problemas do dia-a-dia dos/as participantes.

Exemplos e lições aprendidas:

Tendo em conta a natureza complexa do grupo-alvo do projecto "Integrar a Igualdade entre Mulheres e Homens no Diálogo Social", que incluía representantes de entidades patronais e de organizações de trabalhadores, decidiu-se que a formação seria seguida por reuniões com um psicólogo, que também assumiu o papel de tutor, o que contribuiu para criar um ambiente aberto no qual os/as participantes puderam exercer os seus direitos e assumir as suas obrigações relacionadas com a igualdade de género.

Fonte: Projecto Integrar a Igualdade entre Mulheres e Homens no Diálogo Social, Projecto LEONARDO DA VINCI, 2001, Portugal.

Padrão 6

Durante a formação, é utilizada uma linguagem não discriminatória

Indicadores:

- Os/as formadores/as ou facilitadores/as utilizam uma linguagem / palavras sensíveis ao género/ não discriminatórias (*sufixos, formas gramaticais neutras em termos de género, etc.*);
- O/A formador/a ou facilitador/a dá aos/às participantes exemplos da forma como os estereótipos de género se reflectem na linguagem, solicitando-lhes para que não utilizem essas expressões durante a formação.

Condições Necessárias ao Sucesso da Formação em igualdade entre mulheres e homens

1. A organização é receptiva à mudança. ampla, com o objectivo de promover a igualdade.
2. É feita a recolha dos dados quantitativos e qualitativos (factos e números) sobre a igualdade de género na organização para fazer o diagnóstico da situação.
3. A formação em igualdade entre mulheres e homens é aprovada pelas chefias da organização.
4. Os objectivos gerais, objectivos de aprendizagem e resultados esperados são definidos rigorosamente em colaboração com o/a responsável pela contratação da formação.
5. Os/as formadores/as ou facilitadores/as são informados/as dos eventuais problemas ou desafios levantados pela integração das questões de igualdade de género na política da organização.
6. Os/as participantes têm a possibilidade de influenciar o conteúdo da formação em igualdade entre mulheres e homens.
7. A composição do grupo é conhecida antes da formação e tida em conta durante o respectivo planeamento.
8. A estratégia de marketing da formação em igualdade entre mulheres e homens é adaptada às necessidades da organização.
9. Os resultados da formação em igualdade entre mulheres e homens são avaliados e são fornecidas recomendações adicionais.
10. A formação em igualdade entre mulheres e homens integra-se numa perspectiva mais

Condições Necessárias ao Sucesso da Formação em Igualdade entre mulheres e homens

Martina Kretschmann
Barbara Schöler-Macher

Introdução

No presente capítulo descrevem-se as condições necessárias para o sucesso da formação em igualdade entre mulheres e homens ou em diversidade. Abordaremos o papel da organização que pretende levar a cabo a formação, o processo de planeamento, a estratégia de marketing e as actividades de acompanhamento a realizar para garantir o êxito da formação a longo prazo. Embora os padrões apresentados tenham sido inicialmente definidos para a formação em igualdade entre mulheres e homens, salienta-se que as mesmas condições deverão ser garantidas no caso da formação em diversidade.

A Organização

Padrão 1

A organização é receptiva à mudança

Indicadores:

- Os processos ou programas de trabalho são monitorizados e avaliados regularmente na organização;
- Os resultados das avaliações efectuadas são comunicados e as recomendações implementadas;
- Existem sistemas de gestão da qualidade certificados e os mesmos estão operacionais;
- O/A formador/a ou facilitador/a em igualdade entre homens e mulheres e o/a responsável pela contratação da formação identificam previamente os problemas de igualdade de género que pretendem ver resolvidos;
- A organização dispõe dos recursos necessários à formação em igualdade entre mulheres e homens;
- A organização facilita o acesso dos trabalhadores à formação em igualdade entre mulheres e

homens, providenciando para que a mesma decorra em horário laboral;

- As chefias (gestores/as) da organização (empresa) incentivam activamente os membros (os/as trabalhadores/as) a participar na formação, sendo os motivos da formação, respectivos objectivos e impacto esperado compreendidos por todos/as;
- Um ou vários decisores/chefias apoiam abertamente o programa e assumem o papel de agentes de mudança;
- A política da igualdade de género faz parte ou irá passar a fazer parte do código de ética da empresa / organização, sendo um dos valores que definem a sua identidade.

Exemplos e lições aprendidas:

No âmbito da parceria entre a LIFE e.V. e uma empresa de transportes sediada em Berlim, foi levado a cabo um projecto envolvendo um grupo de trabalho composto por 4 a 5 trabalhadores da empresa que se reuniam regularmente uma vez por mês. No âmbito da parceria entre a LIFE e.V e a Universidade de Ciências Aplicadas de Berlim, o grupo director do projecto era composto pelo vice-reitor da universidade, bem como por um responsável pelas questões das mulheres, uma professora de tecnologias de informação e outra professora. O grupo deliberou a favor da implementação de estratégias de promoção da igualdade de género e da diversidade no ensino, bem como da alteração dos critérios de classificação utilizados pela universidade técnica.

Fonte: Alemanha, LIFE e.V., (www.life-online.de)

O exemplo da parceria de desenvolvimento polaca demonstra a importância de apoiar activamente determinados indivíduos. Numa empresa do sector das TIC, premiada no âmbito do concurso "Gender Index", ficou demonstrado que a mudança organizacional para a igualdade de género é possível, se houver um empenho pessoal por parte dos directores de recursos humanos. Graças ao

empenho da directora de recursos humanos na promoção da igualdade de género no local de trabalho, foram implementadas medidas nesse sentido, medidas essas que contaram ainda com o apoio das chefias e a participação de todos os trabalhadores da empresa. A empresa candidatou-se ao concurso "Gender Index", tendo-lhe sido atribuída a distinção máxima por promover a igualdade de acesso à formação. Por último, ferramentas específicas de gestão de recursos humanos, desenvolvidas pela empresa, foram apresentadas num Manual de Boas Práticas intitulado "Managing Equal Opportunities in the Workplace."

Fonte: Projecto "Gender Index", UNDP, Polónia (www.genderindex.pl)

O processo de planeamento

Padrão 2

É feita a recolha dos dados quantitativos e qualitativos (factos e números) sobre a igualdade de género na empresa, para fazer o diagnóstico da situação

Indicadores:

- O processo de planeamento da formação tem em conta as políticas de género e práticas existentes na organização;
- O plano de formação inclui dados estatísticos e/ou exemplos da própria organização.

Exemplos e lições aprendidas:

No âmbito da parceria de desenvolvimento alemã "Berlin DiverCity", está em curso o desenvolvimento de uma ferramenta de auto-avaliação que surgiu na sequência da entrada em vigor, em Agosto de 2006, da nova legislação anti-discriminação alemã. Esta legislação, que transpõe as directivas europeias para o direito alemão, obriga as organizações alemãs a colocarem as seguintes perguntas: "Como vamos dar cumprimento aos requisitos legais? Que processos, estruturas, contratos e comportamentos devemos

alterar na organização?" A parceria de desenvolvimento decidiu não só fornecer informações e esclarecimentos sobre a lei anti-discriminação alemã (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz = AGG*), e ajudar as organizações a evitar conflitos nos tribunais, mas também ilustrar os efeitos positivos da diversidade, da gestão da diversidade e/ou da implementação de políticas de integração da perspectiva de género. A "avaliação" deverá consistir num *kit* ou lista de ferramentas destinada às chefias, disponível on-line, que poderá ser descarregada e impressa.

