



Área de Formação:	312 Sociologia e outros estudos
Curso	2019Ker-101 – Formação de Públicos Estratégicos para Obtenção de Especialização em Igualdade de Género
Objetivos Gerais:	Contribuir para a mudança de comportamentos e mentalidades da população da região, empresas e organizações, no âmbito da temática em questão;
Destinatários/as:	Este curso destina-se a os todos os profissionais cuja atividade possa ter impacto na consolidação da perspetiva de género nas suas diferentes manifestações designadamente agentes de formação, profissionais de educação, gestores, profissionais de recursos humanos, agentes sociais, representantes sindicais e dos trabalhadores, representantes associativos, forças e serviços de segurança, pessoal dos serviços de saúde, magistrados, advogados, funcionários judiciais, consultores, jornalistas, agentes de publicidade, ou seja, todos os profissionais que intervêm na promoção da igualdade de género, empregados ou desempregados que pretendam obter a especialização em Igualdade de Género, de acordo com o referencial de formação nº ref.2-FPE_IG 58.
Forma de Organização:	Presencial
Modalidade de Formação:	Outras ações de formação contínua (não inseridas no CNQ)
Carga Horária:	58 Horas presenciais

Referencial de Formação			
Módulos	Objetivos Específicos	«	Duração (Horas)
Módulo 1: Enquadramento concetual	<ul style="list-style-type: none"> Compreender os principais conceitos associados à igualdade de género (igualdade, diversidade e cidadania); Compreender a dicotomia igualdade formal/material; Compreender a igualdade e o respeito pela diversidade como princípios estruturantes da cidadania; Compreender a importância do princípio da universalidade e igualdade na Constituição da República Portuguesa; Reconhecer a centralidade do princípio da Igualdade na Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH). Compreender os conceitos de sexo e de género; Identificar as desigualdades em função do sexo e do género; Reconhecer alguns estereótipos associados aos papéis de género que 	<p>1. Igualdade, diversidade e cidadania:</p> <p>1.1. Origem e significado (s) dos conceitos de igualdade, diversidade e cidadania.</p> <p>1.2. Igualdade formal/igualdade material.</p> <p>1.3. Igualdade de género;</p> <p>1.4. Princípio da <i>Universalidade</i> e da <i>Igualdade</i> na CRP;</p> <p>1.5. Princípio da <i>igualdade</i> na DUDH;</p> <p>2. Sexo e Género:</p> <p>2.1. Análise conceptual.</p> <p>2.2. Os papéis sociais desiguais em função do género.</p> <p>2.3. Estereótipos associados aos papéis de género que promovem a desigualdade entre homens e mulheres nas esferas pública e privada.</p> <p>2.4. O impacto dos estereótipos na construção de desigualdades entre géneros.</p> <p>3. Papéis sociais de género, paradigmas e estereótipos:</p> <p>3.1. Definição dos conceitos de paradigma e estereótipo associados aos papéis de género; 3.2. Papel social/estatuto social;</p> <p>3.2. Mecanismos (re)produtores da desigualdade: razões de cariz cultural, educativo, religioso e</p>	4 Horas

	<p>promovem a desigualdade entre homens e mulheres nas esferas pública e privada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compreender os conceitos de paradigma e estereótipo; • Compreender os conceitos de papel e de estatuto social; • Compreender alguns mecanismos (re)produtores da desigualdade; • Identificar os papéis sociais ligados ao género e os paradigmas e estereótipos existentes; • Compreender as mudanças recentes ao nível dos papéis sociais atribuídos a cada género. • Identificar as desigualdades de género no discurso e na linguagem não verbal. • Compreender a importância de uma linguagem não-diferenciadora para a promoção da igualdade de género. • Identificar o discurso e linguagem não-verbal a adotar para a promoção da igualdade de género. • Compreender a origem e o significado de democracia; • Identificar diferentes tipos de democracia; • Compreender a relação de interdependência de cidadania e democracia. 	<p>legislativo.</p> <p>3.3. A influência de paradigmas e estereótipos nos papéis sociais de género.</p> <p>3.4. Novas dinâmicas e mudança de paradigmas.</p> <p>4. Linguagem como paradigma das (des)igualdades:</p> <p>4.1. A desigualdade de género no discurso e na linguagem não-verbal.</p> <p>4.2. O impacto do discurso e da linguagem não-verbal na promoção de igualdades entre homens e mulheres.</p> <p>4.3. A comunicação assertiva como boa prática para a igualdade de género.</p> <p>4.4. Tipo de discurso e linguagem não-verbal a adotar</p> <p>5.Coeducar para uma Cidadania Democrática:</p> <p>5.1. Origem e significado do conceito de <i>democracia</i>;</p> <p>5.2. Tipos de democracia;</p> <p>5.3. A cidadania como ponto central do regime democrático.</p>	
<p>Módulo 2: Igualdade de Género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar a origem dos movimentos feministas a nível europeu e compreender a sua influência a nível nacional; • Identificar alguns momentos centrais para o processo de emancipação da Mulher a nível global; • Compreender o impacto dos movimentos feministas e sufragistas no processo de emancipação da Mulher e nas mudanças ocorridas ao nível dos papéis sociais de género. • Compreender a evolução histórica do papel da Mulher na sociedade portuguesa, reconhecendo o alargamento da sua esfera de atuação; 	<p>1. As origens estruturais da desigualdade de género e da discriminação Estratégias Nacionais e Internacionais de promoção dos Direitos das Mulheres, Igualdade de Género e Não-Discriminação Instrumentos Internacionais de referência</p> <p>1.1. Primeiros passos do processo de emancipação da Mulher a nível global: factos e datas.</p> <p>1.2. <i>A Mulher em Portugal:</i></p> <p>1.2.1. Os movimentos feministas e a igualdade de género em Portugal.</p> <p>1.2.2. Evolução cronológica do papel da Mulher na sociedade Portuguesa: mudanças legislativas e acontecimentos históricos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Período monárquico; b) Durante o Estado Novo; c) Período pós 25 de Abril; d) A Mulher Portuguesa do século XXI. 	<p>6 Horas</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar alguns documentos centrais para a promoção da igualdade de género, a nível nacional e europeu; • Compreender as linhas centrais dos Planos Nacionais direcionados para a igualdade e reconhecer a sua importância para a promoção da igualdade de género. • Identificar as Organizações nacionais e internacionais responsáveis pela promoção da igualdade de género. • Compreender as competências e áreas de intervenção de Organizações da sociedade civil; • Identificar boas práticas em diferentes Organizações responsáveis pela promoção da Igualdade de Género; • Identificar boas práticas de igualdade de género em contexto profissional. 	<p>2. Mecanismos nacionais (ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação) e internacionais para a promoção da igualdade de género</p> <p>Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND): <i>A ENIND integra três Planos de Ação que definem os Objetivos Estratégicos e Específicos até 2030 bem como as Medidas concretas a prosseguir no âmbito desses objetivos, durante o primeiro período de implementação de quatro anos (2018-2021).</i></p> <p>2.1 Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); 2.2 Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); 2.3 Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).</p> <p>3. Responsabilidade social das organizações e da Sociedade civil para a concretização da igualdade de género:</p> <p>3.1. A responsabilidade social e a sociedade civil: análise e evolução epistemológica; 3.2. Enquadramento e linhas orientadoras das Organizações da Sociedade Civil promotoras da Igualdade; 3.3. Metodologias e instrumentos de intervenção para a Igualdade: ações positivas e planos para a igualdade; 3.4. Boas práticas das Organizações da Sociedade Civil; 3.5. Boas práticas de responsabilidade social nas entidades do público-alvo.</p>	
<p>Módulo 3: Roteiros Temáticos de Género: Abordagem Social e Jurídica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compreender o papel de género no plano pessoal e familiar; • Compreender a gestão do tempo de homens e mulheres; • Compreender o desequilíbrio histórico das relações de poder. • Reconhecer as implicações legislativas para a evolução neste domínio; • Reconhecer as assimetrias (segregação horizontal e vertical no mercado de trabalho) existentes; • Compreender as mudanças ocorridas neste domínio. • Identificar as exigências do mundo atual e suas 	<p>1. Dimensão pessoal e familiar:</p> <p>1.1. Definição de família; 1.2. Papéis conjugais, poder e decisão; 1.3. Gestão do tempo de homens e mulheres; 1.4. Os desequilíbrios nos processos de tomada de decisão na esfera pública e na esfera privada. 1.5. O investimento dos homens e das mulheres na educação e nas qualificações; o retorno na carreira profissional e a resposta do mercado de trabalho.</p> <p>2. Dimensão profissional</p> <p>2.1. A atividade laboral e a vida familiar: 2.1.1. Os usos do tempo pelos homens e pelas mulheres. 2.1.2. A segregação horizontal, vertical e sectorial do mercado de trabalho. 2.1.3. As profissões das mulheres e dos homens. 2.1.4. O investimento na educação e na qualificação – homens e mulheres.</p>	<p>20 horas</p>

