

## **Anexos**

### **Actividades dos projectos nacionais**

#### **Actividades Porto**

- Formação de docentes no domínio da IO e da diversificação profissional
- Programa de sensibilização / orientação para a diversificação profissional
- Orientação vocacional e profissional no domínio da IO e diversificação profissional
- Acção de sensibilização para educadores de infância
- Programas de animação
- Visitas de estudo
- Criação de uma cadeira optativa dedicada aos estudos de género
- Tertúlias
- Referencial metodológico no domínio da IO e diversificação profissional
- Formação de pessoal não docente no domínio da IO e diversificação profissional

#### **Actividades Chieti**

- Acções de sensibilização de criatividade, promoção do uso de tecnologia e orientação para a descoberta de potenciais vazios ocupacionais
- Experimentação de um Serviço Especializado no Trabalho (acolhimento, orientação, selecção e planificação de formações no sector civil)
- Criação de um Observatório Permanente de Inovação

#### **Actividades Toulouse**

- Restauração e reabilitação da Casa Guichard em centro sócio cultural
- Restauração e reabilitação da Casa Guichard em centro sócio cultural
- Restauração da antiga Casa Paroquial e reabilitação duma vivenda social

#### **Actividades Vigo**

- Bus da Igualdade
- Mês da Igualdade
- Elaboração de material pedagógico, audiovisual e multimédia
- Aplicação da cláusula da Igualdade
- Assistência técnica na aplicação do *Mainstreaming* institucional de género
- Campanhas sobre diversificação profissional
- Diagnóstico de igualdade de oportunidades nas empresas
- Planos de formação específicos para combater a segregação vertical
- Rede de empresas pela Igualdade
- Fóruns em empresas sobre igualdade de oportunidades
- Convénios colectivos sobre a perspectiva de género
- Realização de itinerários parciais para a reafirmação do objectivo profissional



**Grelha de Caracterização dos Projectos na área da IO**  
(grelha desenvolvida no âmbito de um grupo de trabalho do Projecto Transnacional –  
*CONSTRUIRE*)

Preencha, por favor, todos os campos o mais detalhadamente possível (regule os espaços de resposta mediante o que necessita). Toda a informação que nos poderem dispensar será importante para o nosso trabalho. Obrigada pela colaboração!

Nome do Projecto/Iniciativa: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Entidade (s) Promotora (s): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Outra (s) entidade (s) parceira (s): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Duração: \_\_\_\_\_

Existência de Pessoal Formado em IO: \_\_\_\_\_

Durante o projecto/ iniciativa, foi realizada alguma formação no âmbito da IO para os técnicos? \_\_\_\_\_ Qual a sua duração? \_\_\_\_\_

Identificação da Actividade:	
Descrição da Actividade/ Metodologia:	
Grupo alvo (Idade, Género, etc.)	
Recursos utilizados	
Resultados previstos	
Resultados alcançados	
Dificuldades sentidas na preparação, desenvolvimento e avaliação da Actividade	
Potencialidades identificadas	

Observações (qualquer informação adicional que considere relevante):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Grelha Análise Projectos Individuais

Num	Tipo de actividade	Grupo alvo	Dificuldades	Potencialidades	Resultados	Recursos	Metodologias
1 Concretement Femme	Exposição de objectos de arte restaurados por mulheres	Público geral					Exposição de trabalhos artesanais efectuados por mulheres
	Exposição de fotografias subordinadas ao tema das mulheres e do trabalho	Público geral					Exposição de fotografias alusivas ao tema Igualdade e trabalho
2 Etre femme. Les droits de la carte à la personne	Encontro público de um dia sobre "Ser Mulher": - Diferenças e reciprocidade de género - Dimensão da mulher e escola - Mobbing e segregação - IO na cultura europeia	Público geral			Sensibilização da opinião pública sobre os direitos de igualdade das mulheres	Financiamento do Gabinete do conselho de IO de Chieti Funcionários da entidade. Peritos em análise do mercado de trabalho, legislação e IO	Encontro público/difusão e promoção
3 Troisieme Millenaire	3 Encontros públicos sobre o tema das mulheres: - Recursos e potencialidades	Público geral			Sensibilização da opinião pública sobre o papel da mulher na sociedade moderna	Financiamento do Gabinete do conselho de IO de Chieti Funcionários da entidade. Peritos em análise do mercado de trabalho, legislação e IO	Encontro público/difusão e promoção
4 "Femme Active"	Promoção do projecto e sensibilização	Mulheres desempregadas e desfavorecidas da província de Chieti		Maior capacidade social e de trabalho para as mulheres (inserção na vida social e colectiva, de relação, negociação papeis na família, criação de emprego, serviços de conciliação....)	<i>(Previstos)</i> - Melhorar a situação ocupacional e social - Acabar com discriminação e favorecer a participação activa das mulheres na vida social - Valorizar e defender	Financiamento pela região de Abruzzo, privado e pelo FSE. Funcionários da entidade. Peritos em análise do mercado de trabalho, criação de empresas, legislação e IO, funcionamento e	Seminários?
	Constituição de base de dados sobre necessidades e oportunidades das mulheres						Base de dados
	Criação de um centro "femme Active" para as problemáticas de						Centro de apoio

