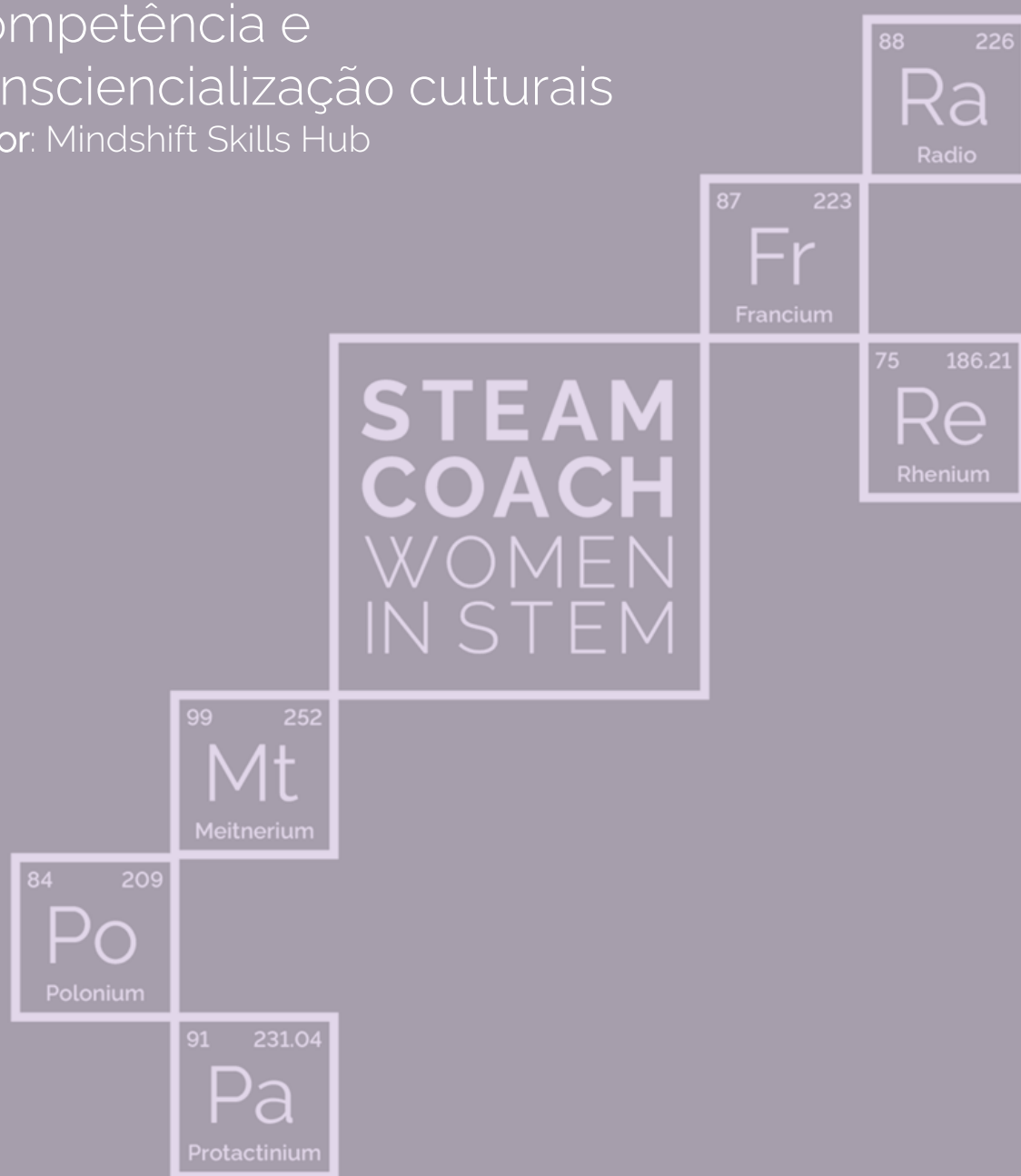
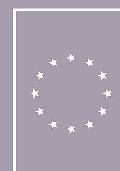


Programa de formação contínua sensível ao género e à diversidade

Workshops presenciais
Competência e
consciencialização culturais
Autor: Mindshift Skills Hub



