



Referencial de Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal

Virgínia Ferreira, Joana Almeida, Carolina Leite, Mónica
Lopes, Rosa Monteiro, Cláudia Múrias e Sandra Saleiro

FICHA TÉCNICA

Título

Referencial de Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal

Editor

CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Autoria

Virgínia Ferreira
Joana Almeida
Carolina Leite
Mónica Lopes
Rosa Monteiro
Cláudia Múrias
Sandra Saleiro

Data da Edição

dezembro 2016

Conceção Gráfica

Francisco Horta e Vale (CH Academy)

URL:

http://lge.ces.uc.pt/outputs.php#primeiro_cont

Formato

Brochado

PROMOTOR:



PARCEIROS:



FINANCIAMENTO:



ÍNDICE

Introdução	6
Mainstreaming da perspetiva da igualdade de género	18
Urbanismo e ambiente	22
Mobilidade e transportes	26
Segurança e prevenção da violência no espaço público	28
Cultura, desporto e juventude	30
Educação	36
Saúde e ação social	40
Gestão de pessoas, formação e emprego	46
Violência no trabalho	50

O meu Município
pela Igualdade
Localmente Construimos
uma Vida Melhor para
Mulheres e Homens





INTRODUÇÃO

Este referencial é parte integrante do conjunto de metodologias e instrumentos concebidos no âmbito do Projeto **Local Gender Equality: Mainstreaming de Género nas Comunidades Locais (LGE)**, em resposta ao apelo a propostas relativas ao “Desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores da igualdade de género ao nível local” do programa *PT07: Mainstreaming Gender Equality and Promoting Work Life Balance*. O Centro de Estudos Sociais coordenou o projeto, em parceria com a CH Academy e cinco Câmaras Municipais (Ferreira do Alentejo, Lagoa-Algarve, Mangualde, Pombal e Póvoa de Lanhoso). O LGE teve como ambição inspirar, motivar e facilitar a mudança no âmbito da igualdade de género nas comunidades locais. Em linha com o proposto pelo programa de financiamento, o seu objetivo geral foi desenhar, testar, validar e disseminar ferramentas e metodologias de trabalho inovadoras, adequadas, úteis, acessíveis e transferíveis para suporte das autarquias e sua rede de parceiros locais, nas suas ações para integrar a perspetiva da igualdade de género de modo transversal a todas as áreas e domínios da intervenção ao nível local, como sejam a educação, a cultura, a economia, o urbanismo, a mobilidade, o ambiente, a ação social e a governação.

De modo mais específico, o projeto procurou:

- › Identificar áreas chave (áreas críticas de *mainstreaming* da igualdade de género) para a recolha de informação e para formulação de medidas e ações nos processos de planeamento organizacional (vertente interna) e territorial (vertente externa), através do recurso à análise documental e à auscultação de diferentes *stakeholders* (representantes de autarquias e de consultoras, agentes locais e especialistas).
- › Elaborar ferramentas de suporte ao *mainstreaming* da perspetiva da igualdade de género a nível local, quer ao nível da estrutura interna das instituições (estrutura do emprego e governação, gestão de pessoas e comunicação), quer ao nível dos diversos domínios de atuação exterior destas estruturas (cidadania participativa, emprego, saúde educação, cultura, juventude e desporto, urbanismo, mobilidade e segurança, ambiente, ação social e violência) nas seguintes dimensões: diagnóstico, operacionalização, implementação, monitorização e avaliação. Estas ferramentas foram disponibilizadas numa plataforma que congrega os vários *outputs* do projeto LGE.
- › Testar e validar os instrumentos e metodologias desenhados nas autarquias portuguesas, cobrindo áreas geográficas com perfis demográficos e socioeconómicos diversos. Pretendeu-se não apenas apresentar os instrumentos e respetivos objetivos e resultados

esperados, mas também experimentar com as pessoas no terreno, numa lógica de demonstração dos produtos, tendo em vista a construção de convergências e compromissos facilitadores da incorporação.

- › Promover a reflexão das autarquias sobre a mudança social desejada no âmbito da igualdade de género, combatendo as injustiças observadas, contribuindo-se, deste modo, para a capacitação das estruturas de governação.
- › Realizar intercâmbio de percursos, produtos e boas práticas ao nível da igualdade de género entre os parceiros nacionais e parceiro transnacional, através de encontros e seminário final de disseminação.
- › Divulgar e disseminar as “novas” soluções desenhadas e experimentadas junto dos potenciais utilizadores/incorporadores dos instrumentos e métodos produzidos, através da conceção e dinamização de ações de formação, de ações de divulgação e do seminário final.

A **Metodologia Participativa de Projeto** inspirou a conceção de todas as atividades realizadas no âmbito do LGE, pelo que podemos afirmar que os produtos que dele resultaram ancoram a chancela de quem vivencia as problemáticas da governação dos territórios tendo em vista alcançar níveis superiores de coesão e inclusão social. O projeto foi, com efeito, desenvolvido com base em metodologias participativas desde o diagnóstico de necessidades, obtido através de vários *focus groups* realizados nas cinco câmaras municipais que integraram a equipa do projeto (que instrumentos e ferramentas poderiam ser úteis?), até à conceção das soluções propostas. Assim, a **conceção, experimentação e validação das metodologias e instrumentos disponibilizados foram feitas em coconstrução não apenas com os seus destinatários finais diretos (pessoal técnico e dirigente dos municípios), mas também os indiretos (nomeadamente representantes, pessoal técnico e dirigente, de stakeholders relevantes nos vários domínios de atuação municipal)**. Numa primeira fase, realizaram-se dois *focus groups* em todas as Câmaras parceiras; numa segunda fase, as oficinas de pré-validação foram cruciais para avaliação da pertinência e potencialidades dos instrumentos propostos; numa terceira fase, estes foram testados em cinco projetos-piloto (cada um incidindo em áreas específicas); por fim, foram realizadas cinco ações de formação de dois dias, que contaram com 111 participantes e nas quais foi ainda possível colher contributos que enriqueceram a galeria de boas práticas que fecha cada um dos oito guias concebidos.

Desse trabalho colaborativo resultaram os seguintes produtos:

› **Kit de ferramentas para diagnósticos participativos**

› **Oito Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva da Igualdade de Género em:**

1. Urbanismo e Ambiente
2. Mobilidade e Transportes
3. Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Urbano
4. Cultura, Desporto, Juventude e Lazer
5. Saúde e Ação Social
6. Educação
7. Gestão de Pessoas, Formação e Emprego
8. Violência no Trabalho

› **Índice Municipal de Igualdade de Género**

Ao que se acrescenta o presente **Referencial de Formação para a Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Ação Municipal**.