	exclusão e inclusão social e do trabalho das mulheres.				competências tipicamente femininas - Criar condições objectivas para permitir que a mulher alcance altos níveis de trabalho liderança e mangement	gestão de serviços para o emprego.	
	Modelos de experimentação formativa						Formação
5 "on parle de Mobbing"	Congresso de um dia sobre <i>Mobbing</i>	Público geral			Sensibilização sobre a problemática do <i>mobbing</i> nos locais de trabalho	Financiamento pelo Gabinete do conselho de IO de Chieti. Funcionários da entidade. Peritos em legislação e IO.	Congresso/debate
6 "Bureau des gestions des Temps et conciliation des temps de la vie, travail, soin	Encontro público de um dia	Público geral			Sensibilização da opinião pública relativamente ao gabinete de gestão de tempo	Financiamento pelo Gabinete do conselho de IO de Chieti. Funcionários da entidade. Peritos em legislação e IO.	Encontro de difusão e promoção
7 Woman Equality Enterprise	Projecto de formação para alunos licenciados	Alunos licenciados ou diplomados para a área de gestão	Apoio político insuficiente Ausência recursos económicos e financeiros	Novas possibilidades de ocupação no domínio da IO	Ocupação de cargos especializados em gestão de qualidade pelas mulheres formadas	Fundos do Gabinete do conselho de IO de Chieti. Funcionários da entidade. Peritos em marketing e comunicação empresarial, em legislação e IO, em informática aplicada à gestão empresarial, em pesquisa e desenvolvimento.	Análise de necessidades Plano de oportunidades Pesquisa de programas de apoio à iniciativa e de parcerias Planificação Publicitação e sensibilização do programa Seleccção e orientação dos candidatos Formação teórico-prática Monitorização e avaliação Estágio em empresa Avaliação final

							Qualificação dos recursos Assistência e acompanhamento Difusão dos resultados
8 "Curso de aperfeiçoamento pós-diploma	Curso de aperfeiçoamento pós-diploma de operador/técnico de IO	Max. 30 Pessoas diplomadas com título de 4 anos ou de primeiro nível		Novas figuras especialistas no domínio da IO que: - dialogam com institutos e agências de emprego; - opinam sobre os percursos contratuais - colaboram com a rede de estruturas responsável pela entrada e permanência no MT; - combate as discriminações culturais e objectivas	(Previstos) Formar uma nova figura profissional que possa operar nas entidades públicas e privadas, serviços de emprego, serviços sócio-sanitários e no domínio escolar cultural	Fundos do Gabinete do conselho de IO de Chieti. Funcionários da entidade. Peritos em análise do mercado de trabalho, marketing e comunicação empresarial, em legislação e IO, em direito laboral	Curso de formação com 120 horas de aulas, 200 horas estágio e composição final
9 Mulheres. Novas Oportunidades (Chieti)	- Promoção da IO relativamente às mulheres - Organização e realização de uma campanha de informação, sensibilização e difusão dos resultados - Pesquisa de reconhecimento de mulheres desempregadas  - Pesquisa de amostra junto de empresas  - Acordos sociais para a participação experimental activa	- Mulheres desempregadas entre 30 e 40 anos  - mulheres interessadas em desenvolver uma actividade nos sectores determinados pelo projecto  - mulheres interessadas em desempenhar um serviço de assistência a desfavorecidos  - mulheres com deficiência		Melhor percepção do conceito de IO através da monitorização da inclusão das mulheres no trabalho.  Conscientização dos operadores locais sobre a importância da promoção da conciliação nos contratos de trabalho das mulheres com família.	Nova consciencialização das empresas no que concerne a importância de promover o trabalho das mulheres  Difusão das TIC para a ajuda e reabilitação das pessoas com deficiência  Aquisição de competências, por parte das mulheres, para a gestão de empresas no sector social	Recursos financeiros  Recursos Humanos	