Entre outros materiais, o *kit* de ferramentas incluirá o texto da lei anti-discriminação alemã (*AGG*), informação sobre a legislação de combate à discriminação noutros países, várias listas de verificação para, por exemplo, auxiliar as organizações na adaptação dos contratos e processos de gestão de recursos humanos, exigida pela nova legislação, bem como estudos de caso, soluções empresariais, boas práticas, recomendações e *links* úteis.

Fonte: FrauenComputerZentrum Berlin (www.fczb.de), Alemanha

Estão actualmente em curso, em Portugal, vários projectos envolvendo parcerias com empresas que visam identificar as políticas e práticas existentes (*ou ausentes*) nas empresas para promover a igualdade de género. É de salientar neste contexto o Prémio "Igualdade é Qualidade", atribuído pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego às empresas com boas práticas no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens. Durante o processo de análise das candidaturas, as empresas recebem *feedback*, nomeadamente recomendações para melhorar as suas políticas, práticas e desempenho no domínio da igualdade de género. Este processo ilustra ainda como recolher informações (*muitas vezes retiradas dos relatórios anuais*) para avaliar a situação da empresa/organização na área da igualdade de género. A parceria de desenvolvimento está actualmente a elaborar um guia de auto-avaliação com vista a ajudar as empresas a identificar os seus pontos fortes e pontos fracos na área da igualdade entre mulheres e homens.

Fonte: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (www.cite.gov.pt), Portugal

No âmbito do projecto polaco "Gender Index", foi criado um indicador da igualdade entre mulheres e homens. Este indicador designado por "Gender Index" abrange 7 aspectos da igualdade de género no local de trabalho: recrutamento, progressão na carreira, igualdade salarial, acesso à formação, protecção contra o assédio, conciliação da vida profissional com a vida familiar e taxa de rotação, os quais foram analisados através de três questionários concebidos para três grupos diferentes: directores de recursos humanos (*dados quantitativos*), chefias (*entrevista abrangendo dados qualitativos e quantitativos*) e trabalhadores (*dados qualitativos e quantitativos*). O inquérito foi realizado junto de 52 empresas (*30 PME e 22 empresas multinacionais*), tendo sido elaborado um relatório para cada uma delas, identificando os respectivos pontos fortes e pontos fracos em matéria de igualdade entre mulheres e homens. Estes relatórios foram considerados por estas empresas como uma importante ferramenta na definição das suas políticas de igualdade de género.

Fonte: The Gender Index Project, UNDP, Polónia (www.genderindex.pl)

Padrão 3

A formação em igualdade entre mulheres e homens é aprovada pelas chefias da organização

Indicadores:

- O projecto de formação em igualdade entre mulheres e homens foi apresentado às chefias e obteve a sua aprovação⁷;
- As chefias participam activamente num evento de lançamento da formação ou na própria formação;

7 Salienta-se que, na Alemanha e na Áustria, por força da lei, a comissão de trabalhadores da empresa/organização também está envolvida, sendo que as políticas de recrutamento e desenvolvimento de recursos humanos devem obrigatoriamente ser aprovadas pela comissão de trabalhadores.

- A organização divulgou a formação através do seu sistema de comunicação interno.

Exemplos e lições aprendidas:

No âmbito da parceria entre a LIFE e.V. e uma empresa de transportes sediada em Berlim, um dos administradores e o director de recursos humanos participaram no evento de lançamento da formação. Embora a implementação descendente ("top-down") seja uma condição essencial, poderá não ser suficiente, como o verificou posteriormente a LIFE e.V. Para garantir a adesão dos/as participantes, também é necessário implementar processos ascendentes ("bottom-up"), razão pela qual os/as participantes devem participar activamente na elaboração da formação (*vide: Padrão 6, abaixo*).
Fonte: LIFE e.V., Alemanha, (www.life-online.de)

Padrão 4

Os objectivos gerais, objectivos de aprendizagem e resultados esperados são definidos rigorosamente em colaboração com o/a responsável pela contratação da formação

Indicadores:

- Os/as formadores/as ou facilitadores/as discutem com o/a responsável pela contratação da formação os objectivos gerais, objectivos de aprendizagem e resultados esperados da formação em igualdade entre mulheres e homens; os resultados previstos são estabelecidos e escritos.

Exemplos e lições aprendidas:

A definição dos resultados esperados da formação, pelo/a formador/a ou facilitador/a em conjunto com o/a responsável pela contratação da formação, ajuda o/a formador/a ou facilitador/a a elaborar um plano adequado aos/às participantes. Todavia, o/a formador/a ou facilitador/a não deve limitar-se a ouvir a opinião e expectativas do/a responsável pela contratação da formação, devendo antes elaborar o respectivo plano com base em todos os dados de que dispõe, cabendo-lhe ainda decidir o relevo a dar a: 1) sensibilização 2) aquisição de conhecimentos e 3) desenvolvimento de competências.

Fonte: The Feminoteka Foundation, Polónia, (www.feminoteka.pl)

Padrão 5

Os/as formadores/as ou facilitadores/as são informados/as dos eventuais problemas ou desafios levantados pela integração das questões de igualdade de género na política da organização

Indicadores:

- O/A responsável pela contratação da formação ou outras fontes/pessoas da organização informaram dos problemas internos que possam afectar o êxito da formação.

Exemplos e lições aprendidas:

Se o/a responsável pela contratação da formação não informar o/a formador/a ou facilitador/a dos potenciais problemas ou conflitos (caso não tenha conhecimento dos mesmos), cabe ao/à formador/a ou facilitador/a colocar as perguntas certas, a fim de os identificar. *(Relativamente às ferramentas, vide capítulo sobre a metodologia.)*

Fonte: Fundação Feminoteka, Polónia (www.feminoteka.pl)

Em qualquer caso, o/a responsável pela contratação da formação deve estar ciente da sua obrigação de informar com antecedência o/a formador/a ou facilitador/a de quaisquer alterações estruturais previstas na organização do trabalho do grupo-alvo, de forma a permitir-lhe ter em conta essas alterações no respectivo planeamento. De facto, se o/a formador/a ou facilitador/a não dispuser de toda a informação relevante, poderá ver-se confrontado com a relutância dos/as participantes em participar nas actividades planeadas.

Fonte: LIFE e.V., Alemanha, (www.life-online.de)

Padrão 6

Os/as participantes têm a possibilidade de influenciar o conteúdo da formação em igualdade entre mulheres e homens

Indicadores:

- Os temas a incluir na formação em igualdade entre mulheres e homens são comunicados com antecedência aos/às potenciais participantes;
- O grupo-alvo tem a possibilidade de dar a sua opinião sobre os temas seleccionados, bem como de fazer comentários ou colocar dúvidas e perguntas sobre a formação.

Exemplos e lições aprendidas:

Se a participação na formação for obrigatória, recomenda-se que os/as participantes sejam envolvidos no seu planeamento, promovendo-se entrevistas para recolher a sua opinião sobre as questões de igualdade entre mulheres e homens que se colocam no seu local de trabalho, o que deve mudar e quais são as suas expectativas em relação à formação *(através de um pequeno questionário, discussão por email, etc.)*.

Fonte: Fundação Feminoteka, Polónia, (www.feminoteka.pl)

Padrão 7

A composição do grupo é conhecida antes da formação e tida em conta durante o respectivo planeamento

Indicadores:

- O/A formador/a ou facilitador/a é informado/a com antecedência sobre a proporção de homens e mulheres no grupo, bem como sobre a posição hierárquica dos seus membros na organização e respectiva atitude em relação às questões de igualdade entre mulheres e homens e à liderança.