Entende-se, assim, a razão pela qual as propostas e as indicações de conteúdo aqui contidas só podem ser compreendidas se a sua consulta for feita em simultâneo com a dos restantes produtos disponibilizados pelo LGE, especialmente dos oito Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva da Igualdade de Género nas várias áreas da ação municipal.

Perfil de Entrada

O público-alvo é constituído, mas não de forma exclusiva, pelo pessoal técnico e dirigente de autarquias e de organizações da sociedade civil implicadas na promoção da igualdade entre mulheres e homens quer a nível concelhio quer nacional. **Funcionários/as e agentes da administração central, regional e local, docentes, investigadores/as e formadores/as cujas atividades se relacionem com as questões do poder local e do planeamento urbano integram igualmente o público-alvo considerado.**

Público-alvo: Pessoal técnico e dirigente da administração pública local, dirigentes de associações e outros/as profissionais interessados/as.

Objetivo geral

O objetivo geral do referencial é familiarizar e/ou reforçar os conhecimentos e a compreensão relativamente à igualdade de género, como primeiro passo para a mudança de atitudes e para a incorporação de uma perspetiva sensível às desigualdades sexuais e sociais nas atividades quotidianas do pessoal técnico e dirigente das autarquias. Para cumprir esse objetivo o referencial propõe a familiarização com os conceitos e as estratégias e ferramentas que permitem promover a igualdade de género e a compreensão do modo como esta pode ser operacionalizada em diversos domínios temáticos tais como: urbanismo e ambiente; mobilidade e transportes, segurança e prevenção da violência no espaço urbano; cultura, desporto, juventude e lazer; ação social e saúde; educação; gestão de pessoas, formação e emprego; e violência no trabalho.

Objetivos gerais em duas palavras - consciencializar e capacitar.

Objetivos específicos

Concretamente, procura-se, com este referencial de formação:

- › Reforçar a atitude de dirigentes e pessoal técnico das autarquias relativamente aos princípios de igualdade de género e às metodologias que possibilitam a sua incorporação nas atividades de regulação e gestão da vida local;
- › Melhorar a eficácia da governação e do funcionamento municipal no controlo de práticas sociais discriminatórias em razão do sexo e no cumprimento da legislação nacional em matéria de igualdade de género;
- › Dotar estes agentes de competências para a utilização dos **Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva da Igualdade de Género** em todos os domínios da ação municipal.

Competências a adquirir

No final, quem participa deverá ser capaz de:

- › Conhecer os principais conceitos associados à igualdade de género;
- › Identificar estereótipos que estão na origem das desigualdades entre mulheres e homens na sociedade;
- › Conhecer os principais instrumentos jurídicos de promoção da igualdade e da não-discriminação em função do sexo, em Portugal;
- › Reconhecer a importância da integração da perspectiva da igualdade de género na ação municipal;
- › Conhecer as principais metodologias e instrumentos mobilizáveis tendo em vista uma intervenção municipal sem enviesamento de género nos vários setores de atuação;
- › Identificar e formular objetivos e ações que integrem a perspectiva da igualdade de género na ação municipal enquanto entidade empregadora, prestadora de bens e serviços à comunidade e reguladora do seu território;
- › Avaliar programas e políticas na perspectiva da igualdade de género.

Estrutura do Referencial

Para cumprimento destes objetivos, o itinerário formativo proposto está estruturado em torno de duas componentes de formação:

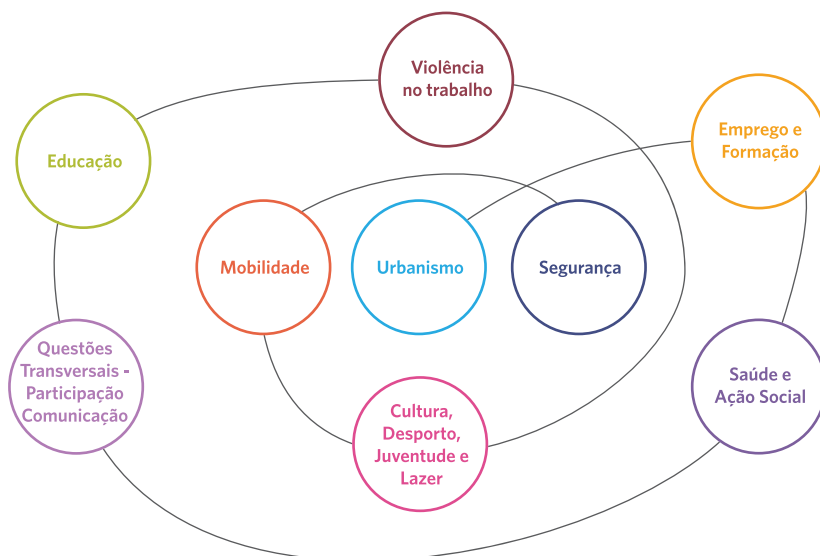
1. A Formação em Igualdade de Género centrada na aquisição de competências-chave transversais aos principais papéis dos municípios como entidades **empregadoras, prestadoras de bens e serviços** e **reguladoras** das atividades desenvolvidas nos seus territórios.
2. Mais específica, a segunda componente da Formação tem em vista a utilização dos oito Guias práticos que compõem o *toolkit* produzido pelo LGE.

Em termos de estrutura, o referencial inclui, para além desta introdução, nove subreferenciais: o primeiro é dedicado às questões transversais da estratégia de *mainstreaming* da igualdade de género, nomeadamente aos princípios para a implementação efetiva das políticas de igualdade de género a nível municipal e os oito seguintes a cada um dos domínios temáticos já referidos. Em termos de efetividade, consideramos que nenhum destes referenciais temáticos deve ser aplicado sem o primeiro, que inclui os principais conteúdos programáticos relativos à igualdade de género em termos gerais.

À semelhança dos Guias que suportam as propostas aqui apresentadas, foi seguida a seguinte estrutura:

- 3. Fundamentos da intervenção** - o que justifica a necessidade de mobilizar a perspetiva da igualdade de género na ação municipal?
- 4. Estratégias de intervenção para a igualdade** - quais os princípios e metodologias recomendados?
- 5. Instrumentos para a operacionalização** - de que meios dispomos para apoiar essas estratégias?
- 6. Boas práticas** - em que bons exemplos podemos procurar inspiração?

As áreas trabalhadas neste referencial e as suas múltiplas ligações podem ser visualizadas segundo o esquema que se segue. As vertentes que, pelo menos à primeira vista, escaparão mais à integração da perspetiva da igualdade de género foram propositadamente colocadas no centro.