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selecção dos candidatos</li><li>- Individualização das tecnologias e dos instrumentos de inovação para o emprego das mulheres seleccionadas</li><li>- Acompanhamento e assistência</li></ul>						
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>10 COMPAS (Vigo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Aplicação transversal do princípio da IO em todas as actuações e a todos os níveis do projecto</li> <li>- Formação em IO para participantes, técnicos e empresários</li> <li>- Aplicação de acções positivas no âmbito do projecto</li> <li>- Criação de redes difusoras de Igualdade</li> <li>- Sensibilização, difusão e organização de jornadas</li> <li>- Campanhas diversificação profissional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pessoas passíveis de discriminação (género, idade, incapacidades, imigração)</li> <li>- empresas e associações de empresários</li> <li>- entidades parceiras do projecto</li> <li>- outras entidades parceiras do projecto</li> <li>- técnic@s de administração pública</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dificuldade em atrair alguns públicos alvo para a formação</li> <li>- a não implicação da Junta da Galiza no projecto</li> <li>- falta de transposição de boas práticas às políticas gerais</li> <li>- falta de interesse do contexto político</li> <li>- dificuldades na aplicação da transversalidade de género (ex. linguagem)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- apoio da UAFSE na aplicação transversal de género</li> <li>- partilha com projectos transnacionais sobre a mesma temática</li> <li>- pessoal técnico especializado em IO</li> <li>- elevada implicação e capacidade de trabalho de equipa</li> <li>- trabalho em rede de todas entidades parceiras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporação dos princípios IO pelas entidades parceiras</li> <li>- elaboração de produtos</li> <li>- presença de mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas</li> <li>- sinalização de empresas que aplicam acções positiva</li> <li>- Dispositivos de apoio (bolsas de estudo e ajudas no transporte de mulheres do projecto)</li> <li>- aumento da inserção profissional de homens e mulheres</li> </ul>	<p>Recursos do projecto, da entidade responsável e dos parceiros</p>	
<p>11 Aplicación transversal de la igualdad de género a proyectos de formación e empleo (Pontevedra)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Aplicação transversal da igualdade de género a projectos de formação e emprego</li> <li>- Formação interna de IO para pessoal técnico</li> <li>-Introdução de IO em todos os projectos redigidos pela UPD</li> <li>- Elaboração de plano de IO provincial</li> <li>- Assessoria técnica em matéria de IO a projectos e departamentos da entidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnicos de projectos de emprego</li> <li>-desempregados atendidos por esses projectos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Baixa sensibilização em IO</li> <li>-dificuldades iniciais na aplicação da transversalidade</li> <li>-necessidade de aplicação de mecanismos de avaliação</li> </ul>	<p>Alta motivação para a aplicação do projecto</p> <p>Inexistência de um departamento configurado para tal fim.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introdução de módulos de IO em projectos de emprego</li> <li>- aprovação de políticas de IO no território</li> <li>- utilização de pessoal técnico em IO para projectos de emprego</li> </ul>	<p>Equipa da unidade de promoção e desenvolvimento</p>	
<p>12 Viver diferentes,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico de necessidades em relação à IO no</li> </ul>	<p>População do concelho de Almodôvar a partir dos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de formação e de informação dos parceiros na temática</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informação privilegiada que os diversos parceiros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- realização de um diagnóstico de necessidades ao nível da</li> </ul>	<p>RH: uma licenciada em serviço social, uma licenciada em</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise de dados sobre as necessidades de</li> </ul>