Cofinanciado pela
União Europeia



Orientação para formadores	4
Sessões de formação	5
1. Desafiar os estereótipos e preconceitos culturais	5
Folha de apoio 1: Cartões com cenários de preconceito	8
Folha de apoio 2: Folha de reflexão sobre estereótipos.....	14
2. Interromper o invisível.....	15
Folha de apoio 3: Cartões com cenários de microagressões.....	18
Folha de apoio 4: A escada do impacte	20
Conselhos didáticos.....	21
Guia prático	24
Estudo de caso.....	28
Chamada à ação.....	30
Material motivacional e promocional.....	33
Referências.....	34

Consórcio STEAM Coach, agosto de 2025	
Portugal	Mindshift Skills Hub
Alemanha	Internationaler Bund - IB Mitte gGmbH für Bildung und Soziale Dienste Niederlassung Sachsen
Bulgária	Bimec
Espanha	Agrupación Empresarial Innovadora De Fabricantes De Muebles Y Afines de la Región de Murcia
Países Baixos	Brainport Development



Este documento é o resultado da metodologia e do kit de recursos WP2 STEAM Coach, liderado pela Bimec, responsável pela conceção e design geral. Este trabalho está licenciado sob uma Licença Internacional Creative Commons Atribuição 4.0 (CC BY 4.0).



Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.

Orientação para formadores

Este conjunto de sessões de formação presencial e recursos formativos de áreas de competência faz parte do Programa de formação contínua sensível ao género e à diversidade, desenvolvido no âmbito do projeto STEAM Coach. Os materiais visam apoiar os formadores na promoção de práticas inclusivas, reflexivas e sensíveis ao género em ambientes STEM-TVET, com um enfoque específico na Competência e consciencialização culturais. O documento inclui:

- ☑ duas sessões de formação estruturadas, incluindo objetivos claros, instruções passo a passo e atividades interativas com folhas de apoio e recursos formativos;
- ☑ uma ficha de orientação didática que oferece dicas de facilitação e estratégias de comunicação inclusiva;
- ☑ um guia prático para apoiar formadores e facilitadores na aplicação de uma abordagem interseccional e culturalmente sensível durante as sessões de formação;
- ☑ um estudo de caso de boas práticas que ilustra práticas eficazes para promover a inclusão de género nas STEM, oferecendo inspiração e *insights* práticos que podem ser adaptados a outros contextos;
- ☑ um modelo de apelo à ação que ajuda os participantes das sessões de formação e as suas equipas (quando aplicável) a transformar os *insights* da formação em ações concretas e compromissos partilhados para uma mudança inclusiva;
- ☑ material promocional motivacional com conteúdo visual (por exemplo, infográficos, cartazes) que sensibiliza, desafia estereótipos e incentiva um maior envolvimento com os objetivos do CPDP.

Antes da formação	Durante a formação	Após a formação
• Rever as duas sessões de formação para compreender a estrutura, os objetivos e o encadeamento. • Adaptar exemplos ou materiais (por exemplo, cartões de cenários, folhas de apoio) para refletir o contexto nacional ou institucional, se necessário. • Ler a ficha de Orientações metodológicas e o guia prático para se familiarizar com estratégias de facilitação inclusivas e linguagem.	• Seguir as instruções passo a passo apresentadas em cada secção. • Incentivar um diálogo aberto e respeitoso. Consultar as orientações metodológicas caso surjam questões sensíveis.	• Convidar os participantes a preencher o modelo de apelo à ação para os ajudar a transformar a aprendizagem em objetivos concretos. • Considerar a utilização dos materiais motivacionais para reforçar o compromisso no seio das instituições ou redes.

Sessões de formação



1. Desafiar os estereótipos e preconceitos culturais

Foco da formação	
Preconceitos e estereótipos culturais	
Objetivos	▪ Definir conceitos-chave, tais como preconceito cultural e estereótipo. ▪ Reconhecer como os preconceitos culturais afetam a participação em STEM-TVET. ▪ Refletir sobre preconceitos pessoais e sistémicos que influenciam a tomada de decisões. ▪ Identificar estratégias para criar ambientes de aprendizagem/trabalho inclusivos.
Público-alvo	Líderes de TVET/EFP Formadores Profissionais de orientação profissional/I&D
Duração	90 minutos
Materiais	Folha de apoio 1: Cartões com cenários de preconceito Folha de apoio 2: Folha de reflexão sobre estereótipos Estudo de caso: Centro de Capacitação Tecnológica para Mulheres (W/TEC) Computador, projetor, <i>flipcharts</i> , <i>post it</i> , marcadores, etc.