MODELO DE FORMAÇÃO/METODOLOGIAS

As metodologias de ensino/aprendizagem devem ser adequadas ao grupo de formação, tendo em conta as respetivas expectativas e as competências das/os formadoras/es. Estas devem incluir a capacidade de selecionar as metodologias mais adequadas, desde que criativas e inclusivas, e a capacidade de desenvolver um processo de aprendizagem reflexivo da parte de quem participa relativamente às questões das desigualdades de género que se colocam quer a nível pessoal quer das organizações em que se inserem. Esse processo exige, ainda, a capacidade de trabalhar com o grupo de formação de modo a desenvolver ideias partilhadas sobre o que devem ser as práticas organizacionais e as políticas promotoras da igualdade de género. As competências de quem orienta a formação são muito importantes, porque este tipo de formação é suscetível de criar disrupções pessoais muito perturbadoras. A formação em igualdade de género instiga à autorreflexão e ao questionamento da própria identidade pessoal e social, particularmente no que diz respeito às relações sociais de género.

De qualquer modo, a abordagem pedagógica deve possibilitar troca de experiências no que respeita a “ser mulher” e “ser homem” na sociedade em geral e em cada comunidade em particular, interessando tanto as positivas como as negativas. O foco destas trocas devem ser os estereótipos nas comunidades locais incidindo sobre as diferenças entre os sexos, bem assim como as relativas a outras características tais como a idade, o nível socioeconómico, a etnia, a orientação sexual, a identidade de género, a religião e a filiação política; casos reais de intervenções a nível local podem ser usados como ponto de partida para a reflexão e o debate em torno das desigualdades entre mulheres e homens.

Os conteúdos programáticos devem promover a compreensão da origem e funcionamento dos estereótipos sexuais e os efeitos nefastos que deles resultam, ou seja, as desigualdades e a discriminação. Devem, igualmente, dar a conhecer o quadro legal vigente relativamente à igualdade de género, de forma facilmente inteligível e apropriável. Estes conteúdos devem possibilitar a aquisição de conhecimentos, competências e atitudes e ajudar à incorporação de considerações e perspetivas relacionadas com as questões

A questão da linguagem é muito importante: Responsáveis pela formação devem usar linguagem inclusiva, não discriminatória, rejeitando o falso neutro masculino, chamando a atenção para a importância desta ferramenta em todos os suportes de comunicação interna e externa das organizações e ensinando as melhores maneiras para a implementar.

da igualdade de género em todas as dimensões da vida local e das organizações (públicas e privadas). Para isso, é importante que sejam dados a conhecer factos, dados e indicadores relativos à situação social e económica das mulheres e dos homens.¹

Por fim, devem ser explorados os diversos contextos e modalidades de intervenção nas diversas áreas setoriais da intervenção pública a nível local e tendo em conta a tripla função autárquica de entidade empregadora, prestadora de serviços à comunidade e reguladora da vida no seu território. Para isso, formadores e formadoras devem socorrer-se dos guias sectoriais e dos restantes *outputs* disponibilizados pelo projeto *Local Gender Equality*, de que este mesmo referencial faz parte.

No referencial agora apresentado, eliminámos a indicação dos tempos a cada parte dos tópicos que compõem os conteúdos programáticos de cada módulo, deixando essa distribuição dos tempos ao critério de quem coordena a ação de formação, uma vez tidas em conta as características de capa grupo de formação.

Dinâmica inicial

Não descrevemos as atividades que devem consubstanciar as metodologias ativas a privilegiar, porque, mais uma vez, cremos que elas deverão ser definidas em função das características do grupo de formação. A experiência das ações de formação do LGE foi muito positiva com um tipo de atividade que não ocupa muito tempo, mas permite ter rapidamente uma perceção do nível de conhecimentos que o grupo tem relativamente ao tópico em estudo, bem assim como aos valores sociais, de cidadania e políticos que mobiliza nas suas opiniões.

A atividade, para um mínimo de 12 e um máximo de 16 participantes, deve ser desenvolvida no arranque de qualquer dos oito módulos temáticos, e pode ser muito brevemente assim descrita:

Material necessário – folhas de papel A5 (melhor que A4, para evitar que as pessoas se alonguem na escrita); canetas todas iguais; papel de cenário/quadro; saco ou caixa que possa funcionar como uma espécie de urna; sala com mesas que possibilite o trabalho em 3 ou 4 subgrupos.

¹ Prio_Questionario_email.psd Requisitos adaptados do manual que resultou do trabalho desenvolvido pela parceria transnacional do projeto *Pro Quality*, no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL, *Acting Pro(e)quality Quality Standards for Gender Equality and Diversity Training in the EU* (Pro quality EQUAL, Transnational Cooperation, 2007) que pode ser encontrado aqui: <http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/doc/Quality.pdf>

Desenvolvimento da atividade:

1. Distribua uma folha de papel e uma caneta a cada participante;
2. Peça a cada participante que escreva em silêncio o que pensa que o Município onde vive/trabalha pode fazer para promover a igualdade entre mulheres e homens no âmbito do sector ou da área X da vida local (referindo-se o X à dimensão que preenche os conteúdos programáticos da sessão – educação, saúde, urbanismo, etc.). Não alongue o tempo dado para a tarefa para além dos 5 minutos;
3. Em seguida, cada participante deve amarfancar a sua folha e colocá-la no recipiente fechado que se faz circular pela sala; quando todas as pessoas o tiverem feito, cada um/a deve retirar uma folha ao acaso e verificar se não é a sua; quando cada participante já tiver na mão uma folha diferente da sua, organizamos o grupo em 3 ou 4 subgrupos (conforme o número total de participantes);
4. Solicite a cada subgrupo que discuta as sugestões de medidas contidas nas folhas que lhes calharam em função de critérios que pode apresentar na altura (quem pensam que será mais beneficiado com esta proposta de medida? quem poderá ser envolvido na sua implementação? exequibilidade? etc.); peça-lhes que apresentem as medidas consensualizadas entre os respetivos membros; 20 minutos devem ser suficientes para esta etapa;
5. Um/a porta-voz de cada subgrupo informa o coletivo de quais foram as medidas consensualmente acordadas como adequadas de acordo com o critério mobilizado;
6. Oriente a discussão no sentido de registar no quadro/papel de cenário as questões levantadas, que devem ser retomadas ao longo da sessão de trabalho.

No caso do primeiro módulo, sobre as questões transversais suscitadas pela integração da perspetiva da igualdade de género, poder-se-ão desenvolver algumas das atividades de coconstrução de conceitos e de desconstrução de estereótipos sexuais disponíveis em variados manuais de formação de formadoras/es em igualdade de género.²

2 É possível encontrar sugestões de atividades muito úteis nos seguintes manuais:

UN Women Training Centre, *Compendium of Good Practices in Training for Gender Equality*, 2016;

Organização Internacional do Trabalho, *Módulo de Capacitação em Inspeção do Trabalho e Igualdade de Género*. Brasília: OIT, 2012.