Exemplos e lições aprendidas:

Alguns exercícios da formação em igualdade entre mulheres e homens poderão não resultar se a composição do grupo for maioritariamente feminina ou masculina. Os membros do grupo em minoria poderão não possuir conhecimentos ou experiência essenciais e/ou ter dificuldades na sua articulação. Além disso, poderá revelar-se uma situação difícil para um homem só num grupo de mulheres (*ou vice versa*), pois tudo o que disser poderá ser considerado como a opinião típica dos membros do seu sexo. Nestes casos, é fundamental ter uma equipa de formadores ou facilitadores mista, o que contribui para que os/as participantes considerem as questões sob uma perspectiva diferente e mudem de opinião.

Fonte: LIFE e.V., Alemanha, (www.life-online.de)

Se o/a superior hierárquico/a dos/as participantes / director/a geral da empresa também participar na formação, será útil saber qual a sua atitude em relação às questões de género. Se o/a formador/a ou facilitador/a não puder obter essas informações antes do início da formação, deverá fazê-lo logo que possível durante a formação. Se o/a director/a geral demonstrar uma atitude positiva em relação à igualdade entre mulheres e homens, o/a formador/a ou facilitador/a deverá tirar partido desta vantagem. Se por sua vez, a sua atitude for negativa, o/a formador/a ou facilitador/a deverá assegurar-se de que a mesma não irá prejudicar o seu trabalho com

o grupo (por exemplo, quando for colocada uma pergunta aos/às participantes, o/a superior hierárquico/a só deverá responder depois da maioria dos membros do grupo o ter feito).

Fonte: Fundação Feminoteka, Polónia
(www.feminoteka.pl)

Estratégias de Marketing

Padrão 8

A estratégia de marketing da formação em igualdade entre mulheres e homens é adaptada às necessidades da organização

Indicadores:

- Durante a formação é usada a linguagem da organização; a formação é anunciada internamente, numa linguagem fácil, que os/as participantes compreendem;
- A formação em igualdade entre mulheres e homens é anunciada como uma solução para problemas da empresa, sendo sublinhada a sua aplicação prática ao mundo empresarial.

Exemplos e lições aprendidas:

Num curso de formação de formadores/as que trabalhavam para uma empresa de transportes sediada em Berlim, após consultar a direcção desta empresa, a LIFE e.V. decidiu utilizar a palavra "género" só depois de esta ter sido explicada aos/às participantes na formação, uma vez que a mesma não fazia parte do seu vocabulário.

Fonte: Alemanha, LIFE e.V., (www.life-online.de)

Se a empresa já possuir uma política de diversidade/responsabilidade social, a introdução da formação em igualdade género será mais fácil. A lei proíbe a discriminação entre homens e mulheres, havendo maiores probabilidades de uma empresa que anuncia ser socialmente responsável ou valorizar a diversidade estar interessada na

formação em igualdade entre mulheres e homens do que outra que não o faça.

O projecto polaco "Gender Index" previa acções de formação em igualdade entre mulheres e homens para as empresas. Para atrair as empresas, o texto do anúncio referia essencialmente questões de gestão, recursos humanos, soluções empresariais e desenvolvimento estratégico, nunca mencionando a palavra "género", embora a igualdade entre mulheres e homens fosse o principal tema dessa formação.

Fonte: Projecto "Gender Index", UNDP, Polónia (www.genderindex.pl)

Acompanhamento/Sustentabilidade

Padrão 9

Os resultados da formação em igualdade entre mulheres e homens são avaliados e são fornecidas recomendações adicionais

Indicadores:

- O/A formador/a ou facilitador/a avalia os resultados da formação em igualdade entre mulheres e homens (*por exemplo, através de um pequeno questionário*) e, com base nas respostas dos/as participantes, elabora um relatório de avaliação destinado ao/a responsável pela contratação da formação.
(Nota: Os resultados da avaliação constantes do relatório deverão, na medida do possível, ser desagregados por sexo);
- O relatório de avaliação inclui conclusões e recomendações adicionais;
- O/A responsável pela contratação da formação tem a possibilidade de se reunir com o/a formador/a ou facilitador/a e discutir o relatório de avaliação.

Exemplos e lições aprendidas:

Por exemplo, um curso de formação em igualdade entre mulheres e homens pode incluir tarefas de observação e aprendizagem ou projectos no âmbito da empresa, a realizar pelos/as participantes no local de trabalho, após o curso, permitindo assim a partilha, discussão e avaliação das experiências e resultados

pelos/as participantes, numa sessão de acompanhamento do curso.

Fonte: LIFE e.V., Alemanha, (www.life-online.de)

Padrão 10

A formação em igualdade entre mulheres e homens integra-se numa perspectiva mais ampla, com o objectivo de promover a igualdade

Indicadores:

- A empresa realiza outras actividades de promoção da igualdade entre mulheres e homens, além da formação em igualdade entre mulheres e homens.

Exemplos e lições aprendidas:

A parceria estabelecida entre uma empresa de transportes sediada em Berlim e a LIFE e.V. visava alterar um website dirigido a estudantes adolescentes, tornando-o mais atractivo para as raparigas, tendo ainda sido concebido um folheto sobre a formação profissional técnica destinado exclusivamente às raparigas. Está também prevista uma acção de sensibilização para a igualdade entre mulheres e homens destinada aos entrevistadores responsáveis pelo recrutamento dos aprendizes.

A Universidade de Ciências Aplicadas de Berlim é uma instituição de renome que oferece um vasto leque de cursos na área da engenharia, economia e ciências da natureza. O rácio estudantes do sexo feminino / estudantes do sexo masculino é inferior a 3:7. Todavia, no âmbito da promoção da igualdade de género, levada a cabo pela instituição, são organizadas regularmente "semanas de portas abertas" dirigidas às jovens que terminam o ensino secundário, em que são apresentados vários cursos de uma forma atractiva, muito semelhante aos métodos de ensino utilizados. Destaca-se, ainda, um programa especial de recrutamento de mulheres para o corpo docente desta universidade.

Fonte: LIFE e.V., Alemanha, (www.life-online.de)

Perfil do/a Formador/a ou Facilitador/a em Igualdade entre Mulheres e Homens

1. Conhecimentos e Experiência

1.1. O/A formador/a ou facilitador/a da igualdade entre mulheres e homens possui formação superior, bem como competências no domínio da concepção e implementação de cursos/seminários.

1.2. O/A formador/a ou facilitador/a possui um profundo conhecimento das questões de igualdade entre mulheres e homens.

2. Aptidões e competências

2.1. O/A formador/a ou facilitador/a possui elevadas competências interpessoais que favorecem a aprendizagem dos/as participantes no domínio da igualdade de género.

2.2. O/A formador/a ou facilitador/a possui elevadas competências para apoiar o processo de mudança necessário à concretização da igualdade de género.

2.3. O/A formador/a ou facilitador/a utiliza uma linguagem não discriminatória, que respeita a igualdade de género.

3. Atitudes e Valores

3.1. O/A formador/a ou facilitador/a possui qualidades e demonstra atitudes que contribuem para incentivar a aprendizagem

3.2. O/A formador/a ou facilitador/a investe no desenvolvimento contínuo das suas competências.

Perfil do/a Formador/a ou Facilitador/a em igualdade entre homens e mulheres

Daniela Drobná
Barbora Kachnicová
Zuzana Kiczková
Jana Viteková

Introdução

O presente capítulo descreve o perfil que deve ter um/a formador/a ou facilitador/a em igualdade entre homens e mulheres, destinando-se não só aos que procuram os serviços de um técnico especializado na formação em igualdade entre mulheres e homens para efeitos de consultoria ou formação, mas também aos/as próprios/as formadores/as ou facilitadores/as que procurem melhorar as suas competências. Os padrões de qualidade abaixo apresentados podem, assim, ser utilizados como uma ferramenta de avaliação ou de auto-avaliação. Quanto às aptidões e competências que devem fazer parte do perfil do/a formador/a ou facilitador/a em igualdade entre homens e mulheres, salienta-se que muitas são iguais às que um/a bom/boa formador/a ou facilitador/a que ministra cursos sobre competências sociais deve possuir, razão pela qual decidimos incluir competências e aptidões mais gerais, que também são importantes para o/a formador/a ou facilitador/a em igualdade entre homens e mulheres. Abordamos ainda neste capítulo as atitudes e valores do/a formador/a ou facilitador/a em igualdade, que consideramos tão importantes como os conhecimentos teóricos nesta área e as aptidões pedagógicas, reconhecendo, no entanto, a dificuldade de avaliar os mesmos através de indicadores específicos.