<p>Crescer Iguais – Olhares sobre a igualdade (Portugal)</p>	<p>concelho de Almodôvar.</p> <p>- Criação do <i>Espaço Igualdade</i> como ponto de informação, sensibilização, atendimento e acompanhamento de problemáticas relacionadas com a IO.</p> <p>- Elaboração de uma <i>Agenda para a Igualdade</i> em que todos os parceiros assumam compromissos de mudança e de posta em prática de projectos a médio prazo nos âmbitos em que desenvolvem as suas actividades</p>	<p>15 anos.</p> <p>Público estratégico: Instituições, Organizações e Associações de Concelho de Almodôvar (técnicos e voluntários)</p>	<p>da IO que em geral apresenta-se como um “problema menor”.</p> <p>- Falta de disponibilidade dos técnicos para a construção da agenda.</p> <p>- Falta de informação e pouca relevância que estas questões têm junto da população rural. Consequentemente há uma baixa participação nas sessões de sensibilização e dificuldades em cativar pessoas para assistirem às actividades.</p>	<p>possuem em relação ao diagnóstico de necessidades.</p> <p>- Troca de experiências e pontos de vista entre os parceiros permite uma visão mais alargada da realidade conferindo à intervenção potencialidades extra.</p> <p>- O contributo dos parceiros é essencial para a concretização da agenda e responsabilização das instituições no seu papel de agentes de mudança</p>	<p>IO.</p> <p>- realização sessões de sensibilização em diferentes freguesias do concelho</p> <p>- realização de uma exposição “olhares sobre a Igualdade” com obras de diferentes artistas</p> <p>- Criação de uma base de dados e um espaço de consulta on-line na Biblioteca Municipal de Almodôvar sobre os direitos das mulheres e a IO.</p>	<p>Investigação social aplicada e uma licenciada em Psicologia</p> <p>Recursos materiais: Espaço de atendimento e espaços cedidos pela autarquia e juntas de freguesia</p> <p>Recursos técnicos: Documentação pedagógica e técnica relacionada com a IO</p>	<p>intervenção no concelho e recursos existentes.</p> <p>- Recolha de dados: questionários e entrevistas</p> <p>Para a sensibilização:</p> <p>- Workshops e debates sobre temáticas concretas</p> <p>- Visionamento de filmes ou pequenos vídeos ilustrativos.</p> <p>- sessões de sensibilização junto da população (conciliação, direitos das mulheres, percursos histórico e violência doméstica)</p> <p>Espaço Igualdade:</p> <p>- Atendimento das técnicas</p> <p>- biblioteca</p> <p>- folhetos informativos</p>
<p>13 Eles estão na Escola, elas também. Coeducação, Género de Cidadania. (Portugal-Cascais)</p>	<p>Ações de formação a professores</p>	<p>Docentes de qualquer grau de ensino público ou privado</p>	<p>Necessidade de acreditação para que haja adesão dos professores.</p> <p>Não continuidade dos trabalhos desenvolvidos nas escolas apesar da disponibilização da Câmara de recursos humanos e financeiros para</p>	<p>Criar uma bolsa de docentes com conhecimentos específicosna temática</p>	<p>Formação de 36 docentes de 21 estabelecimentos de ensino (do pré-escolar ao secundário)</p>	<p>Técnicos especializados da CIDM</p> <p>Bibliografia publicada pela CIDM</p> <p>Verbas da autarquia</p> <p>Salas e equipamentos das escolas envolvidas</p>	<p>Protocolo entre CMC, dois centros de formação de professores e CIDM.</p> <p>Conferência sobre Igualdade de género na Educação</p>

			promover as actividades				
14 Boletim da Igualdade (Portugal-Cascais)	Edição de um boletim da Igualdade	Funcionários da CMC e Juntas de Freguesia e, em função dos temas outras instituições locais	Divulgação do boletim que não chega a todos. Resistência das pessoas relativamente à temática.	Custos reduzidos Grande abrangência do público-alvo Possibilidade de envolver diferentes departamentos da Câmara na redacção e escolha do tema.		1 técnico para a pesquisa e redacção. Verba para a edição	Edição regular de 1 boletim com a dimensão de 4 páginas A4, sendo cada uma dedicada a uma temática de IO
15 Participar/Partilhar a Igualdade (Portugal)	Acções de sensibilização / Informação	- Jovens do 3º Ciclo - Freqüentadores de espaços comunitários - Mulheres Operárias	- Dificuldades de programação com as escolas. - Atrasos nos reembolsos	Trabalho com grupos estratégicos, em especial jovens		- DVD temático (violência entre pares jovens) - Kit com material temático - Brochuras informativas	Acções de sensibilização e informação
16 Planeamento sensível ao Género (Portugal-Cascais)	Ação de formação sobre Planeamento Sensível ao Género	Técnicos Superiores da Autarquia e decisores	Dificuldade em integrar os instrumentos de planeamento apresentados no trabalho quotidiano dos técnicos	Ter na CMC técnicos com formação específica em matéria de IO	Contacto com instrumentos de planeamento sensíveis ao género por parte de 15 técnicos e decisores da CMC.	Verbas, sala e equipamento da Câmara	Articulação entre os gabinete da Conselheira para a Igualdade da CMC e a Divisão de Formação.
17 Implicações	Observatório para Políticas "Em igualdade"- rede local reflexão	Técnicos de administração local Técnicos de associações locais Empresários e associações de empresários Homens e mulheres	Na recolha de questionários junto das empresas.  Ausência de flexibilidade orçamental pela entidade gestora	<i>Em curso</i>	(Previstos) - Elaboração de uma carta local para a Igualdade - Elaboração de um documento com os principais contributos e dados recolhidos sobre	Psicóloga Socióloga	Investigação participada: reflexão com as mulheres, empresas, políticos, técnicos e comunidades dos concelhos de Odemira e Sines

