INSTITUTO NACIONAL
DE ADMINISTRAÇÃO, I.P.

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 IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO – 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 carreira, prémios, comunicação, 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): **09/12/2026 - 16/12/2026**

Duração: **18 horas**

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

Visitar página do Curso

Ficheiro descarregado a: 24/11/2026