Padrão 1

Conhecimentos e Experiência

1.1 O/A formador/a ou facilitador/a em igualdade entre homens e mulheres possui formação superior, bem como competências no domínio da concepção e implementação de cursos/seminários

Indicadores:

- O/A formador/a ou facilitador/a possui uma formação completa de formador/a ou facilitador/a, titulada por um certificado válido;
- O/A formador/a ou facilitador/a tem experiência comprovada no desenvolvimento de acções de formação (*cartas de recomendação ou relatórios de avaliação*);
- O/A formador/a ou facilitador/a apresenta ao/à responsável pela contratação da formação uma proposta de formação especialmente concebida para o grupo específico;
- O/A formador/a ou facilitador/a conhece a realidade e a natureza do trabalho no sector / actividade profissional dos/as participantes na formação em igualdade entre mulheres e homens;
- O/A formador/a ou facilitador/a possui um diploma universitário;
- O/A formador/a ou facilitador/a possui conhecimentos e experiência em gestão e/ou consultoria.

Lições aprendidas:

É válido qualquer diploma do ensino superior, devendo, todavia, privilegiar-se os/as formadores/as ou facilitadores/as licenciados/as em ciências sociais (*psicologia, sociologia, serviço social*). Salienta-se, no entanto, que embora a posse de um diploma do ensino superior seja um critério importante, são admissíveis algumas excepções, nomeadamente no caso de formadores ou facilitadores com uma vasta experiência no desenvolvimento de acções de formação e com um profundo conhecimento das questões da igualdade de género devidamente comprovados com certificados.
Fonte: UNDP, Polónia.

1.2 O/A formador/a ou facilitador/a possui um profundo conhecimento das questões de igualdade de género.

Indicadores:

- O/A formador/a ou facilitador/a está familiarizado/a com os factos, números e indicadores relativos à situação das mulheres e dos homens na vida social e no mercado de trabalho;
- O/A formador/a ou facilitador/a possui um conhecimento profundo e rigoroso das origens dos estereótipos de género e como funcionam, bem como dos preconceitos e das suas consequências (*desigualdade e discriminação*);
- O/A formador/a ou facilitador/a está ciente dos estereótipos de género presentes na linguagem, bem como das diferenças na comunicação entre homens e mulheres;
- O/A formador/a ou facilitador/a está familiarizado/a com o enquadramento jurídico e legislação da igualdade entre mulheres e homens;
- O/A formador/a ou facilitador/a tem conhecimentos no domínio da integração da perspectiva de género em todas as actividades de uma determinada organização;
- O/A formador/a ou facilitador/a está ciente da abrangência e diversidade da problemática da igualdade de género.

Lições aprendidas:

Os conhecimentos do/a formador/a ou facilitador/a podem ser comprovados por diploma de estudos em igualdade de género (*pós-graduação universitária*) ou pela frequência de cursos em igualdade de género, ministrados por universidades ou instituições de reconhecida idoneidade (*por exemplo: organizações no domínio dos direitos das mulheres*).

A competência que o/a formador/a ou facilitador/a deve possuir no domínio da integração da perspectiva de género em projectos deve também incluir conhecimentos práticos, nomeadamente das ferramentas de integração de género, como a

avaliação do impacto de género ou o “método dos 4 R”. Fonte: UNDP, Polónia.

Padrão 2

Aptidões e competências

2.1 O/A formador/a ou facilitador/a possui elevadas competências interpessoais que favorecem a aprendizagem dos/as participantes no domínio da igualdade de género

Indicadores:

- O/A formador/a ou facilitador/a sabe preparar o espaço de formação, com vista a promover a interacção entre os/as participantes, criar um ambiente de aprendizagem seguro, e gerar um clima de respeito e de confiança mútua;
- O/A formador/a ou facilitador/a sabe apoiar os/as participantes na auto-reflexão e no desenvolvimento do auto-conhecimento e ajudá-los a definir sua identidade pessoal e social, nomeadamente em relação à igualdade de género;
- O/A formador/a ou facilitador/a sabe abordar e discutir temas difíceis ou controversos;
- O/A formador/a ou facilitador/a avisa os/as participantes quando exprime as suas próprias opiniões e apresenta outros pontos de vista de forma imparcial e informada;
- O/A formador/a ou facilitador/a aplica o conhecimento em matéria de processo de grupo (*por exemplo: identifica os papéis no grupo e as fases de desenvolvimento do grupo*);
- O/A formador/a ou facilitador/a sabe diagnosticar as necessidades de formação dos/as participantes e tê-las em conta na formação;
- O/A formador/a ou facilitador/a sabe utilizar os métodos que melhor se adaptam aos diferentes estilos e formas de aprendizagem dos/as

participantes (*visual, auditivo, táctil/cinestésico*);

- O/A formador/a ou facilitador/a recorre a vários métodos de aprendizagem activa adaptados aos adultos para motivar e despertar o interesse de todos/as os/as participantes;
- O/A formador/a ou facilitador/a tem excelentes aptidões de comunicação e apresentação (*por exemplo: sabe colocar perguntas, sabe escutar activamente, tem sentido crítico, resolve problemas e conflitos de forma construtiva e recebe e dá feedback relevante*);
- O/A formador/a ou facilitador/a sabe obter informações sobre a estrutura, actividades, processos de decisão, dirigentes formais e informais, identidade e cultura empresarial da organização que contrata a formação.

Lições aprendidas:

No âmbito do projecto de formação na área de integração da perspectiva de género para todas as parcerias de desenvolvimento EQUAL levadas a cabo na Polónia, foi utilizado o modelo de formação previsto para este projecto. Foram ministrados cerca de 100 cursos de formação de dois dias, destinados às equipas do projecto EQUAL. Esta primeira fase de cursos evidenciou a necessidade de “celebrar um contrato” com os/as participantes, enunciando os objectivos e programa do curso, formas de lidar com as expectativas e receios dos/as participantes e, principalmente, regras de cooperação que, com base na experiência polaca, se revelaram fundamentais, tendo contribuído para gerar um clima de confiança. Os/as participantes tiveram a oportunidade de definir as regras necessárias para uma comunicação e aprendizagem abertas (*respeitar a opinião dos outros, exprimir as suas próprias opiniões, evitar as generalizações*). O “contrato” ajudou, ainda, os/as formadores/as ou facilitadores/as a evitar situações difíceis, que, na maioria dos casos, se ficaram a dever à falta de segurança dos/as participantes. Os/as formadores/as ou facilitadores/as devem estar cientes da importância de estabelecer um “contrato” antes de se iniciar a formação, uma etapa que, com

base na experiência polaca, exige aos/às participantes cerca de 45 minutos.

