

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

IGUAL PRO

As Profissões não têm Género



Título:

Toolkit – Igual Pro: As Profissões não têm Género

Edição:

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Rua Américo Durão, 12-A, 1º e 2º pisos

1900-064 Lisboa

Coordenação do Toolkit:

Tatiana Moura, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES/UC)

Sónia Lopes, Associação para o Planeamento da Família (APF)

Autoria:

Marta Mascarenhas (CES/UC)

Rita Pereira (APF)

Coordenação do projeto:

Maria do Rosário Fidalgo, CITE

Design gráfico e paginação:

Lisbon Project

ISBN:

ISBN (v. papel): 978-972-8399-91-7

ISBN (PDF): 978-972-8399-92-4

Lisboa, 2024

Publicação editada no âmbito do Projeto Igual Pro – As Profissões não têm Género, promovido pela CITE e financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEA Grants, Programa PT07 – Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada.

O conteúdo desta publicação não reflete necessariamente a posição da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. É proibida a reprodução integral ou parcial, por qualquer meio, sem referência à sua fonte e sem prévia autorização do seu editor.

IGUAL
PRO

**As Profissões
não têm Género**

Sumário

6	Prefácio
8	Introdução
10	Enquadramento - Igualdade de Género na Formação Profissional e Acesso ao Mercado de Trabalho na Perspetiva de Pessoas Formandas e Formadoras
12	Estrutura do <i>Toolkit Igual Pro</i>
14	Parte 1 – Guião Igual Pro – As Profissões não têm Género dirigido a Pessoas Formandas
14	1 - Facilitação das Sessões
16	2 - Atividades Igual Pro – As Profissões não têm Género para Pessoas Formandas – Proposta de Sessão Presencial
25	3 - Atividades Igual Pro – As Profissões não têm Género para Pessoas Formandas – Trabalho Autónomo e Sessão <i>Online</i>
26	4 - Temas específicos: Igualdade de Género e desconstrução de estereótipos na integração profissional e no mercado de trabalho
26	4.1 - A perspetiva de género nas ofertas de emprego e nos processos de recrutamento e seleção
27	4.2 - Como escolher a profissão sem enviesamento de género
28	4.3 - Modelos de entrevistas sem enviesamento de género
30	Parte 2 – Guião Igual Pro – As Profissões não têm Género dirigido a Pessoas Formadoras
30	5 - Facilitação das Sessões
31	6 - Atividades Igual Pro – As Profissões não têm Género para Pessoas Formadoras – Proposta de Sessão Presencial
41	Parte 3 – Perspetivas de Futuro para a Igualdade de Género na Formação Profissional em Portugal

7 – Lições Aprendidas da Facilitação das Sessões Igual Pro – As Profissões não têm Género	41
7.1 – Aprendizagens com a facilitação das Sessões	41
7.2 – Aprendizagens com as partilhas das pessoas formandas	43
8 – Exemplos de boas práticas de empresas e entidades ligadas à Formação Profissional	45
8.1 – Uma abordagem de género ao Ensino e Formação Profissional e ao envelhecimento da população na Europa: Proposta do CECO¹	45
8.2 – Laboratórios de Igualdade: Proposta da CITE	46
8.3 – Curso de Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego: Proposta da CITE e do IEF, IP	47
8.4 – Proteção na parentalidade e na Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal: Proposta da CITE	47
8.5 – Programa “Engenheiras por um Dia”: Proposta da APPDI	48
8.6 – Projeto Mind the Gap: Step Up for Gender Equality: Proposta da APF	48
8.7 – Projeto KINDER – Desafiar estereótipos de género na educação e na primeira infância: Proposta do CES-UC	49
8.8 – Jornal da Escola INETENEWS: Proposta do INETE	51
8.9 – Projeto F1 in Schools: Proposta do CENFIM	53
8.10 – A igualdade de género nos processos de recrutamento: Proposta do município de Nord-Odal	53
8.11 – Administração Norueguesa do Trabalho e do Bem-estar Social: Proposta da NAV	54
8.12 – Projeto Menn I Helse Professions: Proposta de Frode Rønsberg	55
8.13 – Provedor de Justiça Norueguês para a Igualdade e Antidiscriminação: Proposta da The Equality and Anti-Discrimination Ombud	56
Recursos de apoio	
Referências bibliográficas	

¹ Para mais informação sobre o CECO (Centro de Formação Profissional para o Comércio e afins), consultar: CECO

Prefácio

Fundada em setembro de 1979, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE, tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. Ao longo destes quase 45 anos de existência, a CITE tem promovido diversos projetos relacionados com a sua missão de prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

O Projeto “Igual Pro – As Profissões não têm Género” tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na formação profissional, combatendo, e eliminando, a segregação sexual nas escolhas vocacionais e educativas de raparigas e rapazes, e de mulheres e homens.

Este projeto surge, assim, da necessidade em desenvolver uma metodologia inovadora que pudesse ser implementada nos centros de formação profissional, devendo possuir um potencial verdadeiramente transformador do ensino profissional em Portugal.

Desde o início que foi entendido pela equipa da CITE que este projeto, com este objetivo tão específico, só faria sentido se contasse com parcerias fortes, ligadas à formação profissional.

Ora, percorrendo o trajeto da CITE, é notório o muito trabalho desenvolvido ao longo dos anos em articulação e com a colaboração do Instituto de Emprego e Formação Profissional – IEFP, IP, tendo chegado a hora desta parceria, que terá, necessariamente de se manter no futuro, para que o projeto possa alcançar, de forma efetiva, os objetivos a que se propõe.

Ao IEFP, IP juntaram-se o CENFIM, o CINEL, o CECOIA, a MODATEX e o INETE, que desde a primeira hora aceitaram, com entusiasmo, o desafio lançado pela CITE, e aos quais agradecemos a parceria e o acolhimento das equipas do projeto na realização das oficinas de capacitação de formadores/as e formandos/as.

A estas 6 parcerias juntaram-se mais 3: a parceria Norueguesa – o Odal Naeringsshage Utvikling AS, o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra – CES, a Associação para o Planeamento da Família – APF, cabendo a estas duas últimas, primeiro a elaboração do estudo que nos permitiu conhecer a situação real na formação profissional em Portugal e, agora, nesta fase final, o desenvolvimento deste *Toolkit* que, na realidade, constitui o fim do Projeto, mas marca o seu início. Essa é, aliás, a pedra de toque deste projeto que se limita a apresentar um diagnóstico, mas, também, um conjunto de ações concretas, traduzidas na disseminação de metodologias que promovam a desconstrução dos estereótipos de género nas escolhas educativas e das profissões.

Na verdade, à semelhança daquilo que tem acontecido desde a criação do ensino profissional em Portugal, ainda que com algumas tímidas alterações, as mulheres continuam sub-representadas em determinadas áreas da formação profissional, de que são exemplo, nos dias de hoje, a informática ou a metalomecânica, e sobre-representadas em áreas como o

têxtil, o secretariado ou as profissões ligadas ao cuidado e assistência.

Ora, a segregação profissional acaba por ter impacto noutras formas de desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, como a desigualdade salarial, porquanto, na verdade, os cursos onde os homens e rapazes estão mais representados, são também aqueles que se referem a profissões que são geralmente mais bem pagas, enquanto que, diversamente, os cursos mais frequentados por mulheres se referem a áreas profissionais com salários mais baixos.

A promoção de igualdade entre raparigas e rapazes nas escolhas educativas e profissionais, bem como a desconstrução de todos os estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e profissões, são tarefas fundamentais, estando de harmonia com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - "Portugal + Igual", em que a eliminação dos estereótipos foi assumida como preocupação central no Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021, nomeadamente no objetivo específico 2.1 - combate à segregação sexual nas profissões.

É esta segregação profissional em razão do sexo que este projeto tem por objeto diluir, eliminando o preconceito, ainda tão presente, de que há determinadas profissões que não são para mulheres e outras que não são para homens, como se as profissões tivessem género ou devessem ser apenas exercidas por indivíduos deste ou daquele sexo.

Não há profissões de homens e profissões de mulheres. Há apenas profissões.

Por fim, um agradecimento especial à toda equipa da CITE, à Coordenadora do projeto, Maria do Rosário Fidalgo, e ao Vice-Presidente da CITE, Sérgio Pipa, pelo entusiasmo com que receberam a ideia do projeto e foram capazes de o concretizar. Agradecemos, igualmente de forma especial, à Marta Mascarenhas (CES) e à Rita Pereira (APF) pela criação da metodologia que agora apresentamos, e pela resiliência e persistência na concretização das oficinas de capacitação de formadores/as e formandos/as, com a preciosa colaboração das Associações "MenTalks" e "Igualdade.pt", enquanto facilitadoras.

No ano em que assinalamos os 50 anos da Revolução de Abril, que permitiu, sobretudo às mulheres, que pudessem exercer profissões que, até então, lhes eram proibidas, não podemos deixar de lembrar que todas as pessoas têm o direito a escolher, de forma livre, a profissão ou a área profissional que mais gostam, a que mais desafia, a que mais realiza, em suma, a que nos faz sentir mais livres e felizes.

Presidente da CITE

Carla Tavares

Introdução

As construções de poder e de género no domínio da formação profissional em Portugal revelam os modelos e início do reforço dos estereótipos de género ao longo da história da educação em Portugal, bem como a sua evolução e desdobramento noutras formas de ensino.

A evolução histórica do ensino, em geral, e do ensino profissional, em particular, em Portugal foi pautada por uma rigidez prolongada no tempo, no que concerne aos direitos e acessibilidades, quer em razão do género (sobretudo feminino), quer em razão da classe social.

Assim, e volvidos séculos desde os passos embrionários da formação profissional no nosso país, verifica-se ainda uma certa subalternização (e desinvestimento) nalguns setores/áreas. Muito embora Portugal tenha uma estrutura legislativa pioneira neste domínio, como noutros, ainda se regista uma mudança demasiado lenta na forma de pensar da sociedade, evidenciando traços desta bipolarização de um conhecimento que se encontra socialmente hierarquizado, e cujo pensamento impacta o significado do género, quer na escolha das opções de formação, quer na forma como as mesmas são ministradas. Essa lentidão na promoção de uma efetiva igualdade de género no campo da formação profissional influencia, necessariamente, o comportamento das instituições sociais e a sua organização, designadamente no que se refere a fatores estruturantes das relações sociais tais como o trabalho, a reprodução, os cuidados com as crianças, a família e a educação.

É neste contexto que nasce o Projeto Igual Pro – As Profissões não têm Género², coordenado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que tem como objetivo principal contribuir para a redução da segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais. Para tal, impõe-se a criação de um *Toolkit* – ferramentas formativas com base numa metodologia aplicada e a realização de ações de sensibilização que combatam a segregação sexual nas profissões.

Este projeto baseia-se na combinação técnica de abordagens transformadoras e sincronizadas de normas de género, desenvolvidas pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES) no Projeto EQUI-X³ – Promoção de estratégias inovadoras para a construção de identidades de género e envolvimento de homens e rapazes em modelos de masculinidade não violentos e demais metodologias desenvolvidas pela equipa do CES, nomeadamente em colaboração com o Observatório Masculinidades.pt no âmbito dos seus

² O Projeto Igual Pro – As Profissões não têm género, que decorre entre 1 de janeiro de 2022 e 30 de abril de 2024, é financiado pela EEA Grants – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e conta com a parceria internacional da entidade norueguesa Odal Naeringsshage Utvikling AS. Coordenado pela CITE, este projeto conta com um conjunto alargado de parceiras nacionais, entre as quais a Associação para o Planeamento Familiar (APF) e o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, responsáveis pela elaboração deste Toolkit, o Instituto de Emprego e Formação Profissional (designadamente, sete dos seus centros de formação profissional), bem como 5 entidades de formação profissional que atuam a nível nacional, a saber, o CECOA – Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins, o CINEL – Centro de Formação Profissional da Indústria Eletrónica, Energia, Telecomunicações e Tecnologias da Informação, a MODATEX – Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil, Vestuário, Confeção e Lanifícios, o INETE – Instituto de Educação Técnica e o CENFIM – Centro de Formação Profissional de Indústria Metalúrgica e Metalomecânica. Para mais informações sobre este projeto, consultar: Projeto Igual Pro – Cite

³ O Projeto EQUI-X é um projeto internacional de investigação-ação, financiado pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania da Comissão Europeia (UE), que parte de uma abordagem de género sincronizada (Programa H | M) com o objetivo de alcançar a equidade de género (SDG-5) e prevenir a violência nas suas múltiplas formas. As suas atividades decorreram entre 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2019 em 5 países da UE, a saber, Alemanha, Bélgica, Croácia, Espanha e Portugal.

projetos que se adequem aos objetivos e pelas metodologias desenvolvidas pela Associação para o Planeamento da Família (APF) no âmbito do projeto Escolas Amigas da Igualdade, numa lógica de articulação colaborativa entre as duas entidades parceiras e de combinação e adaptação das metodologias supra identificadas.

Nesse sentido, o presente *Toolkit* formativo tem como objetivo conceber linhas de orientação para a dinamização de ações de sensibilização, dirigidas a pessoas formadoras e pessoas formandas, que combatam a segregação sexual nas profissões, a partir da metodologia de investigação-ação aplicada no Estudo sobre os Estereótipos de Género nas Escolhas Profissionais (Rolino *et al.*, 2022).

As atividades propostas incluídas neste documento, que resulta também dos principais resultados do referido estudo, assente num currículo de metodologias transformadoras de normas de género, foram testadas em ações de sensibilização e formação com pessoas formandas e com pessoas formadoras/técnicas realizadas nos Centros e Serviços de Formação Profissional parceiros entre outubro de 2023 e fevereiro de 2024, permitindo testar e ajustar a proposta final.

A metodologia do estudo empírico do projeto Igual Pro – As profissões não têm Género resultou da reflexão crítica do público-alvo em relação à desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo da formação e de escolhas profissionais, sendo que a implementação dessa mesma metodologia se traduziu na implementação de oficinas teórico-práticas e práticas, práticas de género e de campanhas motivacionais que têm como objetivo desafiar o viés de género que, frequentemente, molda as escolhas de formação profissional, bem como de atividade profissional.

O *Toolkit* está organizado inicialmente com um breve enquadramento, com base nos resultados do estudo científico, seguido de duas partes distintas: uma primeira parte dirigida às pessoas formandas e uma segunda parte dirigida às pessoas formadoras. Na primeira parte serão exploradas questões como a integração no mercado de trabalho, paternidade e cuidados ou a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, terminando com a proposta de sessões para aplicar junto de pessoas formandas. Na segunda parte, serão aprofundados temas como a perspetiva de género nas ofertas de emprego, exemplos de boas práticas de empresas e entidades bem como planos de sessões para aplicar a pessoas formadoras. Em último lugar, disponibilizam-se recursos de apoio à dinamização das sessões propostas.

Enquadramento – Igualdade de Género na Formação Profissional e Acesso ao Mercado de Trabalho na Perspectiva de Pessoas Formandas e Formadoras

Tendo por base o estudo sobre os estereótipos de género nas escolhas profissionais (Rolino *et al.*, 2022), desenvolvido no âmbito do Projeto Igual Pro – As Profissões não têm Género, foi possível apurar e analisar os diferentes prismas através dos quais pessoas formandas e pessoas formadoras percecionam o impacto dos estereótipos de género na formação profissional em Portugal, mas também as visões que partilham entre si.

Se, por um lado, as pessoas formandas parecem partir de uma perspetiva mais centrada no nível micro, segundo a qual as motivações de escolha da formação profissional têm por base a vocação de cada pessoa, por outro lado, as pessoas formadoras parecem adotar, por princípio, uma visão macro, focada nas perspetivas de futuro, considerando que tais motivações estão mais ligadas às questões socioeconómicas, considerando a influência da pressão social e do funcionamento do mercado de trabalho, que levam as pessoas a atender, sobretudo, ao nível de empregabilidade e à estabilidade financeira que determinado curso poderá proporcionar.

No que se refere à relação entre educação formal/formação e estereótipos de género, as pessoas formandas reconhecem o papel desempenhado, a este respeito, pelo contexto social e cultural, a nível global, que contribui de forma decisiva para a formação, manutenção e perpetuação desses preconceitos, reportando-se, por isso, ao contexto macro. Já as pessoas formadoras concebem a origem destes estereótipos como radicado no contexto micro, dado atribuírem grande importância à educação recebida, a um nível mais individual, através da família, dos grupos de pares, entre outros.

Relativamente às diferenças biológicas entre mulheres e homens e ao seu impacto na prossecução de sociedades mais justas e equitativas também ao nível das escolhas profissionais e da subsequente integração no mercado de trabalho, enquanto as pessoas formadoras apresentam uma perspetiva mais determinista, referindo a robustez física como um elemento diferenciador, as pessoas formandas reconhecem a existência destas diferenças, mas não as consideram determinantes para a escolha da formação profissional, enfatizando, em detrimento destas, dimensões como a disponibilidade para aprender.

É transversal a pessoas formandas e pessoas formadoras a existência de estereótipos de género que influenciam quer a escolha das áreas de formação profissional, quer as vivências no local de trabalho. Não obstante, enquanto as pessoas formadoras o referem numa ótica de constatação da realidade, as pessoas formandas focam-se nos esforços que podem ser feitos para promover a mudança social, demonstrando disponibilidade e vontade em mostrar, através da sua prática profissional, que são igualmente capazes, independentemente do seu género.

Na reflexão sobre a conciliação da vida familiar e profissional, as perspetivas convergem: pessoas formandas e formadoras consideram que a gravidez e a maternidade têm implicações na atividade e progresso profissional, dado o mercado de trabalho colocar obstáculos e desafios acrescidos às mulheres por estes motivos, inclusivamente, e não raras vezes, até ante a mera possibilidade de gravidez. As pessoas formandas referem ainda a dicotomia entre a igualdade de oportunidades na formação profissional e a igualdade de género que não se verifica no mercado de trabalho, não sendo esta reflexão feita, pelo menos de forma explícita, pelas pessoas formandas.

Posto isto, e tendo por base o trabalho de campo realizado no âmbito deste estudo, é possível elencar as seguintes recomendações que, partindo das necessidades identificadas, serviram de pano de fundo à elaboração deste *Toolkit*:

- Investir em ações de sensibilização, formação e aplicação prática no dia-a-dia das questões da igualdade de género, desde a infância, no sentido de facilitar a integração destes princípios-chave de cidadania;
- Levar a cabo formações transformadoras de normas de género que promovam uma visão abrangente da igualdade de género e a alteração de atitudes e comportamentos, por forma a contribuir para atenuar a transmissão intra e intergeracional de estereótipos;
- Realizar investigação adicional sobre o ensino profissional, nomeadamente nas escolas, para aferir de que forma as medidas e estratégias com vista à promoção da igualdade de género estão a ser implementadas na formação profissional no sistema escolar em Portugal;
- Disponibilizar formação específica sobre igualdade de género às pessoas docentes do ensino profissional, de forma a que disponham de mais ferramentas para implementar esta temática junto das pessoas formandas;
- Coordenar uma estratégia com cobertura territorial ampla, estabelecendo parcerias com entidades externas para a dinamização de sessões em escolas de ensino profissional sobre igualdade de género na formação e em contexto laboral;
- Utilizar linguagem inclusiva, de uma forma transversal, em todos os currículos do ensino profissional;
- Criar mecanismos de denúncia e investigar a existência de casos de assédio sexual quer em contextos de formação quer em contextos laborais;
- Repensar os conceitos utilizados para definir os diferentes tipos de ensino, no sentido de não contribuir para a perpetuação de estereótipos associados, depreciativamente, ao ensino profissional;
- Desenvolver investigação no que diz respeito à igualdade de oportunidades ao nível da formação profissional, do acesso ao mercado de trabalho e da progressão na carreira, nomeadamente promovendo a reflexão sobre o efeito da precariedade ao nível dos contratos e condições de trabalho na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
- Investigar as ofertas de trabalho existentes para os diferentes géneros bem como as dificuldades de acesso a determinadas profissões baseadas no género (por exemplo, do homem educador de infância e da mulher mecânica);
- Analisar as diferenças relativamente aos pré-conceitos transmitidos, às perceções das pessoas formadoras e às oportunidades existentes da formação profissional nos diversos contextos geográficos do país;
- Promover a acessibilidade de todas as pessoas no local de trabalho, em questões práticas como, por exemplo, a existência de vestiários e de casas-de-banho para mulheres em contextos laborais maioritariamente masculinos;
- Incluir, em investigações futuras, não só outras identidades de género como também as questões da orientação sexual.

Estrutura do *Toolkit*

Como vimos, o Projeto Igual Pro – As Profissões não têm Género tem como principal objetivo contribuir para a redução da segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais. Para tal, foi concebido este *Toolkit* que procurará adaptar à realidade da formação profissional uma metodologia transformadora de normas de género que os Serviços e Centros de Formação Profissional possam usar no futuro no decurso das suas atividades formativas, constituindo-se como ferramenta de trabalho na prossecução de tornar este contexto e o acesso ao mercado de trabalho imunes à segregação por género.