	<p>implicações nos processos de tomada de decisão.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer a importância da conciliação da vida profissional com outras esferas da vida; • Compreender os conflitos gerados pelo facto de não haver conciliação entre a vida profissional e outras esferas da vida; • Compreender a importância da divisão das tarefas e gestão do tempo para a organização da vida pessoal, profissional e familiar; • Compreender as modalidades de conciliação da vida profissional com outras esferas da vida; • Compreender o conceito de paridade e a sua importância para a promoção da Igualdade de Género na esfera política Reconhecer a necessidade de adoção de medidas que promovam a igualdade no plano Institucional; • Identificar as principais iniciativas e legislação no domínio da igualdade de género, em Portugal; • Compreender o enquadramento histórico e cultural da violência de género; Identificar os vários tipos de crimes de género; • Compreender as causas e consequências da violência de género; • Analisar estatísticas sobre a violência de género em Portugal; • Intervir em situações de violência de género; • Compreender o conceito de Saúde; • Compreender os direitos e deveres em relação à saúde sexual e reprodutiva; • Compreender os conceitos de mainstreaming de género e ações positivas; • Compreender e analisar boas práticas de Igualdade de Género, na legislação e nas políticas nacionais e internacionais; 	<p>2.1.5. Oportunidades de mercado de trabalho.</p> <p>3. Conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar.</p> <p>3.1. As implicações das exigências do mundo atual nos processos de tomada de decisão.</p> <p>3.2. Formas de conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.</p> <p>3.3. Participação dos homens e mulheres na atividade profissional, pessoal e familiar.</p> <p>4. Democracia paritária: poder político e tomada de decisão</p> <p>4.1. O direito como motor da igualdade;</p> <p>4.2. A lei da paridade;</p> <p>4.3. A paridade nos órgãos de decisão local;</p> <p>4.4. Os desequilíbrios nos processos de tomada de decisão</p> <p>5. Violência de Género</p> <p>5.1. Enquadramento histórico e cultural da violência de género.</p> <p>5.2. Crenças, estereótipos e atitudes bloqueadoras face à violência.</p> <p>5.3. Crimes de género:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Violência doméstica; b) Assédio sexual; c) Crimes sexuais; d) Violência económica; e) Discriminação sociocultural. <p>5.4. Causas e consequências da violência de género.</p> <p>5.5. Evolução da violência de género em Portugal.</p> <p>5.6. Enquadramento legal da violência de género em Portugal.</p> <p>5.7. Formas de atuação e organizações de apoio à vítima.</p> <p>5.8. O papel dos profissionais em casos de violência de género.</p> <p>6. Saúde, Direitos sexuais e reprodutivos</p> <p>6.1. Definição do conceito de Saúde segundo a OMS;</p> <p>6.2. Direitos e deveres sexuais e reprodutivos.</p> <p>7. Mainstreaming de Género e Ações positivas</p> <p>7.1. Historial de mainstreaming.</p> <p>7.2. Diferença entre mainstreaming e ação positiva.</p>	
--	--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> Identificar boas práticas de igualdade de género nas instituições públicas e privadas. 		
<p>Módulo 4: Metodologias de Formação Em Igualdade e sugestões de Operacionalização</p>	<ul style="list-style-type: none"> Promover a partilha de experiências dos/as formandos/as e dos conhecimentos adquiridos ao longo da formação; Desenvolver o espírito crítico dos/as formandos/as quanto aos temas abordados; Promover o reconhecimento da centralidade da problemática da igualdade de género no mundo atual; Construir uma listagem de propostas estratégicas para melhoria da intervenção em matéria de igualdade de género. 	<p>Módulo 3 - Roteiros temáticos de género: Abordagem Social e Jurídica</p>	<p>10 horas</p>
O módulo será ajustado em função do público-alvo.			
<p>Módulo 5.A. - Módulo Temático: A Igualdade de género no quadro da Responsabilidade Social nas organizações do 3.º setor</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pretende-se com este módulo capacitar agentes de organizações do 3º setor, representantes sindicais e dos trabalhadores, representantes associativos, Ativos(as) empregados(as) ou desempregados(as) interessados(as) em obter uma especialização em Igualdade de Género especialmente vocacionada para uma intervenção ao nível do quadro da Responsabilidade Social nas organizações do 3.º setor 	<p>1. A Responsabilidade Social: enquadramento e conceitos;</p> <p>2. Dimensões da Responsabilidade Social</p> <p>2.1 A igualdade de género enquanto dimensão da Responsabilidade social</p> <p>2.2 Benefícios da promoção da igualdade de género para a organização</p> <p>3. Em que Consiste uma Política de Igualdade de Género</p> <p>4. Dimensões da igualdade de género nas instituições do 3.º setor</p> <p>4.1. Alguns exemplos de boas práticas nacionais e internacionais</p> <p>Operacionalização: ainda que acompanhados(as) pela equipa pedagógica, os(as) formandos(as) terão que organizar uma Entrega de Louvor às organizações do 3.º setor com projetos de Responsabilidade Social em Barcelos.</p>	<p>18 horas</p>
<p>Módulo 5.B. - Módulo Temático: intervenção específica com Doentes e Idosos e Igualdade de Género</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pretende-se com este módulo capacitar profissionais dirigentes e pessoal técnico da área de intervenção com idosos, Ativos(as) empregados(as) ou desempregados(as) interessados(as) em obter uma especialização em Igualdade de Género especialmente vocacionada para uma intervenção específica com Doentes e Idosos. 	<p>1. Enquadramento conceptual</p> <p>1.1. Conceito de dependente: Incapacidade e/ou Velhice</p> <p>1.2. Género e o envelhecimento</p> <p>1.3. O papel da família</p> <p>1.4. Relações intergeracionais</p> <p>1.5. Feminização da pobreza II</p> <p>2. Intervenção social e afetiva</p> <p>2.1. Melhor ambiente: instituições ou família</p> <p>2.2. O papel das mulheres no apoio a pessoas dependentes</p> <p>2.3. A sexualidade e o corpo</p> <p>2.4. Violência contra população dependente</p> <p>2.5. Custos económicos e sociais das pessoas dependentes</p>	<p>18 horas</p>