INSTRUÇÕES

Passo 1. Introdução e quebra-gelo (10 minutos)

- Apresentar o objetivo da sessão: explorar e desafiar preconceitos culturais em STEM-TVET, salientando que é um espaço livre de julgamentos para reflexão, aprendizagem e crescimento.
- Realizar a atividade de quebra-gelo *"Um estereótipo que ouvi..."*, convidando os participantes a responder silenciosamente:
"Escreva um estereótipo que já encontrou ou ouviu sobre mulheres ou grupos sub-representados em STEM, seja em formação, no local de trabalho ou na vida quotidiana."
- Utilizar *post it*, fichas ou pequenos pedaços de papel, garantindo o anonimato se o tamanho do grupo ou o ambiente assim o justificar.
- Recolher algumas respostas e ler duas a três em voz alta (sem identificar autores). Se estiver a usar um *flipchart* ou quadro, agrupar estereótipos semelhantes (por exemplo, por tema: capacidade técnica, liderança, funções, etc.).
- Questionar: "Que impacto podem ter este tipo de crenças nos formandos ou profissionais de STEM?"; permitir duas a três breves intervenções, validando as contribuições antes de prosseguir.

Passo 2. Apresentação: compreensão do preconceito cultural (15 minutos)

- Fornecer aos participantes uma compreensão comum de preconceito cultural e estereótipos, usando exemplos identificáveis do contexto STEM-EFP:
 - Conceitos-chave (preconceito cultural, estereótipos, etc.).
 - Dois a três exemplos breves de situações reais:
 - "As raparigas são frequentemente afastadas dos módulos de mecânica ou codificação, apesar de demonstrarem aptidão igual."
 - "Apenas 18% dos formandos de engenharia na UE são mulheres."
 - "Os recrutadores técnicos podem assumir inconscientemente que os homens são mais 'práticos'."
 - História relevante, pessoal ou nacional, que demonstre o impacto de preconceitos ou estereótipos num formando, colega ou processo de recrutamento.
- Incentivar os participantes a refletir: "Isto corresponde à sua experiência? Onde já viu este tipo de situação no seu contexto de trabalho ou aprendizagem?"

Passo 3. Atividade em grupo: cenários de preconceito (25 minutos)

- Formar pequenos grupos (três a cinco pessoas).
- Entregar a cada grupo a Folha de apoio 1: Cartões com cenários de preconceito.
- Pedir que debatam as seguintes questões (também impressas ou num *flipchart*):
 - Qual é o preconceito ou estereótipo?
 - Quem é afetado e de que forma?
 - Que suposições estão a ser feitas?
 - Que resposta ou ação inclusiva poderia ajudar?
 - Como um formador, líder ou colega poderia mudar a situação?
- Incentivar a análise do impacto para além da superfície da situação.

Passo 4. Partilha e debate do estudo de caso (15 minutos)

- Convidar os grupos a apresentar brevemente o cenário analisado e uma ideia-chave.
 - Promover o debate, explorando:
 - "Que padrões estão a surgir?"
 - "Alguns destes padrões refletem situações que já vivenciou?"
-

“O que a liderança ou as políticas institucionais poderiam fazer de diferente?”

- Ligar os cenários a comportamentos sistêmicos, crenças e cultura organizacional.
- Apresentar o estudo de caso: Centro de Capacitação Tecnológica para Mulheres (W.TEC), destacando como a mudança sistêmica envolve não só a formação de competências, mas também o desafio a crenças enraizadas e a criação de ecossistemas de apoio.

Passo 5. Ação individual: reflexão sobre estereótipos (15 minutos)

- Distribuir a Folha de apoio 2: Folha de reflexão sobre estereótipos e fazer uma breve apresentação das secções. Incentivar os participantes a serem honestos e práticos nas suas respostas; não precisam resolver tudo, apenas dar um passo intencional.
- Incentivar a utilização de todo o tempo para escrever e refletir.
- Convidar uma a dois voluntários a partilhar a sua reflexão ou, em alternativa, pedir aos participantes que escrevam uma única palavra representando a sua ação num *post it* ou num quadro de recados, como gesto coletivo de compromisso.