Este projeto baseia-se na combinação técnica de abordagens transformadoras e sincronizadas de normas de género desenvolvidas pelo CES no âmbito do Projeto *EQUI-X – Promoção de estratégias inovadoras para a construção de identidades de género e envolvimento de homens e rapazes em modelos de masculinidade não violentos*⁴ e demais metodologias desenvolvidas pela equipa do Observatório Masculinidades.pt/CES no âmbito dos seus projetos que se adequem aos objetivos e pelas metodologias desenvolvidas pela APF no âmbito do projeto Escolas Amigas da Igualdade⁵ numa lógica de articulação colaborativa entre as duas entidades parceiras e de combinação e adaptação das metodologias supra identificadas.

Com base neste *Toolkit* formativo – que resulta também dos principais resultados do estudo levado a cabo previamente – assente num currículo de metodologias transformadoras de normas de género, serão realizadas ações de sensibilização sobre a ferramenta desenvolvida e a formação de jovens em Centros de Formação e Serviços do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) parceiros do projeto, permitindo testar e ajustar o programa final.

Seleção de Temas e Construção do Toolkit

Para garantir que este instrumento fosse o mais próximo possível da realidade e necessidades dos Centros e Serviços de Formação Profissional parceiros, de forma a poder constituir-se como resposta útil para a resposta aos desafios com que estes se deparam quotidianamente no que se refere aos impactos da desigualdade de género nas escolhas das pessoas formandas e na atuação profissional de pessoas formadoras, optou-se por uma estratégia tripartida de definição dos conteúdos a serem abordados:

- Em primeiro lugar, o processo de investigação que serviu de base ao Estudo realizado no primeiro ano de projeto conferiu um conjunto de pistas relevantes no levantamento de

⁴ O Projeto EQUI-X, financiado ao abrigo do Programa Direitos, Igualdade e Cidadania da Comissão Europeia, decorreu entre 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2019 e visou a promoção da equidade de género e prevenção da violência nas suas múltiplas formas, introduzindo novas abordagens para prevenir a violência baseada no género entre meninas/mulheres e meninos/homens, de diferentes idades e origens. Coordenado pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, as atividades de implementação deste projeto tiveram lugar em 5 países da União Europeia, a saber, Alemanha, Bélgica, Croácia, Espanha e Portugal. Para mais informações sobre o projeto consultar: [EQUI-X Promoção de estratégias inovadoras para a construção de identidades de género e para o envolvimento de homens e rapazes em modelos de masculinidades não violentas \(uc.pt\)](https://www.ucp.pt/observatorio-masculinidades)

⁵ O Projeto Escolas Amigas da Igualdade, financiado pelo programa BIP/ZIP, é desenvolvido nas escolas da grande área de Lisboa, com o objetivo de promover a igualdade de género, através de ações de sensibilização dirigidas a crianças, pessoas encarregadas de educação e profissionais de educação. Para saber mais sobre o projeto <https://apf.pt/quem-somos/delegacoes/apf-lisboa-tejo-e-sado/#projetos>

necessidades de todos/as os/as agentes envolvidos/as, com especial destaque para as pessoas formandas e formadoras. Com base nas entrevistas e grupos focais realizados com agentes de todos os parceiros do projeto, foi possível uma identificação clara de áreas prioritárias a incluir nas sessões-piloto a desenvolver nos Centros e Serviços de Formação Profissional;

- Em segundo lugar, na senda de uma lógica colaborativa e participativa de coconstrução da metodologia que envolvesse todos/as os/as parceiros/as do projeto, foram realizadas reuniões com representantes dos 7 Centros de Formação Profissional e das 5 entidades de formação profissional nacionais onde seria desenvolvido o piloto, onde se destacaram como temas-chave a desconstrução de estereótipos de género, paternidade e cuidado e conciliação da vida profissional e pessoal;
- Por último, CES e APF trabalharam sobre o levantamento de necessidades realizado, combinando as suas metodologias, partindo de uma perspetiva interdisciplinar feminista e do impacto das masculinidades como expressões estruturantes da ordem de género e das relações sociais. Dessa reflexão crítica, chegou-se ao desenho dos guiões das sessões-piloto que respondessem aos propósitos do projeto e, em simultâneo, facultassem ferramentas a serem utilizadas pelos próprios Centros e Serviços de Formação Profissional no futuro em iniciativas regulares promotoras da igualdade.

Com vista a testar a proposta de metodologia formativa Igual Pro, em cada um dos Centros/Serviços identificados foram realizadas duas tipologias de formação distintas, preferencialmente em dias seguidos, a saber:

- Formação de 120 pessoas formandas em Centros (e Serviços do IEF, IP) de Formação Profissional, num total de 12 horas com cada grupo (6 horas presenciais + 6 horas *online*);
- Formação de 60 profissionais (formadores/as, técnicos/as) que atuem no âmbito da formação profissional no contexto nacional, num total de 6 horas com cada grupo (presenciais).

O que apresentaremos de seguida são os guiões utilizados nas referidas sessões, sendo que as atividades neles previstas podem ser aplicadas na íntegra e sequencialmente ou, em alternativa, no caso de se pretender uma ação mais sistemática e prolongada no tempo, ou se dispuser de menos tempo para a sua aplicação, pode optar por implementar as atividades separadamente, criando blocos autónomos de reflexão conjunta.

O objetivo de cada atividade é proporcionar momentos de reflexão conjunta e, nesse diálogo e interação, permitir que a sinergia do grupo contribua para a identificação de pré-conceitos individuais, de enviesamentos transversais ao grupo e cada elemento possa encontrar pontos de apoio para a desconstrução de estereótipos de género e possa melhor compreender de que modo tais ideias influem nas suas escolhas vocacionais e profissionais.

Parte 1 – Guião Igual Pro – As Profissões não têm Género dirigido a Pessoas Formandas

Na elaboração dos guiões de intervenção para as sessões de formação **dirigidas a pessoas formandas** foram tomadas em consideração as necessidades, conclusões e recomendações identificadas no Estudo sobre Estereótipos de Género nas Escolhas Profissionais (Rolino, Mascarenhas, Pereira, & Oliveira, 2022), tanto no que diz respeito aos Centros e Serviços de Formação Profissional, como no que diz respeito às pessoas formandas nomeadamente:

- A consciência que Centros e Serviços de Formação Profissional têm das desigualdades de género no acesso, escolha e saídas profissionais dos cursos, sendo que, no entanto, as estratégias que têm vindo a empregar para superar este desafio não parecem ter impacto na mudança de paradigma da realidade e prática locais;
- O reconhecimento atribuído pelas pessoas formandas ao papel desempenhado pelos contextos sociais e culturais para a existência e manutenção de estereótipos de género;
- O consenso entre pessoas formandas e das pessoas formadoras quanto à existência de estereótipos de género que influenciam quer a escolha das áreas de formação profissional, quer as vivências no local de trabalho.

1. FACILITAÇÃO DAS SESSÕES

No que se refere às **Equipas de Facilitação** que irão implementar estas sessões, recomenda-se que as mesmas sejam desenvolvidas por duplas de facilitação, preferencialmente compostas por um homem e uma mulher. Tal permitirá, por um lado, assegurar uma visão mais alargada das questões de género na 1.ª pessoa no que se refere ao binómio masculino-feminino, face ao escopo destas sessões; por outro lado, concede às pessoas participantes do grupo que possam observar, na prática, uma interação saudável e respeitadora entre pessoas de diferentes géneros, dispondo, desta forma, de uma equipa mais diversificada em termos de visões em questões mais sensíveis.

Caso não seja possível ter uma terceira pessoa que, ao invés de participar nas sessões, funcione como observadora imparcial e registe o decurso das mesmas, sugere-se uma reunião conjunta da dupla responsável pela sessão ao final da mesma para elaboração de um diário de campo onde seja registado como decorreram as atividades, quais aquelas com maior impacto no grupo e que constrangimentos foram identificados nas temáticas abordadas ou em atividades específicas implementadas, bem como uma apreciação do grupo face os objetivos da sessão.

Por forma a facilitar o desenrolar das Atividades, apresentamos, de seguida, algumas **Dicas de Facilitação** que podem ser úteis na implementação deste Toolkit:

- **Fazer o Check-in no início da Sessão**

Faça um *check-in* com boas-vindas, pergunte sobre o dia-a-dia/semana das pessoas participantes e permita que compartilhem pensamentos. Este momento permite que a equipa facilitadora fique a conhecer o estado de espírito do grupo e faça adaptações às atividades que vai realizar de seguida, se necessário.

De forma a evitar encurtar a sessão, garanta que esta parte não se alonga no tempo. Assim que o grupo se mostrar à vontade e mais tranquilo, avance para as atividades. Dado o formato interativo das atividades propostas, não é incomum que este momento leve a discussões de temas relevantes no grupo.

- **Preparar o espaço e materiais e definir os momentos**

Prepare o espaço antecipadamente com cadeiras dispostas em círculo de maneira a criar, mesmo em termos de distribuição espacial, um contexto de maior proximidade e mais propício à partilha. Considere pausas para comida/bebida, sendo importante *acordar logo no início da sessão com todas as pessoas o timing do intervalo*, e atividades reenergizantes para relaxar e manter a concentração dos participantes.

A sessão que aqui se apresenta está estruturada em 4 blocos de 1h20, com um intervalo de 20 minutos, ainda que a equipa facilitadora possa gerir estes tempos consoante o grupo e o desenrolar das atividades.

Todos os materiais que serão necessários ao desenvolvimento das atividades, sejam audiovisuais, documentação (e.g., declarações de consentimento), material de escritório, ou outro, deve estar antecipadamente preparado e separado a fim de poupar tempo na transição entre atividades.

- **Definição de Expectativas para a Sessão**

Muito embora disponha de um guião e importe ter presente o escopo da sessão, não sendo possível cobrir todas as temáticas e questões que possam eventualmente resultar da reflexão do grupo, é importante criar um espaço de escuta ativa e perceber, logo de início, que expectativas as pessoas participantes têm sobre a sessão e sobre os temas que serão tratados. Tal permitirá um ajuste da sessão àquelas que são as preocupações e interesses mais prementes do grupo, o que se traduzirá numa maior eficácia na prossecução dos objetivos.

- **Ser flexível e contextualizar as atividades**

Seja flexível, contextualize atividades e use exemplos da vida quotidiana para que as pessoas participantes tenham mais facilidade em se rever e compreender as situações propostas. Mantenha-se alinhado com os objetivos da sessão, mas esteja aberto a adaptações para facilitar a interação do grupo e responder de forma mais direta às necessidades identificadas neste.

- **Usar atividades de “quebra-gelo” e dar a palavra às pessoas participantes**

Cada bloco da sessão (cada manhã, tarde ou novo dia) deverá começar com um breve momento de *check-in* e com um ‘quebra-gelo’ para revitalizar o interesse dos/as participantes, evitando o recurso a *powerpoints* durante as sessões, que serão estruturadas em torno de atividades muito práticas e que dão centralidade às pessoas participantes, ao que pensam e ao que pensamos em conjunto com elas.

De forma idêntica, no final do período da sessão, deve realizar-se um breve momento de avaliação por forma a dar a palavra às pessoas participantes sobre o que sentiram durante a realização da mesma e perceber aspetos a melhorar, bem como as suas visões sobre o que resultou bem e o que pode não ter resultado nas atividades propostas (o que mantinham, o que retiravam, o que acrescentavam).

- **Manter discussões em grupo abertas**

Mantenha discussões abertas, livres de juízos de valor e confortáveis para as pessoas participantes, evitando conversas paralelas em grupos menores a não ser que tal seja requisito da própria atividade.

- **Refletir sobre a oficina individualmente e em equipa**

No que se refere às pessoas da equipa facilitadora, aconselha-se a criar momentos para refletirem individualmente e em equipa após cada oficina usando um diário de campo para adaptar sessões futuras às aprendizagens com cada grupo.

2. ATIVIDADES IGUAL PRO – AS PROFISSÕES NÃO TÊM GÉNERO PARA PESSOAS FORMANDAS – PROPOSTA DE SESSÃO PRESENCIAL

A presente proposta está concebida para uma sessão de 6 horas, distribuídas em 2 blocos (manhã e tarde), pelo que são igualmente apresentados os tempos estimados de duração de cada parte da sessão, por forma a dar uma ideia de quanto tempo deve ser dedicado a cada fase de implementação das atividades. Trata-se, contudo, apenas de uma sugestão quanto ao tempo necessário, podendo ser ajustado em função dos interesses e envolvimento do grupo nas referidas atividades.

Fase Inicial [Duração sugerida: 15 minutos]

Esta fase será dedicada a muitos dos aspetos já apresentados anteriormente, a título de dicas de facilitação. Estando o espaço já devidamente organizado e preparado antes das pessoas participantes chegarem, os primeiros minutos da sessão devem ser dedicados a:

- Apresentação das pessoas facilitadoras e participantes, podendo esta cingir-se a uma apresentação formal (nome e interesse na sessão) ou com recurso a uma dinâmica que permita às pessoas interagirem informalmente (e.g., colocar as pessoas a pares, preferencialmente sem se conhecerem, sendo que cada uma tem de apresentar a outra em 2 minutos);

- *Check-in*;
- Recolha da documentação atinente à sessão, se a houver (e.g., declarações de consentimentos; folha de presenças);
- Levantamento de Expectativas quanto à Sessão.

Depois de todas as pessoas terem oportunidade de partilhar as suas dúvidas e expectativas, deve proceder-se a uma **breve apresentação do Projeto Igual Pro – As Profissões não têm Género** e dos **objetivos da sessão**:

- O Projeto Igual Pro – As Profissões não têm Género, em que assenta esta sessão, consiste num projeto de investigação-ação que contribuirá para o desenvolvimento de instrumentos de combate às desigualdades de género aplicadas ao sistema educacional e vocacional de forma a contribuir para promover a Igualdade de Género, nomeadamente fomentando o envolvimento de rapazes como aliados na construção de sociedades com oportunidades iguais para homens e mulheres.
- **Objetivos:** Combater a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes – e a consequente segregação das escolhas profissionais.
- **Objetivos da formação:** Oficinas-piloto para testar com pessoas formandas e formadoras de vários centros e serviços de formação profissional do país de forma a capacitar para a promoção da igualdade de género e contribuir para a utilização de metodologias transformadoras de normas de género, revestindo impacto nas escolhas de formação e profissão.

Esta apresentação deverá ser propositadamente sucinta, por forma a não pôr a descoberto os propósitos mais específicos de cada atividade a ser implementada de seguida.

Quebra-gelo – Duas verdades e uma mentira partilhadas⁶

- **Objetivo:** Criar um ambiente acolhedor para que os participantes se conheçam melhor.
- **Duração:** 10 minutos.
- **Descrição:** Dividir o grupo em pares (incluindo a equipa facilitadora). É pedido a todas as pessoas para pensar em três frases sobre si mesmas: duas verdades e uma mentira. Os pares dizem entre si as frases e depois cada pessoa vai partilhar as três frases sobre o colega do par ao grupo. Após a partilha, o grupo vota na afirmação que acredita ser a mentira. A pessoa participante visada revela qual afirmação era a mentira após a votação. Em seguida, a dinâmica continua com a próxima pessoa participante, repetindo o processo.

OFICINA I – TEMA: Normas e Estereótipos de Género [Duração sugerida: 1h15]

O que significa ser um homem e uma mulher de verdade? Como se comportam?⁷

Para explorar as perceções das pessoas participantes, a presente oficina desenrola-se nas seguintes atividades:

⁶ Adaptada de atividade incluída no Manual EQUI-X (Rolino & Santos, 2019, pp. 59 – 60).

⁷ Adaptada da metodologia do Projeto X-MEN, Masculinidades, Empatia e Não Violência, desenvolvido pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Para mais informações sobre este projeto, consultar X-men (uc.pt)

Atividade 1 – Exibição do Vídeo ESPN Brasil *Invisible Players*⁸

- **Objetivos:** Fazer com que as pessoas formandas se confrontem com estereótipos de género, incluindo os seus próprios.
- **Duração:** 30 minutos
- **Materiais necessários**
 - Cartolinas ou Quadro Branco ou *flipchart*;
 - Canetas apropriadas.
- **Descrição:**
 - Durante o vídeo, serão apresentados atletas, pausando-se o vídeo no final de cada atleta e perguntando às pessoas formandas de quem se trata.
 - Apontar as respostas no quadro, fazendo como que um quadro de classificações (exemplo, depois do futebolista, 3 disseram Ronaldo, 2 Messi e por aí fora. Apontar estes resultados).
 - No final, passar o resto do vídeo que revela quem são as atletas.
 - Iniciar discussão sobre como as perceções de género estão condicionadas (por exemplo, perguntando: "Porque é que partiram logo do pressuposto que estes atletas se tratavam de homens?").

Atividade 2 – Ser Homem/Mulher de Verdade

- **Duração:** 45 minutos
- **Materiais necessários:**
 - Cartolinas ou Quadro Branco ou *flipchart*;
 - Canetas apropriadas;
 - Canetas;
 - *Post-its*.
- **Descrição:**
 - As pessoas formandas serão convidadas a refletirem sobre o significado de ser homem ou mulher de verdade, considerando como eles acreditam que esses géneros se comportam, além de considerar como a sociedade descreve o que é ser um homem de verdade. Eles escreverão as suas reflexões em *post-its* e, em seguida, deverão colocá-las numa cartolina, *flipchart* ou no quadro previamente preparado com a seguinte configuração:

	O que é ser homem de verdade? Como se comportam?	O que é ser mulher de verdade? Como se comportam?
Como tu vês H/M		
Como a sociedade vê H/M		

Figura 1 - Quadro a ser usado na Atividade "Ser Homem/Mulher de Verdade" (Elaboração própria, 2022).

- Na cartolina/quadro/*flipchart* haverá uma divisão com duas colunas, uma para " O que é ser homem de verdade? Como se comportam?" e outra para " O que é ser mulher de verdade? Como se comportam?", onde as pessoas formandas irão afixar

⁸ Para aceder ao vídeo, consultar <https://www.youtube.com/watch?v=XoZrZ7qPqio>

os seus post-its com as suas descrições e reflexões respetivamente.

- Consoante a maior ou menor dimensão do grupo, outra opção de realização da atividade basear-se-á, ao invés de na utilização dos *post-its*, em ser a equipa de facilitação a ir perguntando as perceções das várias pessoas formandas, e jeito de chuva de ideias e serem as pessoas facilitadoras a escrever essas respostas no quadro/*cartolina/flipchart*. Esta última opção permite uma realização mais célere da atividade e evita a dispersão do grupo.
- Iniciar debate sobre as duas maneiras de ver, a das pessoas formandas e a da sociedade, os dois géneros: homem e mulher.

Intervalo – Após esta atividade, propõe-se a realização de um intervalo de 15 a 20 minutos para permitir às pessoas assimilar as ideias trocadas e proporcionar um momento de descontração.

OFICINA 2 – TEMA: Noções de Género [Duração sugerida: 50 minutos]

Atividade 3 – Falar de género⁹

- **Objetivos:** Esta atividade assenta num duplo propósito, já que, por um lado, pretende identificar os modelos de género na cultura de cada um/a; e, por outro, reconhecer a fluidez dos papéis de género.
- **Materiais necessários:**
 - Jornais, revistas, fotos, publicidade (folheto de supermercado).
 - Cola
 - As raparigas têm mais jeito para o desporto do que os rapazes.
 - Tesouras.
 - Folhas de *flipchart*.
- **Descrição:** As pessoas facilitadoras farão uma breve introdução sobre os papéis de género e a forma como cada género, enquanto construção social, tem associado a si um conjunto de expectativas da sociedade quanto à forma como as pessoas que com ele se identificam se devem comportar, designadamente, o que devem vestir, como se devem relacionar, que tipo de interesses devem perfilhar e que opções profissionais procurarão seguir.

De seguida, serão colocados no chão, no meio da sala, jornais, revistas, folhetos publicitários (de roupas e/ou de jogos), fotos de celebridades (de cinema, de música e/ou desporto), etc. É importante que as imagens forneçam o máximo possível de representações: use fotos de pessoas, de vários objetos, de atividades do dia a dia (trabalho, viagens, culinária, puericultura, desporto e moda) e mude o/a destinatário/a das mensagens culturais (pessoas adultas, jovens, etc.).

Peça aos/às participantes que escolham, do material que está no chão, **1 a 3 fotos que considerem ser representações, umas, do género feminino e, outras, do género masculino** (o número de fotos deve mudar de acordo com a quantidade de tempo disponível).

Divida a folha de *flipchart* em três colunas: uma para masculino, outra para feminino e, no meio, uma coluna em branco que será usada quando não houver consenso entre as pessoas participantes. Peça aos/às participantes para ordenarem as imagens (cortarem, se quiserem) e

⁹ Adaptada de atividade incluída no módulo pedagógico Normas Sociais e Estereótipos de Género, dirigido ao 3º ciclo e secundário, do Kit Pedagógico – Gender ABC, produzido pela End FGM European Network em cooperação com a APF, AIDOS, Médicos del Mundo e TERRE DES FEMMES (Benboulerbah et al., 2019).

organizarem na secção correspondente (masculino ou feminino).