		<p>3. Género e escolhas ocupacionais</p> <p>3.1. Atuais atividades em função do género</p> <p>3.2. Mitos e realidade</p> <p>3.3. O envelhecimento Ativo</p> <p>3.4. Novas ocupações seniores voluntariado</p> <p>Operacionalização: ainda que acompanhados(as) pela equipa pedagógica, os(as) formandos(as) terão que organizar uma tertúlia para outros(as) técnicos(as) de área igual ou equivalente para apresentação do plano desenvolvido.</p>	
<p>Módulo 5.C. - Módulo Temático: Desconstrução de estereótipos de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pretende-se com este módulo capacitar agentes de formação, profissionais de educação, gestores, profissionais de recursos humanos, agentes sociais, representantes sindicais e outros agentes estratégicos interessados(as) em obter uma especialização em Igualdade de Género especialmente vocacionada para a desconstrução de estereótipos de género. 	<p>1. Os constrangimentos impostos pelos estereótipos de género no recrutamento: as perdas para empresa no recrutamento de potencial humano (recursos humanos) e a discriminação das pessoas candidatas</p> <p>2. Aprofundamento dos diferentes conceitos</p> <p>Operacionalização: No final do módulo os/as participantes ainda que acompanhados, conforme a sua experiência numa situação de dominação/subordinação à luz da integração de novos elementos no grupo, devem estabelecer uma relação entre os estereótipos de género e as implicações a nível de dinâmicas de poder e funções de tomada de decisão.</p>	<p>18 horas</p>
<p>Módulo 5.D. - Módulo Temático: Comunicação e linguagem inclusiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pretende-se com este módulo capacitar diferentes agentes estratégicos interessados(as) em obter uma especialização em Igualdade de Género especialmente vocacionada para a comunicação e linguagem inclusiva 	<p>1. Desenvolver o sentido crítico sobre o papel da imagem na perpetuação de estereótipos de género.</p> <p>2. Sensibilizar para a importância de uma linguagem inclusiva de mulheres e de homens.</p> <p>3. Reconhecer a invisibilidade das mulheres na linguagem como obstáculo à igualdade de género.</p> <p>Operacionalização: No final do módulo os (as) formandos(as) terão de conhecer boas práticas para uma linguagem inclusiva em função do género. Os (as) formandos(as) serão capazes de adequar a escrita à igual visibilidade de mulheres e homens na linguagem.</p>	<p>18 horas</p>
<p>Módulo 5.E. - Módulo Temático: Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pretende-se com este módulo capacitar diferentes agentes estratégicos interessados(as) em obter uma especialização em Igualdade de Género especialmente vocacionada para a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal 	<p>1. Conhecer a realidade portuguesa no que se refere à articulação entre vida a profissional, familiar e pessoal.</p> <p>2. Conhecer e reconhecer os desafios presentes na articulação entre vida a profissional, familiar e pessoal.</p> <p>3. Identificar e conhecer boas práticas e soluções facilitadoras da articulação entre vida a profissional, familiar e pessoal.</p> <p>Operacionalização: No final do módulo os (as) formandos(as) terão de compreender a mais-valia de uma organização promotora e facilitadora de práticas adequadas que beneficiem a articulação entre vida a profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as. Que sejam capazes de reconhecer os desafios inerentes à articulação e identifiquem boas práticas que a promovam, realizando uma reflexão crítica sobre o módulo.</p>	<p>18 horas</p>