Passo 6. Avaliação e conclusões (10 minutos)

- Recapitular os principais tópicos da sessão sobre o impacte do preconceito cultural e dos estereótipos em contextos STEM-TVET.
 - Convidar os participantes a completar a sugestão num *post it* ou num quadro digital: “Eu vou...”.
 - Incentivar afirmações curtas, pessoais e positivas — algo que se comprometam a fazer, praticar ou acreditar no futuro. Exemplos:
 - “Vou intervir quando ouvir comentários preconceituosos.”
 - “Vou orientar uma formanda na área de tecnologia.”
 - “Vou questionar suposições, começando pelas minhas próprias.”
-

Folha de apoio 1: Cartões com cenários de preconceito

Cenário 1: O demonstrador padrão

No seu grupo, leia o cenário com atenção e promova um debate com as seguintes perguntas:

- Qual é o preconceito ou estereótipo nesta situação?
- Quem é afetado? E de que forma?
- Que suposições estão a ser feitas?
- Que resposta ou ação inclusiva poderia ajudar?
- Como um formador, líder ou colega poderia mudar a situação?

Considere não apenas o comportamento, mas também as crenças e normas organizacionais subjacentes refletidas no cenário.



Numa sessão prática de formação em robótica, o formador seleciona regularmente formandos do género masculino para liderar demonstrações de equipamentos, enquanto as formandas são solicitadas a tomar notas ou a atuar como cronometristas. Com o tempo, este padrão torna-se normalizado. As formandas começam a autoexcluir-se de funções técnicas, relatando menor confiança no manuseamento de máquinas no final do curso.

Folha de apoio 1: Cartões com cenários de preconceito.

Cenário 2: Suposições no recrutamento

No seu grupo, leia o cenário com atenção e promova um debate com as seguintes perguntas:

- Qual é o preconceito ou estereótipo nesta situação?
- Quem é afetado? E de que forma?
- Que suposições estão a ser feitas?
- Que resposta ou ação inclusiva poderia ajudar?
- Como um formador, líder ou colega poderia mudar a situação?

Considere não apenas o comportamento mas também as crenças e normas organizacionais subjacentes refletidas no cenário.



Numa entrevista em painel para um estágio em mecânica, um membro sénior da equipa comenta: "Normalmente obtemos melhores resultados quando recrutamos rapazes para funções práticas. Tendem a ser mais naturalmente confiantes com ferramentas." Ninguém contesta a afirmação. O preconceito influencia as decisões de seleção e o programa continua a registar uma participação desproporcionalmente baixa de mulheres.

Folha de apoio 1: Cartões com cenários de preconceito.

Cenário 3: Contribuições invisíveis

No seu grupo, leia o cenário com atenção e promova um debate com as seguintes perguntas:

- Qual é o preconceito ou estereótipo nesta situação?
- Quem é afetado? E de que forma?
- Que suposições estão a ser feitas?
- Que resposta ou ação inclusiva poderia ajudar?
- Como um formador, líder ou colega poderia mudar a situação?

Considere não apenas o comportamento, mas também as crenças e normas organizacionais subjacentes refletidas no cenário.



Uma formadora desenvolve, em conjunto com um colega, um novo currículo de design digital. Quando o programa é apresentado num evento nacional, apenas o formador é reconhecido pela liderança da instituição. Apesar do seu papel central, ela não recebe qualquer reconhecimento formal. Começa a questionar se as suas contribuições estão a ser sistematicamente subvalorizadas.

Folha de apoio 1: Cartões com cenários de preconceito.

Cenário 4: Segurança no silêncio

No seu grupo, leia o cenário com atenção e promova um debate com as seguintes perguntas:

- Qual é o preconceito ou estereótipo nesta situação?
- Quem é afetado? E de que forma?
- Que suposições estão a ser feitas?
- Que resposta ou ação inclusiva poderia ajudar?
- Como um formador, líder ou colega poderia mudar a situação?

Considere não apenas o comportamento mas também as crenças e normas organizacionais subjacentes refletidas no cenário.