Depois, inicie uma discussão sobre as características de género: estão em causa características que mudaram ao longo do tempo? Noutras culturas, estas características de género mudaram? Se estas características estivessem presentes no género oposto, que efeito teriam?

No final, analise os dados obtidos, para que todos/as possam discutir a atividade. Geralmente, chega-se à conclusão de que as normas e os estereótipos de género derivam de produtos culturais. Nessa altura, reflita sobre as representações e os papéis que vão além dos estabelecidos e introduza o conceito de fluidez e troca de papéis.

Reflita com todos/as sobre as representações globais do masculino e do feminino, use as discordâncias e dicotomias que surgirem no debate (por exemplo, forte/fraco, casa/trabalho, natureza/cultura, etc.) e evidencie que os aspetos que formam essas dicotomias são de natureza cultural e não biológica.

- **Encerramento da Atividade:** Termine permitindo que as/os participantes compartilhem as suas opiniões sobre a atividade e sobre o que foi falado. É importante que o grupo reflita sobre o papel da cultura na consolidação, preservação e desconstrução de normas, estereótipos e preconceitos de género. Saliente como os papéis estão sujeitos às mudanças culturais, como estes evoluem com o tempo, e como mudam de acordo com a sociedade e o microcosmos em que estão inseridos (como o contexto familiar). Quando necessário, dê exemplos alusivos às imagens que foram analisadas.

Dica de Facilitação: A sua abordagem deve ser empática, de mente aberta e curiosa. Aceite e abrace qualquer ponto de vista, para que se promova a reflexão crítica e se encoraje o grupo a discutir opiniões. Qualquer tipo de julgamento e reprovação pode ser contraproducente e deve ser evitado, mesmo quando os/as participantes, mais ou menos conscientemente, pareçam justificar dimensões da desigualdade de género ou apoiem estereótipos e preconceitos.

Almoço [*Duração sugerida: 60 minutos*]

Check-in: Apenas para recentrar a atenção das pessoas no fito da sessão
[*Duração sugerida: 5 minutos*]

OFICINA 3 – TEMA: Género e Identidades [*Duração sugerida: 1h30*]

Atividade 4 – “Concordo/discordo”¹⁰

- **Objetivos:** Analisar as atitudes individuais sobre diferenças de género, papéis de género e desigualdades. Questionar a forma como as atitudes individuais sobre género afetam comportamentos e promover um amplo debate sobre identidade, não-discriminação, respeito e inclusão de todo o tipo de diversidades.
- **Duração:** 30 minutos

¹⁰ Atividade adaptada da combinação da Oficina Concordo/Discordo do Manual EQUI-X (Rolino & Santos, 2019, pp. 112 – 114) com a atividade “Cadeira Quente”, do módulo pedagógico Orientação Sexual e Identidade de Género, dirigido ao 1º e 2º ciclo, constante no Kit Pedagógico - Gender ABC, produzido pela End FGM European Network em cooperação com a APF, AIDOS, Médicos del Mundo e TERRE DES FEMMES (Benboulerbah et al., 2019).

- **Materiais Necessários:**
 - Folhas com “Concordo” e “Discordo”;
 - Guião com as frases a usar;
 - Fita branca para colocar no chão.

- **Descrição:** Colocar as folhas com “Concordo” e “Discordo” em lados opostos da sala, garantindo que há espaço suficiente para as e os participantes se movimentarem.

- **Desenvolvimento:**
 - a. Explicar aos/às participantes que a atividade pretende fazer um levantamento dos seus valores e atitudes. Pretende ainda desafiar a forma como pensam sobre papéis masculinos e femininos e como vêem algumas questões de género.

 - b. A sala está dividida em 2 partes por uma fita, sendo que de um lado está uma folha que diz ‘concordo’ e do outro lado uma folha que diz ‘discordo’. Colocar as pessoas participantes sobre a linha, dizendo que quem concorda com a afirmação poderá ir para o lado esquerdo da sala, e que quem discorda irá para o lado direito (ou vice-versa, a escolha é sua). Quem tem posição neutra ficará no meio, em cima da linha.

 - c. Explicar que irá ser lido um conjunto de afirmações e que, no final de cada afirmação, cada pessoa deve dirigir-se ou para a folha que diz “Concordo”, para a que diz “Discordo” ou ficar no meio. Sublinhar que **podem mudar de opinião**, movimentando-se de um lado para o lado correspondente à sua nova visão.

 - d. Ler a primeira afirmação. Perguntar às pessoas participantes para se posicionarem de acordo com a sua opinião. Depois de todas as pessoas se terem posicionado, perguntar a dois/duas participantes de opiniões contrárias para explicarem a sua escolha.

 - e. A equipa de facilitação não deve responder às afirmações. Deve, contudo, ouvir as respostas dadas e procurar padrões. Por exemplo, os rapazes do grupo têm todos a mesma opinião? E ela é contrária à das raparigas? Ou as opiniões dividem-se? Se se verificarem padrões, partilhar com o grupo e encorajar as e os participantes a refletir sobre os mesmos.

 - f. Perguntar às ou aos participantes no meio, se assim se verificar, as razões da sua posição neutra. É uma possibilidade perguntar aos e às no lado do “Concordo” e “Discordo” para tentarem convencer estas/es colegas. Continuar a ler as afirmações, uma por uma, e a pedir aos e às participantes que se posicionem.

- **Recursos de Apoio à Atividade Concordo/Discordo:** Para esta atividade, a equipa de facilitação deve selecionar um conjunto de afirmações de entre as seguintes (podendo ainda recorrer a frases proferidas pelas próprias pessoas participantes no decurso das atividades anteriores, se forem adequadas ao exercício):
 - As mulheres são melhores a cozinhar do que os homens.
 - Os homens são melhores a fazer desporto do que as mulheres.
 - O *ballet* não é uma atividade para homens.

- Só as raparigas magras são bonitas.
- Só os rapazes altos são bonitos.
- Dizer a amigos/as que tens medo de alguma coisa mostra que és fraco/a.
- Os homens são bons a mostrar os seus sentimentos.
- Falar de sentimentos não é muito masculino.
- É masculino ter músculos.
- É aceitável que as raparigas e as mulheres não se depilem.
- É aceitável que os rapazes e os homens chorem na frente dos/as seus/suas amigos/as.
- É aceitável que dois rapazes se beijem.
- Todas as pessoas são seres sexuais.
- Ser heterossexual é uma escolha.
- Ser gay é uma escolha.
- Ser bissexual é uma escolha.
- Ser transgénero é uma escolha.
- As pessoas gays e as pessoas lésbicas têm o direito de se casar.
- As pessoas gays e as pessoas lésbicas têm o direito de adotar crianças.
- As pessoas transgénero têm o direito de se casar e/ou adotar crianças.
- Se um/a amigo/a me dissesse que era transgénero, eu continuava a ser amigo/a dele/a.
- Quando se trata de pedir em namoro e ter sexo, as raparigas esperam que os rapazes tomem a iniciativa.
- Ter uma má reputação é pior para as raparigas do que para os rapazes.
- As raparigas às vezes dizem "sim" a fazer sexo, mesmo que não o queiram fazer.
- Os rapazes às vezes dizem "sim" a fazer sexo, mesmo que não o queiram fazer.
- É natural que os homens assumam o controle e liderem.
- Um presidente do sexo masculino é melhor do que uma presidente do sexo feminino.
- O marido não deve ganhar menos dinheiro do que a sua esposa.
- Não decidimos por quem nos apaixonamos.
- Todas as pessoas são iguais em valor.
- Construção civil e fórmula 1 são profissões masculinas.
- Não deixava o meu filho bebé com um educador de infância homem
- As pessoas devem escolher os empregos em que acham que são boas e em que estão interessadas.
- O género não deve ter qualquer impacto na escolha das disciplinas.
- Eu encorajaria sempre os meus colegas a fazerem a formação que quisessem.
- A enfermagem é uma profissão mais adequada para as mulheres.
- Os homens e as mulheres são iguais.
- As raparigas têm melhor desempenho escolar do que os rapazes.
- *Web design* é uma disciplina "masculina".
- O facto de ser o único homem/mulher de uma turma desmotivar-me-ia a escolher essa disciplina.
- O melhor emprego para si é aquele que corresponde às suas competências, capacidades e qualidades pessoais.
- Os rapazes são melhores em informática do que as raparigas.

Atividade 5 – O que quero ser? O que a sociedade espera de mim?
– Como construímos a nossa identidade. (Duração sugerida: 45 minutos)

Promova um debate sobre as diferentes reações às declarações utilizadas na Atividade Concordo/Discordo e sobre os principais conceitos inerentes e o seu impacto na escolha profissional, começando por pedir ao grupo que defina (e pessoas facilitadoras registam em cartolina, cuja configuração é apresentada na figura seguinte): O que quero ser? O que a sociedade espera de mim?

Discutir com o grupo se há diferenças entre as respostas a essas duas questões e porquê?

- Por causa do género?
- Por causa da idade?
- Por causa do local de origem?
- De etnia ou nacionalidade?
- Da orientação sexual?
- Por ter uma deficiência?

Preencher o quadro seguinte com as respostas:

	O que quero ser?	O que a sociedade espera de mim?
Atualmente		
A minha visão mudou à medida que fui crescendo		

Figura 2 – Quadro a ser usado na Atividade “O que quero ser/o que a sociedade espera de mim” (Elaboração própria, 2022).

Dica de Facilitação: Esta atividade deve ser implementada de forma faseada, começando com as perguntas simples – O que quero ser? O que a sociedade espera de mim? Esta é a dimensão importante do exercício e as pessoas facilitadoras podem optar por registar/pedir a participantes que registem as suas respostas na linha Atualmente e refletirem, no final dessa parte do exercício, sobre a coincidência ou não entre a coluna da 1.ª pergunta e a coluna da 2.ª pergunta, dando ênfase a respostas que vão ao encontro das expectativas profissionais.

Num segundo momento, consoante o tempo de que disponham, pode passar-se à 2.ª parte do exercício, ou seja, refletirem em conjunto se as pessoas participantes acham que, à medida que foram crescendo (saindo da infância/adolescência, estudando, 1.º emprego, tornando-se pais e e mães) se essas respostas foram mudando e se se lembram do que era diferente antes. Se houver respostas, podem refletir de que modo esses processos de socialização condicionaram as suas respostas da atualidade e porquê.

Conclusão: Importa destacar, no final desta atividade, de que forma a nossa participação na sociedade implica a mobilização de diferentes papéis, seja em função do género, da condição social, da orientação sexual, da identidade de género, da origem étnico-racial, do nível de escolaridade ou da atividade profissional exercida. Esses papéis sociais confluem na identidade pessoal que construímos e, consoante o sistema social em que nos inserimos,

¹¹ Adaptada de atividade incluída no módulo pedagógico Normas Sociais e Estereótipos de Género, dirigido ao 3º ciclo e secundário, do Kit Pedagógico – Gender ABC, produzido pela End FGM European Network em cooperação com a APF, AIDOS, Médicos del Mundo e TERRE DES FEMMES (Benboulerbah et al., 2019).

podem conferir-nos poder, colocando-nos numa posição de privilégio, ou, inversamente, situar-nos numa posição de subalternidade, sendo esta relação de poder que este estabelece nas interações sociais que determina tendencialmente muitas das nossas escolhas e das nossas oportunidades.

Como referem Rolino & Santos (2019, p.168):

A maioria das pessoas têm algumas experiências de privilégio e algumas experiências de opressão nas suas vidas. Os homens são privilegiados pelo patriarcado - um sistema no qual os homens, em geral, têm poder sobre as mulheres. Mas há limites para esses privilégios. É importante encontrar maneiras de romper com esses sistemas de "poder sobre" e apoiar outros/as que estão a tentar fazer o mesmo.

- **Intervalo** – Após esta atividade, propõe-se a realização de um último intervalo, igualmente com uma duração de 15 a 20 minutos, de modo a proporcionar um momento de descontração e convívio informal.

Atividade 6 – “Produzir um anúncio”¹¹

- **Objetivos & Descrição:** Inicie a atividade mostrando o cartaz da atividade da manhã

“Falar de Género”. O objetivo é retomar a discussão sobre os estereótipos e aprofundá-la. Após a atividade introdutória, o grupo é dividido em subgrupos de 4 a 5 participantes e é explicado o jogo de interpretação de papéis.

- **Duração:** 60 minutos
- **Materiais necessários:**
 - Marcadores de cor
 - Canetas esferográficas
 - Folhas de *flipchart*
 - Folhas A4 coloridas
- **Desenvolvimento:** Cada grupo vai simular que participa de uma reunião numa agência de publicidade. Uma marca famosa contratou a agência para desenvolver um anúncio publicitário para patrocinar produtos isentos de estereótipos de género.
 - Será pedido a cada grupo que desenvolva um *slogan* e uma imagem (um desenho ou um lema engraçado, uma foto, a descrição de uma cena, etc.) para a produção do anúncio. Se for útil e possível, podem usar os telemóveis para fazer *download* de imagens.
 - A cada grupo será atribuída uma temática específica:
 - O Grupo 1 promove profissões ou cursos de formação profissional;

¹¹ Adaptada de atividade incluída no módulo pedagógico Normas Sociais e Estereótipos de Género, dirigido ao 3º ciclo e secundário, do Kit Pedagógico – Gender ABC, produzido pela End FGM European Network em cooperação com a APF, AIDOS, Médicos del Mundo e TERRE DES FEMMES (Benboulerbah et al., 2019).

- O Grupo 2 promove produtos de puericultura e cuidados da casa (fraldas, roupas de bebê, etc.);
- O Grupo 3 promove carpintaria e produtos de bricolage (martelos, serras, etc.).
- O Grupo 4 promove roupas íntimas (calças, pijamas, etc.) ou produtos domésticos.

Para fomentar a atividade, atribua a cada grupo um produto específico, conforme sugerido acima.

- **Apresentação & Conclusão:** A atividade termina com uma sessão plenária em que cada grupo apresenta o seu anúncio, e os restantes grupos a dar feedback, compartilhando opiniões e ideias. Se a discussão de início for lenta, faça algumas perguntas relevantes, como:
 - Este anúncio tem alguma coisa diferente dos anúncios a que costumamos assistir na TV?
 - Que mensagem, diferente dos outros, transmite este anúncio?

Momento de Encerramento da Sessão (Duração sugerida: 15 minutos)

- Deve reservar-se um período de tempo para uma breve avaliação conjunta das atividades realizadas e da concretização, ou não, das expectativas identificadas no início da sessão. São pedidas apreciações sucintas numa roda de respostas para cada uma das perguntas:
- O que gostaram mais/acharam que resultou melhor na sessão de hoje (o que manteriam do que foi feito)?
- O que mudavam/não resultou tão bem?
- Palavra do Dia, i.e., com que palavra definiriam esta experiência e o que significou para cada um de vós.

3. ATIVIDADES IGUAL PRO – AS PROFISSÕES NÃO TÊM GÊNERO PARA PESSOAS FORMANDAS – TRABALHO AUTÓNOMO E SESSÃO ONLINE

No sentido da consolidação das aprendizagens realizadas na sessão presencial, e tendo por base uma estratégia de aprendizagem colaborativa, a proposta de formação Igual Pro – As Profissões não têm Género inclui, na sequência da Sessão presencial, um segundo momento de formação composto por dois períodos:

- a. 4 horas de trabalho autónomo:** Deve ser proposta às pessoas participantes a realização de um período de trabalho autónomo, sugerindo-se a duração de 4 horas. No final da sessão presencial, explicar que cada pessoa formanda deverá usar este período para construção, em grupo ou individual, de uma atividade a dinamizar com pessoas que ingressam na formação profissional;

Tema – A atividade deve relacionar-se com o tema do projeto, podendo escolher entre:

- Segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a conseqüente segregação das escolhas profissionais;
- Paternidade e cuidado;

- Conciliação da vida profissional e pessoal.

a. Sessão de Partilha Online: Em data acordada, deve ser realizada uma sessão final para partilha das atividades desenvolvidas pelas pessoas formandas. Sugere-se uma duração não superior a 2 horas, variando essa duração em função do n.º de pessoas participantes e da forma como se articulam (em trabalhos de grupo ou de natureza individual). Esta sessão vai permitir, em suma, apresentação de trabalhos autónomos e partilha de reflexões, a entrega virtual de certificados da formação Igual Pro - As Profissões não têm Género e um momento de avaliação final.

4. TEMAS ESPECÍFICOS: IGUALDADE DE GÉNERO E DESCONSTRUÇÃO DE ESTEREÓTIPOS NA INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL E NO MERCADO DE TRABALHO

De seguida, apresentamos, sucintamente, alguns exemplos de temáticas que podem ser exploradas nas sessões e/ou nos trabalhos autónomos e que vão ao encontro de algumas das preocupações específicas e necessidades identificadas no trabalho de campo com pessoas formandas e formadoras.

Exploraremos, de seguida, três desses temas como forma de enquadramento de eventuais sessões que possam ser inspiradas nestas premissas.

4.1 A PERSPETIVA DE GÉNERO NAS OFERTAS DE EMPREGO E NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Apesar do longo período de reivindicações que resultaram na conquista da igualdade de género, a nível jurídico e legal, as barreiras culturais subsistem através da reprodução de estereótipos que desalentam o acesso das mulheres a carreiras melhor remuneradas, quer a lugares de chefia quer a áreas do conhecimento dominadas maioritariamente por homens.

(...) as representações sociais cristalizadas em torno das características e atributos das mulheres e dos homens continuam (...) a sustentar estereótipos e uma socialização diferenciada em função do género. (Teixeira & Casaca, 2020, p.63).

Araújo (2017) faz notar que, na atualidade, as diferenças biológicas entre homens e mulheres ainda são referidas para explicar a desigualdade de género no mercado de trabalho e esta foi uma conclusão reforçada pelos resultados do *Estudo sobre os Estereótipos de Género nas Escolhas Profissionais* (Rolino, Mascarenhas, Pereira, & Oliveira, 2022), já que esse argumento foi mobilizado por algumas das pessoas entrevistadas, nomeadamente das pessoas formadoras.

As representações sociais passam por conceções construídas pela sociedade relativamente ao que “significa ser mulher ou ser homem”, “as características que lhes são associadas”, “as ideias dominantes de feminilidade e masculinidade” e “os papéis sociais” que lhes são atribuídos (Casaca & Lortie, 2017 *cit. in* Teixeira & Casaca, 2020, 63).

Assim, no que diz respeito às assimetrias de género,

Os processos de socialização genderizados continuam a moldar as opções educativas de rapazes e raparigas, condicionando as suas aspirações e oportunidades profissionais e contribuindo para a reprodução da segregação sexual nas profissões. (Teixeira & Casaca, 2020, p.62).

A socialização genderizada condiciona, portanto, o acesso ao emprego e as oportunidades profissionais dos homens e das mulheres e, conseqüentemente, contribui para a manutenção do enviesamento de género nas profissões.

No estudo realizado sobre as engenharias em Portugal, de 2017, as pessoas entrevistadas referiam a resistência no recrutamento de mulheres pela conciliação trabalho-família, dado a maior parte das tarefas domésticas a serem ainda asseguradas por estas, mas também pela possibilidade da maternidade (*idem*, 2020). Araújo (2017) considera que a entrada das mulheres no mercado de trabalho acontece ainda numa sociedade patriarcal sendo, por este motivo, necessário construir, de forma coletiva, espaço onde seja promovido o respeito pela liberdade de escolhas quer ao nível da formação profissional, do acesso ao emprego e do planeamento familiar.

4.2 COMO ESCOLHER A PROFISSÃO SEM ENVIESAMENTO DE GÉNERO

A socialização durante a primeira infância tem um impacto significativo no desenvolvimento do ser humano e que se irá refletir no futuro, entre muitos outros aspetos, nas suas escolhas formativas e profissionais (Araújo, 2017; Cardona *et al.*, 2015; Silva, 2012; Teixeira & Casaca, 2020). Se, por um lado, as mulheres são estimuladas para evitarem situações de perigo, esperar que alguém as proteja, cuidar de terceiros e assegurar as tarefas domésticas, por outro lado, os homens são estimulados para enfrentar situações arriscadas, ter a iniciativa, ser corajoso e assegurar as tarefas que implicam maior esforço físico.

Mais tarde, a socialização genderizada bem como as expectativas sociais que lhes são transmitidas (quer pela família, quer pelas pessoas amigas e vizinhas, quer pela sociedade em geral), contribuem para a reprodução do padrão de escolhas formativas e profissionais enviesadas com base no género das pessoas (Araújo, 2017), ao invés destas serem resultado dos seus gostos pessoais e das suas aptidões.

Os centros de formação têm encetado, neste sentido e ao longo dos anos, esforços na desconstrução de estereótipos de género associados às escolhas de cursos profissionais. No entanto, e embora os centros estejam crescentemente sensibilizados para a importância destas questões, persiste a utilização de estereótipos associados a determinadas profissões nalgumas das campanhas realizadas para a divulgação de cursos de formação profissional. Como é possível verificar nas imagens abaixo, mantém-se, por um lado, a imagem de mulheres formandas quer nos cursos de beleza e quer nos cursos administrativos e, por outro lado, a imagem de homens formandos nos cursos tecnológicos.