Fit for Gender Mainstreaming Project, *GENDER TOOLBOX*, disponível em: <http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxEN/indexEN.html>;

UN-HABITAT, *Gender in local government: A sourcebook for trainers*, disponível em: http://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*, 2003.

Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even, *Referencial de Formação*, 2016. Disponível em: <https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/unicidade/CeS/projetos/projetos/projeto-igualdade-de-genero-nas-empresas---break-even>

O website do European Institute of Gender Equality é também um bom recurso: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-equality-training>

Duração da formação

Os módulos que compõem esta formação têm a duração de 6 horas, com exceção do primeiro, relativo ao Mainstreaming da Perspetiva da Igualdade de Género, e do oitavo, centrado sobre as questões da Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. A razão para isso prende-se com o facto de ambos compreenderem múltiplos aspetos a serem trabalhados. Para além disso, consideramos que o primeiro módulo deverá ser obrigatoriamente dado antes de qualquer outro. No total, a formação proposta terá a duração de 66 horas, podendo, contudo, ser ministrada em blocos, no mínimo de 18 horas (módulo 1 + qualquer um dos outros, com exceção do 8) ou de 24 horas (módulo 1 + módulo 8).

Em processo de certificação

Há, por último, que referir que o Centro de Estudos Sociais está empenhado em certificar esta formação junto da Fundação CEFA, entidade responsável pela formação autárquica e originalmente membro da parceria do projeto *Local Gender Equality*. A indefinição estatutária em que esta entidade tem vivido, desde setembro de 2015, altura em que foi oficialmente extinta, até à sua integração na Associação Nacional de Municípios Portugueses já em 2017, não permitiu que este processo conhecesse o avanço desejado.

MAINSTREAMING DA PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO

Módulo obrigatório

Objetivos: Dotar as/os formandas/os dos conhecimentos, metodologias e instrumentos indispensáveis à desconstrução dos estereótipos sexuais e à avaliação dos respetivos efeitos para mulheres e homens nas políticas em vigor e nos planos de intervenção a nível local.

Duração: 12 horas

Conteúdos Programáticos

0. Acolhimento - Acolhimento, integração e contextualização da ação - criação das condições favoráveis à aprendizagem e partilha de conhecimentos.

1. Conceitos centrais nas Relações Sociais de Sexo/Género

- 1.1 Sexo e género
- 1.2 Desigualdades e estereótipos de género
- 1.3 Tipos de discriminação - direta e indireta
- 1.4 Relações Sociais de Sexo/Género - papéis sexuais e sociais de género
- 1.5 Igualdade e equidade de género

2. Teorias que ajudam a compreender Desigualdades entre Mulheres e Homens

- 2.1 Teoria Sociológicas - Estrutural-Funcionalismo; Conflito; Interacionismo simbólico
- 2.2 Sexismo Estrutural e Sexismo "Benevolente"
- 2.3 Teoria da Sexualização das Organizações
- 2.4 Teoria da Capacitação

3. O que são Políticas de Igualdade de Género? Pressupostos e Impactos

- 3.1 Qual a lógica de intervenção e efeitos das Políticas de Igualdade de Género
 - 3.1.1 De igualdade de oportunidades
 - 3.1.2 De ações positivas
 - 3.1.3 De mainstreaming
- 3.2 A Promoção da Igualdade nas Políticas Públicas
 - 3.2.1 A nível Europeu
 - 3.2.2 A nível nacional
- 3.3 Organismos Nacionais de Promoção da Igualdade de Género - funções

4. Implicações do Mainstreaming da Perspetiva da Igualdade de Género

- 4.1 Principais mudanças ao nível dos processos, dos mecanismos e dos agentes políticos
- 4.2 Fases da integração da perspetiva da igualdade de género – diagnóstico, planeamento, desenvolvimento e avaliação
- 4.3 A análise de impacto de género
- 4.4 Principais ferramentas legais – diagnósticos participados, planos municipais para a igualdade, ações positivas, linguagem inclusiva, organismos e unidades administrativas para a igualdade, formação em igualdade de género, estatísticas desagregadas por sexo para diagnóstico de desigualdades e discriminações, orçamentos sensíveis às desigualdades de género

5. Breve Caracterização da Situação das Mulheres e dos Homens em Portugal

- 5.1 No mercado de Trabalho e do Emprego
- 5.2 No sistema Educativo
- 5.3 Nos processos de tomada de decisão em contextos profissionais, cívicos e políticos
- 5.4 Nas representações na linguagem e nas Artes
- 5.5 Na Violência Doméstica e de Género
- 5.6 Na Saúde

URBANISMO E AMBIENTE

Duração: 6 horas

Conteúdos Programáticos

1. Fundamentos da Intervenção para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Urbanismo e Ambiente

- 1.1 O legado do urbanismo funcionalista na organização do espaço urbano e seus efeitos sobre a divisão do trabalho entre os sexos
- 1.2 A ótica masculina na produção do espaço urbano: desconsideração do trabalho reprodutivo
- 1.3 Necessidades e aspirações distintas de mulheres e homens no espaço urbano e possibilidades distintas de aceder aos bens e recursos da cidade
- 1.4 Desigualdades entre mulheres e homens no domínio ambiental: relação diferenciada com o meio ambiente, papéis diferenciados na gestão de recursos naturais; efeitos da degradação ambiental distintos

2. Estratégias de Intervenção

- 2.1 Pressupostos e finalidades da gestão urbanística e ambiental a partir de uma Perspetiva de Igualdade de Género
- 2.2 Relevância da abordagem holística, multidisciplinar e intersectorial e da participação, experiência e liderança das mulheres na gestão urbanística e do ambiente
- 2.3 Metodologias para a integração da Perspetiva da Igualdade de Género na planificação, intervenção e avaliação nas áreas do urbanismo e meio ambiente do município
- 2.4 stakeholders a envolver na intervenção para a igualdade a nível local no domínios urbanístico e ambiental

3. Instrumentos para a operacionalização

- 3.1 Sugestões de técnicas (qualitativas e quantitativas) de produção de informação para o diagnóstico urbano participado
- 3.2 Critérios de qualidade do espaço urbano (proximidade, diversidade, autonomia, vitalidade e representatividade) e da gestão urbana (multiescalar, interdisciplinar e participativa)