<p>Módulo 5.F. - Módulo Temático: Segurança e Prevenção da violência no espaço público</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pretende-se com este módulo capacitar diferentes agentes estratégicos, especialmente Autarcas e agentes da autoridade, Ativos(as) empregados(as) ou desempregados(as) interessados(as) em obter uma especialização em Igualdade de Género especialmente vocacionada para a área da Segurança e Prevenção da violência no espaço público 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentos da intervenção para a igualdade entre mulheres e homens no domínio da prevenção da violência do espaço público 2. Estratégias de intervenção 3. Boas práticas de integração da Perspetiva da Igualdade de Género na ação local nos domínios da prevenção da violência no espaço público. Exemplos de boas práticas nacionais e internacionais <p>Operacionalização: No final do módulo os (as) formandos(as) terão de realizar uma reflexão crítica sobre o módulo.</p>	<p>18 horas</p>
<p>Módulo 5.G. - Módulo Temático: Género, Cultura e Desporto</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pretende-se com este módulo capacitar dirigentes e pessoal de associações locais, Ativos(as) empregados(as) ou desempregados(as) interessados(as) em obter uma especialização em Igualdade de Género especialmente vocacionada na área do Género, Cultura e Desporto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desigualdades entre mulheres e homens na produção, visibilidade participação culturais 2. O potencial da cultura para promoção da igualdade nos municípios. 3. Boas práticas de integração da Perspetiva da Igualdade de Género na ação local no domínio cultural. Exemplos de boas práticas nacionais e internacionais 4. A situação de mulheres e homens no desporto e atividade física. Obstáculos à participação de mulheres no desporto 5. A atividade desportiva enquanto veículo de promoção da igualdade de género. 6. Boas práticas de integração da Perspetiva da Igualdade de Género na ação local no domínio desportivo. Exemplos de boas práticas nacionais e internacionais <p>Operacionalização: No final do módulo os (as) formandos(as) terão de realizar uma reflexão crítica sobre o módulo.</p>	<p>18 horas</p>
<p>Módulo 5.H. - Módulo Temático: Género, Saúde e Ação Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pretende-se com este módulo capacitar agentes sociais, Ativos(as) empregados(as) ou desempregados(as) interessados(as) em obter uma especialização em Igualdade de Género especialmente vocacionada para Género, Saúde e Ação Social 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desigualdades entre homens e mulheres no acesso à saúde e nos cuidados de saúde 2. Boas práticas locais, nacionais e internacionais – Proposta de iniciativas e exemplos de intervenções de promoção da igualdade de género na saúde. 3. Desigualdades entre mulheres e homens nas condições sócio-económicas. Maior exposição das mulheres à pobreza e exclusão social. 4. Boas práticas locais, nacionais e internacionais – Proposta de iniciativas e exemplos de intervenções de promoção da igualdade de género na ação social. <p>Operacionalização: No final do módulo os (as) formandos(as) terão de realizar uma reflexão crítica sobre o módulo.</p>	<p>18 horas</p>

<p>Módulo 5.I. - Módulo Temático: Género, Gestão de Pessoas, Formação e Emprego</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pretende-se com este módulo capacitar empresários, técnicos(as) de recursos humanos e sindicatos, bem como pessoal Ativos(as) empregados(as) ou desempregados(as) interessados(as) em obter uma especialização em Igualdade de Género especialmente vocacionada para o Género, Gestão de Pessoas, Formação e Emprego - Identificar fontes de desigualdade na gestão de pessoas, formação e emprego; descrever e implementar boas práticas de igualdade no âmbito da gestão de pessoas, formação e emprego 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentos da intervenção para a igualdade entre mulheres e homens na gestão de pessoas, formação e emprego 2. Os tipos de segregação: horizontal e setorial (<i>glass wall</i> – paredes de vidro), transversal e vertical (<i>glass ceiling</i> – tetos de vidro) 3. A organização do trabalho e a implicação na conciliação entre a vida profissional, familiar pessoal. As desigualdades existentes e o trabalho não-pago 4. Práticas discriminatórias em gestão de recursos humanos: critérios de seleção, de avaliação do desempenho e de avaliação de funções e do trabalho. As disparidades salariais entre mulheres e homens existentes e as ações europeias e governamentais. 5. 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: Operacionalização: Elaboração de uma Carta de princípios para a Igualdade de Género na formação, trabalho e emprego. 	<p>18 horas</p>
<p>Módulo 5.J. - Módulo Temático: Violência no Trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pretende-se com este módulo capacitar diferentes agentes estratégicos, Ativos(as) empregados(as) ou desempregados(as) interessados(as) em obter uma especialização em Igualdade de Género especialmente vocacionada para a violência no trabalho. 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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). 2. Os princípios da prevenção da violência de género em contexto organizacional e de trabalho; 3. A importância da informação, sensibilização e formação de profissionais para a prevenção da violência. 4. Mecanismos e procedimentos de denúncia, investigação e sanção de comportamentos violentos em contexto de trabalho. 5. Boas práticas de prevenção e intervenção em matéria de violência de género em contexto de trabalho. <p>Operacionalização: No final do módulo os (as) formandos(as) terão de realizar uma reflexão crítica sobre o módulo.</p>	<p>18 horas</p>
<p>Módulo 5.L. - Módulo Temático: Género, Educação e Intervenção Pedagógica: Boas Práticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pretende-se com este módulo capacitar agentes de formação, profissionais de educação, Ativos(as) empregados(as) ou desempregados(as) interessados(as) em obter uma especialização em Igualdade de Género especialmente vocacionada nas boas práticas de intervenção pedagógica 	<ol style="list-style-type: none"> 1. As Desigualdades de género na Educação: Acesso e práticas. 2. Educar para e em igualdade de género. Princípios orientadores da intervenção. 3. Transversalidade da Igualdade de género na educação em geral da qualificação de pessoas adultas, na educação formal e não formal. 4. Boas práticas locais, nacionais e internacionais – Proposta de iniciativas e exemplos de intervenções de promoção da igualdade de género na educação <p>Operacionalização: No final do módulo os (as)</p>	<p>18 horas</p>

		formandos(as) terão de realizar uma reflexão crítica sobre o módulo.	
Módulo 5.M. - Módulo Temático: Boas Práticas no combate e prevenção à violência doméstica	<ul style="list-style-type: none"> ● Pretende-se com este módulo capacitar agentes de formação, profissionais de educação, Ativos(as) empregados(as) ou desempregados(as) interessados(as) em obter uma especialização em Igualdade de Género especialmente vocacionada nas boas práticas no combate e prevenção à violência doméstica 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enquadramento Legal; 2. Definições Gerais; 3. Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica; 4. Princípios orientadores da intervenção; 5. Boas práticas no combate e prevenção à nos diferentes tipos de abuso da violência doméstica: violência emocional/violência social/ violência física/violência sexual/ Violência financeira/perseguição <p>Operacionalização: No final do módulo os (as) formandos(as) terão de realizar uma reflexão crítica sobre o módulo.</p>	18 horas