Num' curso' de' engenharia' mecânica' predominantemente' masculino' uma' formanda' ouve' frequentemente' comentários' subtis' mas' depreciativos' de' colegas'. '-Tem' a' certeza' de' que' consegue' levantar' isso: -ou' -Esta' parte' pode' ser' um' pouco' técnica' demais-'. Embora' não' sejam' abertamente' agressivos' os' comentários' criam' um' clima' de' aprendizagem' hostil'. O' formador' apercebe-se' mas' evita' abordar' o' assunto' com' receio' de' -criar' drama-'.

Folha de apoio 1: Cartões com cenários de preconceito.

Cenário 5: Marketing do formando ideal

No seu grupo, leia o cenário com atenção e promova um debate com as seguintes perguntas:

- Qual é o preconceito ou estereótipo nesta situação?
- Quem é afetado? E de que forma?
- Que suposições estão a ser feitas?
- Que resposta ou ação inclusiva poderia ajudar?
- Como um formador, líder ou colega poderia mudar a situação?

Considere não apenas o comportamento mas também as crenças e normas organizacionais subjacentes refletidas no cenário.



Um novo vídeo promocional do departamento de STEM mostra exclusivamente formandos brancos do género masculino a operar máquinas e a trabalhar em laboratórios. Alguns colaboradores levantam preocupações de que isso não reflete a diversidade atual ou desejada do programa. A liderança insiste: É mais fácil seguir o que as pessoas esperam, desperdiçando uma oportunidade de desafiar estereótipos e ampliar o alcance do apelo.

Folha de apoio 1: Cartões com cenários de preconceito.

Cenário 6: O filtro de *feedback*

No seu grupo, leia o cenário com atenção e promova um debate com as seguintes perguntas:

- Qual é o preconceito ou estereótipo nesta situação?
- Quem é afetado? E de que forma?
- Que suposições estão a ser feitas?
- Que resposta ou ação inclusiva poderia ajudar?
- Como um formador, líder ou colega poderia mudar a situação?

Considere não apenas o comportamento mas também as crenças e normas organizacionais subjacentes refletidas no cenário.



Numa sessão de avaliação de desempenho os formandos do género masculino são elogiados pela capacidade de resolução de problemas tomada de decisões e liderança. As formandas apesar de alcançarem resultados semelhantes recebem elogios por serem fiáveis educadas ou por terem boa atitude. O gestor não se apercebe dessa disparidade até que uma formanda pergunta: O que preciso melhorar para ser vista como técnica: –

Folha de apoio 2: Folha de reflexão sobre estereótipos

Esta folha de reflexão pessoal foi concebida para ajudar a identificar um estereótipo ou preconceito de género que tenha encontrado no seu contexto formativo ou profissional. É pedido que reflita criticamente sobre como essa situação afeta o seu ambiente e que se comprometa com uma ação prática que possa desafiar ou mudar esse preconceito. As suas reflexões são pessoais e não serão partilhadas, a menos que opte por fazê-lo.



Um preconceito ou estereótipo que notei no meu contexto é:	
Uma ação que vou tomar para o desafiar é:	
Pretendo tomar esta ação da seguinte forma:	
Alguém que pode apoiar-me ou incentivar-me a seguir em frente é:	
Como saberei se esta ação está a ser impactante (ou precisa de ajustes):	

Mantenha 'esta' reflexão como 'um' guia 'pessoal'. 'Poderá' revisitá-la 'em' sessões 'futuras' ou 'conversas' de 'coaching'.

2. Interromper o invisível



Foco da formação	1.2 Preconceitos inconscientes, microagressões, mitigação
Objetivos	▪ Definir preconceito inconsciente e microagressões com clareza e contexto. ▪ Identificar como estas dinâmicas se manifestam na formação e liderança em STEM-TVET. ▪ Analisar o impacto cumulativo das microagressões nos formandos e profissionais. ▪ Praticar respostas respeitosas e estratégias de interrupção em cenários reais. ▪ Comprometer-se com ações pessoais e organizacionais para reduzir o preconceito e promover a inclusão.
Público-alvo	Líderes de TVET/EFV Formadores Profissionais de RH/líderes de equipa Proprietários/executivos de empresas Profissionais de orientação profissional/I&D
Duração	90 minutos
Materiais	Vídeo: Como as microagressões são semelhantes a picadas de mosquito www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450 Folha de apoio 3: Cartões com cenários de microagressões Folha de apoio 4: A escada do impacto Computador, projetor, <i>flipcharts</i>, <i>post it</i>, marcadores, etc.