- 3.3 Propostas de indicadores de género para conhecer a situação específica de mulheres e homens nos domínios do urbanismo e ambiente, e medir as alterações desta condição ao longo do tempo
- 3.4 Checklist para avaliação da transversalidade de género no espaço urbano e na gestão urbana
 - 3.4.1 Participação
 - 3.4.2 Espaços de relação
 - 3.4.3 Equipamentos e serviços
 - 3.4.4 Habitação
- 3.5 Entidades a envolver na intervenção para a igualdade a nível local nos domínios urbanístico e ambiental

4. Boas Práticas de Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Ação Local nos domínios Urbanístico e Ambiental

- 4.1 Propostas de iniciativas de mainstreaming e de ações específicas
 - 4.1.1 Práticas autárquicas e na prestação de serviços à comunidade
 - 4.1.2 Recolha de informação e produção de dados
 - 4.1.3 Empoderamento das mulheres e criação de parcerias estratégicas
 - 4.1.4 Advocacia, consciencialização e mobilização da comunidade
- 4.2 Exemplos de boas práticas nacionais e internacionais

MOBILIDADE E TRANSPORTES

Duração: 6 horas

Conteúdos Programáticos

1. Fundamentos da Intervenção para a Igualdade entre Mulheres e Homens no domínio da Mobilidade e Transportes

- 1.1 Diferenças entre homens e mulheres na mobilidade e utilização dos transportes
- 1.2 Especificidades das mulheres e raparigas no âmbito do urbanismo e mobilidade
- 1.3 Segregação sexual no setor dos transportes e mobilidade

2. Estratégias de intervenção

- 2.1 Recomendações e orientações internacionais
- 2.2 Pressupostos e finalidades de planeamento para a mobilidade inclusiva e promotora de igualdade de género
- 2.3 Relevância da abordagem participativa no diagnóstico e no planeamento dos sistemas de mobilidade com perspetiva de igualdade de género
- 2.4 Instituições e agentes a envolver

3. Instrumentos para a operacionalização

- 3.1 Sugestões de técnicas (qualitativas e quantitativas) de produção de informação para o diagnóstico de mobilidade participado e inclusivo
- 3.2 Elementos de uma análise de género no sector dos transportes
- 3.3 Checklist para uma auditoria de género nos sistemas de transportes
- 3.4 Indicadores para uma mobilidade igualitária e inclusiva

4. Boas práticas de integração da Perspetiva da Igualdade de Género na ação local no domínio da mobilidade e transportes

- 4.1 Propostas de iniciativas de mainstreaming e de ações específicas
 - 4.1.1 Recolha de informação e produção de dados
 - 4.1.2 Soluções e serviços
 - 4.1.3 Empoderamento das mulheres e criação de parcerias estratégicas
 - 4.1.4 Advocacia, consciencialização e mobilização da comunidade
- 4.2 Exemplos e boas práticas nacionais e internacionais

SEGURANÇA E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA NO ESPAÇO PÚBLICO

Duração: 6 horas

Conteúdos Programáticos

1. Fundamentos da intervenção para a igualdade entre mulheres e homens no domínio da prevenção da violência do espaço urbano

- 1.1 O legado do urbanismo funcionalista na organização do espaço urbano e seus efeitos sobre a segregação de espaços
- 1.2 Necessidades de atender às especificidades das mulheres e raparigas no âmbito do urbanismo e mobilidade
- 1.3 Perceções de segurança - um novo paradigma
- 1.4 Recomendações e orientações internacionais

2. Estratégias de intervenção

- 2.1 Pressupostos e finalidades de planeamento para a segurança urbana com uma Perspetiva de Igualdade de Género
- 2.2 Relevância da abordagem participativa no diagnóstico e no planeamento para a segurança
- 2.3 Instituições e agentes a envolver

3. Instrumentos para a operacionalização

- 3.1 Sugestões de técnicas (qualitativas e quantitativas) de produção de informação para o diagnóstico participado
- 3.2 Auditorias de segurança urbana

4. Boas práticas de integração da Perspetiva da Igualdade de Género na ação local nos domínios da prevenção da violência no espaço público

- 4.1 Propostas de iniciativas de mainstreaming e de ações específicas
 - 4.1.1 Práticas autárquicas e na prestação de serviços à comunidade
 - 4.1.2 Recolha de informação e produção de dados
 - 4.1.3 Empoderamento das mulheres e criação de parcerias estratégicas
 - 4.1.4 Advocacia, consciencialização e mobilização da comunidade
- 4.2 Exemplos de boas práticas nacionais e internacionais

CULTURA, DESPORTO E JUVENTUDE

Duração: 6 horas

Conteúdos Programáticos

1. Fundamentos da intervenção no domínio cultural: desigualdades entre mulheres e homens na produção, visibilidade participação culturais

- 1.1 Desigualdades na oferta/emprego cultural: “tetos de vidro” e “paredes de vidro” no setor cultural
- 1.2 Desigualdades na procura/consumo cultural: Consumos culturais diferenciados
- 1.3 Obstáculos à participação das mulheres na procura e oferta culturais

2. Estratégias de intervenção

- 2.1 O potencial da cultura para promoção da igualdade nos municípios: a expressão criativa enquanto alicerce de capacitação social, económica e cívica
- 2.2 O papel das políticas locais no reforço da prática cultural e de lazer
- 2.3 Diagnóstico e planeamento na dupla dimensão (produção e consumo) do domínio cultural local
- 2.4 O enfoque dual da atuação nas políticas culturais locais: a articulação da ação transversal para a igualdade de género com a adoção de medidas de ação positiva
- 2.5 stakeholders a envolver na intervenção para a igualdade a nível local no domínio cultural

3. Instrumentos para a operacionalização

- 3.1 Propostas de indicadores de género de apoio ao diagnóstico, implementação, monitorização e avaliação do mainstreaming de género
 - 3.1.1 Informação estatística sobre a oferta/emprego cultural
 - 3.1.2 Informação estatística sobre a procura/consumo cultural

4. Boas práticas de integração da Perspetiva da Igualdade de Género na ação local no domínio cultural

- 4.1 Propostas de iniciativas de mainstreaming e de ações específicas
 - 4.1.1 Práticas autárquicas e na prestação de serviços à comunidade

- 4.1.2 Recolha de informação e produção de dados
- 4.1.3 Empoderamento das mulheres e criação de parcerias estratégicas
- 4.1.4 Advocacia, consciencialização e mobilização da comunidade

4.2 Exemplos de boas práticas nacionais e internacionais

5. A situação de mulheres e homens no desporto e atividade física

- 5.1 Assimetrias de género na atividade física informal e na prática desportiva federada
- 5.2 Desigualdades de tratamento no desporto de alta competição
- 5.3 Obstáculos à participação de mulheres no desporto
 - 5.3.1 Os Estereótipos sexistas
 - 5.3.2 O tratamento discriminatório e estereotipado dos meios de comunicação social