Fonte: The Gender Mainstreaming Training Project (projecto de formação na área da integração da perspectiva de género) ao abrigo da iniciativa comunitária EQUAL, UNDP, Polónia, (www.gm.undp.org.pl)

2.2 O/A formador/a ou facilitador/a possui elevadas competências para apoiar o processo de mudança necessário à concretização da igualdade de género

Indicadores:

- O/A formador/a ou facilitador/a tem competência e experiência no planeamento de projectos de igualdade de género;
- O/A formador/a ou facilitador/a sabe conceber uma acção de formação que dê resposta às necessidades de formação diagnosticadas;
- O/A formador/a ou facilitador/a sabe utilizar exemplos práticos relevantes retirados do contexto do projecto;
- O/A formador/a ou facilitador/a sabe abordar as práticas de igualdade de género que os/as participantes encontram no dia-a-dia, no âmbito do trabalho no projecto/na sua área;
- O/A formador/a ou facilitador/a está habilitado a dar apoio no processo de implementação das políticas /actividades/ estratégias de igualdade de género no âmbito do projecto em questão/área;
- O/A formador/a ou facilitador/a tem competência para avaliar as acções de formação, elaborar relatórios e redigir recomendações para as actividades de acompanhamento no âmbito da formação em igualdade entre mulheres e homens.

2.3 O/A formador/a ou facilitador/a utiliza uma linguagem não discriminatória que respeita a igualdade de género.

Indicadores:

- O/A formador/a ou facilitador/a utiliza o vocabulário e as formas gramaticais correctas quando se refere especificamente a uma mulher ou a um homem, utilizando formas neutras quando se refere a um ou a outro ou aos dois sexos;
- O/A formador/a ou facilitador/a sabe identificar os estereótipos de género presentes no seu próprio discurso e no dos/as participantes e reagir de forma apropriada;
- O/A formador/a ou facilitador/a está familiarizado/a com os diferentes estilos de comunicação dos homens e das mulheres, um factor que é tido em conta durante as reuniões.

Lições aprendidas:

Os/as formadores/as ou facilitadores/as em igualdade de género que trabalham no projecto polaco “Gender Mainstreaming Training”, no âmbito das parcerias de desenvolvimento EQUAL devem, sem excepção, usar uma linguagem que respeite a igualdade de género, que irá servir de modelo para os/as participantes. Todavia se os/as participantes não utilizarem uma linguagem que respeite a igualdade de género, o/a formador/a ou facilitador/a não é obrigado/a a reagir e a pedir-lhes que alterem a sua linguagem (*nomeadamente aquando das apresentações, no início do curso*).

The Gender Mainstreaming Training Project ao abrigo da iniciativa comunitária EQUAL, UNDP, Polónia, (www.gm.undp.org.pl)

Padrão 3

Atitudes e Valores

3.1 O/A formador/a ou facilitador/a possui qualidades e demonstra atitudes que contribuem para incentivar a aprendizagem.

Indicadores:

- O/A formador/a ou facilitador/a reconhece a importância da dignidade humana, da igualdade e da solidariedade;
- O/A formador/a ou facilitador/a respeita valores fundamentais, como o direito de todas as pessoas à dignidade, auto-determinação, autonomia e desenvolvimento, bem como a igualdade entre as pessoas independentemente, da sua raça, cor, sexo, orientação sexual, capacidades, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, nacionalidade, condição social, situação económica, território de origem, ou qualquer outra característica pessoal;
- O/A formador/a ou facilitador/a demonstra abertura em relação às pessoas em geral e a pontos de vista diferentes;
- O/A formador/a ou facilitador/a encoraja e demonstra empatia, paciência, estabilidade emocional, responsabilidade, assertividade e sentido de humor;
- O/A formador/a ou facilitador/a sabe que as suas atitudes, valores e normas éticas influenciam a selecção das questões abordadas e a forma como as apresenta;
- Durante a formação, o/a formador/a ou facilitador/a toma medidas concretas em resposta a situações de discriminação entre homens e mulheres ou de violência em razão do sexo.

Lições aprendidas:

A atitude do/a formador/a ou facilitador/a é um factor fundamental que contribui para a adesão dos/as participantes ao princípio da igualdade entre mulheres e homens. O/A formador/a ou facilitador/a em igualdade entre homens e mulheres reforça a motivação dos/as participantes ao demonstrar empenho, entusiasmo e energia. Um/a formador/a ou facilitador/a em igualdade entre homens e mulheres genuinamente convicto/a da importância da formação em igualdade entre mulheres e homens e dos seus objectivos pode contribuir para alterar o comportamento e atitudes dos/as participantes. Os/as formadores/as ou facilitadores/as em igualdade de género são muitas vezes considerados/as modelos

de conduta, sendo respeitados/as pela sua coragem na luta contra a discriminação e violência.

Aquando do recrutamento dos/as formadores/as ou facilitadores/as em igualdade de género para o projecto de formação na área da integração da perspectiva de género, no âmbito das parecerias de desenvolvimento polacas EQUAL, foram tidos em conta dois critérios: 1) a sua experiência e conhecimentos e, 2) o seu envolvimento em movimentos de defesa dos direitos humanos/activismo social no domínio da igualdade de género. O activismo social foi, em particular, utilizado como indicador de algumas das atitudes e valores que o/a formador/a ou facilitador/a deve ter.

No entanto, abriram-se algumas excepções, nomeadamente no caso dos/as formadores/as ou facilitadores/as que, embora não tivessem qualquer experiência de intervenção neste domínio, demonstraram possuir boas competências no domínio da ministração de cursos. Mas, rapidamente se verificou que esta opção estava errada. A falta de empenho pessoal nas questões da igualdade de alguns/algumas formadores/as ou facilitadores/as teve efeitos negativos na qualidade da formação, levando à decisão de reduzir o número de formadores/as ou facilitadores/as inicialmente recrutados/as.

The Gender Mainstreaming Training Project ao abrigo da iniciativa comunitária EQUAL, UNDP, Polónia, (www.gm.undp.org.pl)

3.2 O/A formador/a ou facilitador/a investe no desenvolvimento contínuo das suas competências.

Indicadores:

- O/A formador/a ou facilitador/a melhora continuamente as suas competências de formação;
- O/A formador/a ou facilitador/a participa em vários cursos ou cursos de formação de formadores/as ou facilitadores/as;
- O/A formador/a ou facilitador/a partilha a sua experiência profissional com outros/as formadores/as ou facilitadores/as em igualdade de género;

- O/A formador/a ou facilitador/a não se opõe à avaliação e monitorização do seu trabalho;
- O/A formador/a ou facilitador/a procura constantemente actualizar e aprofundar os seus conhecimentos sobre a igualdade de género, a situação das mulheres e dos homens na sociedade (*factos e números*), os aspectos legais da igualdade de género e os vários enquadramentos da igualdade de género;
- O/A formador/a ou facilitador/a procura constantemente adquirir conhecimentos relevantes para o *mainstreaming* de género em projectos/actividades específicas.

Padrões de Qualidade Relativos ao Conteúdo da Formação em Diversidade

1. Identidade: a formação em diversidade / anti-preconceitos contribui para a sensibilização dos /as participantes para as múltiplas dimensões da identidade pessoal e social em relação à identidade dos outros e às crenças pessoais, bem como para uma melhor compreensão das mesmas.
2. Linguagem preconceituosa: a formação em diversidade / anti-preconceitos aborda a linguagem preconceituosa, os termos e conceitos básicos relacionados com a discriminação e os preconceitos e a sua aplicação na interacção com os outros.
3. Diferenças e discriminação: a formação em diversidade / anti-preconceitos reconhece que alguns grupos da sociedade foram e continuam a ser vítimas de estereótipos, preconceitos e generalizações, o que contribui para a desigualdade e discriminação.
4. Cultura, aspectos interculturais, multiculturais, transculturais: a formação em diversidade / anti-preconceitos deve ter em conta os factores culturais e linguísticos na comunicação.
5. A formação em diversidade / anti-preconceitos deve ter em conta a interacção entre factores individuais, interpessoais, ideológicos e institucionais e o seu impacto nos comportamentos e relações intergrupos.
6. Legislação, protecção dos direitos humanos: a formação em diversidade aborda a relação entre a valorização da diversidade e o fundamento jurídico das medidas de discriminação.
7. Avaliação: a formação em diversidade / anti-preconceitos permite aos/às participantes rever as suas atitudes e comportamentos e analisar as políticas e práticas da organização em termos de preconceitos e desigualdade.
8. Planeamento de acções: a formação em diversidade / anti-preconceitos desafia os preconceitos pessoais e ajuda a planear as medidas ao nível da organização.