INSTRUÇÕES

Passo 1. Introdução e quebra-gelo (10 minutos)

- Realizar a atividade de quebra-gelo “O momento mosquito”, mostrando o vídeo *Como as microagressões são como picadas de mosquito*. Como alternativa, fornecer uma citação que descreva uma microagressão e pedir aos participantes que reflitam silenciosamente: “Pense numa ocasião em que alguém disse ou fez algo que o fez sentir-se subtilmente excluído, mesmo que não tivesse a intenção de ofender.”
- Fornecer *post it* ou cartões de índice para que escrevam algumas palavras descrevendo como se sentiram, sem necessidade de nomes ou histórias completas.
- Ler duas a três respostas em voz alta, anonimamente e perguntar: “Qual pode ser o impacto a longo prazo de momentos como este na participação, confiança ou voz de alguém num ambiente de aprendizagem ou trabalho STEM?” Recolher dois a três contributos breves antes de avançar para o conteúdo.

Passo 2. Apresentação – compreender o preconceito inconsciente e as microagressões (15 minutos)

- Fornecer uma explicação clara sobre:
 - **Preconceito inconsciente:** associações ou suposições automáticas e aprendidas.
 - **Microagressões:** comentários ou ações subtis, muitas vezes não intencionais, que comunicam preconceito ou exclusão.
 - A diferença entre **intenção e impacto**.
- Dar dois a três exemplos breves relevantes para contextos STEM-EFP:
 - “Uau, não pareces um engenheiro!”
 - “De onde és mesmo?”
 - “Ela é ótima com pessoas. Talvez fosse melhor na administração do que no trabalho de campo.”(Adicione mais exemplos)

Passo 3. Atividade em grupo – A escada do impacto (40 minutos)

- Dividir os participantes em pequenos grupos (3–5 pessoas).
- Fornecer a cada grupo:
 - Folha de apoio 3: Cartão com cenário de microagressão.
 - Folha de apoio 4: Modelo da escada do impacto (diagrama de 5 etapas).
- Explicar que irão trabalhar o cenário utilizando a escada do impacto para analisar como uma única microagressão pode escalar ao longo do tempo. Cada passo suscita discussão:
 - O que aconteceu? (a microagressão ou comportamento preconceituoso)
 - Que suposições estão subjacentes?
 - Qual é o impacto imediato na pessoa afetada?
 - Que efeitos a longo prazo podem ocorrer se for repetida ou ignorada?
 - Que intervenção, apoio ou mudança poderia reduzir o dano?
- Incentivar a análise das consequências emocionais, sociais e profissionais, não apenas uma leitura superficial.
- Convidar cada grupo a representar brevemente uma resposta ao cenário, utilizando linguagem respeitosa e inclusiva, mostrando como um colega, formador ou espetador poderia intervir de forma construtiva.
- Após cada apresentação, perguntar:
 - “O que tornou esta resposta eficaz?”
 - “De que outra forma alguém poderia acalmar ou redirecionar a situação?”
 - “O que se sentiria confiante em dizer na vida real?”

Passo 4. Ação individual – mapa mental da inclusão (15 minutos)

- Distribuir folhas em branco e marcadores/canetas. Pedir aos participantes para desenharem um mapa mental com Prática inclusiva no centro. À volta, adicionar ramos para:
 - O que posso fazer (ações, comportamentos, linguagem corporal)
 - O que posso dizer (linguagem inclusiva ou interruptiva)
 - O que vou deixar de fazer (hábitos, piadas, suposições)
 - Quem posso influenciar (formandos, colegas, equipa, liderança).
- Incentivar honestidade e especificidade. Não se trata de perfeição, mas de consciência e progresso.
- Opcional: formar pares e partilhar 1-2 pontos mais relevantes ou surpreendentes.

