

Curso avançado em Inclusão da diversidade sexual e de género para entidades (empresas, organizações, associações, outras)

Vamos saber realmente incluir?

Programa de formação

Curso: Curso avançado em Inclusão da diversidade sexual e de género

Área: 319 – Ciências Sociais e do comportamento – programas não classificados noutra área de formação.

Carga horária: 18h

Objetivos gerais:

O curso avançado em Inclusão da diversidade de género, pretende familiarizar a organização ou empresa em termos de boas práticas inclusivas, através de ferramentas estruturais e culturais que promovam a mudança organizacional e apoiem pessoas cuja diversidade é, normalmente, fator de discriminação, como as pessoas trans e pessoas não binárias.

Este curso providência instruções e discussões que facilitam a aprendizagem em maior profundidade das temáticas relacionadas com a inclusão da diversidade sexual e de género, torna possível a tomada de consciência intra e interpessoal, necessárias ao bom ambiente e respeito mútuo, e permitem a desconstrução de estereótipos de género(s).

As organizações serão ainda dotadas de ferramentas práticas necessárias para avaliarem o seu nível de inclusão, levantar necessidades e implementar soluções inclusivas.

Objetivos específicos:

O programa foi concebido para que, no final da formação, qualquer entidade seja capaz de:

1) Entender conceitos básicos em relação à diversidade sexual e de género

- Caracterizar o que é a diversidade
- Distinguir sexo, género, orientação afetivo-sexual, identidade de género, expressão de género e características sexuais
- Entender a sigla LGBTQIAP+ e a sua importância

II) Entender o que é uma auditoria de género e a sua importância

- Orientar a condução de pesquisas superficiais ou profundas que possam conter pontos invisíveis de exclusão social, em especial de pessoas trans e não binárias
- Explorar hipóteses de melhoria ou aperfeiçoamento organizacional para uma maior inclusão

III) Compreender a necessidade do uso de género em registos e dados

- Avaliar a necessidade do uso de género(s) enquanto dado passível de recolha e tratamento
- Transformar formulários invisivelmente discriminatórios em formulários inclusivos

IV) Descobrir instalações verdadeiramente inclusivas, independentemente de género(s)

- Avaliar as instalações da organização
- Perceber a importância do impacto do uso de casas de banho na saúde das pessoas trans e não binárias
- Reconhecer possíveis alternativas que salvaguardem a segurança e privacidade de qualquer pessoa
- Garantir acessibilidade universal

V) Criar ou adaptar programas, serviços e produtos inclusivos

- Considerar especificidades de pessoas LGBTQIAP+, em particular de pessoas trans e não binárias
- Salvaguardar direitos iguais e equitativos no acesso a programas, serviços ou produtos
- Expandir o nível de criatividade e produtividade através da inclusão

VI) Liderar pelo exemplo

- Rever políticas organizacionais que coloquem a organização na linha da frente da inclusão, considerando alterações específicas necessárias.
- Tomar consciência da importância da inclusão de determinados dados em mecanismos de feedback para a organização
- Sensibilizar para a importância da inclusão da diversidade sexual e de género junto de “stakeholders” (partes interessadas) e parcerias

VII) Comunicar e educar de forma inclusiva

- Rever conteúdos (escritos, verbais, visuais) que possam conter vieses inconscientes e estereótipos de género
- Tornar a comunicação inclusiva, em especial de pessoas não binárias.
- Saber comunicar com pessoas trabalhadoras a importância de medidas trans específicas
- Ter em consideração especificidades de outros idiomas (inglês e/ou francês)
- Avaliar a necessidade de formação de pessoas trabalhadoras ou departamentos específicos em matéria de diversidade sexual e de género

VIII) Elaborar um Plano de Ação para a Inclusão

- Levantar necessidades organizacionais
- Discutir possíveis alterações prioritárias
- Apresentar o Plano de Ação para a Inclusão

Destinatários

A formação é dirigida a qualquer entidade que pretenda adquirir conhecimentos avançados nesta matéria, de forma não só a exercer melhor a sua responsabilidade social, bem como promover o respeito e inclusão da diversidade sexual e de género no seu ambiente. De igual forma, qualquer entidade que pretenda aumentar os seus níveis de criatividade e produtividade, deverá ponderar a inclusão como veículo para lá chegar.

Recursos Pedagógicos

Plataforma TransParente (sítio da internet) ou plataforma própria da entidade requerente, fichas de atividades, documentação de apoio e avaliação.