Metodologia da Formação:	<p>A metodologia assentará numa perspetiva orientada para a prática, onde se assume uma visão global e dialética da realidade em que o conhecimento pressupõe a transformação das práticas quotidianas. Desta forma, serão tidas em conta as experiências de vida do/a formando/a, de forma a promover reflexão crítica (dialógica), o que, por sua vez, o conduzirá à dimensão transformadora do processo de formação, como tal, o processo formativo será auto direcionado. Este método permitirá que o formando assuma um papel ativo/ interventivo ao longo da formação, pressupondo a reflexão individual e consolidação de conhecimentos, na qual se prevê a sua transformação ao longo de todo o seu processo formativo.</p> <p>O/a formador/a terá um papel importante na medida em que se caracteriza por ser um facilitador da iniciativa, criatividade e autonomia.</p> <p>Os temas serão tratados em sessões plenárias e em pequenos grupos. Nas sessões plenárias ocorrerão apresentações pelos/as formadores/as e debates.</p> <p>Nas sessões em grupo decorrerão trabalhos de natureza teórico-prática, onde os/as formandos/as realizarão atividades visando a consolidação de conhecimentos.</p>
Metodologia de Avaliação:	<p>A avaliação dos/as formando/as assenta no processo mais do que nos resultados, sendo que o resultado final será construído ao longo do processo. Com base numa metodologia ativa, a avaliação contempla a aquisição de conhecimentos e competências, bem como o comportamento do/a formando/a perante as aprendizagens, incidindo, deste modo no domínio do saber/saber e saber/ser.</p> <p>A avaliação deverá ocorrer em dois momentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A avaliação contínua visa introduzir, no decurso do processo de formação-aprendizagem, momentos de avaliação global da atividade desenvolvida. Assim, atendendo aos objetivos delineados no início do curso, a avaliação contínua permitirá diagnosticar a forma como o/a formando/a vai acompanhando o processo de formação-aprendizagem. Este <i>feedback</i> será essencial para ajustar as estratégias que, em muitos casos, é decisiva para o sucesso do/a formando/a. A avaliação incidirá na forma como cada formando/a atingiu os objetivos pedagógicos relativamente a cada nível; • A avaliação sumativa visará, ao classificar, traduzir o processo de avaliação contínua num referencial universalmente reconhecido (escala), possibilitando a certificação. Será da responsabilidade de cada formador/a proporcionar as condições ideais para que a avaliação sumativa resulte, efetivamente, da ponderação de todos os elementos de avaliação definidos. <p>A avaliação do aproveitamento dos/as formando/as resultará de exercícios/atividades práticas e Planos de intervenção/apresentação que promovam a reflexão e a construção ativa do próprio conhecimento/aprendizagem. A avaliação contará com a utilização dos seguintes instrumentos de avaliação:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Grelha de Avaliação dos Objetivos Pedagógicos (TP - Trabalhos produzidos – portefólio; RC - Reflexão crítica sobre a formação vivenciada; PI - Plano de intervenção/apresentação.

	<p>2. Grelha de Observação comportamental, por nível, de acordo com os seguintes critérios:</p> <ol style="list-style-type: none"> Participação (interesse, intervenção, empenho e colaboração na dinamização das atividades); Autonomia (capacidade de análise dos temas e situações e autonomia na pesquisa de informação); Responsabilidade (pontualidade, assiduidade e sentido de responsabilidade na frequência da formação, em termos de cumprimento dos tempos e das atividades propostas); Relações interpessoais (comunicação com colegas, formadores/as e outros/as, demonstrando tolerância e espírito de equipa); <p>No final da formação os/as formando/as terá/terão aproveitamento desde que:</p> <ol style="list-style-type: none"> Obtenham assiduidade igual ou superior a 90% (noventa por cento); Obtenham aproveitamento igual ou superior a 50% EM CADA UM dos seguintes domínios de avaliação nos módulos 1 a 3: AC - avaliação comportamental; TP - Trabalhos produzidos- portefólio; RC- Reflexão crítica sobre a formação vivenciada; Obtenham aproveitamento igual ou superior a 50% nos módulos 4 e 5. <p>A Avaliação /classificação modular e final serão obtidas pela aplicação das seguintes formulas:</p> <p>A) Classificação módulos 1-3: $AC*40\% + RC*30\% + TP*30\%$ B) Classificação módulo 4: Metodologias: $PI*60\% + AC*40\%$ C) Classificação módulo 5: $RT*30\% + ES*30\% + CR*40\%$ D) CLASSIFICAÇÃO FINAL: MÉDIA DE TODOS OS MÓDULOS DO CURSO</p> <p>A classificação final será expressa de acordo com a seguinte ponderação:</p> <ol style="list-style-type: none"> 95-100 (18-20) Aproveitamento Excelente 85-94 (16-17) Aproveitamento Relevante 70-84(14-) Aproveitamento Bom 50-69(10-13) Aproveitamento Satisfatório 0-49(<10) Aproveitamento Insuficiente
<p>Certificação</p>	<p>Ao/à formando/a, no final do curso, sempre que obtenha aproveitamento, é atribuído um certificado emitido pelo Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO), nos termos da Portaria nº 474/2010 de 8 de julho.</p> <p>Ao/à formando/a que, no final do curso, não obtenha aproveitamento igual ou superior a satisfatório, é atribuída uma Declaração de frequência no curso.</p>
<p>Avaliação do Processo formativo:</p>	<p>A avaliação do processo formativo decorrerá durante e no final da formação e terá como objetivo aferir a qualidade da formação. Este <i>feedback</i> possibilitará à entidade a emissão de um relatório, a constar no <i>dossier</i> técnico-pedagógico, sobre a forma como decorreu a formação com os seus pontos fortes e melhorias a efetuar em futuras ações.</p> <p>Os instrumentos a utilizar são questionários que se pretendem aplicar ao/à formando/a formadores/as e coordenador/a, no final do curso, sobre a qualidade da formação: Questionário de avaliação de desempenho do/a formador/a (a preencher pelos/as Formando/as, coordenador/as e formador/a como autoavaliação); Questionário de avaliação de desempenho do/a coordenador/a (a preencher pelos/as Formando/as, formador/a e coordenador/a como autoavaliação); Questionário de avaliação da ação (a preencher pelos/as formando/as, coordenador/a e formador/a).</p> <p>Será ainda realizado a avaliação do impacto da formação após o terminus da mesma, sendo enviado um email para os/as participantes da ação com um link do <i>surveymonkey</i>, onde será avaliado o impacto da formação na vida pessoal e profissional do/a formando/a.</p>
<p>Recursos Pedagógicos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ao nível dos recursos didáticos, a Kerigma disponibiliza documentação escrita, nomeadamente: Um programa de formação ao/à formando/a, no qual constam objetivos pedagógicos, conteúdos programáticos e informação relativa à metodologia da formação e da avaliação; Um manual de apoio a cada um dos módulos, o qual deverá constituir documento original e incluir um índice, a exposição da matéria, situações exemplificativas, exercícios propostos e