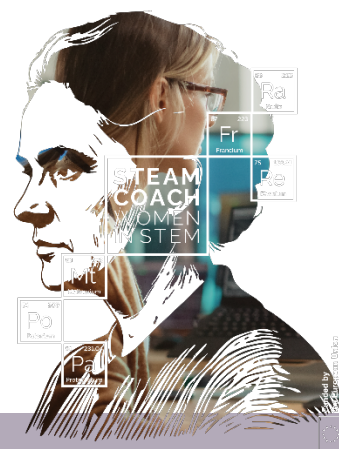
Passo 6. Avaliação e conclusões – Desafio “Não vou deixar passar” (10 minutos)

- Recapitular os temas centrais:
 - O preconceito inconsciente é automático, mas interrompê-lo é intencional.
 - As microagressões podem parecer pequenas, mas acumulam-se.
 - Todos têm o poder de criar mudança através da consciência, da linguagem e da coragem.
 - Distribuir *post it* ou usar um quadro digital para completar a frase: “Da próxima vez que ouvir ou vir um preconceito, não vou deixar passar porque...”
 - Ler algumas respostas em voz alta, anonimamente, para encerrar a sessão com um objetivo comum e sentido de comunidade.
-

Folha de apoio 3: Cartões com cenários de microagressões

Instruções para facilitadores:

Recortar e distribuir um cenário por grupo. Estes são exemplos curtos e realistas, retirados de contextos STEM-EFP, concebidos para suscitar reflexão sobre preconceitos inconscientes e microagressões. Podem ser adaptados ou localizados de acordo com o contexto. Em alternativa, podem ser projetados.



Cenário 'A' 'Surpreendido' pela 'competência'

Uma formanda apresenta um protótipo de robótica bem-sucedido. Um formador comenta: "Uau, isso é impressionante. Não esperava isso de alguém com a sua formação."

***Instruções** Utilizar este cenário para completar a Escada do impacto no grupo. Debater como suposições inconscientes afetam a inclusão e como esses padrões podem ser interrompidos.*

Cenário 'B' 'Sotaque' como 'barreira'

Durante uma apresentação em grupo, um elemento da equipa fala com um sotaque perceptível. No final, um colega diz: "És inteligente, mas talvez outra pessoa devesse apresentar da próxima vez. É difícil compreender-te."

***Instruções** Utilizar este cenário para completar a Escada do impacto no grupo. Debater como suposições inconscientes afetam a inclusão e como esses padrões podem ser interrompidos.*

Cenário 'C' 'O líder por padrão'

Num projeto de grupo misto, um formando do género masculino é automaticamente tratado como líder da equipa pelo formador, apesar de outro membro já ter assumido esse papel.

Instruções Utilizar este cenário para completar a Escada do impacto no grupo. Debater como suposições inconscientes afetam a inclusão e como esses padrões podem ser interrompidos.

Cenário 'D' 'Suposição sobre contratação por diversidade'

É apresentada uma nova colaboradora proveniente de um grupo sub-representado. Alguém sussurra: "Provavelmente foi contratada porque era preciso cumprir a quota."

Instruções Utilizar este cenário para completar a Escada do impacto no grupo. Debater como suposições inconscientes afetam a inclusão e como esses padrões podem ser interrompidos.

Cenário 'E' 'Dúvida baseada na origem'

Um participante de uma instituição de ensino rural ou que atende maioritariamente minorias é questionado: "Essa é uma ótima ideia. Foi mesmo você que a teve?"

Instruções Utilizar este cenário para completar a Escada do impacto no grupo. Debater como suposições inconscientes afetam a inclusão e como esses padrões podem ser interrompidos.

Folha de apoio 4: A escada do impacto

O seu grupo recebeu um cenário que descreve um comportamento subtilmente preconceituoso ou uma microagressão. Em conjunto, planeiem o impacto potencial ao longo do tempo, utilizando a tabela seguinte. Sejam honestos, reflexivos e práticos.

Dica: Pensem nas respostas emocionais, na confiança, na participação, na retenção e no crescimento profissional. Que mensagens estão a ser transmitidas? Intencionalmente ou não?



Passos	Pergunta orientadora	Notas do grupo
<i>Passo 1</i>	<i>O que aconteceu? Descreva a microagressão.</i>	
<i>Passo 2</i>	<i>Que suposições ou preconceitos podem estar por detrás desta situação?</i>	
<i>Passo 3</i>	<i>Qual foi o impacto imediato na pessoa afetada?</i>	
<i>Passo 4</i>	<i>O que poderia acontecer se este comportamento continuar?</i>	
<i>Passo 5</i>	<i>Que ação poderia interromper ou evitar mais danos??</i>	

(adicione mais linhas, se necessário)

Conselhos didáticos

Facilitar o diálogo sobre estereótipos culturais em STEM-EFP



Este guia apoia os formadores a facilitar com confiança conversas delicadas sobre preconceitos e estereótipos culturais em contextos de STEM-EFP. Apresenta estratégias práticas para promover o diálogo aberto, incentivar a reflexão e criar ambientes de aprendizagem inclusivos, onde os participantes se sintam seguros para explorar e questionar suposições profundamente enraizadas.