Modalidade da formação

Formação contínua com avaliação sumativa.

Forma de organização da formação:

Presencial, E-learning ou B-learning.

Espaços e equipamentos

A formação poderá ser dada no local de formação da entidade requerente, caso exista. O mesmo deve reunir as seguintes condições: sala ou espaço adequado a formação, computador e projetor, quadro branco e canetas (quadro eletrónico ou quadro a giz), colunas de som, acesso estável à internet, sítio arejado ou com ar condicionado.

Não havendo local físico de formação, o espaço e equipamentos devem ser os necessários a uma aprendizagem com foco, capacidade de participação e interação durante o curso, nomeadamente: acesso à internet (estável), computador, tablet ou telemóvel com capacidade para aceder à plataforma, e outros recursos que se considere necessários.

Programa:

Módulo	Conteúdos
1. Introdução de conceitos	Introdução ao curso, tópicos, objetivos, metodologia de avaliação; Termos gerais básicos relacionados com a diversidade sexual e de género; Outros termos importantes relacionados.
2. Avaliação de Género Avançada (Auditoria)	Como realizar uma auditoria; Métodos de pesquisa e documentação de pontos essenciais; Discussão sobre vantagens e desvantagens de realizar uma auditoria; Exploração de armadilhas comuns e considerações Não Binárias e Trans específicas.
3. Registos e Dados sensíveis a género(s)	Visão geral de soluções relativas ao uso de género(s) em registos e dados (nomes, pronomes, saudações e títulos); Categorias de género e/ou sexo em formulários e estudos; Ferramentas de auxílio ao processo de tomada de decisão na recolha de dados.
4. Instalações sensíveis a género(s)	Exploração de soluções inclusivas em instalações como casas de banho, balneários, espaços comuns e dormitórios; Inclui considerações de segurança, privacidade, disposição, acessibilidade e sinalética.
5. Programas, serviços e produtos sensíveis a género(s)	Soluções relativas à criação, acesso e implementação de programas para pessoas trabalhadoras e produtos/serviços para clientes; Considerações específicas para a inclusão de pessoas trans e não binárias.
6. Liderança e Governança	Abordagem a mudanças necessárias em políticas de liderança e mecanismos de feedback.
7. Comunicação e Formação	Abordagem a soluções para comunicações (escritas, verbais, visuais) mais inclusivas; Desenvolvimento de um Plano Interno de Comunicações inclusivas: como comunicar com pessoas trabalhadoras sobre medidas de inclusão de pessoas trans e não binárias; Considerações em outras línguas: inglês e francês; Exploração de formação necessária para pessoas trabalhadoras (voluntária ou obrigatória).
8. Elaboração de Plano de Ação	Discussão da força de recursos e medidas de inclusão; Apresentação de planos elaborados por participantes.

Distribuição de carga horária:

Cada módulo terá **duas horas** de sessão, independentemente do seu formato escolhido (seja presencial, e-learning ou b-learning), conforme a entidade decida fazer a formação. Nas duas horas está incluída **meia hora de sessão prática** para realização de atividades, discussão e esclarecimento de dúvidas. Adicionalmente serão necessárias cerca de duas horas de estudo autónomo.

O horário das sessões poderá ser pós-laboral se assim a entidade o desejar.

Metodologias de formação

A metodologia adotada para este curso está preparada tanto para formato presencial, E-learning como para B-learning. A decisão caberá à entidade requerente.

As sessões teóricas são compostas por diversos conteúdos dinâmicos que tornam a aprendizagem mais fácil e interativa. As sessões práticas incluem atividades de reflexão, bem como atividades que pretendem avaliar os conhecimentos adquiridos através de ferramentas como quizzes ou questionários. As sessões de auto-estudo sugeridas após cada módulo, não deverão envolver mais que uma hora a cada entidade ou pessoa responsável pela tarefa. Estas sessões permitirão à entidade analisar com maior detalhe a sua organização.

Critérios e metodologia de avaliação

A avaliação do curso será realizada em momentos distintos: um momento inicial de avaliação diagnóstica que antecede cada módulo e uma avaliação formativa que precede cada módulo.

Haverá ainda lugar à avaliação da satisfação da entidade em relação ao curso dado, em estilo auto-avaliação.

Os questionários são posteriormente alvo de análise e utilizados para melhoria contínua dos cursos da TransParente.