Os estereótipos associados às habilidades “inatas” da mulher e do homem (Araújo, 2017, 10) têm contribuído, de forma significativa, para a escolha de profissões com enviesamento de género. Os homens são estimulados, desde a infância, para terem afinidade com as áreas do

conhecimento relacionadas com o raciocínio técnico, enquanto as mulheres são socializadas para assumir tarefas que as distanciam destas áreas e as remetem para os cuidados e serviços.

A título exemplificativo, segundo Eang & Dengol (2013), as mulheres tendem a optar por áreas da engenharia associadas ao fornecimento de bens e serviços às pessoas (tais como engenharia biomédica, engenharia bioquímica e bioengenharia), enquanto os homens tendem a optar por áreas da engenharia associadas à construção (tais como engenharia eletrónica, engenharia civil e engenharia metalomecânica).



Figura 3 - Divulgação de cursos de formação profissional do IEFP
(Imagens recolhidas em Centro de Formação Profissional do IEFP, 2024 – Créditos: IEFP).

A desconstrução destes estereótipos de género associados às profissões passa, entre outros, pela utilização de imagens que não reforcem a diferenciação de género no que diz respeito às escolhas de cursos profissionais escolhendo, conseqüentemente, recursos visuais que remetam para a importância da diversidade de pessoas formandas nos diferentes cursos de formação profissional. As campanhas de divulgação têm, como se sabe, impacto naquilo que é o combate aos estereótipos de género, pelo que importa associar também imagens de homens nos cursos tradicionalmente associados ao género feminino (por exemplo, cuidados, saúde, beleza) e de mulheres nos cursos tradicionalmente associados ao género masculino (por exemplo, tecnologia, mecânica, engenharias).

4.3 MODELOS DE ENTREVISTAS SEM ENVIESAMENTO DE GÉNERO

O recrutamento e seleção de pessoas colaboradoras é, fundamentalmente, um processo interpessoal (Rivera, 2012), que poderá ser utilizado para facilitar “o acesso a oportunidades de emprego para uns” e dificultar o “acesso para outros” (Pinho, 2018, 59). A partir do estudo que Rivera (2012) desenvolveu, concluiu-se que as pessoas recrutadoras recrutavam pessoas candidatas pela sua formação e experiência profissionais, mas também por lhes reconhecerem semelhanças, quer na sua apresentação física quer nos seus gostos pessoais (tais como experiências, prática de desportos, entre outros) que partilhavam durante o processo de seleção. Importa referir que este segundo aspeto tomava, por vezes, maior peso na decisão da pessoa recrutadora do que o primeiro.

As instituições empregadoras são, desta forma, fundamentais agentes de mudança no que concerne à Igualdade de Género no mercado de trabalho (Casaca *et al.*, 2016), tanto nas ofertas

de emprego como nos processos de recrutamento e seleção. Segundo as pessoas autoras, estas instituições devem desenvolver Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens, onde constem medidas e políticas internas que promovam a igualdade de género nas suas organizações passando também, necessariamente, pelo investimento na formação sobre a temática junto de todas as pessoas colaboradoras. Questões como a utilização de linguagem inclusiva, a desconstrução de estereótipos de género, o respeito pela dignidade das pessoas, políticas de prevenção de assédio moral e sexual, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, entre outras, devem ser alvo de reflexão pelas instituições empregadoras.

O enviesamento de género no processo de recrutamento e seleção pode ser reduzido, entre outras, através da não revelação da identidade da pessoa candidata aquando da análise do *Curriculum Vitae* ou da carta de motivação (Goldin & Rouse, 2000), a utilização de entrevistas estruturadas, aplicadas de igual forma a todas as pessoas candidatas (Dobbin & Kalev, 2016) assim como a presença de pelo menos duas pessoas recrutadoras na entrevista (Bohnet, van Geen & Bazerman, 2015; Guszcz, Bersin and Schwartz, 2016).

Parte 2 – Guião Igual Pro – As Profissões não têm Género dirigido a Pessoas Formadoras

Na elaboração dos guiões de intervenção para as sessões de formação dirigidas a pessoas formadoras foram tomadas em consideração as necessidades, conclusões e recomendações identificadas no Estudo sobre Estereótipos de Género nas Escolhas Profissionais (Rolino, Mascarenhas, Pereira, & Oliveira, 2022), tanto no que diz respeito aos Centros e Serviços de Formação Profissional, como no que diz respeito às pessoas formadoras, nomeadamente:

- A consciência que Centros e Serviços de Formação Profissional têm das desigualdades de género no acesso, escolha e saídas profissionais dos cursos, sendo que, no entanto, as estratégias que têm vindo a empregar para superar este desafio não parecem ter impacto na mudança de paradigma da realidade e prática locais;
- A importância que as pessoas formadoras atribuem à educação recebida, a um nível mais individual por ex. º, através da família, dos grupos de pares, etc., no que respeita aos estereótipos de género nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais;
- O reconhecimento que as pessoas formadoras fazem de que os contextos sociais e culturais, a um nível global, contribuem para a existência e manutenção de estereótipos de género;
- O reconhecimento da parte das pessoas formadoras de que as diferenças biológicas entre homens e mulheres, como a robustez física, são um elemento diferenciador na escolha da modalidade de formação profissional;
- O consenso entre pessoas formadoras e das pessoas formadoras quanto à existência de estereótipos de género que influenciam quer a escolha das áreas de formação profissional, quer as vivências no local de trabalho;
- A referência à dicotomia entre a igualdade de oportunidades na formação profissional e a igualdade de género, no que respeita à conciliação da vida familiar e profissional, por parte das pessoas formadoras.

5. FACILITAÇÃO DAS SESSÕES

À semelhança do que fizemos no bloco anterior, apresentamos, de seguida, algumas **Dicas de Facilitação** que podem ser úteis na implementação deste *Toolkit* com pessoas formadoras:

- Sugerimos a aplicação de dicas práticas de facilitação idênticas àquelas que foram apresentadas no ponto 1, designadamente no que se refere à realização de *check-in* no início da sessão, à preparação antecipada do espaço e materiais a utilizar, bem como acordo prévio quanto aos momentos de pausa, dar início à sessão com uma ronda pelas pessoas formadoras para auscultar as suas expetativas para a sessão, e adoção de uma postura de flexibilidade e contextualização das atividades a implementar. Como tal, aconselhamos a leitura e aplicação desse ponto aquando da preparação e implementação de uma sessão Igual Pro com pessoas formadoras.
- No que se refere à configuração específica das sessões com pessoas formadoras, gostaríamos

de destacar que, no que se refere à **utilização de atividades de “quebra-gelo” e dar a palavra às pessoas participantes:**

- A sessão da manhã e a sessão da tarde começarão com um momento curto de *check-in* e com um ‘quebra-gelo’ para revitalizar o interesse dos/as participantes. A parte mais expositiva decorrerá logo no início da sessão, sendo o resto do tempo estruturado em torno de atividades muito práticas, que permitam às pessoas formadoras experimentar como pôr em prática as atividades Igual Pro.
- De forma idêntica, no final da manhã e no final da tarde, deve realizar-se um breve momento de avaliação final por forma a dar a palavra às pessoas participantes sobre o que sentiram durante a realização da mesma e perceber aspetos a melhorar, bem como as suas visões sobre o que resultou bem e o que pode não ter resultado nas atividades propostas (o que mantinham, o que retiravam, o que acrescentavam) ou sugestões adicionais quanto à forma de as implementar ou aos temas a privilegiar para suscitar o interesse das pessoas formandas com que se depararem.

6. ATIVIDADES IGUAL PRO – AS PROFISSÕES NÃO TÊM GÉNERO PARA PESSOAS FORMADORAS – PROPOSTA DE SESSÃO PRESENCIAL

A presente proposta está concebida para uma sessão de 6 horas, distribuídas em 2 blocos (manhã e tarde), pelo que, à semelhança do que acontece com a proposta de sessão para pessoas formandas, serão igualmente apresentados os tempos estimados de duração de cada parte da sessão, por forma a dar uma ideia de quanto tempo deve ser dedicado a cada fase de implementação das atividades. Trata-se, contudo, apenas de uma sugestão quanto ao tempo necessário, podendo ser ajustado em função dos interesses e envolvimento do grupo nas referidas atividades.

No caso específico das pessoas formadoras, não é proposta a realização de uma sessão online adicional, mas antes devem as pessoas formadoras ser desafiadas a participar na sessão online das pessoas formandas, enriquecendo a mesma com as suas reflexões a partir das propostas apresentadas por aquelas. Ainda assim, nada obsta, consoante a natureza do grupo de pessoas formadoras, a desenvolver sessões online temáticas autónomas, caso demonstrem interesse em desenvolver em conjunto ferramentas para a promoção de práticas mais igualitárias na formação profissional.

Por forma a exemplificar como deve ser iniciada uma sessão Igual Pro – As profissões não têm Género com pessoas formandas quando implementarem a metodologia, a sessão para pessoas formadoras vai assentar numa lógica dupla: partes da sessão serão desenvolvidas com base nas mesmas atividades que se propõem para as pessoas formandas, por forma a dar dicas práticas da sua implementação, por um lado, e a incentivar à autorreflexão sobre as temáticas a serem desenvolvidas, por outro; outras partes da sessão serão dedicadas a um maior aprofundamento dos desafios à igualdade de género em termos gerais e no contexto específico da formação profissional, variando esta dimensão expositiva e de debate em função do grau de maior ou menor conhecimento destas questões por parte do grupo.

Fase Inicial (Duração sugerida: 15 minutos)

- *Check-in*
- Recolha da documentação atinente à sessão (e.g., folha de presenças, consentimentos)

- informados, questionário pré-teste);
- Levantamento de expectativas quanto à sessão;
 - Apresentação breve do projeto, os seus objetivos e objetivos da formação.

NOTA: Dado que a fase inicial será idêntica em ambas as sessões, aconselhamos a leitura da descrição da fase inicial e da apresentação dos objetivos do Projeto e da sessão no Guião da Sessão das Pessoas Formandas.

Quebra-gelo – Duas verdades e uma mentira¹²

- **Objetivo:** Criar um ambiente acolhedor para que os participantes se conheçam melhor.
- **Duração:** 10 minutos.
- **Descrição:** Nesta atividade, todos, incluindo a equipe de facilitação, devem pensar em três frases sobre si mesmos: duas verdades e uma mentira. Iniciando pela equipa de facilitação, cada pessoa partilha as suas três frases com o grupo. Após a partilha, o grupo vota na afirmação que acredita ser a mentira. O participante revela qual afirmação era a mentira após a votação. Em seguida, a dinâmica continua com o próximo participante, repetindo o processo.

OFICINA 1 – TEMA: Igualdade de Género & Orientação Profissional [Duração sugerida: 1h30]

Atividade 1 – Exposição: Dados sobre “O papel da orientação profissional na promoção da igualdade de género”¹³

- **Objetivo:** Dotar as pessoas formadoras de dados concretos internacionais e do Estudo sobre Estereótipos de Género nas Escolhas Profissionais que possam fundamentar as suas abordagens futuras às pessoas formandas e sensibilizar para o seu papel, no contexto da orientação profissional, para a promoção da igualdade de género.
- **Duração:** 60 minutos.
- **Materiais necessários:**
 - *Data-show* e apresentação
- **Descrição:** Fazer a apresentação do PPT “**O papel da orientação profissional na promoção da igualdade de género**”

Procurar envolver as pessoas formadoras na análise dos dados propostos, criando um debate dinâmico sobre as conclusões apresentadas e a relação destas com as suas próprias realidades profissionais.

Atividade proposta no PPT – Gender Lightbulb exercise¹⁴ (Momentos “Eureca” quanto ao Género): (Duração sugerida: 30 minutos)

- Este é um exercício muito simples em que as pessoas participantes são questionadas sobre um momento em que se aperceberam de que eram tratadas de forma diferente devido do seu género.
- Exemplos: Uma rapariga que não pode jogar futebol ou um rapaz a quem é dito que não deve brincar com bonecas.

¹² Adaptada de atividade incluída no Manual EQUI-X (Rolino & Santos, 2019, pp. 59 - 60).

¹³ Apresentação disponibilizada em Recurso de Apoio Nº 1.

¹⁴ Esta e outras sugestões de atividades estão disponíveis em Classroom-Activities-on-gender-stereotypes-and-equality.pdf (teacherlegalite.com).

Pode englobar qualquer coisa, desde os brinquedos com que lhes era permitido brincar, o conhecimento de regras diferentes para rapazes e raparigas, até ao sentimento de desconforto devido ao seu género numa determinada situação.

Dicas de Facilitação: Para incentivar a partilha, pode ser útil dar alguns exemplos. É importante criar um espaço seguro para a partilha, bem como recordar às pessoas participantes que se trata de reconhecer e desafiar os estereótipos de género e não de os reforçar.

Este exercício pode envolver:

- Dar alguns exemplos com os quais as pessoas se possam identificar;
- Preencher as suas respostas num cartão grande com a forma de uma lâmpada e pendurá-lo num fio na sala de aula ou escrever no quadro branco;
- Utilizar os "momentos eureka quanto ao género" partilhados, refletir em conjunto sobre a forma como os estereótipos de género afetam a nossa vida quotidiana;
- Discutir em grupo como desafiar estes estereótipos: O que podem as escolas e centros de formação fazer em relação às questões que identificaram?

NOTA – O suporte de *PowerPoint* serve apenas como um apoio para as pessoas facilitadoras e deve ser gerido conforme o que lhes parece ser o nível de profundidade de conhecimento destas questões. Conforme a disposição e avaliação que se vá fazendo do grupo, à medida que a apresentação vai decorrendo, focar mais na atividade de Momentos Eureka e na discussão conjunta dos momentos que forem sendo partilhados.

- **Intervalo** – Após esta atividade, propõe-se a realização de um intervalo de 15 a 20 minutos para permitir às pessoas formadoras assimilar as ideias trocadas e proporcionar um momento de descontração.

OFICINA 2 – TEMA: Estereótipos de Género na Orientação & Escolha de Profissões [Duração sugerida: 50 minutos]

Atividade 2 – Metodologias participativas na Formação de Jovens, partindo do exemplo prático da Atividade “Concordo ou Discordo” [Explicação sobre a importância de abordar as pessoas formandas com atividades em vez de privilegiar o modelo expositivo].

Esta atividade visa dar oportunidade para explorar em conjunto a necessidade e benefícios em utilizar metodologias participativas na formação, por forma a envolver as pessoas, desenvolvendo simultaneamente capacidades de reflexão crítica, espaço para desconstruir estereótipos na realização de tarefas e fugindo do método apenas expositivo.

- **Objetivos:**
 - Estimular a reflexão sobre os estereótipos de género associados às respetivas profissões;
 - Desenvolver a autonomia e a confiança;
 - Motivar para uma participação ativa, tendo em conta contributos de cada pessoa formanda e o seu espírito crítico;
 - Proporcionar um trabalho criativo, de forma a organizar as ideias que surgem no processo de diálogo.

- **Duração:** 30 minutos
- **Materiais necessários:**
 - Sala de formação, cadeiras em semicírculo para que todas as pessoas se possam ver umas às outras;
 - Quadro;
 - Canetas para quadro branco.
- **Descrição:** Começar esta Oficina com a realização (mais abreviada) da Atividade “Concordo/Discordo” (consultar o Guião das Pessoas Formandas). Partir dessa experiência prática, explicando que é realizada sempre com sucesso com pessoas formandas pela riqueza de mudarem de ideias na discussão entre si, introduzindo uma breve explicação sobre a importância do trabalho em sala com metodologias ativas de aprendizagem, em vez de privilegiarem-se modelos expositivos, pedindo sugestões às pessoas formadoras/técnicas. As pessoas facilitadoras devem ir registando no quadro branco as ideias que surjam sobre metodologias propostas e para que conteúdos.
- **Aspetos a destacar:** Uma metodologia participativa pressupõe dinamizar técnicas que permitam a reflexão, a partilha e a discussão de ideias, e treino de situações no decurso das ações de formação.

As metodologias participativas contemplam um conjunto muito vasto de ferramentas e técnicas (*Brainstorming*; *role-play* ou dramatização; resolução de problemas; e exploração de vídeos e outros meios audiovisuais; produção de cartazes por exemplo), permitindo estabelecer uma relação horizontal e simétrica entre as pessoas participantes. A pessoa formadora deverá mediar e facilitar o processo de aprendizagem, motivando-as a encontrar uma resolução por si próprias, convidando-as a participarem no debate/reflexão em plenário.

- As metodologias de aprendizagem com pessoas formandas:
 - Não se podem limitar a aspetos informativos;
 - Exigem debate de ideias sobre valores pessoais e sociais;
 - Ter em conta o grau de desenvolvimento e de motivação do grupo da turma;
 - Exigem uma boa relação pedagógica;
 - Devem partir das experiências e conhecimentos da própria pessoa e do grupo, canalizando-os para novos conhecimentos através do jogo pedagógico, do humor e do trabalho em pequenos grupos.

Atividade 3 – Partilha de Informação: *Brainstorming* sobre as profissões

- **Objetivos:**
 - Explorar e identificar as razões que estão na base das escolhas profissionais;
 - Auscultar o grupo sobre os estereótipos de género associados às respetivas profissões;
 - Sintetizar as ideias-chave que estão na base da escolha de um curso de mecatrónica, e de um curso e auxiliar da ação educativa.
- **Duração:** 20 minutos
- **Materiais necessários:**
 - Sala de formação, cadeiras em semicírculo para que todas as pessoas se possam ver umas às outras;
 - Quadro;
 - Canetas para quadro branco.
- **Descrição:** A pessoa facilitadora informa que irá convidar todas as pessoas presentes a

- colaborarem, e em formato *brainstorming* lança ao grupo, a seguinte questão:
 - “Porque é que as raparigas escolhem o curso de auxiliar de ação educativa e os rapazes o curso de mecatrónica?”
 - A pessoa formadora, numa primeira fase, apenas regista no quadro de uma forma sintética, as razões identificadas pelo grupo.
 - Tipo de reflexão / discussão em plenário: O debate inicia-se pedindo ao grupo vários contributos:
 - se acham que se esgotaram ali todas as razões;
 - que razões se podem associar entre si;
 - se há ligação entre elas, etc...

NOTA – Pedir sugestões de atividades (metodologias participativas) a implementar para dar resposta/superar este enviesamento de género na escolha de formação profissional (incidir mais neste ponto).

A pessoa facilitadora poderá explorar as várias relações encontradas, assim como alguns estereótipos de género que possam estar associados às respetivas profissões.

- **Conclusão:** No final, procurará fazer uma síntese de modo a integrar as ideias apresentadas, podendo retomar-se a atividade no início da tarde, se o tempo não for suficiente.

Almoço [*Duração sugerida: 60 minutos*]

Check-in: Apenas para recentrar a atenção das pessoas no propósito da sessão [*Duração sugerida: 5 minutos*]

OFICINA 3 – TEMA: Valores & Cuidado [*Duração sugerida: 1h30*]

Atividade 4 –Treino de competências: “O Carrocel”¹⁵

- **Objetivos:**
 - Aumentar a capacidade de comunicação e de empatia, colocando-se no lugar da outra pessoa;
 - Desenvolver uma capacidade de síntese da informação, quando a pessoa tem que dar uma resposta num curto espaço de tempo;
 - Aumentar a capacidade para pedir ajuda e saber identificar apoios e recursos, quando necessário.
- **Duração:** 45 minutos
- **Materiais necessários:**
 - Cadeiras;
 - Sala ampla;
 - Um envelope A4 ou saco de pano;
 - Folhas brancas A4 (divididas em 3).
- **Descrição:** Para a dinamização do jogo O Carrocel, temos:
 - **1ª Fase:** As pessoas participantes são convidadas a escreverem de forma anónima, numa pequena folha de papel, uma pergunta que imaginam que uma pessoa jovem colocaria e que fosse embaraçosa responder, ou que já lhes tenha sido feita e lhes

¹⁵Adaptado por Lopes & Fernandes (2023).

- tenha criado dificuldades quanto à melhor estratégia de responder.
- **2ª Fase:** A pessoa formadora recolhe as questões devidamente dobradas, e coloca-as num envelope ou saco de pano.
- **3ª Fase:** Formam-se dois grupos com número idêntico de elementos por grupo (ex. - 2 grupos de 3 ou de 4 pessoas). As cadeiras são dispostas em dois círculos:
 - um interior com os assentos virados para fora;
 - outro exterior com os assentos virados para dentro;
- **4ª Fase:** Os elementos do círculo exterior são convidados a sair da sala, e recebem instruções do formador: este grupo retira uma das questões recolhidas e vai colocar-se no papel de jovens e adultos com determinadas dificuldades; os elementos do círculo interior são “pessoas conselheiras/ profissionais” que vão tentar dar resposta às questões colocadas pelo grupo que representa as pessoas jovens. Todas as pessoas entram na sala e sentam-se frente às “pessoas conselheiras/ profissionais”. Logo que todas as pessoas participantes estejam frente a frente, inicia-se o jogo.