	<p>referências bibliográficas;</p> <ul style="list-style-type: none">• A par da documentação escrita, estarão disponíveis:• Materiais audiovisuais e informáticos;• Uma plataforma de comunicação online disponível em www.formar.kerigma.pt.• Serão ainda disponibilizados aos/às formandos/as, na plataforma de comunicação on-line (moodle) outros documentos/instrumentos de apoio como:• Igualdade, Desigualdade e Diferença: em torno de três noções. "Revista Análise Social", Vol.11, nº175, 2005, p.345-366;• Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, CITE, 2003• CUNHA, Manuela P. da 2007: Diferencia y Desigualdad, in A. Barañano, J. L.García, M. Cátedra, M. J. Devillard; (orgs.), Diccionario de Relaciones Interculturales. Diversidad y Globalización, Madrid, Editorial Complutense: pp. 67-71. Disponível (em linha): repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/5373• Igualdade entre mulheres e homens - disponível em: europa.eu/legislation_summaries/Constituição da república portuguesa, artigos nº 12 (princípio da Universalidade) e nº 13 (princípio da igualdade)• In Diário da República Eletrónico - dre.pt/comum/html/legis/dudh.html género (sociologia)• In Infopédia - www.infopedia.pt/\$genero-(sociologia). divisão sexual.• In Infopédia www.infopedia.pt/\$divisao-sexual. paradigma.• In Infopédia www.infopedia.pt/\$paradigma. estereótipo.• In Infopédia www.infopedia.pt/\$estereotipo. papel social.• In Infopédia www.infopedia.pt/\$papel-social. estatuto social.• In Infopédia www.infopedia.pt/\$estatuto-social.• SAAVEDRA, Luísa. Estereótipos de género, conhecer para os transformar. Disponível (em linha): www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf Igualdade de Género em Portugal – 2009. Glossário, CIG, 3ª ed.• Vídeo de apresentação da Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego (CITE). Disponível (em linha): www.cite.gov.pt/pt/acite/videos.html• Movimento das sufragistas - www.infopedia.pt• História dos Direitos da Mulher. In Infopédia [Em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2012. [Consult. 2016-07-05]. Disponível em: www.infopedia.pt/\$historia-dos-direitos-da-mulher• Rocha, M.C.J.C (2005). Educação, Género e poder: uma abordagem política, sociológica e organizacional, Cap.II “Políticas e medidas legislativas de género: educação, formação e trabalho – o contexto internacional, a União Europeia e Portugal” pp.91-147• Segregação vertical. - Documento vídeo publicado pela Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego (CITE/DELFINIM).• Disponível (em linha): www.cite.gov.pt/pt/acite/formacao_07.html Igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego -- Indicadores. - Documento vídeo publicado pela Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego (CITE).• ESTATISTICAS APAV RELATÓRIO ANUAL 2013• Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens - CITE• “Olhar estatístico sobre a Igualdade de Género na União Europeia “ - Disponível em https://www.capazes.pt/cronicas/olhar-estatistico-sobre-igualdade-de-genero-por-leonor-valente-monteiro/• Disponível em http://novascartasnovas.com/images/other_media/doc/Hist_NCP_Web.pdf - Novas Cartas Portuguesas de Maria Isabel Barreno, Maria Teresa Horta e Maria Velho Costa
--	---