6. Princípios da intervenção

- 6.1 A atividade desportiva enquanto veículo de promoção da igualdade de género: o desporto como fator de inclusão social, de promoção da saúde e da cidadania ativa
- 6.2 O papel das políticas locais no reforço da prática desportiva
- 6.3 Diagnóstico e planificação no âmbito desportivo local: a importância do estabelecimento de canais de comunicação para o conhecimento da situação e das necessidades da população
- 6.4 Articulando a ação transversal para a igualdade de género com condução de ações positivas
 - 6.4.1 Orçamentos públicos sensíveis ao género
 - 6.4.2 Medidas temporárias para impulsionamento e visibilização da participação das mulheres
 - 6.4.3 Sensibilização e formação
- 6.5 Stakeholders a envolver na intervenção para a igualdade a nível local no domínio desportivo
 - 6.5.1 O papel dos meios de comunicação social na divulgação e consolidação do desporto praticado pelas mulheres

7. Ferramentas de Diagnóstico, Planeamento, Implementação e monitorização do mainstreaming de género no âmbito desportivo local

- 7.1 Propostas de indicadores de género de suporte à identificação das desigualdades existentes no âmbito desportivo
- 7.2 Exemplos de canais de comunicação que permitam conhecer a opinião e as necessidades da população a respeito da atividade desportiva local
- 7.3 Checklists de boas práticas associadas à integração da Perspetiva da Igualdade de Género em cinco campos de atuação do âmbito desportiva local
 - 7.3.1 Entidade gestora (autarquia)
 - 7.3.2 Oferta desportiva conduzida pela entidade gestora
 - 7.3.3 Oferta conduzida por outras entidades
 - 7.3.4 Oferta em idade escolar
 - 7.3.5 Infraestrutura e equipamento desportivo

8. Boas práticas de integração da Perspetiva da Igualdade de Género na ação local no domínio desportivo

- 8.1 Propostas de iniciativas de mainstreaming e de ações específicas
 - 8.1.1 Práticas autárquicas e na prestação de serviços à comunidade
 - 8.1.2 Recolha de informação e produção de dados
 - 8.1.3 Empoderamento das mulheres e criação de parcerias estratégicas
 - 8.1.4 Advocacia, consciencialização e mobilização da comunidade
- 8.2 Exemplos de boas práticas nacionais e internacionais

9. Relevância da integração da Perspetiva da Igualdade de Género nas políticas e práticas locais no âmbito da juventude

- 9.1 Desigualdades entre rapazes e raparigas
 - 9.1.1 Família
 - 9.1.2 Educação
 - 9.1.3 Voluntariado e Emprego
 - 9.1.4 Liderança e poder de decisão
 - 9.1.5 Saúde (saúde sexual e reprodutiva, sinistralidade rodoviária, comportamentos aditivos, etc.)
 - 9.1.6 Desporto e lazer
 - 9.1.7 Violência

9.2 A (fraca) integração da Perspetiva da Igualdade de Género no funcionamento e iniciativas das associações de jovens e das entidades que trabalham com jovens

10. Princípios de atuação em igualdade de género no domínio da juventude

10.1 O papel das políticas locais no reforço da igualdade entre rapazes e raparigas

10.2 O potencial do associativismo juvenil na disseminação da igualdade de género

10.3 O mainstreaming de género nos diversos âmbitos e dimensões das desigualdades entre os e as jovens

10.4 Stakeholders a envolver na intervenção para a igualdade a nível local no domínio da juventude

11. Instrumentos para a operacionalização

11.1 Propostas de indicadores de género para conhecer a situação específica de raparigas e rapazes no domínio da juventude, e medir as alterações desta condição ao longo do tempo

12. Boas práticas de integração da Perspetiva da Igualdade de Género na ação local no domínio da juventude

12.1 Propostas de iniciativas de mainstreaming e de ações específicas

12.1.1 Práticas autárquicas e na prestação de serviços à comunidade

12.1.2 Recolha de informação e produção de dados

12.1.3 Empoderamento das mulheres e criação de parcerias estratégicas

12.1.4 Advocacia, consciencialização e mobilização da comunidade

12.2 Exemplos de boas práticas nacionais e internacionais

EDUCAÇÃO

Duração: 6 horas

Conteúdos Programáticos

1. As Desigualdades de género na Educação: Acesso e práticas

- 1.1 Acesso à educação entre as diferentes gerações de mulheres e homens, entre diferentes grupos da população
- 1.2 Áreas de educação e formação
- 1.3 Recursos humanos no sector da educação
- 1.4 Sistema de ensino e práticas educativas
- 1.5 Brinquedos e brincadeiras

2. Educar para e em igualdade de género. Princípios orientadores da intervenção

- 2.1 Responsabilidades das autarquias na educação
- 2.2 Transversalidade da Igualdade de género na educação
- 2.3 - na educação e formação de pessoas adultas, na educação formal e não formal
- 2.4 - no sistema de ensino, em todos os níveis de ensino
- 2.5 Combate aos estereótipos de género nos brinquedos e nas brincadeiras
- 2.6 Stakeholders a envolver na intervenção para a igualdade de género na área da educação

3. Questões e indicadores para diagnóstico e monitorização das políticas de educação com uma Perspetiva de Igualdade de Género

- 3.1 Exemplos de questões de diagnóstico da igualdade de género na educação
 - › Escolaridade de homens/rapazes e mulheres/raparigas de diferentes gerações e grupos de população
 - › Competências tecnológicas de homens e mulheres
 - › Educação e formação de pessoas adultas
 - › Educação de crianças e jovens
 - › Competências em igualdade de género da comunidade escolar

3.2 Exemplos de indicadores de género de apoio ao diagnóstico, implementação, monitorização e avaliação da igualdade de género na educação

- › Níveis de escolaridade
- › Recursos humanos
- › Educação de pessoas adultas
- › Recursos para a igualdade de género
- › Desporto escolar
- › Violência de género
- › Ações/iniciativas de promoção da igualdade de género

4. Boas práticas locais, nacionais e internacionais - Proposta de iniciativas e exemplos de intervenções de promoção da igualdade de género na educação

- 4.1 Recolha de informação e Produção de conhecimento
- 4.2 Advocacy, consciencialização e mobilização da comunidade
- 4.3 Práticas autárquicas e prestação de serviços à comunidade

SAÚDE E AÇÃO SOCIAL

Duração: 6 horas

Conteúdos Programáticos

1. Fundamentos da intervenção na área da Saúde: desigualdades entre homens e mulheres no acesso à saúde e nos cuidados de saúde