					actores locais (Previstos) - Criação de um programa de rádio, spots de publicidade institucional e divulgação de informação em jornais locais. - Folhetos informativos - Apoio directo à população - Informação e sensibilização para as questões da IO	Psicóloga Socióloga Advogada	Informação e sensibilização sobre medidas legislativas na aplicação dos direitos de IO Aconselhamento jurídico Acompanhamento psicoterapeutico Atendimento psicossocial
	Espaço "Em igualdade": ponto de informação e sensibilização	Mulheres residentes nos concelhos de Odemira e Sines	Na abordagem do tema no terreno  Ausência de flexibilidade orçamental pela entidade gestora	<i>Em curso</i>			
18 Formação de docentes no domínio da IO e da dessegregação profissional	Oficina de formação de docentes no domínio da IO e da dessegregação profissional de 60 horas (30 presenciais + 30 trabalho autónomo)	Docentes do agrupamento de escolas de Miragaia	Dificuldades dos professores executarem os trabalhos autónomos e cumprirem prazos	Existência de um espaço de experimentação de práticas pedagógicas sensíveis á questão de género. Envolvimento dos alunos da escola		RH: 3 formadores especializados em IO 1 formador da área de RH.  Documentação e textos de apoio  DVD e recursos de audio.	Realização de um diagnóstico de necessidades junto de docentes e alunos/as. Planificação da formação. Auscultação das/os docentes sobre o programa. Oficina de formação
19 Visitas de Estudo para alunos do 8º e 9º ano (Portugal)	Visitas de estudos para alunos de 8º e 9º ano	Alunos do 8º e 9º anos, de cursos profissionais de Educação / Formação	Dificuldades de avaliação do impacto real da actividade nos jovens	Confronto com a realidade como estratégia mais eficaz	- Aprendizagem pelos alunos de competências e funções que estão ligadas às profissões - Nas visitas aos locais onde existem Boas Práticas, houve o confronto dos estereótipos de género (em algumas profissões) com a realidade	- Professores - Técnico da ADILO - Transportes	- Visitas de estudo a contextos laborais: - pré teste de conhecimento - organização / estruturação da visita, fazendo resaltar as competências das várias profissões - Reflexão e pós teste, dirigidas à questão da IO
20 Formação de pessoal não docente no domínio da IO e da	- Formação de pessoal não docente no domínio da IO e dessegregação	Auxiliares de educação do Agrupamento de Escolas de Miragaia	- Definição dos conteúdos essenciais - Recrutamento de formadores		- Reconhecimento dos papéis da mulher e do homem na sociedade - Aquisição de novos	- Projector - Retroprojector - Bibliografia - Filmes	- Formação utilizando técnicas interrogativas, expositivas e activas,

Dessegregação Profissional (Portugal)	profissional	(entre 29 e 52 anos)			conceitos e a sua aplicação - Novas perspectivas sobre o trabalho e a posição da mulher		e também discussões de grupo, <i>brainstorming</i> e casos práticos
---------------------------------------	--------------	----------------------	--	--	--	--	---