- Disponível (em linha): www.youtube.com/watch?v=3TNq2F4tFoA&feature=relmfu Violência doméstica - documento vídeo publicado pela Comissão para a Igualdade de Género (CIG).
- A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego: políticas e circunstâncias. Estudos 7, CITE, 2010:Quadro 2.1 – Não discriminação e igualdade em geral pp.60; Quadro 2.2 – Direito ao trabalho remunerado pp.60; Quadro 2.3 – Autonomia dos cônjuges face ao trabalho remunerado pp.61; Quadro 2.4 – As pessoas, a família e o trabalho pago e não pago pp. 62;Quadro 2.5 – A família e a liberdade profissional das mulheres pp.65;Lei da paridade 2006. Disponível (em linha): dre.pt/pdf1sdip/2006/08/16000/58965897.PDF
- Nogueira, Conceição (2006) O(s) discursos das mulheres em posições de poder. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho". 9:2(2006) 57-72.
- Enquadramento legal da rede pública das casas de apoio a mulheres vítimas de violência - Lei nº 107/99, de 3 de Agosto, regulamentada pelo Decreto-Lei nº 323/2000, de 23 de Dezembro e pelo Decreto Regulamentar 1/2006, de 25 de Janeiro;
- Direito da Família e poder paternal - Código Civil; Indemnização às vítimas de crimes violentos – Decreto-Lei nº423/91, de 30 de Outubro (alterado pela Lei 136/99, de 28 de Agosto), regulamentada pelo Decreto Regulamentar nº4/93, de 22 de Fevereiro, alterada pela Lei nº 31/2006 de 21 de Julho.
- Barros, José d'Assunção (2005), "Igualdade, desigualdade e diferença: em torno de três noções", *Análise Social*, n.º 175, pp- 345-366
- EIGE (2013), *Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States – Good practices in gender mainstreaming*, disponível em: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Good-Practices-in-Gender-Mainstreaming.pdf>
- EIGE (2012), *Gender training: Step-by-step approach to quality*, disponível em: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/StepByStep%20Approach%20to%20Quality.pdf>
- EIGE (2014), *Quality assurance mechanisms for gender training in the European Union: reflections from the online discussion*, European Institute for Gender Equality Luxembourg: Publications Office of the European Union, disponível em: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0113604ENC.PDF>
- EIGE (2012), *Gender training: Factors contributing to its effective implementation and challenges*, disponível em: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Factors%20contributing%20to%20effective%20implementation%20of%20GT.pdf>
- Casaca, Sara Falcão (2012), "Mercado de trabalho, flexibilidade e relações de género: tendências recentes", in Casaca, Sara F. (org), *Mudanças Laborais e Relações de Género – Novos Vetores de (Des)Igualdade*, Fundação Económicas/Almedina, pp: 9-50
- Casaca, Sara Falcão (2013) "As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, pp: 31-52.
- Casaca, Sara Falcão (2014), "A Igualdade entre mulheres e homens e a tomada de decisão na esfera económica: o longo percurso dos instrumentos normativos", *Revista do Centro, de Estudos Judiciários (CEJ)*, n.º 1, pp: 173-191.
- Rêgo, Maria do Céu da Cunha (2010), "A construção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa", in Ferreira, Virgínia (org), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa: CITE, pp: 57-98.
- CITE (2013), *Guia Informativo para a Prevenção e Combate de Situações de Assédio no Local de trabalho: um Instrumento de Apoio à Autorregulação*, Lisboa, CITE.
- Casaca, Sara Falcão (2014), "A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da qualidade de vida", in Kovács, Ilona (coord.), *Temas atuais em Sociologia do Trabalho*, Coimbra: Almedina/ Fundação Económicas, pp: 355-380.

- Perista, Heloísa (2010), “Mulheres, homens e usos do tempo – quinze anos após a Plataforma de Acção de Pequim, onde estamos, em Portugal”, Revista de Estudos Demográficos, nº 47: 47-63.
- Monteiro, Rosa e Ferreira, Virgínia (2013), “Planos para a igualdade género nas organizações: Contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais”, Sociedade e Trabalho, 43-44-45, pp: 123- 136.
- Videos disponíveis:
- <https://sicnoticias.pt/programas/e-se-fosse-consigo/2016-06-06-E-Se-Fosse-Consigo--A-violencia-domestica - E Se Fosse Consigo? A violência doméstica - 06.06.2016 - 23h24m>
- <https://sicnoticias.pt/programas/e-se-fosse-consigo/2016-06-06-A-violencia-domestica-em-debate - E Se Fosse Consigo? - 06.06.2016 - 23h08m - A violência doméstica em debate>
- CITE/DELFIN Segregação Vertical - disponível no website da CITE. - Disponível em http://www.cite.gov.pt/pt/acite/videos/projectosform01_02vertical.html
- Que Igualdade entre Homens e Mulheres - Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=3TNq2F4tFoA>

Para o módulo 5 propõe-se a seguinte consulta bibliográfica:

- **Módulo 5.A. - Módulo Temático: A Igualdade de género no quadro da Responsabilidade Social nas organizações do 3.º setor**
- A igualdade de género no quadro da responsabilidade social - O projeto Equal Diálogo Social e Igualdade nas Empresas - Heloísa Perista; Maria das Dores Guerreiro; Clara de Jesus; Maria Luisa Moreno - CESIS, CIES-ISCTE, CITE, ae-queo nº 18, 2008;
- Intervenção em Igualdade de Género, no terceiro sector: Organizações que discutem a sua própria mudança - Monteiro, Alcides A.; Oliveira, Catarina Sales - VIII Congresso Português de Sociologia; 40 anos de democracias progressos; Contradições e Prospectivas. ÁREA TEMÁTICA: Pobreza, Exclusão Social e Políticas Sociais [ST];
- Projeto “Crescer Mais Igual” - <https://www.youtube.com/watch?v=saCE9Wmpsw4>.
-
- **Módulo 5.B. - Módulo Temático: intervenção específica com Doentes e Idosos e Igualdade de Género**
- “Género e Envelhecimento “ - CIG - Notícias nº 87 - 2012;
- “Um Guia para serviços de ação social, Mulheres e Homens e Envelhecimento” - Heloísa Perista (coord.) | Pedro Perista - CIG - 2012;
- Instituto para o Desenvolvimento Social (2002) Prevenção da violência institucional perante as pessoas idosas e pessoas em situação de dependência. Lisboa: IDS/MSST;
- Discriminação da Terceira Idade - Sibila, Marques - Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2011, p.22;
- Heloísa Perista (coord.), Pedro Perista, Género e Envelhecimento: Planear o Futuro! Recomendações, Lisboa, CIG, 2012, p.5..
- **Módulo 5.C. - Módulo Temático: Desconstrução de estereótipos de género**
- Mulheres em Campanha, Desconstrução de estereótipos de género no jornalismo e na política - Relatório de Estágio de Mestrado em Jornalismo e Comunicação, orientado pela Doutora Maria João Silveirinha, apresentado ao Departamento de Filosofia, Comunicação e Informação

da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, 2018;

- DGACCP (2007), Referencial de Formação: Cidadania e Diversidade Cultural nas Práticas Profissionais, desenvolvido no âmbito do Projecto EQUAL “Migrações e Desenvolvimento”, Lisboa, DGACCP;
- Vídeo “Oferta de Emprego” (edição CITE, 2003); Ferramenta online com narrativas sobre estereótipos de género (Instituto Europeu para a Igualdade de Género, 2013): <http://eige.europa.eu/more-areas/gender-stereotypes/search-for-gender-stories>.