- 1.1 Contração de doenças e acesso aos meios de prevenção, diagnóstico e tratamento
- 1.2 Recurso aos serviços e cuidados de saúde
- 1.3 Saúde sexual e reprodutiva
- 1.4 Recursos humanos no sector da saúde
- 1.5 Grupos específicos da população

2. Princípios orientadores da intervenção em saúde com uma Perspetiva de Igualdade de Género

- 2.1 Responsabilidades das autarquias na área da saúde
- 2.2 Transversalidade da Igualdade de género na saúde
 - › Na planificação
 - › Na atribuição de recursos
 - › Na prestação de cuidados de saúde
- 2.3 A informação e o acesso aos cuidados de saúde ao longo das diferentes fases da vida.
- 2.4 Diagnóstico de saúde com uma Perspetiva de Igualdade de Género. Processos de inquirição, recolha de dados administrativos desagregados por sexo
- 2.5 Stakeholders a envolver na intervenção para a igualdade de género na área da saúde

3. Questões e indicadores para diagnóstico e monitorização das políticas de saúde com uma Perspetiva de Igualdade de Género

- 3.1 Exemplos de questões de diagnóstico da igualdade de género na saúde
 - › Acesso à saúde
 - › Principais necessidades de saúde
 - › Necessidades de saúde da população idosa

- › Saúde sexual e reprodutiva
- › Respostas de saúde na área da violência de género
- › Respostas de saúde para grupos vulneráveis da população
- › Competências de profissionais de saúde em igualdade de género

3.2 Exemplos de indicadores de género de apoio ao diagnóstico, implementação, monitorização e avaliação da igualdade de género na saúde

- › População e saúde
- › Condições, estado e hábitos de saúde
- › Recursos de saúde
- › Igualdade de género nos serviços e profissionais de saúde
- › Ações/iniciativas/campanhas na área da saúde com uma perspetiva de igualdade de género
- › Satisfação com os serviços de saúde

4. Boas práticas locais, nacionais e internacionais – Proposta de iniciativas e exemplos de intervenções de promoção da igualdade de género na saúde

- 4.1 Recolha de informação e produção de conhecimento
- 4.2 Capacitação de agentes estratégicos
- 4.3 Consciencialização e mobilização da comunidade e públicos estratégicos
- 4.4 Práticas autárquicas e prestação de serviços à comunidade

5. Fundamentos da intervenção na área da Ação Social. Desigualdades entre mulheres e homens nas condições socioeconómicas

- 5.1 Desigualdades nas condições perante o trabalho, nos salários e pensões. Maior exposição das mulheres à pobreza e exclusão social
- 5.2 Predominância de famílias monoparentais femininas
- 5.3 Guarda das crianças, pessoas idosas e outras pessoas dependentes
- 5.4 Envelhecimento e custos com saúde
- 5.5 Recursos humanos no sector da ação social
- 5.6 Grupos específicos da população

6. Princípios orientadores da intervenção em ação social com uma Perspetiva de Igualdade de Género

- 6.1 Trabalho em rede. A Igualdade de género como um dos princípios orientadores de ação e de funcionamento dos órgãos da Rede Social
- 6.2 Participação e auscultação de mulheres e grupos vulneráveis da população
- 6.3 Recursos para a guarda das crianças, pessoas idosas e outras pessoas dependentes
- 6.4 Políticas de envelhecimento ativo com uma Perspetiva de Igualdade de Género
- 6.5 Rede de apoio a vítimas de violência doméstica e outras formas de violência de género
- 6.6 Conhecimento da situação socioeconómica da população. Promoção de estudos, recolha de dados administrativos desagregados por sexo
- 6.7 Stakeholders a envolver na intervenção para a igualdade e género na área da ação social

7. Questões e indicadores para diagnóstico e monitorização das políticas de ação social com uma Perspetiva de Igualdade de Género

- 7.1 Exemplos de questões de diagnóstico da igualdade de género na Ação Social
 - › Situação socioeconómica da população
 - › Situação das pessoas idosas
 - › Políticas/medidas de envelhecimento ativo
 - › Beneficiários/as dos serviços e apoios da ação social
 - › Cobertura dos equipamentos para a infância
 - › Cobertura dos equipamentos para a população idosa e pessoas dependentes
 - › Qualidade do atendimento e serviços prestados. Competências em Igualdade de género dos/as diferentes profissionais
 - › Violência doméstica
- 7.2 Exemplos de indicadores de género de apoio ao diagnóstico, implementação, monitorização e avaliação da igualdade de género na ação social
 - › População/famílias
 - › Inatividade, desemprego e proteção social
 - › Respostas sociais

- › Guarda e cuidado de crianças, pessoas idosas e outras pessoas dependentes
- › Organismos e profissionais de ação social
- › Serviços e apoios de ação social
- › Violência doméstica

8. Boas práticas locais, nacionais e internacionais – Proposta de iniciativas e exemplos de intervenções de promoção da igualdade de género na ação social

- 8.1 Recolha de informação e produção de conhecimento
- 8.2 Empoderamento das mulheres e criação de parcerias estratégicas
- 8.3 Capacitação de agentes estratégicos
- 8.4 Advocacy, consciencialização e mobilização da comunidade
- 8.5 Práticas autárquicas e prestação de serviços à comunidade

GESTÃO DE PESSOAS, FORMAÇÃO E EMPREGO

Objetivos específicos: Identificar fontes de desigualdade na gestão de pessoas, formação e emprego; Adotar e implementar princípios e metodologias de igualdade na autarquia; Aplicar instrumentos de diagnóstico de igualdade; Identificar as entidades a envolver no diagnóstico e implementação de práticas de igualdade de género; Descrever e implementar boas práticas de igualdade no âmbito da gestão de pessoas, formação e emprego.