A pessoa facilitadora dá apenas dois a três minutos para este diálogo. Passado esse tempo, faz um sinal («bate as palmas») e as pessoas sentadas no círculo exterior com os assentos virados para dentro levantam-se e sentam-se na cadeira à sua direita, no sentido dos ponteiros do relógio. Todas as pessoas do círculo externo se movimentam em simultâneo. A seguir, repetem a mesma pergunta a uma nova pessoa conselheira. A pessoa formadora volta a fazer sinal para trocarem de posição. Este processo repete-se sucessivamente até que cada elemento do conjunto exterior faça a sua pergunta e receba uma resposta de cada um dos elementos sentados no conjunto interior.

- **5ª Fase:** Seguidamente, trocam-se as posições dos dois grupos permitindo que todas as pessoas experimentem os dois papéis.
- **6ª Fase:** Todas as pessoas participantes sentam-se em círculo. A equipa facilitadora convida cada pessoa a falar das dificuldades que sentiu nas respostas que deu e no apoio que recebeu, tendo a mesma questão sido respondida por várias pessoas conselheiras.

Perguntas para discussão/ Conclusão:

A partir desta análise será possível identificar em plenário, estratégias adequadas para as perguntas que tenham gerado maiores dificuldades, desenvolver competências específicas (pôr-se no lugar da outra pessoa por exemplo), além de esclarecer dúvidas sobre alguns conteúdos.

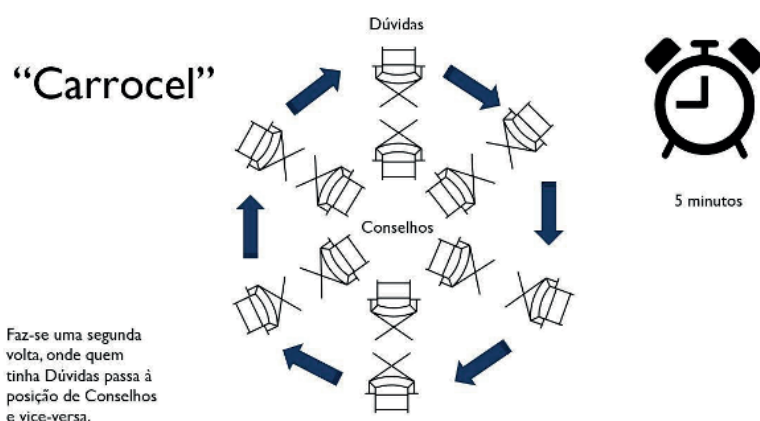


Figura 4 - Disposição da Atividade 'O Carrocel' (Fonte: APF, 2023).

Atividade 5 – Diário de Campo: trabalhando em equipa ¹⁶

- **Objetivos:** Refletir sobre o tempo dedicado ao cuidado da casa e das crianças, comparando com o tempo que outra pessoa do agregado familiar dedica e, se for possível, em como essa divisão pode ser melhorada.
- **Duração:** 50 minutos (no total, com a 2ª parte que se realiza depois do intervalo).
- **Materiais necessários:**
 - Folhas em branco;
 - Marcadores.
- **Descrição:** Distribua uma folha em branco a cada pessoa participante, pedindo-lhes que desenhem um grande círculo. Cada pessoa deve imaginar que esse círculo é uma “tarte” e que a cortam em percentuais de tempo, assumindo que a tarte inteira corresponde a um dia (24 horas). Cada corte deve refletir claramente a quantidade de tempo despendido em cada uma das tarefas da vida diária: trabalhar, dormir, comer, recreação, lazer, trabalho doméstico, etc. Deverão identificar o tempo gasto em tarefas de educação e cuidado de crianças (ou ascendentes) e da casa.
- De seguida, desafie as pessoas a desenharem uma segunda ‘tarte do tempo’, mas agora a partir do que consideram ser a perspetiva de outra pessoa do seu agregado familiar, ou seja, da forma como essa pessoa gasta o tempo durante as 24 horas do seu dia. Tal permitirá perceber ligações entre a forma como a distribuição de tempo de uma das pessoas está ligada à forma como a outra pessoa do agregado familiar organiza o seu tempo.

Intervalo – Após esta atividade, propõe-se a realização de um último intervalo, com duração idêntica de 15 a 20 minutos, de modo a proporcionar um momento de pausa e convívio informal.

Atividade 6 – É coisa de homem ou de mulher? [Quebra-gelo a realizar com indicação de que pode ser utilizado com pessoas formandas]¹⁷

- **Objetivos:** Permite introduzir alguma agitação e, simultaneamente, sensibilizar para a forma automática como, frequentemente, os estereótipos de género se imiscuem no nosso pensamento.
- **Duração:** 30 minutos.
- **Materiais necessários:**
 - Lista de frases para pessoas facilitadoras.
- **Descrição:** Leia a seguinte lista e peça que levantem a mão se acharem que é uma coisa de mulher e que não levantem as mãos se acharem que é uma coisa de homem ou vice-versa (o objetivo é serem gestos rápidos, uma decisão quase automática).

Lista:

- | | |
|---------------|-------------------------------|
| • Arrotos | • Cientista |
| • Salvamento | • Azul |
| • Dança | • Limpeza |
| • Professor | • Advogado |
| • Cozinhar | • Engenheiro |
| • Cor-de-rosa | • Conjunto de chaves inglesas |

¹⁶ Atividade adaptada extraída do Manual PARENT Paternidades envolvidas e cuidadoras: da Teoria à Prática – Caderno Teórico & Toolkit. (Do Carmo et al., 2021, pp. 80-82).

¹⁷ Adaptado de Robert Gordon University Challenging Gender Stereotype Lesson Plans.

- Médico
- Enfermeiro
- Carros
- Um pack de seis unidades
- Bebidas dietéticas
- Programador de computadores
- Vermelho
- Purpurinas
- Matemática

Depois de ler toda a lista, colocar as seguintes questões:

- Porque é que acha que houve tanta concordância?
 - De onde vêm estas ideias?
 - É verdade que se trata apenas de coisas de raparigas ou de rapazes?
 - De onde vêm estas respostas?
- **Explicar os papéis de género:** Desde muito cedo, temos uma ideia clara dos papéis de género, que incluem as coisas de que gostamos, os comportamentos e as escolhas que estão associados ao facto de sermos homens ou mulheres. Depois, conformamo-nos a esses papéis e identificamo-nos com eles. Estas ideias provêm de todo o tipo de fontes – as nossas famílias, os meios de comunicação social, o que vemos no nosso mundo. Estudos demonstraram mesmo que os pais falam de forma diferente com os bebés rapazes e raparigas e que as nossas crenças culturais reforçam o que é visto como um comportamento aceitável de homens ou mulheres. Isto inclui o que fazemos, do que gostamos e como nos comportamos.
 - Mostrar o vídeo: *“Inspiring the Future – Redraw The Balance”*¹⁸ Destacar que, no vídeo, quando as mulheres astronauta, bombeira e médica aparecem, uma das crianças diz “elas estão fantasiadas”. Quantos de nós se enquadram de facto totalmente ou de todo nestes papéis de género? Se nos enquadrarmos, será que isso não se deve ao facto de essas ideias nos terem sido inculcadas desde muito cedo? **E o que vemos nas pessoas formandas com quem trabalhamos? O que acontece quando não ‘encaixam’ nestas expectativas de género?** (troca de experiências das pessoas formadoras).

Retomar a conclusão da Atividade 5 – Diário de Campo

[Duração sugerida: 30 – 40 minutos]

Juntar o grupo e pedir que cada pessoa apresente as suas ‘tartes’, seguindo-se o debate.

- **Questões para dinamizar o Debate:**
 - Do que deram conta ao fazer este exercício? O que vos chamou a atenção?
 - Como se sentem com a atual distribuição de tarefas nas suas casas?
 - E como acham que a outra pessoa se sente?
 - Que mudanças gostariam de fazer no modo de distribuição do tempo que têm atualmente?
 - O que perdemos e o que ganhamos com uma divisão de tarefas mais equilibrada?
 - O que podemos fazer para mudar essas atribuições tradicionais de género e garantir uma participação justa e necessária dos homens nas tarefas de educação e de cuidado

¹⁸ Para aceder ao vídeo, por favor consultar: https://www.youtube.com/watch?time_continue=80&v=qv8VZVP5c-sA&embeds_referring_euri=https%3A%2F%2Fwww.bing.com%2F&embeds_referring_origin=https%3A%2F%2Fwww.bing.com&source_ve_path=Mjg2NjY&feature=emb_logo

- **Sugestão para momento posterior:** Em contexto de sessões com pessoas formandas, podem sugerir que estas observem, em casa, como as tarefas dos dias seguintes são distribuídas entre si e a outra pessoa. Se for o caso, sugira que convidem a outra pessoa a envolver-se em pelo menos uma atividade doméstica que geralmente não faz e promova um momento de partilha com o grupo sobre essa experiência.
- **Ideias-chave a ressaltar:**
 - É indispensável normalizar a distribuição o mais equitativa possível das tarefas de cuidado: importa, para tal, que os homens e mulheres passem a dedicar períodos de tempo proporcionais não só à sua atividade profissional, mas também às tarefas domésticas e cuidado das crianças. Idealmente, deveriam dedicar a mesma quantidade de tempo mas, a verdade é que, as diferentes condições de trabalho e remunerações nem sempre o permitem, com prejuízo para as mulheres dado que, tendencialmente, auferem salários mais baixos e, como tal, são as primeiras a quem é pedido que prejudiquem a sua carreira profissional em detrimento da vida familiar (ou seja, sobretudo quando a família cresce pelo nascimento de um ou mais filhos, há casais que optam pela redução do nº de horas de trabalho de um dos elementos do casal, ou que este deixe mesmo de trabalhar, sendo normalmente a mulher a escolhida por questões financeiras). O estabelecimento de uma relação de igualdade não pressupõe necessariamente uma divisão rígida do mesmo tempo dedicado por ambos os elementos às diversas tarefas domésticas de cuidado, mas que se promova um clima de salutar negociação e divisão justa de obrigações em função das responsabilidades e objetivos de cada pessoa, tanto em termos pessoais como profissionais.
 - Dada a lógica patriarcal que ainda preside na maioria das sociedades ocidentais, ainda se encontra muito presente uma perceção que atribui como inatas às mulheres as funções de cuidado, assumindo que as suas principais funções sejam a maternidade e a criação dos filhos, enquanto os homens são vistos como devendo assumir a responsabilidade essencial de prover à família.
 - Fazer o paralelismo sobre como o “jeito natural” para cuidar que a sociedade atribuiu à mulher é igual ao “jeito ou propensão natural” que a sociedade atribuiu a estas para desempenhar determinadas funções, inclusivamente as que envolvem o físico.
 - Mudar a forma como organizamos o nosso tempo normalmente permite que tenhamos mais tempo para passar com a família.
 - Se o trabalho impede o pai de estar mais presente, importa que, embora o seu tempo seja reduzido, a sua presença deve ser de qualidade (por exemplo, ignorando o telefone ou a televisão).
 - A chegada de filhos ou filhas pode contribuir para mudanças na satisfação percebida na relação entre pai e mãe, não só pela redistribuição de afetos e prioridades que importa, como pela diversidade de perspetivas sobre os estilos educativos e pela forma como é distribuída a sobrecarga de trabalho doméstico que este alargamento da família necessariamente implica.
 - Em casos de conflito, é importante aprender a negociar as decisões e acordos sobre a educação das crianças, pensando no bem-estar das filhas e filhos. Deve-se enfatizar a importância de respeitar a mãe da criança e de estar atento a ela, independentemente de se tratar de um casal, ex-casal ou se apenas tiveram um encontro sexual.

Momento Final – Encerramento da Sessão (Duração sugerida: 15 minutos)

Deve reservar-se um período de tempo para uma breve avaliação conjunta das atividades

realizadas e da concretização, ou não, das expectativas identificadas no início da sessão. São pedidas apreciações sucintas numa roda de respostas para cada uma das perguntas:

- O que gostaram mais/acharam que resultou melhor na sessão de hoje (o que manteriam do que foi feito)?
- O que mudavam/não resultou tão bem?
- Temas a explorar em futuras sessões ou no Manual.

Dica de Facilitação: No sentido de valorizar e reconhecer a participação das pessoas, bem como do seu esforço reflexivo face aos exercícios propostos, sugere-se que, tanto na Sessão Final online de pessoas formandas, como nesta sessão única de pessoas formadoras seja entregue um Certificado de Participação, à semelhança do constante no Recurso de Apoio N.º 2.

Parte 3 – Perspetivas de Futuro para a Igualdade de Género na Formação Profissional em Portugal

7. LIÇÕES APRENDIDAS DAS SESSÕES IGUAL PRO – AS PROFISSÕES NÃO TÊM GÉNERO

7.1 APRENDIZAGENS COM A FACILITAÇÃO DAS SESSÕES

Em termos sucintos, cumpre destacar que, no desenvolvimento de uma metodologia Igual Pro – As Profissões não têm Género que pudesse constituir uma ferramenta interessante e útil para escolas, centros ou serviços de formação profissional, assume (e assumiu) particular relevância a realização de sessões-piloto, seja com pessoas formandas, seja com pessoas formadoras, já que, no decurso da facilitação dessas sessões, foi possível testar os materiais e as atividades propostas, bem como identificar algumas dicas de facilitação que foram incluídas ao longo deste *Toolkit*. Dos diários de campo e observação realizada nas várias sessões, resultam ainda algumas aprendizagens essenciais que consideramos pertinente partilhar com a pessoa utilizadora deste *Toolkit*, por forma a facilitar a implementação das atividades nele constantes, a saber:

- Em primeiro lugar, é necessário ter presente a natureza heterogénea da formação profissional e de cada turma no que se refere à sua maior ou menor abertura às questões de género, ao impacto que revestem nas escolhas formativas e profissionais, em especial, e na convivência social, em geral. Como tal, o objetivo foi criar um programa transversal que permitisse abranger um conjunto de questões identificadas como prioritárias para a desconstrução de estereótipos de género neste domínio, em função do diagnóstico prévio e levantamento de necessidades realizados, ficando em aberto a possibilidade de criação de materiais ulteriores que permitam aprofundar estas questões e trazer outras dimensões à discussão (Igual Pro – As Profissões não têm Género nível II), como sejam as referentes a questões LGBTQIA+;
- Para implementação desta metodologia, sugere-se uma leitura atenta não só deste *Toolkit*, mas também do Estudo sobre os Estereótipos de Género nas Escolhas Profissionais (Rolino *et al.*, 2022) que serviu de base à construção destes guiões. Adicionalmente, devem ser realizadas reuniões de preparação com as equipas facilitadoras, onde experimentam as atividades por forma a ficarem totalmente familiarizadas com as suas nuances e a anteciparem potenciais desafios na sua aplicação;
- A opção por menos debate teórico e mais atividades na construção dos guiões resulta de uma escolha consciente e intencional, já que está empiricamente comprovado que tem muito mais impacto fazer emergir os conceitos em situação com as pessoas participantes do que nos limitarmos à apresentação formal e estática dos

- conteúdos. Nesse sentido, devem as pessoas facilitadoras abster-se de acrescentar enquadramento teórico prévios às atividades, o que redundará não só em menos tempo para as atividades propostas, como sabotará a intenção subjacente de levar as pessoas, por si e na discussão umas com as outras, a identificar os seus próprios estereótipos e o impacto que tais revestem nas suas escolhas e atuação quotidiana;
- Importa especialmente preparar antecipadamente todo o espaço e materiais utilizados e ir renovando estas propostas com materiais mais atuais que tornem as sessões o mais próximas possível da realidade das pessoas participantes, especialmente no que se refere às pessoas formandas. Estes guiões e respetivas estimativas de duração das atividades e da sua sequência constituem uma proposta, mas devem ser aplicados com a flexibilidade necessária para se ajustarem aos domínios que, no contexto de cada grupo, pareçam suscitar mais interesse.
- Por exemplo, na atividade 5 [‘O que quero ser? / O que a sociedade espera de mim?’], pode ser necessário, em função da composição do grupo, ajustar o próprio exercício e correspondentes materiais: se estamos perante um grupo muito jovem, não fará sentido desafiar as pessoas a identificarem como se modificou a sua perceção do que queriam ser e das expectativas sociais em função da infância, idade adulta e momento presente, bastando apenas uma reflexão mais simples entre o que a pessoa quer ser e o que acha que a sociedade espera de si no campo profissional, nomeadamente como lhe parece que tal varia em função do seu género e de outras dimensões (e.g., estatuto socioeconómico, origem étnico-racial, entre outros aspetos);
- A diversidade da equipa de facilitação foi igualmente identificada como um fator diferenciador no sucesso das sessões. As equipas devem ser compostas por pessoas com especial preparação e sensibilidade para o tema, importando que contenham homens e mulheres, pessoas não binárias, de outras nacionalidades e origens étnico-raciais que possam falar a partir de uma multiplicidade de lentes de análise sobre as questões abordadas, fomentando, deste modo, uma probabilidade muito mais elevada de identificação com as diferentes pessoas participantes;
- Uma última nota para referir um dos principais desafios identificados pelas equipas de facilitação na implementação das sessões Igual Pro, que se prende com a necessidade de saber lidar com visões mais conservadoras em relação aos temas abordados. Assim, caso surjam comentários misóginos, homofóbicos ou, em suma, discriminatórios, os mesmos não devem ser ignorados, mas antes desmistificados. As equipas de facilitação devem evitar adotar uma postura mais defensiva ou crítica em relação a esses comentários, mas antes partir deles para desafiar a uma partilha respeitosa de ideias e procurar perceber de onde vêm essas afirmações. A título exemplificativo, quando se aborda a questão da violência de género, que afeta maioritariamente mulheres, não é raro haver um elemento masculino do grupo que refere haver também violência contra homens. Essa observação não deve ser desvalorizada, mas antes ser aproveitada como recurso para abordar de que forma as masculinidades hegemónicas e dominantes, e concomitante desigualdade de género, afeta tanto mulheres como homens, designadamente impondo uma menor expressividade emocional por parte dos homens e rapazes e promovendo uma expectativa social sobre estes elementos de poder e dominação que muitas vezes se traduz em violência. É uma via para sublinhar a importância de os homens assumirem a igualdade de género como uma luta que também é sua!

7.2 APRENDIZAGENS COM AS PARTILHAS DAS PESSOAS FORMANDAS

Destacamos, de seguida, aquelas que foram algumas das aprendizagens essenciais que resultaram da implementação da metodologia Igual Pro nos Centros e Serviços de Formação Profissional parceiros do projeto e que podem servir de referência para quem pretenda implementar de forma parcial ou na totalidade as atividades ora propostas.

Em primeiro lugar, importa destacar a originalidade no olhar das pessoas formandas sobre as questões da (des)igualdade de género, designadamente na formação profissional. Atentemos a algumas ideias essenciais destacadas por pessoas formandas em sessões online Igual Pro¹⁹:

- Relevância de datas que assinalam e visibilizam a **segregação de género em termos profissionais**, tomando como exemplos apresentados os dias 14 de novembro – dia em que se assinalou a disparidade salarial entre homens e mulheres em Portugal (a partir deste dia, as mulheres trabalham gratuitamente até ao final do ano, ao contrário do que acontece aos homens) –, ou o dia 15 de novembro que é o *European Equal Pay Day* (Dia Europeu da Igualdade de Remuneração).
- Relevância do acesso e discussão dos conteúdos disponibilizados em plataformas como o *Instagram* e/ou *Tik Tok*, que traz a debate estas questões.
- Importância de aprofundar a interseccionalidade das questões de género com outras dimensões. Neste caso, por exemplo, as pessoas formandas optaram pela apresentação de uma obra que considera o binarismo sexual como invenção colonialista, já que descrevia como, nos anos de 1800, consideravam-se as pessoas não brancas como “raças menores” e a distinção entre homens e mulheres apenas visível em “raças mais desenvolvidas”.
- A proposta de trabalho autónomo e de um momento final conjunto de devolução das reflexões/atividades propostas pelas pessoas formandas revestem, igualmente, a vantagem de conferir acesso às perspetivas e preocupações destas gerações mais jovens e trazer a discussão vários temas como a dupla jornada de trabalho das mulheres. Foram expressas preocupações relativamente ao próprio movimento feminista *mainstream* e à sua aparente resistência em lutar também pelos direitos das pessoas transgénero.
- Um dos exemplos apontados como expressão da exacerbação da segregação de género prende-se com a atual popularidade do chá de revelação de bebés, i.e., eventos em que o futuro pai e a futura mãe apresentam ao mundo o sexo biológico da criança gerada. Apontam esta prática como despoletando expectativas e desilusões em relação ao sexo biológico dos bebés, ainda na barriga das mães, continuando a verificar-se um binarismo sexual demasiado vincado que se traduz na compartimentação das pessoas e na limitação do seu potencial em função do que é socialmente determinado como expectável para cada género e excluindo, à partida, por exemplo, a possibilidade de uma criança intersexo²⁰).
- Remetem para as questões de diferenças nas escolhas da formação profissional (cuidados maioritariamente associados a mulheres), fomentada também pelos brinquedos que são dados na primeira infância às crianças e, conseqüentemente, à estimulação diferenciada.
- Outra questão relevante para as pessoas formandas reporta-se à **conciliação da vida pessoal e profissional**, destacando os desafios que esta acarreta sobretudo para as mulheres (e.g., dificuldade em estabelecer limites, excesso de compromisso, *burnout* e

¹⁹ Sugerimos, a título de exemplo, a consulta do Recurso de apoio N.º 3, à apresentação constante do Recurso de Apoio N.º 3: Alberto, B., & Meira, J. (2024) “Segregação de Género em contexto profissional: alguns tópicos para lançar reflexões” – Apresentação de Pessoas Formandas do MODATEX – Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil, Vestuário, Confeção e Lanifícios.