Módulo 5.D. - Módulo Temático: Comunicação e linguagem inclusiva

- Abranches, Graça (2009), Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género [da] Presidência do Conselho de Ministros, Lisboa.
- CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [da] Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisboa.
- Niedzwiecki, P. (1999), Mulheres e Linguagem, Comissão Europeia, Caderno de Mulheres na Europa nº 40.
- Perista, H. e Silva, A (2005)., Guia para o Mainstreaming de Género na Comunicação Social, Coleção Bem-me-Quer nº11, Lisboa, CIDM.
- Vídeo “Always #LikeAGirl” (2014): <https://www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs>
- “Guidelines on Gender Neutral Language” (UNESCO) - <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>

Módulo 5.E. - Módulo Temático: Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoa

- Casaca, Sara Falcão (2014), “A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da qualidade de vida”, in Kovács, Ilona (coord.), Temas atuais em Sociologia do Trabalho, Coimbra: Almedina/ Fundação Económicas, pp: 355-380.
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, Lisboa.
- Eurofound (2015), Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Guerreiro, M. D., Lourenço, V. (1999), Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar – Manual para as Empresas, Lisboa, CITE.
- Perista, Heloísa (2010), “Mulheres, homens e usos do tempo – quinze anos após a Plataforma de Acção de Pequim, onde estamos, em Portugal”, Revista de Estudos Demográficos, nº 47: 47-63.
- Project All Together (2007), Bringing men to Equality and Worklife Balance, A guide for organisations, Renne.
- Torres, A., Monteiro L. T., Vieira da Silva F. e Cabrita M. (2004), Homens e Mulheres entre Família e Trabalho. Lisboa, CITE.
-

Módulo 5.F. - Módulo Temático: Segurança e Prevenção da violência no espaço público

- Segurança e prevenção da violência no espaço público - Rosa Monteiro e Virginia Ferreira (Coordenação), CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Junho 2016
- Conselho da Europa. 2011. Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Estrasburgo: Conselho da Europa. Disponível em <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/>

/conventions/webContent/8620761.

Módulo 5.G. - Módulo Temático: Género, Cultura e Desporto

- A igualdade de género no desporto, Valorizar Socialmente o Desporto: Um Desígnio Nacional 5, Comité Olímpico de Portugal
- Igualdade de Género no desporto continua a ser tema mobilizador - <http://comiteolimpicoportugal.pt/igualdade-de-genero-no-desporto-continua-a-ser-tema-mobilizador/>

Módulo 5.H. - Módulo Temático: Género, Saúde e Ação Social

- Saúde, Sexo e Género - Factos Representações e Desafios, Direção Geral de Saúde, 2008
-

Módulo 5.I - Módulo Temático: Género, Gestão de Pessoas, Formação e Emprego

- Guia para a integração a nível local da Prespectiva de Género, na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, Carolina Leite, Joana Almeida, Rui Vais e Virgínia Ferreira (coord.) , CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Junho 2016

Módulo 5.J. - Módulo Temático: Violência no Trabalho

- Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, Cláudia Múrias e Virgínia Ferreira (coord.), CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Junho 2016
- Facts - Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho - ISSN 1681-2166 - Disponível em : <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/24>
- Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies, Eurofound, Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Violence_harassment.pdf

Modulo 5.L: Módulo Temático: Género, Educação e Intervenção Pedagógica: Boas Práticas

- GPS - Guia para a Sensibilização e Intervenção em Igualdade de Oportunidades e Diversificação Profissional; Cristina Cavalheiro; Daniela Carmo; Francisco Rodrigues; Joana Bastos , Outubro 2008, Plano Para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação no Município do Barreiro, Câmara Municipal do Barreiro

Módulo 5.M. : Módulo Temático Boas Praticas no combate e prevenção à violência doméstica

- Novo Guia para Intervenção em Violência Doméstica e de Género - CIG - setembro 2016

Websites dos organismos/organizações a referenciar:

- Assembleia da República. Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias Subcomissão de Igualdade www.parlamento.pt/Sites/COM/XILEG/1CACDLG/SCI/Paginas/default.aspx
- CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. www.cig.gov.pt/
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego www.cite.gov.pt/
- Constituição da República Portuguesa. www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf
- Governo de Portugal - www.portugal.gov.pt/pt/a-democracia-portuguesa.aspx
- Parlamento Europeu. FEMM – Comissão para os Direitos da Mulher e Igualdade de Género



	<p>www.europarl.europa.eu/activities/committees/homeCom.do?language=PT&bo dy=FEMM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comissão Europeia. DG Justiça. ec.europa.eu/dgs/justice/index_en.htm DG Research & Innovation – Scientific Culture and Gender Issues unitec.europa.eu/research/social-sciences/about-usl4_en.html • Agências Europeias. • Instituto Europeu para a Igualdade de Género www.eige.europa.eu • Agência da União Europeia para os Direitos Fundamentais http://www.fra.europa.eu/ • CONSELHO DA EUROPA www.coe.int/t/DGHL/STANDARDSETTING/EQUALITY • NAÇÕES UNIDAS www.unwomen.org • OCDE www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html • Comissão Para a Igualdade de Género: www.cig.gov.pt/ • RSOPT - Rede Nacional de Responsabilidade Social - http://cite.gov.pt/pt/acite/rsopt.html
Espaço, Equipamentos e Recursos:	<p>As instalações afetas ao curso compreendem salas de formação e sala de apoio. A sala de apoio destina-se às reuniões de equipa pedagógica, bem como à consulta, pelos/as formandos/as, dos recursos didáticos disponíveis, bem como atendimento.</p> <p>As referidas salas dispõem de boas condições acústicas, de iluminação, ventilação e temperatura, podem ser escurecidas, quando necessário, para a visualização de projeções.</p>
Equipa Técnico-pedagógica:	<p>Gestor da Formação: António Jorge Oliveira Coordenadora Pedagógica: Nuno Aldeia Formadores/as: António Jorge Oliveira; Sara Pereira; Dulce Couto; Diogo Oliveira; Joana Reboredo Pereira; Rita Miranda; Maria Anita Santos; Rita Torre, Paulo Garrido , Nuno Aldeia; Sílvia Carvalho.</p>
Local e Contactos:	<p>Morada para contacto com a Entidade Formadora/Local de Formação:</p> <p>KERIGMA Rua Dr. José Júlio Vieira Ramos, 72 4750 – 180 Barcelos Telef.: 253825353 Email: formacao@kerigma.pt</p>