Padrões de Qualidade Relativos ao Conteúdo da Formação em Diversidade

Czarina Wilpert

Introdução

No âmbito do **Acordo de Cooperação Transnacional PRO(E)QUALITY**, optou-se por abordar também a questão dos padrões de qualidade para a formação em diversidade e gestão da diversidade. Não foi possível, no entanto, abranger nesta publicação todas as abordagens, razão pela qual nos centraremos na formação em diversidade/anti-preconceitos. Na maioria dos países europeus em questão, as preocupações com as questões da diversidade e a implementação de políticas de diversidade são ainda relativamente recentes, sendo, por conseguinte, ainda incipiente a definição de padrões de qualidade para a formação e educação de adultos nesta área. Os padrões de qualidade para a formação em igualdade entre mulheres e homens e em diversidade apresentam um certo número de semelhanças relacionadas, essencialmente, com as condições necessárias para garantir a qualidade da formação e com as metodologias a aplicar – princípios de formação de adultos, comunicação e dinâmica de grupo. Para garantir os padrões de qualidade, ambas as formações, em igualdade de género e em diversidade, devem nortear-se por estes princípios. Por sua vez, as diferenças entre estas formações residem fundamentalmente no seu conteúdo e no perfil do/a formador/a ou facilitador/a.

Como ambas as formações abordam a questão da igualdade, devem considerar-se as necessidades da organização ou do contexto societal, para determinar qual a formação a ministrar. No decurso da formação em igualdade entre mulheres e homens pode surgir a necessidade de se considerar a diversidade numa perspectiva de género. Por sua vez, durante a formação em diversidade, poderá ser necessário abordar o género como um elemento da diversidade.

É por esta razão que é fundamental o diagnóstico das necessidades dos/as participantes, antes de se proceder ao planeamento da formação na área mais abrangente da diversidade.

“Gerir a diversidade” e “gestão da diversidade” são expressões muitas vezes utilizadas indistintamente, que estão sujeitas a várias interpretações. Por definição, ambos os conceitos implicam:

- o reconhecimento de que todas as pessoas são diferentes;
- a identificação das consequências para a empresa ou para a sociedade em geral do não reconhecimento (*negação*) dessas diferenças;
- a implementação ou recomendação de estratégias que garantam a resolução dos problemas associados à diversidade, em benefício das empresas e da sociedade em geral.

Este capítulo apresenta os principais padrões de qualidade relativos ao conteúdo da formação em diversidade/anti-preconceitos⁸, abrangendo todos os temas que podem ser abordados numa acção de formação. No entanto, nem sempre é possível abordar em detalhe todas as dimensões relacionadas com a promoção da diversidade e as suas implicações na gestão da diversidade. Na medida do possível, cada acção de formação deverá ser concebida depois do preenchimento, pelos/as participantes, de um questionário de avaliação das necessidades ou de um estudo mais aprofundado das necessidades no contexto institucional (*vide capítulo sobre a metodologia*). Os/as formadores/as ou facilitadores/as da diversidade devem possuir as competências necessárias para ministrar os conteúdos da formação, o que não implica,

⁸ Estes padrões constituem uma versão mais completa e adaptada da abordagem desenvolvida pela Anti-Defamation League® A WORLD OF DIFFERENCE© Institute; Master Training Manual, A World of Difference Institute© Training and Curriculum Department, 2005 Anti-Defamation League®

por exemplo, que sejam obrigatoriamente juristas, mas que possuam bons conhecimentos sobre os direitos dos cidadãos, e estejam cientes da relação que existe entre a formação/implementação da diversidade e os direitos legais e a protecção contra a discriminação proporcionada por esses direitos. A formação em diversidade é ministrada por equipas de dois/duas formadores/as ou facilitadores/as que trabalham em colaboração. Na medida do possível, estas equipas devem reflectir as diferentes dimensões e diferenças existentes na sociedade. Consoante as necessidades, um/a formador/a ou facilitador/a poderá ser mais qualificado/a na área do desenvolvimento organizacional e, o/a outro/a, no domínio do quadro jurídico em matéria de igualdade, tendo em conta a situação específica.

Padrão 1

Identidade: a formação em diversidade / anti-preconceitos contribui para a sensibilização dos/as participantes para as múltiplas dimensões da identidade pessoal e social em relação à identidade dos/as outros/as e às crenças pessoais, bem como para uma melhor compreensão das mesmas

Indicadores:

Os/as participantes:

- Ficam mais sensibilizados/as para as identidades pessoais e sociais multi-dimensionais;
- Sabem identificar situações que, consciente ou inconscientemente, contribuíram para a definição da sua identidade ou formação de pressupostos em relação às outras pessoas ou à sua visão do mundo;
- Sabem reflectir sobre os seus próprios estereótipos, preconceitos e comportamentos discriminatórios;
- Compreendem melhor a relação entre identidade social e preconceitos;

- Compreendem melhor a relação que existe entre identidade, poder e privilégio.

Padrão 2

Linguagem preconceituosa: a formação em diversidade / anti-preconceitos aborda a linguagem preconceituosa, os termos e conceitos básicos relacionados com a discriminação e os preconceitos e a sua aplicação na interacção com os/as outros/as

Indicadores:

Os/as participantes:

- Compreendem as definições dos termos gerais e específicos relacionados com os preconceitos e a discriminação;
- Compreendem e sabem expressar melhor as distinções e a relação entre as manifestações pessoais e institucionais de preconceito;
- Compreendem melhor e utilizam a terminologia actualmente adoptada para falar com respeito sobre vários tipos de pessoas;
- Estão cientes do poder da linguagem na perpetuação dos preconceitos;
- Compreendem melhor a relação existente entre linguagem, identidade e poder.

Padrão 3

Diferenças e discriminação: a formação em diversidade / anti-preconceitos reconhece que alguns grupos da sociedade foram e continuam a ser vítimas de estereótipos, preconceitos e generalizações, o que contribui para a desigualdade e discriminação

Indicadores:

Os/as participantes:

- Sabem identificar na sociedade os grupos cujos membros são frequentemente vítimas de preconceitos e estereótipos devido à sua pertença a esse mesmo grupo (*identidade social percebida*), sendo considerados inferiores ao grupo social percebido como dominante, superior;
- Compreendem o papel dos preconceitos na formação das hierarquias de identidade social, na discriminação e na exclusão;
- Sabem identificar as principais desigualdades relativamente às diversas identidades sociais e analisar as barreiras institucionais que dificultam a plena participação na sociedade (*educação, trabalho, oportunidades profissionais, salários e prestações sociais*), através da análise de estudos de caso e/ou dados estatísticos;
- Sabem identificar as situações de discriminação múltipla.

