

Perspetiva de Género - Lista de Verificação de Indicadores de Política

Os dados desagregados por género sobre a composição do pessoal das entidades prestadoras de serviços de EFP+ (desde a gestão de topo até ao pessoal operacional) bem como sobre as suas áreas estratégicas de trabalho são uma fonte relevante de informação sobre a forma como os prestadores de serviços de EFP+ podem efetivamente adotar uma análise de dados sensível ao género como princípio orientador da sua prestação. Isto implica a possibilidade de reformular o seu processo de análise das necessidades de formação, conceção e implementação de ofertas de formação e de serviços, etc., de acordo com os resultados da análise desagregada por género.

Os dados quantitativos desagregados por género sobre pessoal docente, não docente e gestão de topo encontram-se no Relatório de Autoavaliação.

Como áreas estratégicas de trabalho, a metodologia da Revisão por Pares refere-se a aspetos como acesso à oferta, taxa de conclusão/aproveitamento bem como taxa de empregabilidade após conclusão.

Portanto, também estes dados devem ser fornecidos no Relatório de Autoavaliação nomeadamente:

- número de inscritos;
- taxa de abandono;
- taxa de conclusão/aproveitamento;
- taxa de empregabilidade após conclusão.

Para além destes dados, a presente lista de verificação sugere a apresentação de outros dados, de modo a dar conta da forma como as entidades prestadoras de serviços de EFP+ estão preparadas e são capazes de adotar a integração da perspetiva de género como princípio orientador da sua abordagem de gestão global.

Por conseguinte, são sugeridas abaixo algumas áreas possíveis de trabalho sobre perspetiva de género, mas outras podem ser concebidas e desenvolvidas por cada Entidade de acordo com os seus planos estratégicos.

Oferta e materiais pedagógicos

A oferta de formação/serviços da Entidade promove a utilização de métodos de ensino-aprendizagem que promovam a participação ativa de homens e mulheres no processo de ensino-aprendizagem?

☐ sim ☐ não

Como é que os formadores/docentes os utilizam?

.....

.....



Perspetiva de Género - Lista de Verificação de Indicadores de Política

A instituição presta algum aconselhamento/orientação aos aprendentes sobre a escolha de áreas de formação para prevenir que estes escolham oportunidades de aprendizagem e de trabalho futuras limitadas por estereótipos de género?

☐ sim ☐ não

Os materiais didáticos, os exercícios, os trabalhos práticos, os projetos e as situações de avaliação são sensíveis às questões de género no que diz respeito à linguagem, às imagens e aos exemplos utilizados?

☐ sim ☐ não

A instituição tem um plano estratégico formalizado e implementado que pode promover e apoiar o desenvolvimento de um ambiente de trabalho inclusivo e inclui valores corporativos consistentes com uma cultura organizacional inclusiva?

☐ sim ☐ não

A instituição implementa ações de comunicação interna e de sensibilização que promovam a utilização de comportamentos e de linguagem que garantam um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado em termos de género?

☐ sim ☐ não

Na definição da sua governança, a instituição prevê uma função, unidade, departamento ou pessoa responsável destinado a gerir e acompanhar questões relacionadas com a inclusão, a igualdade entre homens e mulheres e a integração?

☐ sim ☐ não

A instituição define processos de gestão e desenvolvimento de recursos humanos promotores de inclusão, igualdade de género e integração, tais como seleção, termos e condições, integração neutra, avaliações de desempenho?

☐ sim ☐ não

A instituição dispõe de serviços dedicados ao regresso pós-maternidade/paternidade (por exemplo: procedimentos/atividades de regresso ao trabalho, coaching, tempo parcial temporário e reversível a pedido, regime de trabalho flexível, teletrabalho/regime híbrido, planos de bem-estar ad hoc, creche da Entidade)?

☐ sim ☐ não

Se respondeu duas ou mais vezes não, pode explicar sucintamente porquê?