Duração: 12 horas

Conteúdos Programáticos

1. Fundamentos da intervenção para a igualdade entre mulheres e homens na gestão de pessoas, formação e emprego

- 1.1 Caracterização do mercado de trabalho: segregação dos mercados de trabalho em função do género; a estrutura do emprego e a sobrerrepresentação das mulheres em setores, profissões e categorias profissionais mais desvalorizadas; a sub-representação das mulheres em cargos de topo, de chefia e de decisão
- 1.2 Os tipos de segregação: horizontal e setorial (glass wall – paredes de vidro), transversal e vertical (glass ceiling – tetos de vidro)
- 1.3 As profissões estereotipadas de homens e mulheres
- 1.4 A organização do trabalho e a implicação na conciliação entre a vida profissional, familiar pessoal. As desigualdades existentes e o trabalho não-pago
- 1.5 Práticas discriminatórias em gestão de recursos humanos: critérios de seleção, de avaliação do desempenho e de avaliação de funções e do trabalho
- 1.6 As disparidades salariais entre mulheres e homens existentes e as ações europeias e governamentais

2. Estratégias de intervenção

- 2.1 Na vertente externa de atuação da autarquia:
 - 2.1.1 As quatro etapas de mainstreaming de género nas políticas de emprego definidas pela Comissão Europeia
 - 2.1.2 Orientações para a promoção da igualdade e implementação de medidas de promoção da igualdade ao nível local

2.1.3 Stakeholders a envolver na conceção e dinamização das intervenções para a igualdade a nível local no domínio da gestão de pessoas, formação e emprego

2.2 Na vertente interna de atuação da autarquia:

2.2.1 Princípios para a integração da Perspetiva da Igualdade de Género e orientações para a sua concretização na vertente interna da autarquia

3. Instrumentos para a operacionalização

3.1 Orientações para o diagnóstico da igualdade de género nos processos de recursos humanos

3.2 Checklist para o diagnóstico da integração da Perspetiva de Igualdade de Género na gestão de pessoas, Formação e emprego nas diversas áreas:

3.2.1 Recrutamento e Seleção

3.2.2 Descrição e Avaliação de Funções

3.2.3 Formação e Desenvolvimento de Competências

3.2.4 Gestão de Carreiras

3.2.5 Avaliação de Desempenho (SIADAP) e Recompensas

3.2.6 Remunerações

3.2.7 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

3.3 Proposta de questionário para a avaliação de estereótipos de género:

3.3.1 Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres

3.3.2 Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral

3.3.3 Valores igualitários

3.3.4 Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho

3.3.5 Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização

3.4 Proposta de questões a integrar nos inquéritos de clima organizacional, considerando a Perspetiva da Igualdade de Género

3.5 O focus group como ferramenta de recolha de informação qualitativa que visa o aprofundamento de questões relacionadas com a igualdade de género na gestão de pessoas, emprego e formação

- 3.6 Instrumentos de diagnóstico e monitorização da igualdade de género
 - 3.6.1 A Calculadora de Disparidade Salarial de Género
 - 3.6.2 O Exercício de Autorreflexão sobre Igualdade Salarial entre homens e mulheres nas empresas
- 3.7 Proposta de indicadores de género de diagnóstico e intervenção no âmbito da igualdade de género, na vertente externa (nas áreas do emprego e ensino superior) e interna (emprego, formação e aprendizagem) das autarquias
- 3.8 Instrumentos de informação e capacitação na área da Gestão de Pessoas, Emprego e Formação
- 3.9 Entidades a envolver na intervenção para a igualdade a nível local nos domínios da gestão de pessoas, formação e emprego.

4. Exploração de Boas Práticas de Integração da Igualdade de Género na ação local nos domínios da gestão de pessoas, formação e emprego, no que respeita a:

- 4.1 Recolha de informação e produção de dados
- 4.2 Advocacy, consciencialização e mobilização da comunidade
- 4.3 Empoderamento das mulheres e criação de parcerias estratégicas
- 4.4 Capacitação de agentes estratégicos
- 4.5 Integração da Igualdade de Género nas Práticas Internas da Autarquia e na prestação de serviços à Comunidade
- 4.6 Integração da Temática da Igualdade de Género e Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas Práticas Internas das Autarquias

VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Objetivo geral: Formar e qualificar dirigentes e profissionais das autarquias na prevenção e intervenção em matéria de violência de género em contextos de trabalho.

Objetivos específicos: Conhecer e refletir sobre as formas de violência no trabalho (agressão, ameaça e intimidação, assédio moral e sexual, perseguição ou assédio persistente e violência doméstica ou violência nas relações de intimidade), integrando a Perspetiva da Igualdade de Género a nível local; Compreender os princípios da prevenção da violência de género em contexto organizacional e de trabalho; Reconhecer a importância da informação, sensibilização e formação de profissionais para a prevenção da violência no trabalho; Conhecer as metodologias e instrumentos de diagnóstico e monitorização em matéria de violência de género apropriadas à gestão de pessoas; Conhecer mecanismos e procedimentos de denúncia, investigação e sanção de comportamentos violentos em contexto de trabalho; Conhecer boas práticas de prevenção e intervenção em matéria de violência de género em contexto de trabalho.

Duração: 6 horas

Conteúdos Programáticos

1. Fundamentos: os porquês

- 1.1 Direitos humanos e dignidade de mulheres e de homens no trabalho, emprego e formação profissional: definições e caracterização de formas de violência no trabalho (agressão, ameaça e intimidação, assédio moral e sexual, perseguição ou assédio persistente, violência doméstica ou violência nas relações de intimidade)
- 1.2 Desigualdades de género e violência no trabalho: estatísticas e grupos sociais vulneráveis
- 1.3 Danosidade e impacto económico e social da vitimação em contexto de trabalho
- 1.4 Saúde e bem-estar das pessoas trabalhadoras: prevenir a vitimização secundária
- 1.5 Custos organizacionais e gestão dos riscos psicossociais

2. Princípios e metodologias - como proceder?

- 2.1 O princípio de igualdade e o direito internacional: da discriminação laboral ao compromisso com a dignidade de mulheres e de homens no trabalho
- 2.2 Políticas de prevenção em matéria de violência no trabalho: a importância dos códigos de boas práticas na construção de um ambiente de trabalho digno, seguro e sadio

2.3 Instituições e pessoas a envolver – quem mobilizar? A importância do diálogo social

3. Instrumentos – a que recorrer?

- 3.1 Políticas de avaliação de risco – do diagnóstico à monitorização da violência no trabalho: a importância da sinalização
- 3.2 A recolha de informação e os instrumentos de diagnóstico: exemplos de questionários e listas de indicadores apropriados a diversas formas de violência no trabalho
- 3.3 Segurança no local de trabalho: a gestão do risco e a importância da informação, sensibilização e formação
- 3.4 A resolução informal dos conflitos – como abordar uma pessoa que é agressora? Argumentário para a ação
- 3.5 Mecanismos e procedimentos formais de denúncia, investigação e sanção: cuidados a ter na implementação

4. Boas Práticas – que exemplos?

- 4.1 Recolha de informação e produção de dados
- 4.2 Advocacy, consciencialização e mobilização da comunidade
- 4.3 Empoderamento das mulheres e criação de parcerias estratégicas
- 4.4 Capacitação de agentes estratégicos
- 4.5 Integração da violência de género/igualdade de género nas práticas internas da autarquia e na prestação de serviços à comunidade

PLGE LOCAL GENDER EQUALITY

PROMOTOR:



PARCEIROS:



FINANCIAMENTO