Padrão 4

Cultura, aspectos interculturais, multiculturais, transculturais: a formação em diversidade / anti-preconceitos deve ter em conta os factores culturais e linguísticos na comunicação

Indicadores:

Os/as participantes:

- Compreendem a definição dos termos cultura, intercultural e transcultural;
- Compreendem melhor a relação entre cultura e valores;
- Compreendem como os pressupostos culturais influenciam o pensamento e a acção;

- Reconhecem algumas das suas lacunas em termos de conhecimento cultural e os efeitos dessas lacunas na interacção com os/as outros/as;
- Dominam as técnicas de comunicação, nomeadamente, sabem ouvir, fazer perguntas e promover um clima de respeito e de diálogo, para interagir com pessoas de outras culturas.

Padrão 5

A formação em diversidade / anti-preconceitos deve ter em conta a interacção entre factores individuais, interpessoais, ideológicos e institucionais e o seu impacto nos comportamentos e relações inter-grupos

Indicadores:

Os/as participantes:

- Compreendem melhor as múltiplas perspectivas existentes numa situação e a possibilidade de a perspectiva de uma pessoa influenciar não só os seus comportamentos e percepções, mas também os das outras pessoas;
- Compreendem melhor os diferentes níveis de poder e privilégios associados à pertença a um determinado grupo;
- Compreendem melhor a influência dos preconceitos, poder e privilégios no desenvolvimento de atitudes e comportamentos individuais;
- Compreendem melhor o impacto dos comportamentos preconceituosos nas relações interpessoais e intergrupos;
- Compreendem melhor o risco de se gerar mais ódio se não forem tomadas medidas para o combater;
- Sabem identificar as diferentes causas de conflito intergrupos e como reagir a esses conflitos;

- Entendem melhor a dinâmica dos incidentes motivados pelo ódio, graças a uma melhor compreensão dos papéis assumidos pelas pessoas e dos comportamentos associados a cada papel.

Padrão 6

Legislação, protecção dos direitos humanos: a formação em diversidade aborda a ligação entre a valorização da diversidade e o fundamento jurídico das medidas para a igualdade e políticas que protegem os direitos de grupos sociais específicos vítimas de discriminação

Indicadores:

Os/as participantes

- Sabem a relação que existe entre a gestão da diversidade e os direitos das minorias salvaguardados na legislação nacional e europeia;
- Estão familiarizados/as com a legislação e demais disposições legais sobre os direitos e protecção de grupos cujos membros são alvo de discriminação com base na origem étnica, religião ou visão do mundo, sexo ou orientação sexual ou em razão da idade, deficiência ou cor da pele;
- Analisam de forma crítica os conceitos subjacentes à legislação da igualdade / anti-discriminação: igualdade, igualdade de tratamento, igualdade de oportunidades e direitos humanos;
- Reflectem sobre os conceitos de integração da perspectiva de género, gestão da diversidade, integração da diversidade e acção positiva.

Padrão 7

Avaliação: a formação em diversidade / anti-preconceitos permite aos/às participantes rever as suas atitudes e comportamentos e analisar as políticas e práticas da organização em termos preconceitos e desigualdade.

Indicadores:

Os/as participantes

- Estão melhor preparados/as para estabelecer objectivos pessoais e promover uma mudança positiva, graças aos princípios para ultrapassar os preconceitos, com vista à gestão da diversidade;
- Compreendem os obstáculos que dificultam a diversidade no seu meio envolvente;
- Estão melhor habilitados/as para avaliar a dinâmica de determinados incidentes motivados pelo ódio e para responder adequadamente aos mesmos;
- Avaliam o seu meio envolvente, tendo em conta os desafios colocados pela diversidade e a necessidade da promoção de políticas neste domínio;
- Compreendem melhor a influência das atitudes e comportamentos pessoais no clima organizacional;
- Estão melhor preparados/as para analisar as políticas, práticas e procedimentos da organização relativamente à gestão da diversidade;
- Estão melhor preparados/as para estabelecer metas organizacionais que contribuam para uma mudança positiva através da aplicação dos princípios da gestão da diversidade.

Padrão 8

Planeamento de acções: a formação em diversidade / anti-preconceitos desafia os preconceitos pessoais e ajuda a planear as medidas ao nível da organização

Indicadores:

Os/as participantes

- Desenvolvem e utilizam uma variedade de medidas para eliminar os obstáculos que se colocam à diversidade em diferentes contextos;
- Estão melhor preparados/as para desenvolver e implementar planos de acção de curto e longo prazo, com vista a analisar e combater os seus próprios preconceitos;
- Estão melhor habilitados/as a identificar e implementar estratégias que analisem e combatam os preconceitos na esfera privada e profissional;
- Estão melhor preparados/as para desenvolver um processo de colaboração que promova um clima organizacional de respeito, justo e equitativo e para envolver outras pessoas nesse processo.

Perfil do/a Formador/a ou Facilitador/a da Diversidade

O/A formador/a ou facilitador/a da diversidade / anti-preconceitos⁹ tem profundos conhecimentos sobre as relações intergrupos e os processos sociais e institucionais, generalizações, exclusão e dominância. Esta abordagem do trabalho em diversidade numa perspectiva não discriminatória dirige-se especificamente a grupos (*identidades sociais*) que são tradicionalmente alvo de exclusão devido aos preconceitos. De acordo com algumas

ideologias, certas características são associadas aos membros desses grupos, que são avaliados com base na sua pertença a colectivos de pessoas que não são consideradas dignas ou merecedoras de ser reconhecidas como membros de pleno direito da sociedade.

⁹ O /A formador/a ou facilitador/a cria as condições necessárias à aprendizagem dos/as participantes e ao aprofundamento dos seus conhecimentos, os quais irão promover a mudança no seu meio envolvente. A formação em diversidade baseia-se no conceito de co-facilitação.

Glossário

Género

Enquanto o conceito de sexo traduz o conjunto de características biológicas que distinguem os homens e as mulheres, o conceito de género abrange os papéis sociais atribuídos às mulheres e aos homens. O género é uma construção social e cultural, que pode variar de cultura para cultura e ao longo do tempo e ser alterada.

Igualdade de género

A igualdade de género é inerente ao facto de homens e mulheres constituírem as duas metades da humanidade. Pressupõe o reconhecimento do igual valor social das mulheres e dos homens e do respectivo estatuto na sociedade. Implica a participação equilibrada de homens e mulheres em todas as esferas da vida, incluindo a participação económica, política, social e na vida familiar, sem interditos nem barreiras em razão do sexo. Este conceito sublinha a liberdade que todos os seres humanos têm de desenvolver as suas capacidades e de fazer as suas escolhas sem as limitações impostas pelos papéis sociais de género e considera, valoriza e trata os comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens de igual forma. 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.

Fonte: CITE, Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, Lisboa, 2003.

Formação em igualdade entre mulheres e homens

A formação em igualdade entre mulheres e homens constitui uma situação de aprendizagem concebida para sensibilizar os/as participantes para os estereótipos de género e ajudá-los/as a superar os mesmos. A formação em igualdade entre mulheres e homens visa reduzir as desigualdades entre homens e mulheres a nível individual, institucional e social, devendo para tal: 1) proporcionar a aquisição de conhecimentos e competências relevantes para combater a discriminação, bem como os preconceitos e estereótipos de género (*por exemplo, identificar conteúdos que veiculem de forma camuflada descrições estereotipadas e preconceituosas de grupos vítimas de discriminação de género*); 2) permitir aos/làs participantes verificar o que sentem as pessoas confrontadas com situações de discriminação; 3) modelar atitudes e comportamentos anti-discriminatórios; 4) familiarizar os /as participantes com a literatura e a legislação em matéria de igualdade entre mulheres e homens, existente a nível nacional, internacional e europeu.