²⁰ Intersexual refere-se a pessoa com órgãos genitais/reprodutores (internos e/ou externos) masculinos e femininos, em simultâneo, ou cromossomas que não são nem XX nem XY). Aproximadamente 1% da população apresenta um conjunto de características sexuais que não encaixam no que é expectável das categorias binárias de sexo/género atribuídas à nascença, sendo que há variações intersexo visíveis no momento do nascimento, enquanto outras não são aparentes até à puberdade ou nem sequer são fisicamente aparentes (Moura, et al., 2023).

stress impulsionado pela tecnologia) e estratégias que podem ser adotadas para a potenciar (e.g., estabelecer uma rede de apoio, efetuar pausas e tirar férias, priorização de tarefas).

- Como forma de aproximar as pessoas formandas da realidade em apreço, sugere-se como estratégia eficaz a partilha voluntária das suas experiências pessoais, designadamente com pai e mãe e nas relações com a sua/o seu companheira/o, no que diz respeito à partilha de tarefas e à reserva de momentos de lazer sem que a vida profissional ocupe a maior parte do tempo das pessoas. Para tal, pode ser profícuo desafiar as pessoas participantes a pensarem em contributos e medidas para fomentar conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a nível macro.
- Sugere-se a consulta do *European Social Survey* para pesquisar dados estatísticos sobre a conciliação e usos do tempo.
- Ressalva-se a importância de atender, no que se refere à sobrecarga feminina com o cuidado, não só à execução das tarefas (dimensão mais evidente) que tal implica, mas igualmente à carga mental que impende sobre elas (componente menos evidente), ou seja, a gestão “silenciosa, desvalorizada e pesada” que as mulheres fazem da família e o impacto e peso disso na parte emocional destas.
- Outra temática igualmente relevante e com especial relevância junto das pessoas formandas prende-se com o exercício da paternidade e o papel do pai no cuidado, podendo a discussão partir da disparidade do n.º de dias obrigatórios de licença parental de pais e mães e os diversos impactos que a parentalidade reveste sobre a vida pessoal, familiar e profissional de todas as pessoas da família.
- Importa manter o debate constante sobre os direitos e licenças parentais, percebendo a legislação por dois prismas que a caracterizam: promotora da mudança social *versus* resultante da mudança social.
- Muito embora exista já uma consciência partilhada da igual responsabilidade de pai e mãe no cuidado às crianças nos diversos domínios, muitas das experiências relatadas a este respeito pelas pessoas formandas continuam a ter em comum o papel preponderante da figura materna na prestação de cuidado (e.g., era sempre a mãe que estava mais presente em todas as fases de crescimento e que deixava de ir trabalhar porque a filha ou filho estava doente; era ela quem ia às reuniões da escola ao contrário do pai, que nunca se mostrou envolvido nestas questões). Tem ressonância a influência de pais e avós na perpetuação destes estereótipos de género no que se refere ao cuidado.
- Podem ser suscitadas questões relativas a outras formas de organização familiares, nomeadamente as famílias monoparentais, famílias reconstituídas e famílias homossexuais.
- Sugerem-se algumas questões que podem ser interessantes para suscitar discussão neste domínio, como sejam:
 - Atendendo à importância das leis para abrir caminhos, como foi o caso do alargamento para 7 dias obrigatórios da licença parental do pai, será que estamos no momento de aumentar esta licença parental? Para quanto tempo?
 - Não seria interessante poder este possível aumento da licença parental do pai a ser gozado em conjunto com a mãe?
 - Não seria (mais) uma violência contra a mulher, dividir a metade a licença parental para o pai e para a mãe obrigatoriamente? E não seria também um motivo para os pais serem (mais) alvo de perguntas jocosas nos seus locais de trabalho, tais como “Agora vais dar de mamar?”

8. EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS DE EMPRESAS E ENTIDADES

A última secção deste *Toolkit* é dedicada a uma apresentação sucinta de alguns casos de sucesso identificados pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego como boas práticas desenvolvidas pelas entidades parceiras do Projeto na promoção da Igualdade e Não Discriminação entre Mulheres e Homens de que podem ser apresentadas, no contexto de sessões e oficinas de formação, como referências práticas positivas a serem replicadas noutros contextos.

8.1 UMA ABORDAGEM DE GÉNERO AO ENSINO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL E AO ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO NA EUROPA: PROPOSTA DO CECO A²¹

Atualmente, a União Europeia (UE) enfrenta três desafios: (i) alterações demográficas significativas, com a diminuição das taxas de fertilidade e conseqüente envelhecimento da população; (ii) integração e inclusão de população migrante oriunda de diversos contextos geográficos e linguísticos; (iii) digitalização acelerada do conhecimento e do mercado de trabalho. Nesse sentido, o Ensino e Formação Profissional (EFP) tem vindo a fortalecer o seu modelo de funcionamento, cada vez mais assente numa lógica de integração e inclusão socioculturais, contribuindo para o aumento da competitividade económica e, em simultâneo, para o acolhimento da população migrante. Vários estudos sublinham que os cuidados na área da saúde estão a ser prestados maioritariamente por migrantes, com especial incidência nas mulheres, representando cerca de 95% em alguns países europeus. No entanto, desconhecem-se dados precisos sobre a empregabilidade de quem trabalha neste setor.

A maioria dos países da U.E. não tem uma resposta integrada que permita capacitar e qualificar esta mão de obra essencial para o futuro do espaço europeu. Segundo os dados da O.M.S. (Organização Mundial de Saúde), estima-se que haja uma lacuna de 2,3 milhões de trabalhadores formais na área dos cuidados de saúde. Em 2023, a O.M.S. alertou para o que designou como “bomba-relógio” no Espaço Europeu, que se prende com o progressivo envelhecimento da população e da mão de obra europeias no setor da saúde *versus* o aumento de doenças crónicas e da necessidade de cuidados de longa duração. A O.M.S. (2017) sublinha também “a necessidade de alinhar os sistemas de saúde com as necessidades das pessoas idosas, e de desenvolver sistemas sustentáveis e equitativos de cuidados de longa duração”. O CEDEFOP (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional), em 2021, apontou soluções para o futuro imediato no contexto do “novo quadro estratégico para a cooperação no domínio da educação e da formação, promovendo a aprendizagem ao longo da vida, a mobilidade e a colaboração transnacional para apoiar a criação do Espaço Europeu da Educação 2025”.

Nesse sentido, o CECO A desenvolveu um novo projeto sobre cuidadores na área da saúde, cofinanciado pelo programa Erasmus+ da UE, em parceria com a Itália (FORMA.Azione), Espanha (Fundación Ronsel) e Grécia (IDEC), com vista ao desenvolvimento de um programa-piloto de formação e de uma bolsa para cuidadores na área da saúde.

O projeto teve início em dezembro de 2023 e estará concluído em novembro de 2025. Ao longo de 24 meses, a parceria do projeto “VET CARE - Building Capacity and VET for Migrants Care Workers in Europe”²² irá desenvolver os produtos do projeto em torno de cinco eixos:

²¹ Para mais informação sobre o CECO A (Centro de Formação Profissional para o Comércio e afins), consultar: CECO A

²² Para mais informações sobre este projeto, consultar: Para mais informação: VET CARE

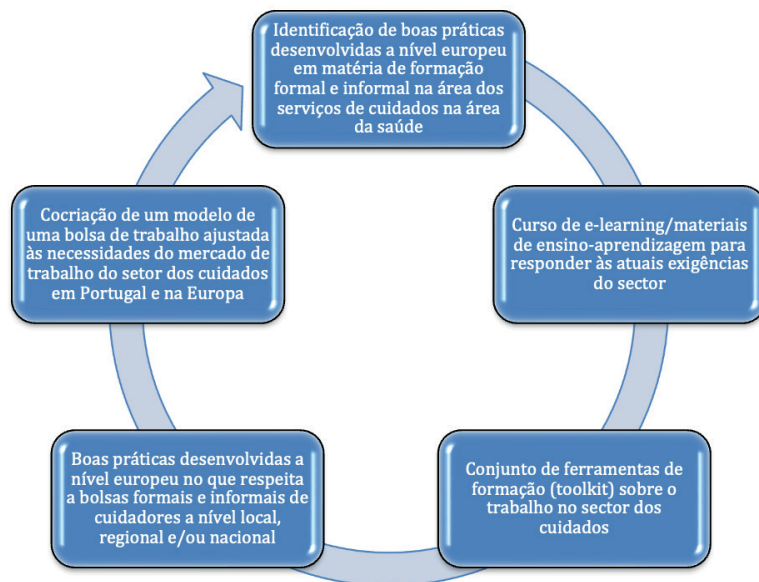


Figura 5 - Eixos do Projeto VET Care (Fonte: CECOA, 2024).

Em Portugal, contamos com a experiência de diversos parceiros estratégicos como a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML), o Instituto S. João de Deus/Casa de Saúde do Telhal, o Observatório das Migrações (OM) e o CICS.NOVA (Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade NOVA de Lisboa).

8.2 LABORATÓRIOS DE IGUALDADE: PROPOSTA DA CITE

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) promove os **Laboratórios de Igualdade**, com o objetivo de integrar a dimensão da igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no trabalho e no emprego, e combater a segregação nas profissões e a eliminação das discriminações laborais.

Os Laboratórios de Igualdade destinam-se a capacitar as pessoas para implementar medidas e boas práticas em matéria de igualdade no trabalho e no emprego nas organizações onde trabalham, bem como a promover um conhecimento mais profundo destes temas e dos respetivos instrumentos de trabalho.

- **Público-alvo:**
 - Dirigentes e profissionais da administração pública, regional, central, local e de empresas, entre outras entidades;
 - Técnicos/as de recursos humanos e da área da comunicação;
 - Juristas, magistrados/as judiciais e do Ministério Público, advogados/as, solicitadores/as;
 - Representantes de sindicatos e confederações patronais.
- **Equipa de formação:** A ação de formação é assegurada por profissionais devidamente credenciados/as com formação pedagógica e científica adequadas às matérias, em cumprimento dos normativos legais em vigor.

8.3 CURSO DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO: PROPOSTA DA CITE E DO IEFP

“Quebre barreiras, por um mundo mais consciente, mais igualitário e justo”.

O **Curso de Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego**²³, promovido pelo Instituto de Formação Profissional (IEFP, IP) e pela CITE, decorrerá em 2024, em ambiente *e-learning*, com sessões assíncronas e de autoestudo. Este curso, com uma duração estimada de 4 horas, assenta no referencial de formação da CITE, no âmbito dos Laboratórios de Igualdade e foi desenvolvido na plataforma NAU da FCT.

Tendo em conta a existência de assimetrias entre mulheres e homens no mercado de trabalho, como também na partilha equilibrada do trabalho doméstico e do cuidado, entre mulheres e homens, a CITE e o IEFP, IP criaram este curso de formação para promover novas formas de pensar e atuar em matéria de igualdade e não discriminação nas diversas organizações e na sociedade em geral.

Este curso tem por objetivo aumentar a sensibilização para a igualdade de género no trabalho e no emprego; possibilitar a aprendizagem e o enquadramento da situação de mulheres e homens em várias dimensões da vida e na sociedade, desenvolver competências pessoais e profissionais, no domínio da igualdade de género no mercado de trabalho.

8.4 PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE E NA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL: PROPOSTA DA CITE

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi entidade parceira do projeto Parents@Work, financiado pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania (Rights, Equality and Citizenship Programme) (2014-2020), da União Europeia, promovido em parceria com o Institute for the Equality of Women and Men (IGVM-IEFH) – Entidade promotora da Bélgica e os parceiros Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku (SVV) – Estónia e da Bulgária Komisiya za Zashtita ot Diskriminatsiya (CPD).

O projeto teve como missão promover a proteção na parentalidade e combater a discriminação no local de trabalho de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

• **Objetivos:**

- Partilhar e disseminar boas práticas relativas à proteção na parentalidade e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- Sensibilizar e informar as entidades empregadoras, bem como os trabalhadores e as trabalhadoras com responsabilidades familiares, sobre os direitos de parentalidade, a fim de prevenir a discriminação laboral.
- Sensibilizar e formar os/as inspetores/as do trabalho sobre os direitos das trabalhadoras grávidas e dos trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

• **Foram desenvolvidos os seguintes produtos:**

- *Toolkit* sobre Direitos Parentais, com fichas informativas sobre os direitos parentais

²³ Para mais informações sobre esta formação certificada, consultar: <https://www.nau.edu.pt/>

dos trabalhadores e das trabalhadoras e materiais de autoaprendizagem sobre direitos de parentalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras;

- Quiz sobre Direitos Parentais;
- Postais informativos sobre os direitos parentais "Sabia que...";
- Boas Práticas - Proteção da parentalidade e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal nas organizações em Portugal;
- Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das trabalhadoras grávidas e de pais e mães trabalhadores: Um guia para recolher boas práticas.

Para mais informação consulte o website do projeto

<https://projetos.cite.gov.pt/web/parentsatwork/pagina-inicial>

8.5 PROGRAMA “ENGENHEIRAS POR UM DIA”: PROPOSTA DA APPDI



O Programa *Engenheiras Por Um Dia* promove, junto das estudantes de ensino não superior, a opção pelas engenharias e pelas tecnologias (STEM), desconstruindo a ideia de que estas são domínios masculinos.

Uma iniciativa do Governo, é coordenado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e pelo INCoDe.2030, em articulação com a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), o Instituto Superior Técnico e a Ordem dos Engenheiros.

Desde a sua criação, em **2017**, já chegou a **12.554 jovens** dos ensinos básico e secundário, através de atividades práticas laboratoriais, sessões de *role model* e mentoria e forma a robustecer o Programa e a sua rede de parcerias, foi criada, dezembro de 2021, a **Aliança para a Igualdade nas TIC**, com foco na formação, capacitação, contratação e retenção de mais raparigas e mais mulheres para a área das tecnologias e engenharias.

A 6.ª edição do Programa começou em outubro de 2022 e conta com **97 entidades parceiras** (14 das quais municípios), **61 escolas** básicas e secundárias e **22 instituições de ensino superior**.

8.6 PROJETO MIND THE GAP: STEP UP FOR GENDER EQUALITY: PROPOSTA DA APF

O projeto *Mind the Gap*²⁴ pretendeu combater os estereótipos de género na educação em Portugal, Itália e Espanha – três países onde as práticas na educação ainda alimentam a desigualdade de género. O projeto foi coordenado pela AIDOS (Itália) e implementado em parceria com: Associação para Planeamento Familiar (Portugal); Médicos del Mundo (Espanha); e END FGM European Network (Bélgica) entre janeiro de 2021 e dezembro de 2022.

Teve por objetivo consciencializar o corpo profissional das escola e pessoas educadoras não formais, estudantes, crianças e pessoas encarregadas de educação sobre como o preconceito e os papéis de género impactam a educação, o trabalho e as escolhas de vida de raparigas e rapazes.

²⁴ Para mais informações sobre o projeto, consultar <http://www.apf.pt/node/985>.

O projeto visou particularmente reduzir a influência dos papéis de género nas escolhas de raparigas e rapazes na educação, trabalho e vida, fortalecendo a capacidade de pessoas profissionais (e outras pessoas adultas) de identificar e abordar os estereótipos de género na educação, incluindo o próprio preconceito inconsciente.

- **Objetivos:**

- **Objetivo geral do projeto:** Contribuir para combater os estereótipos de género na educação em Portugal, Itália e Espanha, reduzindo assim a influência das expectativas de género nas escolhas de meninas e meninos na educação, no trabalho e na vida.
- **Objetivo específico do projeto:** Fortalecer em profissionais de educação (e outras pessoas adultas em contacto com crianças e jovens) a capacidade de identificar e abordar estereótipos de género na educação, incluindo o próprio preconceito inconsciente.

- **Atividades principais**

- Produção do “Guia para uma Educação Inclusiva de Género”.
- 70 ações de sensibilização e/ou formação de docentes e pessoas educadoras de sistemas não formais (i.e., pessoas formadoras, pessoas tutoras, pessoas que trabalham com crianças em desporto, acampamentos de verão, etc.), estudantes da universidade e outros cursos de ensino superior da área de Educação.
- 26 reuniões de intercâmbio entre entidades parceiras, pessoas beneficiárias de formação, docentes, pessoas encarregadas de educação e crianças/jovens.
- 6 eventos de sensibilização.
- Reunião final de intercâmbio e *advocacy* em Bruxelas.

- **Pessoas beneficiárias diretas**

- 420 pessoas funcionárias educacionais/docentes.
- 1200 estudantes da universidade e outros cursos de ensino superior.
- 375 profissionais/pessoas educadoras de sistemas não formais.
- 270 crianças/jovens e pessoas encarregadas de educação

8.7 PROJETO KINDER – DESAFIAR ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO NA EDUCAÇÃO E NA PRIMEIRA INFÂNCIA: PROPOSTA DO CES-UC

Financiado ao abrigo do Programa Justiça (JUST) Direitos, Igualdade e Cidadania (REC), KINDER – Combater os estereótipos de género na educação e na primeira infância²⁵ tem por objetivo central desenvolver um programa eficaz e inovador de desafio aos estereótipos de género na formação para profissionais da área da educação, dotando tais profissionais de ferramentas transformadoras de normas de género no trabalho com crianças na pré-escola (3-6 anos de idade) e nos primeiros ciclos do ensino básico obrigatório (7-12 anos de idade).

Este projeto, desenvolvido em 3 países europeus (Croácia, Espanha e Portugal), decorreu entre janeiro de 2021 junho de 2023 e partiu da premissa de que as ideias estereotipadas sobre papéis de género (construídas desde a infância) estão na base das profundas desigualdades entre homens e mulheres ao longo da vida. Apesar dos esforços nacionais e da União Europeia em torno da igualdade de género, os estereótipos persistem e influenciam a vida e as escolhas

²⁵ Para mais informações sobre o projeto KINDER e os recursos produzidos, consultar Kinder (uc.pt)

futuras de rapazes e raparigas por toda a Europa. Este projeto tem, em Portugal, parceria com a CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Transformadoras de atitudes e comportamentos sobre normas e práticas de género, tendo como foco de ação os jardins-de-infância e escolas do Ensino Básico (1.º e 2.º Ciclos), contribuindo para a consciencialização sobre os benefícios da promoção de comportamentos equitativos e não-violentos desde uma idade precoce, tanto em sistemas escolares como em ambiente familiar. Preconiza como objetivos:

- Sensibilizar para a necessidade de uma abordagem da U.E. para combater a persistência de estereótipos de género desde a mais tenra idade nos sistemas educativos;
- Visar a potencial reprodução e transmissão de estereótipos de género por parte dos profissionais no jardim de infância e nas escolas básicas a nível nacional;
- Promover mudanças de atitude relativamente aos estereótipos de género e sexismo desde a mais tenra idade dentro e fora das escolas;
- Desenvolver Material Pedagógico para docentes e não docentes sobre pedagogia sensível ao género para promover a igualdade de género e combater os estereótipos de género;
- Fomentar as autoridades públicas na integração da educação neutra e inclusiva do género a nível nacional e da U.E.

Na primeira fase do projeto, foi elaborado um mapeamento a nível nacional intitulado “Políticas Educativas, práticas pedagógicas de referência: um olhar sobre a promoção da Igualdade de Género no Pré-Escolar e no Ensino Básico (1.º 2.º CEB) em Portugal”, tendo como ponto de partida os principais referenciais no âmbito da promoção da igualdade de género.

Num segundo momento, foram aplicados questionários a profissionais de educação; às coordenações da Estratégia de Educação para a Cidadania na Escola e a responsáveis parentais, bem como entrevistas a famílias e *Focus Groups* com grupos de docentes, a nível nacional, da Educação Pré-Escolar e dos 1.º e 2.º Ciclos. Num terceiro momento, prosseguimos com foco na formação inicial e contínua de professores promovendo uma intervenção formativa nas Escola Superior de Educação de Coimbra (ESEC) com enfoque na promoção da igualdade de género e desafio aos estereótipos de género e na construção de materiais pedagógicos Os/as alunos/as da ESEC criarem materiais pedagógicos adequados às questões de género e transformadores de comportamentos e atitudes, permitindo aos/às docentes (Pré-Escolar e 1.º e 2.º CEB) responderem às necessidades específicas de raparigas e rapazes nos processos de ensino e aprendizagem, a partir de uma perspetiva de igualdade de género. Foi ainda desenvolvida e ministrada uma oficina de formação para docentes e outros profissionais da educação. A oficina de formação, acreditada num total de 50 horas entre sessões teórico-práticas e práticas, teve como pilar principal a promoção da igualdade de género, dotando profissionais de educação de conhecimentos, competências e atitudes para uma pedagogia que responda às questões de género (promovendo ao mesmo tempo uma mudança comportamental da transmissão ainda prevalente dos estereótipos de género por parte destes profissionais).

