

# Liderar para a Igualdade e não Discriminação na Administração Pública



### O que vai aprender nesta formação?

A execução das políticas públicas para a Igualdade e a não discriminação, inscritas na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (2018-2030) e materializadas nos respetivos Planos de Ação (PAIMH | PAVMVD | PAOIEC), a que acresce o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH) é, em primeira instância, da responsabilidade do Estado, no âmbito de ação da administração pública central e local.

A capacitação dos recursos humanos, incluindo de dirigentes, dos diversos organismos da administração pública tem constituído uma prioridade dos diferentes instrumentos de política integrando as medidas relativas à Boa Governança. Esta necessidade é especialmente importante para quem tem atribuições específicas na implementação da ENIND, como é o caso de Conselheiras/os Ministeriais e Locais para a Igualdade e de elementos das Equipas Interdepartamentais e Locais para a Igualdade.

Importa, pois, dar a conhecer o quadro político-jurídico, nacional e internacional, legitimador da função fundamental do Estado de promoção da igualdade entre mulheres e homens (Constituição Portuguesa, art. 9º alínea h), explicitar conceitos e princípios fundamentais e compreender as problemáticas centrais atuais das políticas promotoras da igualdade e não discriminação.

Igualmente importante é dotar a administração pública de capacidade para a implementação do mainstreaming de género, a estratégia que suporta a intervenção do Estado neste domínio, e de conceber e utilizar instrumentos de ação convergentes como é o caso de planos para a igualdade ou orçamentos sensíveis ao género. Nesse sentido, a linguagem utilizada pelos organismos públicos na comunicação institucional é um meio incontornável para a consolidação e o reforço das ações do Estado em prol da igualdade e não discriminação.

No final desta ação de formação os/as formandos/as ficarão aptos/as a:

- Conhecer os conceitos e princípios fundamentais na área da Igualdade e não discriminação
- Aplicar os normativos jurídicos, os indicadores chave e os conceitos na análise da realidade nacional;
- Conhecer as responsabilidades do Estado na implementação das politicas públicas para a Igualdade
- Aplicar a estratégia do mainstreaming de género na Administração Publica
- Compreender e implementar Planos para a Igualdade nos organismos do Estado
- Conhecer a importância dos Orçamentos sensíveis ao Género nas políticas públicas
- Desenvolver estratégias de comunicação institucional com recurso à linguagem inclusiva
- Conhecer as vantagens de uma estratégia de organização de recursos humanos vocacionada para a promoção da igualdade e diversidade

#### **Destinatários**

- Dirigentes em cargos de direção superior
- Dirigentes em cargos de direção intermédia
- Trabalhadores/as da carreira geral de técnico superior
- Trabalhadores/as de carreiras especiais

#### Especialmente dirigido a:

- Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade da administração central e local;
- Elementos das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade da administração pública central;
- Elementos das Equipas para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- Pessoal técnico superior da administração pública envolvido na execução dos diferentes Planos de Ação Nacionais;
- Pessoal técnico superior a implementar o mainstreaming de género na Administração Pública.

#### Como está organizado o programa?

### Módulo 1: POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE – PROBLEMÁTICAS, CONCEITOS E PRINCÍPIOS; ENQUADRAMENTO HISTÓRICO E LEGISLATIVO

- a) Clarificação de conceitos estruturantes e operativos
- b) Papeis sociais de género, paradigmas e estereótipos
- c) Origens estruturais das desigualdades de género e da discriminação
- d) Agenda 2030 e compromissos internacionais
- e) Instrumentos nacionais de política pública ENIND (Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, 2018-2030, «Portugal + Igual») e Planos de Ação

### Módulo 2: **DESIGNAÇÃO: A IGUALDADE DE GÉNERO EM NÚMEROS – ESTATÍSTICAS E INDICADORES CHAVE**

- a) A Igualdade de Género em números na Europa, no Mundo e em Portugal
- b) Índice da Igualdade de Género
- c) Estatísticas com perspetiva de Género

## Módulo 3: **O ESTADO E A IGUALD<mark>ADE E NÃO DISCRIM</mark>INAÇÃO – AS DIMENSÕES E OS**INSTRUMENTOS NACIONAIS DE POLÍTICA PÚBLICA; RESPONSABILIDADES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- a) Instrumentos nacionais de política pública para a Igualdade e a não discriminação:
- i. Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH);
- ii. Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD);
- iii. Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC);
- iv. Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH)
- b) As dimensões da igualdade e não discriminação especificidades, vulnerabilidades e dinâmicas
- c) Impactos e consequências das desigualdades e discriminações

### Módulo 4: O QUE É O MAINSTREAMING DE GÉNERO – COMO TRANSVERSALIZAR A IGUALDADE DE GÉNERO NA MISSÃO DO ESTADO?

- a) Perspetiva de género nas políticas públicas | Mainstreaming de género
- b) Planos para a Igualdade
- c) Orçamentos sensíveis ao género

### Módulo 5: A COMUNICAÇÃO COMO PARADIGMA DAS (DES)IGUALDADES - A LINGUAGEM INCLUSIVA

- a) Linguagem inclusiva na comunicação institucional
- b) O lado invisível da linguagem e as invisibilidades
- c) O sexismo na linguagem (CoE-Rec2019)
- d) Comunicar para a igualdade
- e) A oralidade e a escrita inclusivas boas práticas

### Módulo 6: LIDERANÇA PARA A IGUALDADE E DIVERSIDADE - ESTRATÉGIAS E ABORDAGENS

- a) Conciliação e usos do tempo
- b) A Igualdade e diversidade como ferramenta de Gestão de RH
- c) Recrutamento, progressão na car<mark>reira, prémios, comuni</mark>cação, criação de ambientes de trabalho de tolerância zero a comportamentos de assédio e violência de género e a estereótipos (racismo, homofobia, transfobia, misoginia...)
- d) Diversidade de equipas como potenciador de negócio e satisfação de maior universo de públicos

### Quais as competências comportamentais do ReCAP que esta formação potencia?

- Comunicação
- Coordenação de Equipas
- Liderança
- Orientação para o Serviço Público

Orientação para

### Qual o valor da propina?

Gratuito

#### Requisitos gerais de acesso

- Deter qualquer tipo de vínculo na AP nacional, regional ou local;
- Especialmente dirigido a Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade da administração central e local;
- Elementos das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade da administração pública central;
- Elementos das Equipas para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- Pessoal técnico superior da administração pública envolvido na execução dos diferentes Planos de Ação Nacionais;
- Pessoal técnico superior a implementar o mainstreaming de género na Administração Pública.

### **Formadores**

#### A indicar pela CIG

Área de Formação: Cidadania e Participação

Área Temática: Cidadania

Data(s): 02/12/2025 - 10/12/2025

Duração: 18 horas

Forma de organização da formação: Formação a Distância (síncrona)

Visitar página do Curso

Ficheiro descarregado a: 18/11/2025