## **Grelhas Análise Quantitativa**

<b>Tipo de actividade</b>	<b>Número de acções</b>
<b>1. Acções de sensibilização</b>	12
<b>1.1. Encontros Públicos / Debates</b>	8
<b>1.2. Exposições</b>	2
<b>1.3. Campanhas</b>	2
<b>2. Criação de material didáctico para sensibilização</b>	1
<b>3. Distribuição de material informativo</b>	3
<b>4. Visionamento de filmes</b>	2
<b>5. Assessoria técnica</b>	1
<b>6. Criação de uma base de dados</b>	2
<b>7. Criação de um Centro / Gabinete de Apoio</b>	4
<b>8. Formação</b>	10
<b>8.1. Mulheres desempregadas e desfavorecidas</b>	1
<b>8.2. Pessoas diplomadas e licenciadas</b>	2
<b>8.3. Técnicos de serviços de emprego e pessoas desempregadas</b>	2
<b>8.4. Professores</b>	2
<b>8.5. Técnicos de Câmaras Municipais e decisores</b>	1
<b>8.6. Pessoal não docente</b>	1
<b>8.7. Empresários</b>	1
<b>9. Elaboração de documentos de Igualdade</b>	3
<b>10. Visitas de estudo</b>	1

<b>Grupos Alvo</b>	<b>Número de acções</b>
<b>1. Técnicos superiores</b>	4
<b>2. Funcionários de Câmaras e Juntas de Freguesia</b>	1
<b>3. Professores</b>	1
<b>4. Pessoal não docente</b>	1
<b>5. Jovens</b>	2
<b>5.1. 3º Ciclo</b>	1
<b>5.2. 8º e 9º anos</b>	1
<b>6. Alunos diplomados e licenciados</b>	2
<b>7. Frequentadores de espaços comunitários</b>	1
<b>8. Empresários / Associações de Empresários</b>	2
<b>9. Entidades da parceria</b>	1
<b>10. Mulheres</b>	9
<b>10.1. Operárias</b>	1
<b>10.2. Desempregadas</b>	3
<b>10.3. Deficientes</b>	1
<b>10.4. Com capacidade para trabalhar com pessoas desfavorecidas</b>	1
<b>10.5. Capazes de trabalhar em acções ligadas ao projecto</b>	1
<b>10.6. Do Município de Odemira / Sines</b>	2
<b>11. Homens do Município de Odemira / Sines</b>	1
<b>12. População de Almodôvar com mais de 15 anos</b>	1
<b>13. Aberto a toda a gente</b>	5

<b>Potencialidade</b>	<b>Número de acções</b>
<b>1. Formar técnicos em IO</b>	1
<b>2. Custos reduzidos</b>	1
<b>3. Grupos-alvo amplos</b>	1
<b>4. Possibilidade de envolver diferentes departamentos</b>	1
<b>5. Formação de professores com conhecimentos na temática</b>	1
<b>6. Trabalhar com grupo estratégicos</b>	1
<b>7. Troca de experiências entre parceiros</b>	1
<b>8. Novas possibilidades de ocupação no domínio da IO</b>	2
<b>9. Melhor percepção do conceito de Igualdade de Oportunidades</b>	2
<b>10. Confronto com a realidade</b>	1

<b>Dificuldades</b>	<b>Número de acções</b>
<b>1. Integrar os instrumentos de planificação no trabalho quotidiano dos técnicos</b>	3
<b>2. Fraca divulgação</b>	2
<b>3. Necessidade de creditar as acções de formação dos professores</b>	1
<b>4. Falta de continuidade</b>	3
<b>5. Programação</b>	3
<b>6. Atrasos financeiros nos reembolsos</b>	4
<b>7. Falta de formação</b>	2
<b>8. Falta de apoio político</b>	2
<b>9. Falta de avaliação</b>	2
<b>10. Dificuldade de recrutamento dos formadores</b>	1

<b>Resultados</b>	<b>Número de acções</b>
<b>1. Qualificação em planeamento dos técnicos</b>	2
<b>2. Sensibilização</b>	9
<b>2.1. De políticos para a IO</b>	2
<b>3. Formação</b>	4
<b>3.1. Professores</b>	1
<b>3.2. Alunos</b>	1
<b>3.3. Nova figura de recursos humanos</b>	1
<b>3.4. Pessoal não docente</b>	1
<b>4. Criação de bases de dados sobre Direitos Humanos e IO</b>	1
<b>5. Redução da dessegregação profissional feminina</b>	3
<b>6. Encorajar a reinserção das mulheres no trabalho</b>	3
<b>7. Aprendizagem de competências e funções ligadas às profissões</b>	1
<b>8. Reconhecimento dos papéis das mulheres e homens na sociedade</b>	1