Podem identificar-se como principais resultados deste projeto a produção de materiais pedagógicos como um manual nacional e um manual europeu, dois livros infantis, um desenho animado, para além de:

- 3 análises nacionais (PT, ES, HR) e 1 análise europeia sobre as tendências recentes e o estado de implementação da integração da perspetiva de género na educação infantil;

- 3 Programas K nacionais adaptados para profissionais da educação, com dois currículos distintos que visam crianças dos 3 aos 6 anos de idade e outro que visa crianças dos 7 aos 12 anos de idade);
- 1 Programa K da UE (online e em formato físico);
- 1 intercâmbio de boas práticas entre profissionais da educação
- Sessões de formação online e presenciais, com profissionais do sistema educativo, num total de 1215 profissionais (180 por país na fase piloto e 225 durante a implementação da formação);
- 3 campanhas nacionais concebidas e implementadas em colaboração com as autoridades públicas nacionais.

8.8 JORNAL DA ESCOLA INETENEWS: PROPOSTA DO INETE

Igualdade de género – Da teoria à Prática

O INETE – Instituto de Educação Técnica é uma escola profissional com 10 áreas de formação distintas. Entre os cursos ministrados encontramos aqueles que, tradicionalmente, ainda são considerados mais adequados para um público masculino. Assim, a nossa população escolar é formada por 81% de rapazes, o que significa que ainda educamos os meninos para jogar à bola e as meninas para brincarem com bonecas. A maior parte dos nossos cursos são mais apelativos para o público masculino do que o público feminino, apesar dos nossos esforços, enquanto escola para divulgar cursos mais tecnológicos, como os de mecatrónica, eletrónica ou aeronaves junto do público feminino. Contudo, as raparigas que escolhem estes cursos têm, regra geral, um aproveitamento muito positivo e destacam-se pela qualidade das competências técnicas adquiridas, sendo facilmente integradas no mercado de trabalho.



Figura 6 – “Somos todos iguais” (Fonte: INETE, 2024).

Sabemos que igualdade de género vai muito além da dicotomia masculino/feminino, a inclusão de todos os/as alunos/as seja em contexto escolar, profissional ou prosseguimento de estudos faz parte do ADN do INETE desde a sua criação. A igualdade de acesso às oportunidades para ambos os sexos é, igualmente, uma prioridade nossa enquanto escola profissional.

A área transversal de Cidadania e Desenvolvimento tem tratado de forma transversal estas temáticas e dado um contributo muito importante para a mudança de mentalidades. Consideramos preocupante que as influências culturais condicionem o modo como as raparigas pensam nas profissões ligadas à ciência e tecnologia. Consequentemente,

acreditamos que a escola e a família devem ajudar e encorajar uma outra abordagem para uma visão mais inclusiva. A resposta passa certamente por uma melhor orientação vocacional, um contacto direto com essas profissões e com profissionais em funções percecionadas como 'femininas' ou 'masculinas', assim como ações de sensibilização/motivação para uma diversidade de temas relacionados com áreas de ciência e tecnologia.

Todos os anos, no nosso Plano de Atividades preparamos um conjunto de iniciativas que promovam uma diferente perceção destas profissões. Consideramos que ter a perceção do estereótipo e/ou preconceito pode ser um primeiro passo para uma escolha da profissão baseada nos reais interesses e vocação dos nossos jovens. Por exemplo, levámos os alunos a experienciar uma troca de papéis, que já não deviam fazer sentido, mas que persistem ligados a determinado género:

Ao promover uma abordagem baseada na vocação em vez do género na escolha de cursos e carreiras, pensamos que estamos a contribuir para criar ambientes mais inclusivos e diversificados, onde todos tenham a oportunidade de alcançar seu pleno potencial e contribuir de forma significativa para o mundo à sua volta.

Além da realidade escolar levamos os nossos alunos a refletir sobre a forma como a sociedade perpetua a desigualdade de género. Se considerarmos a política, constatamos uma enorme sub-representação das mulheres, representada no trabalho de pesquisa efetuado pelos alunos.

O Jornal da Escola INETENEWS dá voz a estas e outras temáticas, tendo dedicado um número ao tema 'Mulheres e Liberdade'. O seu editorial foi dedicado a mulheres que nos servem de fonte de inspiração:



Figura 7 – Editorial do jornal INETENEWS (Fonte: INETE, 2024).

E quando verdadeiramente motivados pela construção de um mundo melhor, mais justo e mais equitativo, os nossos alunos escreveram e cantaram um hino à igualdade de género, apelando à mudança, à luta pela justiça, a tratar todos de igual forma. Como eles dizem: desigualdade não tem nexu ou não há justiça sem igualdade.

8.9 PROJETO F1 IN SCHOOLS

Os/As formandos/as das turmas de 1º ano de aprendizagem do Núcleo de Trofa do CENFIM, foram desafiados para uma apresentação no programa “Think Indústria” e aderiram ao Projeto F1 *in Schools*.

Matilde (Team Leader e Designer Gráfica) e Maria (Engenheira de Design Gráfico) assumiram a liderança do Projeto F1 *in Schools* e juntaram mais quatro colegas Dinis (Marketing), José (Analista de Dados) Guilherme (Engenheiro Mecânico), e Carlos (Team Manager) para criar a M&M Motorsport.

O M&M Motorsport tem por objetivo homenagear as mulheres da equipa, promovendo a igualdade de género num setor ainda dominado pelos homens, bem como integrar a dimensão da igualdade na Metalurgia e Metalomecânica.

Esta equipa, do CENFIM da Trofa, foi incubada em parceria com o Centro Tecnologia CATIM, procurou integrar nos objetivos desta competição, a dimensão da igualdade no regulamento construtivo. Objetivos principais foram: Criar uma equipa de F1, definir um plano de negócio, procurando sinergias e financiamento para o projeto, modelar em ferramentas CAD 3D, elaborar um protótipo de um carro de fórmula 1. O bólido teria que ter um peso mínimo de 50 gramas, e movido por uma garrafa de CO2, percorrer os 20 metros da pista, em cerca de 1 segundo!

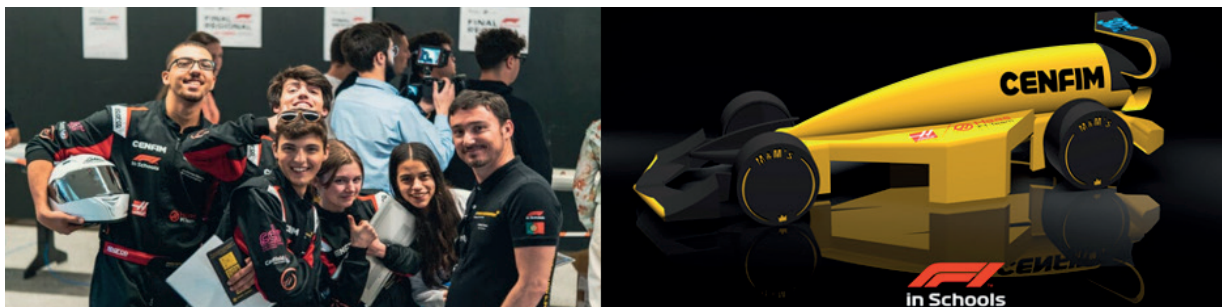


Figura 8 - Fonte: CENFIM, 2023

8.10 A IGUALDADE DE GÉNERO NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO: PROPOSTA DO MUNICÍPIO DE NORD-ODAL

Nord-Odal é um município da província de Hedmark, na Noruega. Possui uma população de 5.131 habitantes segundo o censo de 2016 e seu centro administrativo é a cidade de Areia. A freguesia de Nord-Odal recebeu o estatuto de município em 1 de janeiro de 1838.

O município de Nord-Odal é considerado a maior entidade empregadora na região, com cerca de 600 funcionários/as, com diversas áreas de intervenção e de serviços que abrangem o setor público, a indústria, a hotelaria e o comércio.

Na Noruega, os processos de recrutamento no sector público têm como prioridades a transparência, a justiça e a igualdade, que incluem nos processos o seguinte

- Seleção baseada no mérito: o recrutamento é normalmente no mérito, nas qualificações e na competência, e não em ligações pessoais ou nepotismo.
- Igualdade de oportunidades: garantir a igualdade de oportunidades para todos os/as candidatos/as, independentemente do sexo, etnia, religião ou outras características

personais, é um aspeto fundamental.

- **Transparência:** o processo de recrutamento deve ser transparente, com critérios claros de seleção e progressão.
- **Avaliação de competências:** os/as candidatos/as são frequentemente avaliados com base nas suas competências relevantes para o cargo através de testes padronizados, entrevistas e avaliações.
- **Proficiência linguística:** consoante o cargo e os seus requisitos, poderá ser necessário dominar o norueguês e, eventualmente, o inglês.
- **Formação e experiência:** os requisitos em termos de habilitações académicas e experiência profissional relevantes para o cargo são normalmente especificados e avaliados durante o processo de recrutamento.
- **Considerações éticas:** os/as candidatos/as podem ser obrigados a respeitar determinadas normas éticas e códigos de conduta, especialmente no caso de cargos que envolvam serviço público ou que lidem com informações confidenciais.
- **Controlo dos antecedentes criminais:** consoante a natureza do cargo, os/as candidatos/as podem ser sujeitos a verificações de antecedentes criminais.
- **Cumprimento dos regulamentos:** os processos de recrutamento devem cumprir a legislação, os regulamentos e as diretrizes relevantes relativos às práticas de contratação no sector público.
- **Diversidade e inclusão:** Promover a diversidade e a inclusão no trabalho, tendo em consideração os/as candidatos/as de grupos sub-representados/as.

Estas são exigências que visam garantir que o sector público na Noruega mantém um elevado padrão de profissionalismo, integridade e justiça nas suas práticas de recrutamento.

8.11 ADMINISTRAÇÃO NORUEGUESA DO TRABALHO E DO BEM-ESTAR SOCIAL: PROPOSTA DA NAV



A Noruega tem 5.4 milhões de habitantes e tem um orçamento global de 50 biliões de euros por ano para gerir os Serviços Públicos de Emprego (PES), da Segurança Social, da Saúde, entre outros serviços.

A NAV-Administração Norueguesa do Trabalho e do Bem-Estar, tem cerca de 22 000 trabalhadores/as, distribuídas por cerca de 258 escritórios NAV-offices e ainda engloba 60 centros de atendimento e de apoio social e de formação profissional - programas de qualificação para habitação temporária e serviço de tecnológico para apoio aos municípios.

A NAV tem os seguintes subsídios: nascimento, parentalidade, desemprego, de apoio à deficiência, a pensão de velhice, baixa de acompanhamento na doença das crianças até 15 dias por ano e de creche/infantário.

Os subsídios das Licenças Parentais entre outros apoios:

- 59 semanas com 80% do salário;
- 49 semanas com 100 % do salário pago pela NAV;
- 1/3 do tempo para a mãe, 1/3 para o pai e 1/3 por opção.

Cobertura total cobertura do jardim de infância:

- Máximo de 200 euros mês a partir de 2024.
- Licença remunerada em caso de doença dos/as filhos/as (10 a 15 dias por ano).

O mercado de trabalho na Noruega:

- Alta taxa de emprego, incluindo a mulheres;
- Baixa % de desemprego registado com cerca de 2,9% em 2023;
- Elevada % de H/M com ensino superior;
- Alto crescimento da produtividade, apesar de estar em desaceleração;
- Um abrangente sistema de proteção social;
- Um bom sistema de saúde e de cuidados de saúde.

Os desafios para o mercado de trabalho na Noruega:

- Aumentar a inclusão laboral através da melhoria das aptidões e competências;
- Reduzir a exclusão por motivos de educação, doença e saúde;
- Reduzir as barreiras e a discriminação;
- Trabalhar com entidades empregadoras e parceiros sociais para aumentar a inclusão;
- Trabalhar mais tempo antes da reforma (> 67 anos).

8.12 PROJETO MENN I HELSE PROFESSIONS: PROPOSTA DE FRODE RØNSBERG

O **Projeto Menn i Helse Professions** foi criado por *Frode Rønsberg* na região de Trondheim, na Noruega. Este projeto está em execução desde 2011, com programas em execução nos municípios noruegueses. O projeto contribuiu para uma mudança significativa no número de homens que ingressaram em carreiras de assistência social e nos cuidados.

Este projeto é apoiado através do sistema da segurança social norueguês e permite que homens desempregados integrem no mercado de trabalho, com funções de assistência social e nos cuidados.

O projeto realizou uma campanha sobre a integração de jovens e de homens desempregados, entre os 25 e 55+, para os cursos profissionais na área da Saúde, com o objetivo de desconstruir os estereótipos de género nas profissões ligadas à prestação de cuidados e que são normalmente associadas ao papel das mulheres.

A campanha evidenciou que os participantes tiveram a oportunidade de exercer funções em profissões que são consideradas feminizadas e com esta campanha ficou demonstrado que as profissões não têm género, tanto podem ser realizadas por mulheres como por homens, sem preconceitos e sem estereótipos de género no mercado de trabalho e na sociedade em geral.



Figura 9 - Mensagem da Campanha: “Procuram-se homens: Você é Suficientemente Homem para trabalhar na Saúde; a sua saúde; na saúde dos Homens(Fonte: Frode Rønsberg, 2024)

Contactos:



8.13 PROVEDOR DE JUSTIÇA NORUEGUÊS PARA A IGUALDADE E ANTIDISCRIMINAÇÃO: PROPOSTA DA THE EQUALITY AND ANTI-DISCRIMINATION OMBUD

É um organismo governamental, subordinado ao Ministério da Cultura e da Igualdade. Tem como missão principal promover a igualdade e lutar contra a discriminação com base no sexo, género, etnia, religião, deficiência, orientação sexual, identidade de género, expressão de género e idade. Tem uma função independente de acordo com os pressupostos estipulados pela Lei Norueguesa sobre a antidiscriminação.

Esta entidade monitoriza a legislação e as práticas, verificando se estão em conformidade com as obrigações legais da Noruega e nos termos das seguintes convenções:

- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)
- Convenção sobre a Eliminação de Toda Discriminação Racial (CERD)
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).



Esta entidade informou na Sessão de Aprendizagem Mútua em Oslo que o combate aos estereótipos de género está plasmado em diferentes documentos internacionais de diversas organizações internacionais, tais como:

- Na CEDAW nos artigos: artigo 5.º, que estabelece que os Estados Partes devem tomar medidas: (a) Modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, com vista a alcançar a eliminação de preconceitos e práticas consuetudinárias e todas as outras que se baseiam na ideia da inferioridade ou a superioridade de qualquer um dos sexos ou em papéis estereotipados para homens e mulheres; e artigo 14.º na educação, que afirma que os Estados Partes devem tomar medidas, sempre que for apropriado, as medidas necessárias para incluir material didático sobre questões como a igualdade entre mulheres e homens, papéis de género não estereotipados, respeito mútuo, resolução não violenta de conflitos nas relações interpessoais, violência baseada no género contra as mulheres e o direito à integridade pessoal, adaptado à evolução da capacidade dos alunos, nos currículos formais e em todos os níveis de ensino.
- Recomendação Geral XXVII do CERD sobre a discriminação contra os ciganos – Artigo 8b da CDPD;
- Convenção do Conselho da Europa sobre a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (a Convenção de Istambul).

Na legislação norueguesa, a promoção da igualdade e não discriminação junto das entidades empregadoras é feita através da prevenção e no combate aos estereótipos de género, designadamente na violência de género e no assédio, incluindo assédio sexual no local de trabalho e na segregação e igualdade salarial.



Figura 10 – Anúncios estereotipados de brinquedos infantis (Fonte: The Equality and Anti-Discrimination Ombud, 2024)

Estas duas imagens são exemplos de estereótipos de género que são prejudiciais para as crianças e para os jovens. As raparigas e os rapazes estão cada vez mais expostos na publicidade, com conteúdos estereótipos de género, como ainda nas redes sociais, na música, na indústria dos jogos, na cultura popular, nas escolhas educativas e profissionais e na sociedade em geral.

O Provedor de Justiça Norueguês para a Igualdade e Antidiscriminação trata de processos de situações de discriminação com base no sexo, com estereótipos de género e de discriminação interseccional.

Recursos de Apoio

RECURSO DE APOIO N.º 1:

Exemplo de Apresentações Powerpoint com dados nacionais e globais a ser usadas na Fase de Enquadramento da Sessão com Pessoas Formadoras.

IGUAL PRO As Profissões não têm Género Iceland Liechtenstein Norway grants

IGUALPRO

O PAPEL DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

[Gideon Arulmani - The Promise Foundation]

CES + APAF

Operador do Programa: **CIG** COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Promotor do Projeto: **REPÚBLICA PORTUGUESA** SECRETARIA DE ESTADO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO REPÚBLICA PORTUGUESA **CITE** COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO Entidades Parceiras: **APF** ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE FOMENTO DE EMPRESAS **C3000** **CENFM** **CBS** COMISSÃO DE BUDGETS **CINEL** **INTE** INSTITUTO DE INOVAÇÃO E TECNOLOGIA **MOATEX** **MOBILIDADE**

IGUAL PRO As Profissões não têm Género Iceland Liechtenstein Norway grants

NÚMEROS NA EUROPA

- 35% dos europeus consideram que os homens são mais ambiciosos do que as mulheres
- Diferença média de remuneração entre homens e mulheres na EU = 12,7% em 2021; 11,4% em Portugal.
- Em média, as mulheres fazem mais horas de trabalho não remunerado, como cuidar dos filhos ou executar tarefas domésticas. = Menos tempo para se dedicarem a um trabalho remunerado:
 - Quase um terço das mulheres (28%) trabalhavam a tempo parcial contra 8% dos homens (Eurostat, 2022).

NOTA – Se tanto o trabalho remunerado como não remunerado foram tidos em conta, verifica-se que as mulheres trabalham mais horas por semana do que os homens

- 20% das pessoas licenciadas em tecnologias da informação e da comunicação (TIC) são mulheres.

Operador do Programa: **CIG** COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Promotor do Projeto: **REPÚBLICA PORTUGUESA** SECRETARIA DE ESTADO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO REPÚBLICA PORTUGUESA **CITE** COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO Entidades Parceiras: **APF** ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE FOMENTO DE EMPRESAS **C3000** **CENFM** **CBS** COMISSÃO DE BUDGETS **CINEL** **INTE** INSTITUTO DE INOVAÇÃO E TECNOLOGIA **MOATEX** **MOBILIDADE**

QUAL É A DIFERENÇA?

- A determinação do sexo ocorre pela presença ou ausência de um **Y no 23º par de cromossomas** do genoma humano.
- As diferenças entre os sexos na **composição corporal** são bem conhecidas: os homens têm proporcionalmente mais massa muscular, mais massa óssea e uma menor percentagem de gordura corporal do que as mulheres.
- Existem muitas **variações** e diferenças deste género.
- Este facto levou à crença de que os homens são **superiores** às mulheres.

SERÁ QUE O CÉREBRO TEM GÉNERO?

Este é um Cérebro Masculino

Este é um Cérebro Feminino



FALSO



- É maior
- Pesa mais
- O processamento é mais rápido
- É mais analítico e melhor a matemática
- Tem mais matéria cinzenta

- É mais pequeno
- Pesa menos
- O processamento é mais lento
- É mais intuitivo e melhor a história
- Tem mais matéria branca

SERÁ QUE O CÉREBRO TEM GÉNERO?

Gina Rippon: The Gendered Brain (2019)

- Existem de facto diferenças entre os cérebros humanos, mas estas estão relacionadas com as **diferenças individuais** e não com o género.
- As análises dos estudos neurocientíficos modernos não identificaram **diferenças decisivas e diferenciadoras** de categorias entre os cérebros de homens e mulheres.
- A neurociência cognitiva social aponta para a evidência surpreendentemente fraca de diferenças no cérebro com base no sexo dos **recém-nascidos**.
- O cérebro não tem mais género do que o **baço**, o **estômago** ou os **rins!**
- Então... se não é a estrutura cerebral, como explicamos as típicas **diferenças de comportamento, interesses e até de orientação profissional** entre homens e mulheres?

SERÁ QUE O CÉREBRO TEM GÉNERO?

Gina Rippon: The Gendered Brain (2019)

- A maioria de nós continua presa nos "coletes-de-forças biossociais" que desviam um cérebro **basicamente unissexo** para um caminho culturalmente culturalmente genderizado (= determinado pelo género).
- "Um mundo genderizado produzirá um cérebro genderizado".

Aprendizagem Cultural

Aculturação

CONCEITO 1: APRENDIZAGEM CULTURAL



CONCEITO 1: APRENDIZAGEM CULTURAL

- Uma característica exclusivamente **humana**.
- Torna possível a **aprendizagem por imitação**.
- **Não** é ensinada ou adquirida geneticamente.
- Resulta apenas da **participação** numa cultura.
- É geralmente **unidirecional**.
- **Não** é o resultado de um raciocínio.
- **Identificação** com uma fonte de informação.
- É uma absorção **inconsciente**.
- A aprendizagem é **profunda**.