Gender mainstreaming (Integração da perspectiva de género)

A integração da perspectiva de género é uma importante estratégia que foca as desigualdades entre homens e mulheres em todas as esferas - política, económica e social. A integração da perspectiva de género é uma estratégia que põe em evidência a proporção de mulheres para homens nessas esferas.¹⁰ É o processo de avaliação das implicações para as mulheres e para os homens de qualquer acção planeada, incluindo a legislação, políticas ou programas, em qualquer área e a todos os níveis, com o objectivo final de atingir a igualdade entre mulheres e homens.¹¹

¹⁰ Vide definição do Conselho da Europa, [http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02_gender_mainstreaming/EG-S-MS\(1998\)2rev+1.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02_gender_mainstreaming/EG-S-MS(1998)2rev+1.asp#TopOfPage) (Acedido em 2007-02-14)

¹¹ Vide definição do Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC), <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm> (Acedido em 2007-02-14)

Diversidade

O conceito de diversidade baseia-se na valorização e respeito das diferenças entre pessoas. As dimensões centrais da diversidade baseadas em diferenças aparentes são o sexo, a idade, a origem cultural e étnica, a cor da pele (*raça*), a religião/visão do mundo, orientação sexual e capacidade física. O conceito de diversidade foi desenvolvido para combater a exclusão e a discriminação de indivíduos com base em juízos de valor (*incluindo preconceitos e estereótipos*) expressos por outros indivíduos relativamente à sua identidade social.

O conceito de diversidade postula que as diferenças constituem um recurso potencial. As pessoas com percursos e experiências de vida invulgares trazem novas perspectivas. No domínio da gestão da diversidade, esta noção é alargada e aplicada aos modelos de liderança e culturas organizacionais das empresas e outras instituições, como repartições públicas, estabelecimentos de ensino e outros tipos de organizações.

O género é transversal a todas as outras categorias sociais. Por exemplo, existe a possibilidade de, numa sociedade cristã, uma mulher negra de confissão muçulmana ser avaliada e tratada de forma diferente em relação a um homem branco da mesma confissão religiosa ou a uma mulher branca cristã nas mesmas condições.

Gestão da diversidade

Este conceito implica:

- o reconhecimento de que todas as pessoas são diferentes;
- a identificação das consequências para a empresa ou para a sociedade em geral do não reconhecimento (*negação*) dessas diferenças;
- a implementação ou recomendação de estratégias que garantam a resolução dos problemas associados à diversidade, em benefício das empresas e da sociedade em geral.

Gerir a diversidade implica reconhecer as diferenças existentes na organização ou meio social e definir políticas de diversidade que respeitem e valorizem essas diferenças. As diferenças poderão dever-se à pertença a uma categoria (*por exemplo: mulher, homem, raça negra*) ou grupo social específico. Em ambos os casos, pressupõe-se que as pessoas assim identificadas têm, enquanto grupo, as mesmas características. Ser classificado como membro desse grupo implica, de certa forma, ser inferior, ao que acresce a atribuição, a essas pessoas, de comportamentos que, de acordo com as normas sociais dominantes, as impedem de participar e de ter igual acesso a uma variedade de tarefas/papéis sociais.

Os membros de um grupo social são, assim, muitas vezes identificados, com base nas suas características físicas, como o sexo, idade, condição física ou mental, cor da pele, ou pressupostos em relação à sua origem étnica e identidade, convicções religiosas, orientação sexual ou deficiência. A diversidade pode ainda abranger os vários cargos exercidos numa organização (*com base na função, experiência, antiguidade, etc.*). As diferenças resultam da interacção e/ou de processos de construção social num sistema. A gestão da diversidade desenvolveu-se no contexto do movimento de direitos civis que surgiu da reivindicação pelo reconhecimento e a igualdade de direitos. É ainda neste contexto que se pode falar de integração da diversidade. A gestão da diversidade aqui abordada visa esclarecer os processos de construção social e definir políticas para eliminar as barreiras existentes e pôr fim à exclusão com base na diferença.

Contactos

Áustria

abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft
Wickenburggasse 26/5, A-1080 Viena
Renate Fuxjäger
Michelle Sajch
Tel.: +43 1 66 70 300-20
e-mail: pr@abzaustria.at
website: www.abzaustria.at

Alemanha

LIFE e.V. – Promoting women in skilled crafts,
technology and IT
Dircksenstr. 47, 10178 Berlin
Dr. Barbara Schöler-Macher
Tel.: +49 30 30 87 98 15
e-mail: schoeler-macher@life-online.de
Martina Kretschmann
Tel.: +49 30 30 87 98 11
e-mail: kretschmann@life-online.de
Andrea Simon
Tel.: +49 30 30 87 98 17
e-mail: simon@life-online.de
website: www.life-online.de

Eine Welt der Vielfalt
Obentrautstraße 72, 10963 Berlin
Dr. Czarina Wilpert
Tel.: +49 30 312 10 80
e-mail: info@ewdv-berlin.de
website : www.ewdv-berlin.de

FrauenComputerZentrum FCZB
Cuvrystr. 1, 10997 Berlin
Renate Wielpütz
Tel.: +49 30 617 970-0
e-mail: wielpuetz@fcbz.de
website: www.fcbz.de

Polónia

United Nations Development Programme
Langiewicza 31, 02-071 Varsóvia
Paulina Kaczmarek
Tel.: +48 22 576 81 90
e-mail: paulina.kaczmarek@undp.org
Marta Rawluszko
Tel.: +48 22 576 81 72
e-mail: marta.rawluszko@undp.org
website: www.undp.org.pl

The Feminoteka Foundation – Promoting equality
of women and men; working for the elimination of
sex-based discrimination in literature, culture, arts
and public life
Warecka 8/91, 00-044 Varsóvia
Malgorzata Dymowska,
Tel.: +48 22 826 83 05
e-mail: malgorzatad@feminoteka.pl
website: www.feminoteka.pl

Portugal

CITE – Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego
Av. da República nº 44 5.º, 1069-033 Lisboa
website: www.cite.gov.pt
Luísa Moreno
Tel.: +351 217 803 700
e-mail: lmoreno@cite.gov.pt
Filomena Oliveira
Tel.: +351 217 803 700
Tm: +351 964 663 272
e-mail: foliveira@cite.gov.pt

ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa
Av. das Forças Armadas, 1649-026 Lisbon
website: www.iscte.pt
Maria das Dores Guerreiro
Tel.: +351 217 903 242
e-mail: maria.guerreiro@iscte.pt
Joana Correia dos Santos
Tel.: +351 217 903 928
e-mail: joana.santos@iscte.pt

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social
R. Rodrigues Sampaio, 31, S/L Dta, 1150-278 Lisboa
website: www.cesis.org
Jorge Cabrita
Tel.: +351 213 845 560
e-mail: jorge.cabrita@cesis.org

RTP – Radio televisão Portuguesa
website: www.rtp.pt
Natacha Cabral
Tm.: +351 919 194 091
e-mail: natacha.cabral@rtp.pt

Eslováquia

Gender Studies Centre,
Faculty of Arts Comenius University,
Gondova 2, 818 01 Bratislava
website: <http://genderstudies.fphil.uniba.sk>
Dr. Zuzana Kiczková
Tel.: +42 15 26 24 623
e-mail: zuzana.kiczkova@fphil.uniba.sk
Barbora Kachnicová
Tel.: +42 19 03 53 03 06
e-mail: kachnicova@nextra.sk
Jana Viteková
Tel.: +42 19 05 43 71 77
e-mail: proventus@slovanet.sk
Daniela Drobná
Tel.: +42 19 05 92 32 84
e-mail: daniela.drobna@gmail.com



Co-financiado pelo Fundo Social Europeu no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL

Áustria



Alemanha



Polónia



Portugal



Eslováquia