<b>Metodologia</b>	<b>Número de Acções</b>
<b>1. Formação</b>	4
<b>2. Acções de sensibilização / informação</b>	7
<b>3. Investigação participada</b>	2
<b>4. Recolha e análise de dados</b>	3
<b>5. Workshops</b>	1
<b>6. Eventos públicos / Debates</b>	2
<b>7. Visitas de estudo a contextos laborais (pré teste, estruturação, reflexão e pós teste)</b>	1

<b>Recursos</b>	<b>Número de Acções</b>
<b>1. Financeiros</b>	11
<b>4. Humanos</b>	34
2.1. Técnicos de IO	10
2.2. Psicólogos e Sociólogos	3
2.3. Peritos em legislação / Advogados	7
2.4. Advogados	1
2.5. Peritos em informática aplicada à gestão de empresas	2
2.6. Peritos em Pesquisa e Desenvolvimento	4
2.7. Técnicos de Serviço Social	1
2.8. Técnicos de Emprego / Recursos Humanos / Peritos em análise do Mercado de Trabalho	6
<b>3. Salas e Equipamentos</b>	4
<b>4. Bibliografia</b>	2
<b>5. Transportes</b>	1

## QUESTIONÁRIO DE ATITUDES

### Dados biográficos:

Sexo: Masculino  Feminino

Idade: \_\_\_\_\_

**Este questionário tem como objectivo conhecer as tuas opiniões relativamente ao que é ser rapaz ou rapariga hoje em dia.**

Por favor, lê com atenção cada afirmação e responde de acordo com aquilo que pensas, sentes ou fazes. Não existem respostas certas nem erradas e é garantida a confidencialidade das tuas respostas.

Para responder tens uma escala onde deverás colocar uma cruz no quadrado que te parece mais adequado.

Por exemplo:

	1	2	3	4	5
	Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
O Porto é melhor que o Benfica.					

Se achas, sem dúvida alguma, que o Porto é melhor do que o Benfica deverás colocar uma cruz no quadrado mais à direita (concordo totalmente). Se achas que o Benfica é melhor que o Porto deverás colocar uma cruz no quadrado mais à esquerda (discordo totalmente). Se não achares que nenhum deles é melhor coloca uma cruz no quadrado do centro.

	1	2	3	4	5
	Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1. É errado que os rapazes brinquem com bonecas					
2. É inaceitável que uma mulher trabalhe na construção civil.					
3. Dizer palavrões é pior numa rapariga do que num rapaz.					
4. Os homens são mais inteligentes que as mulheres					
5. Bailarino é uma profissão boa para um rapaz.					
6. Os rapazes são melhores a matemática e ciências					
7 Os homens são melhores chefes.					
8. Os homens podem ser educadores de infância.					
9. Ter um trabalho é tão importante para um homem como para uma mulher.					
10. Os rapazes são melhores na maioria dos desportos.					
11. Os rapazes deverão ser mais encorajados a continuar a estudar do que as raparigas.					
12. É aceitável que a mulher ganhe mais que o marido.					
13. Os rapazes de verdade nunca choram.					
14. Existem alguns empregos que não são adequados para as mulheres.					
15. Um casal deveria dividir igualmente a limpeza da casa e a lavagem da roupa					
16. Quando há falta de emprego os homens deverão ser escolhidos primeiro que as mulheres.					
17. É correcto que o marido fique em casa a tomar conta dos filhos enquanto a mulher trabalha.					
18. O lugar da mulher é em casa e o do homem é a trabalhar fora de casa.					
19. As raparigas são melhores a inglês, estudos sociais e línguas.					
20. As mulheres são melhores condutoras do que os homens.					
21. Os homens não conseguem cuidar tão bem das crianças como as mulheres.					
22. Os rapazes são melhores a usar computadores.					

**Obrigada pela tua participação!**

## Imagens para a exposição



## Frases para a exposição

- As mulheres podem trabalhar como mecânicas, condutoras de autocarro, canalizadoras, carpinteiras... Os homens podem trabalhar como educadores de infância, cabeleireiro, cozinheiros, empregados de limpeza...
- As actividades profissionais podem desenvolver-se segundo os interesses e capacidade profissional, sem depender do que se espera socialmente de mulheres e homens.
- Só com diversificação profissional pode existir igualdade real no mercado de trabalho.
- As escolhas profissionais livres eliminarão as discriminações existentes no mundo do trabalho.

# Fotos