CONCEITO 2: ACULTURAÇÃO

- A **socialização** é um conceito mais amplo: O processo de aprendizagem de como viver de uma forma aceitável para a sua própria sociedade; interagir com os outros; ser social.
- **Aculturação**: processo pelo qual as pessoas **aprendem as obrigações** da cultura que as envolve, assimilam os valores dessa cultura e adquirem os **comportamentos** que são adequados e obrigatórios nessa cultura - para práticas **específicas**.
- A aculturação tem maior especificidade relação a determinados **grupos** e a **práticas** particulares.

Operador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



CULTURA E ATRIBUIÇÃO DE PAPÉIS

- Os papéis definem a relação do indivíduo com um **grupo social**. A forma como desempenhamos um papel é controlada por uma **dinâmica recíproca de dar e receber** entre a pessoa e a sociedade e é caracterizada por normas, regras e comportamentos **culturalmente definidos**.
- Um **papel atribuído** é um conjunto de obrigações que são atribuídas a um indivíduo pelo grupo. [= **Expectativas Sociais**]
- Um **papel alcançado** é voluntariamente assumido pela pessoa. Pode refletir o esforço da pessoa, o reconhecimento de competências, a manifestação de interesses e expressão de capacidades.

O principal papel da mulher é ser esposa e mãe

Carreira Profissional

Operador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



CULTURA E ATRIBUIÇÃO DE PAPÉIS

- A atribuição de papéis é, na maior parte das vezes, **automática**.
- Tornam-se **hábitos de expectativa e de pensamento**.



PAPÉIS DA ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAIS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Operador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Interromper o automatismo da atribuição de papéis de género

- **EXERCÍCIO:** *Gender Lightbulb exercise* (Momentos “Eureca” quanto ao Género) - Refletir sobre o momento em que se apercebeu de que era tratado de forma diferente devido do seu género.
 - Exemplos – Uma rapariga não ser autorizada a jogar futebol, ou um rapaz a quem se diz que não deve brincar com bonecas.
- **DISCUSSÃO:** Como é que isso se pode ter tornado se ter tornado uma crença de carreira - um hábito de pensamento?

Operador do Programa

Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Confrontar o automatismo da atribuição de papéis de género

- **Identificar** crenças de carreira aculturadas e colocá-las sobre a mesa para discussão.
 - Por exemplo, discutir porque é que um rapaz “**não pode**” ser enfermeiro e uma rapariga “**não pode**” ser engenheira.

Exemplos de Iniciativas:

- Legislação sobre Orientação Profissional no Kosovo – “Dia das Raparigas”, em que as raparigas podem experimentar uma profissão que é considerada uma profissão masculina.

Esta iniciativa inclui ainda:

- levar as raparigas a visitar uma empresa de sucesso liderada por mulheres
- convidar mulheres de sucesso para falarem com as alunas sobre os seus percursos profissionais.

Operador do Programa

Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



Questão-Exemplo: Porque é que agenda STEM é maioritariamente dominada por homens?

- Mulheres particularmente sub-representadas no ensino da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) e, conseqüentemente, nas carreiras STEM, no total do emprego, nº de profissões e % de mulheres diplomadas nessas áreas.
- **Disparidade de Género alarmante:** Carreiras STEM são frequentemente referidas como os empregos do futuro, impulsionando a inovação, o bem-estar social, o crescimento inclusivo e o desenvolvimento sustentável.
- Em Portugal, ao nível da educação:
 - Mulheres correspondem a 38% das pessoas licenciadas nas áreas STEM
 - Homens constituem 62% dos indivíduos licenciados nestas áreas (uma diferença de 24%)

Operador do Programa

Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



Focar primeiro na pessoa

Por exemplo, não se deve promover a agenda STEM apenas pelo facto desta ser dominado por homens!

IMPORTANTE: Concentrar-se na individualidade daquela pessoa!

+

Dar visibilidade a alternativas profissionais independente do género
(Campanhas)



Operador do Programa



Promotor do Projeto



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
E A REALIDADE DE GÉNERO

Entidades Parceiras



INETE

INETE

INETE

INETE

INETE

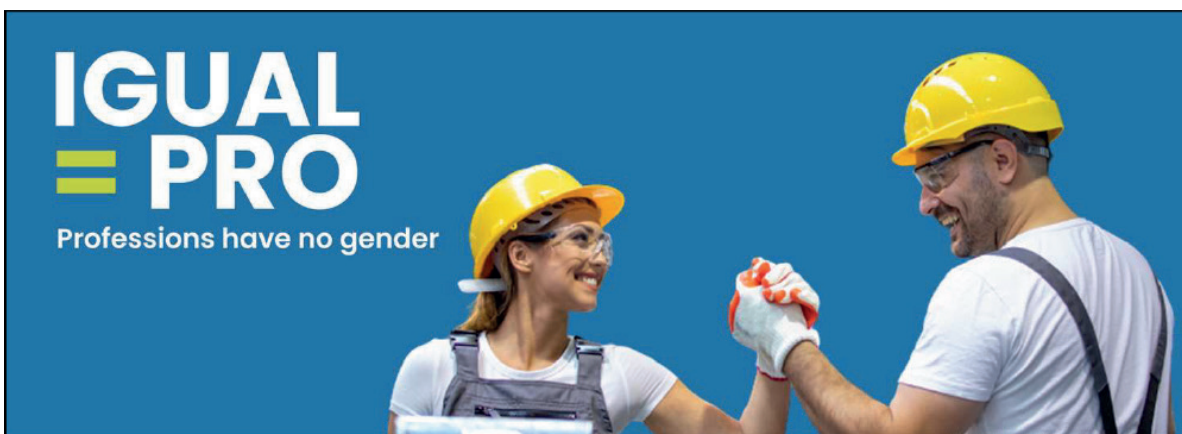
Inesperado?

#EndGenderStereotypes



REFERÊNCIAS

- [WISTEM \(womeninstem.org\)](http://womeninstem.org)
- [Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics \(STEM\) | UNESCO](#)
- [#EndGenderStereotypes - Your gateway to the EU, News, Highlights | European Union \(europa.eu\)](#)
- Sources: Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017 EUROSTAT Gender Overall Earning Statistics Database EUROSTAT Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education
- Digital kit - Escolha de carreiras português(35.7 MB - ZIP) Download (/document/download/f27eff2d-3626-4629-933b-a931e9a9a7e4_pt?filename=Digital%20Kit_Career%20choices_PT.zip)
- [OIT analisa emprego das mulheres nas STEM - CIG](#)
- [Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas | Atualidade | Parlamento Europeu \(europa.eu\)](#)



Financed by:
Iceland Liechtenstein Norway grants

THANK YOU = OBRIGADO



ALGUNS DADOS DE IGUALPRO

ESTUDO DE DIAGNÓSTICO SOBRE ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO NAS ESCOLHAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DAS PROFISSÕES



II – IDENTIFICAÇÃO (OU NÃO) PELOS CENTROS E SERVIÇOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO, OU OUTROS, ASSOCIADOS ÀS ESCOLHAS DE PROFISSÃO

- Identificado o estabelecimento de uma distinção entre os papéis de homens e mulheres na formação e busca de profissão, sobretudo em grandes setores produtivos como a indústria e serviços.
- Tendências identificadas, nomeadamente no setor da indústria:
 - ✓ atrair homens para trabalhos mais técnicos e especializados;
 - ✓ as mulheres são mais direcionadas para serviços de cuidado e saúde, como amas, esteticistas e secretariado, à exceção da indústria têxtil enquanto costureiras.

Quemador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



ESTEREÓTIPOS PARA ALÉM DO GÉNERO

- Questionados sobre outros estereótipos que não os de género (étnico-raciais, idadeísmo, religiosos, entre outros), alguns Centros e Serviços de Formação profissional não observam nenhum constrangimento em relação às pessoas formandas.
- Outros identificam a idade como um fator de exclusão para profissões na área comercial e de atendimento ao público, por exemplo, ou ainda da área tecnológica, em que jovens têm mais possibilidades do que pessoas mais velhas.

Quemador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



ESTRATÉGIAS USADAS PARA EVITAR ESTEREÓTIPOS

- Comunicação com os/as candidatos/as no recrutamento
- Contato com as empresas, de modo a debater o “perfil” idealizado de trabalhador
- Alguns centros oferecem sessões de sensibilização e intervenções pontuais com formandos/as, comunidade e empresas

Quemador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



CONCLUSÕES

- Centros e Serviços de Formação estão cientes das desigualdades de género no acesso, escolha e saídas profissionais dos cursos e tentam resolver esse problema
- As estratégias que empregaram para superar este desafio não parecem ter impacto na mudança de paradigma da realidade e prática locais
- Analisadas as tabelas de distribuição de mulheres & homens e as modalidades a que acedem, conclui-se que as expectativas dos papéis de género estão subjacentes às escolhas e disponibilidade de formações para cada um dos grupos populacionais

Operador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



QUEM SÃO E O QUE PENSAM AS PESSOAS FORMANDAS EM PORTUGAL

Operador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



- Perceção de que todas as áreas profissionais e do conhecimento são aceitáveis para ambos os géneros, no entanto obtem a sua certificação profissional em cursos/modalidades de formação “estereotipados”, voltados para aquilo que corresponde às expectativas de género
- 42% dos/as formandos/as corrobora a ideia de que existem determinadas diferenças entre homens e mulheres no acesso e mobilidade no mercado de trabalho
- A consecução de uma formação profissional não garantiu emprego para cerca de 50% formandos/as



Falta de experiência profissional e de correspondência entre as qualificações da vaga e do curso

Operador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



PANDEMIA afetou consideravelmente a formação profissional:

- Por um lado, as formações *online* possibilitaram acesso a um público mais alargado/diverso; por outro lado, acabaram por ter impacto na perceção sobre a qualidade e o interesse pessoal das pessoas formandas
- Forçou a modificação da estrutura dos cursos, confrontando tanto os centros de formação como os/as formandos/as com um conjunto de desafios e oportunidades
- Ao realizar uma formação em formato *online*, o(a) formando(a) geralmente teve de a realizar em simultâneo com a função de cuidado(a), o que limitou o seu desempenho no curso

Quem é do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



- Os/as formandos/as consideram a sociedade e a forma como as pessoas são socializadas ao longo da vida como tendo uma influência fulcral na perpetuação de estereótipos de género
- A escolha das formações profissionais é mais movida por de desemprego, vocação ou satisfação
- Mulheres continuam a ser percebidas como mais frágeis do que os homens:
 - ✓ Têm de se esforçar muito mais para serem reconhecidas ou alcançarem sucesso em determinadas profissões
- Gravidez e a maternidade encaradas como entraves antes e durante a experiência profissional

Quem é do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



QUEM SÃO E O QUE PENSAM
AS PESSOAS FORMADORAS EM PORTUGAL

Quem é do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



- Consideram que as estruturas familiares, escolares, profissionais e de formação profissional devem ter um papel diferenciador na formação e desenvolvimento das pessoas:



Para *diminuir a desigualdade e a segregação de género nas escolhas formativas, vocacionais e profissionais* de raparigas e rapazes

- Consideram que questões socioeconómicas, de empregabilidade, de estabilidade são elementos fulcrais na escolha da formação ou da profissão



No entanto, não deve ser esquecida a *existência de uma diferenciação de género entre homens e mulheres na formação profissional e no emprego*

Operador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



- Indústrias tradicionalmente masculinas continuam a sê-lo atualmente porque “*homens contratam homens*”, colocando o poder recrutador como contributivo para a diferença na representatividade de homens e mulheres em determinadas profissões
- Homens em posições de poder no mercado de trabalho sustentam o status quo para manter os privilégios que têm, contribuindo para a invisibilidade das mulheres

Operador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



- Gap salarial entre homens e mulheres:**
 - ✓ Criado pelos homens, tendo na sua origem a cultura patriarcal fortemente enraizada, de forma transversal, nas sociedades
 - ✓ Poder de negociação: homens reivindicarem e negociarem mais os seus salários do que as mulheres
 - ✓ Gravidez e maternidade: entidades empregadoras julgam que existirá maior possibilidade de períodos de ausência da atividade laboral por parte das mulheres
 - ✓ Escolha de trabalhos menos bem remunerados por parte das mulheres (e.g. áreas dos cuidados) e de trabalhos mais bem pagos por parte dos homens (e.g. área informática)

Operador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



ENSINO PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO

- Mulheres em número semelhante aos homens em determinadas profissões, mas sub-representadas enquanto membros quer no setor público, quer no setor privado
- Menos mulheres a assumir papéis de liderança do que homens
- Mercado de trabalho altamente genderezado – Assente na desigualdade entre mulheres e homens durante o seu percurso profissional

Quemador do Programa



Promotor do Projeto



Entidades Parceiras



CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL

Quanto à conciliação da vida familiar e profissional as pessoas formadoras referem a dicotomia entre a igualdade de oportunidades na formação profissional e a igualdade de género que não se verifica no mercado de trabalho, não sendo esta reflexão feita, pelo menos de forma explícita, pelas pessoas formandas

Quemador do Programa



Promotor do Projeto

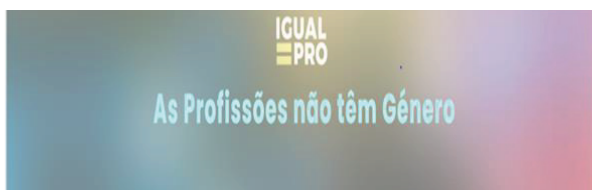


Entidades Parceiras



RECURSO DE APOIO N.º 2:

Certificados de Sessão Igual Pro – As Profissões não têm Género



CERTIFICADO

Certifica-se que,
esteve presente na Sessão de Capacitação para Pessoas Formandas do
Projeto Igual Pro - As Profissões não têm género, cofinanciado pelo
Programa EEA Grants, no âmbito da Open Call#2 – Projetos que combatam
a segregação sexual nas escolas educativas e profissionais e a discriminação
no mercado de trabalho, que teve lugar no dia entre as 10h00
e as 17h00, em _____.

Data –

A Coordenação da Ação/Oficina





CERTIFICADO

Certifica-se que,
esteve presente na Sessão de Capacitação para Pessoas Formadoras ou
Técnicas do Projeto Igual Pro - As Profissões não têm género, cofinanciado
pelo Programa EEA Grants, no âmbito da Open Call#2 – Projetos que
combatam a segregação sexual nas escolas educativas e profissionais e a
discriminação no mercado de trabalho, que teve lugar no dia
entre as 10h00 e as 17h00, em
_____.

Data –

A Coordenação da Ação/Oficina



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Alberto, B., & Meira, J. (2024) "Segregação de Género em contexto profissional: alguns tópicos para lançar reflexões" – Apresentação de Pessoas Formandas do MODATEX – Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil, Vestuário, Confeção e Lanifícios.
- Araújo, A. (2017). A discriminação contra a mulher no mercado de trabalho. In F. Deusimar, F. Queiroz, G. Gomes, J. Queiroz, L. Gonçalves, L. Jesus, L. Medeiros, M. Furukava, & M. Basilio (Org.), *Autonomia Económica e Políticas Públicas para as Mulheres*. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. <https://autonomiamulheres.ufrn.br/workshop/artigos/artigo1.pdf>
- Benboulerbah, I. (Coord). (2019). Kit Pedagógico – Gender ABC. End FGM European Network. <https://apf.pt/atuacao/projetos/materiais-didaticos-do-projeto-gender-abc/>
- Bohnet, I., Van Geen, A., & Bazerman, M. (2015). When performance trumps gender bias: Joint vs. separate evaluation. *Management Science*, 62(5), 1225-1234. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2015.2186>
- Cardona, M. J. (Coord.). (2015). *Guião de Educação Género e Cidadania: Pré-escolar*. CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/07/398-15_Guiao_Pre-escolar_VERSAO_DIGITAL_NOVA.pdf
- Casaca, S., Perista, H., Torres, A., Correia, C., Quintal, E., & João, P. (2016). *Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even – Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens*. ISEG-ULisboa, CESIS, CIEG/ISCPS-ULisboa, EEAGrants-CIG. <http://hdl.handle.net/10400.5/29101>
- Do Carmo, M., Moura, T., Batista, F., Rentzou, K., Serra, R., Batista, S., Moutinho, T., Prazeres, V., & Trikić, Z. (2021). *Manual PARENT Paternidades envolvidas e cuidadoras: da Teoria à Prática – Caderno Teórico & Toolkit*. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). Why Diversity Programs Fail. In O. Canuto & M. Giugale (Eds.), *The Latest Research: Diversity: 20-30*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>
- Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715-741. <https://doi.org/10.1257/aer.90.4.715>
- Gomes, A.S.P. (2023). *O Viés da Pureza da Motivação e o Género na seleção pessoal: um estudo experimental*. [Tese de mestrado]. <https://hdl.handle.net/10216/154894>
- Guszcza, J., Bersin, J., & Schwartz, J. (2016). HR for Humans: How behavioral economics can reinvent HR. *Deloitte Review*, Issue 18, 102-122. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-18/behavioral-economics-evidence-based-hr-management.html>

Moura, T. (Coord.), Cerdeira, L., Do Carmo, M., Ferreira, P., Cardoso, P., Alcaire, R., Monteiro, R., Gonçalves, S., Rolino, T., & Beliz, V. (2023). KINDER – Desconstrução de estereótipos desde a infância. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Pessoas 2030. (2023). O caminho para a igualdade salarial entre homens e mulheres, em Portugal e na Europa. <https://pessoas2030.gov.pt/2023/11/14/o-caminho-para-a-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-em-portugal-e-na-europa/>

Pinho, M. V. A. (2018). Economia comportamental aplicada à criação de nudges para o desenvolvimento da igualdade de género nas organizações. [Tese de mestrado]. Universidade Católica Portuguesa. <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/27633>

Rivera, L. A. (2012). Hiring as cultural matching: The case of elite professional service firms. *American Sociological Review*, 77(6), 999–1022. <https://doi.org/10.1177/0003122412463213>

Rolino, T., Mascarenhas, M., Pereira, R., & Oliveira, M. (2022). Estudo sobre os estereótipos de Género nas Escolhas Profissionais. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Ed.).

Santos, R., & Rolino, T. (2019). Manual de Promoção de Igualdade de Género e de Masculinidades Não Violentas EQUI-X. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Silva, M. C. (2012). Trabalho, profissões e género: Alguma mobilidade em contexto de reprodução social. In F. B. Ribeiro, M. C. Silva, & A. P. Marques (Orgs.), *Trabalho, Técnicas e Mundo: Perspetiva e Debates* (pp. 135–156). CICS – Centro de Investigação em Ciências Sociais – Universidade do Minho. Edições Húmus. <https://hdl.handle.net/1822/75074>

Strategies for equality in school retention. (s.d.). Classroom activities on gender stereotypes. *Enseigner Legalite*. <https://enseignerlegalite.com/en/classroom-activities-on-gender-stereotypes/>

Teixeira, C., & Casaca, S. (2020). Assimetrias de género na(s) engenharia(s) em Portugal: Dinâmicas e desafios. *Faces de Eva: Estudos sobre a Mulher*, (43), 61–81. <https://doi.org/10.34619/eafb-md78>

Wang, M., & Degol, J. (2013). Motivational pathways to STEM career choices: Using expectancy-value perspectives to understand individual and gender differences in STEM fields. *Development Review*, 33, 304–340. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2013.08.001>

Fontes Eletrónicas:

- ESPN Brasil (2016). EspnW Brasil - Invisible Players. <https://www.youtube.com/watch?v=XoZrZ7qPqjo>
- X-men (uc.pt)
- CECOA
- <https://kinder.ces.uc.pt>



As Profissões
não têm Género

SOBRE O EEA GRANTS

Através do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu (EEE), a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega são parceiros no mercado interno com os Estados-Membros da União Europeia.

Como forma de promover um contínuo e equilibrado reforço das relações económicas e comerciais, as partes do Acordo do EEE estabeleceram um Mecanismo Financeiro plurianual, conhecido como EEA Grants.

Os EEA Grants têm como objetivos reduzir as disparidades sociais e económicas na Europa e reforçar as relações bilaterais entre estes três países e os países beneficiários.

Para o período 2014-2021, foi acordada uma contribuição total de 2,8 mil milhões de euros para 15 países beneficiários. Portugal beneficiará de uma verba de 102,7 milhões de euros.

Saiba mais em:

www.eeagrants.gov.pt/pt/

Working together for an **inclusive** Europe

Financiado por:

Iceland
Liechtenstein
Norway grants

Operador do Programa:

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

Promotor do Projeto:



REPÚBLICA
PORTUGUESA

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Parceiros:



ASSOCIAÇÃO
PARA O PLANEAMENTO
DA FAMÍLIA



Centro de Formação Profissional
para o Comércio e Afins



Centro de Estudos Sociais
Universidade de Coimbra



A Tecnologia e o Futuro num só Centro



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

INETE
Instituto de Educação Técnica

mx
MODATEX



MØNSTRET BY
NÆRINGSKAGENE
I NORGE