O que fazer e o que não fazer para uma facilitação eficaz e inclusiva



O que fazer

- Utilizar linguagem inclusiva e não pressupositiva ao falar sobre funções ou competências
- Incentivar os participantes a refletir silenciosamente antes de partilhar
- Incorporar exemplos locais e relevantes de preconceito em STEM-EFP
- Utilizar contribuições anónimas para perguntas sensíveis (por exemplo, *post it*)
- Validar pontos de vista diversos, mesmo que desafiem o estado atual
- Reconhecer as emoções como parte da aprendizagem
- Ligar a consciencialização do preconceito pessoal a padrões sistémicos
- Ser exemplo de vulnerabilidade e abertura enquanto facilitador

O que não fazer

- Utilizar exemplos com estereótipos de género ou culturais para descrever funções em STEM
- Desvalorizar ou minimizar o desconforto ou o desacordo durante diálogos sensíveis
- Pressionar os participantes a revelar experiências ou crenças pessoais
- Destacar indivíduos como representantes de um grupo
- Basear-se apenas em casos abstratos ou teóricos
- Solicitar a divulgação pública de experiências potencialmente sensíveis
- Assumir concordância ou entendimento sem verificar
- Tentar "resolver" o desconforto em vez de permitir que os participantes o processem
- Tratar o preconceito apenas como uma questão individual
- Apresentar-se como a pessoa com todas as respostas

Sugestões de utilização nas sessões de formação

- Utilizar esta ferramenta na preparação do formador antes de ministrar a sessão e consultá-la novamente sempre que necessário.
- Orientar o tom e as regras básicas durante a atividade de quebra-gelo.
- Promover debates sobre cenários de preconceito, lidando com respostas delicadas.
- Apoiar a escrita reflexiva e garantir a segurança psicológica durante a reflexão pessoal.

Notas ou recursos adicionais

O perigo de uma única história

www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story

- ☑ Recurso para iniciar conversas sobre suposições culturais e representação.

Projeto Inovações de Género (Universidade de Stanford / Comissão Europeia)

www.genderedinnovations.stanford.edu/

- ☑ Oferece métodos e estudos de caso sobre a integração da análise de género na investigação e na formação em STEM.

Práticas críticas para a educação para a justiça social

www.learningforjustice.org/magazine/publications/teaching-tolerance-in-higher-education/introduction?utm_source=chatgpt.com

- ☑ Guia com recomendações para implementar uma pedagogia culturalmente sensível.

Estrutura para a educação anti preconceito

www.learningforjustice.org/frameworks/social-justice-standards

- ☑ Estrutura com padrões básicos e resultados de aprendizagem para apoiar a educação contra o preconceito e pela justiça social, em quatro domínios: identidade, diversidade, justiça e ação.

Guia prático

Como desafiar preconceitos culturais e promover o diálogo inclusivo na formação STEM-TVET



Este guia apoia os formadores na conceção e facilitação de *workshops* inclusivos e culturalmente sensíveis, que desafiam estereótipos e promovem a participação equitativa, especialmente para mulheres e grupos sub-representados em STEM-EFP. Apresenta estratégias passo a passo para ajudar os formadores a conduzir conversas delicadas, promover o diálogo respeitoso e ser exemplo de práticas de facilitação sensíveis ao preconceito e ao género.

Esta ferramenta ajuda os formadores a desenvolver a consciência, as competências e a confiança necessárias para abordar preconceitos culturais e de género profundamente enraizados que impedem a participação inclusiva em STEM-EFP, abrangendo os seguintes aspetos:

Abordagem feminista interseccional

Incentiva os formadores a considerar como as identidades interseccionais dos formandos (por exemplo, género, etnia, contexto socioeconómico) moldam a sua experiência de preconceito e inclusão. Fornece estratégias de facilitação que abordam padrões sistémicos, não apenas atitudes individuais.

Sensibilidade e consciencialização cultural

Ajuda os formadores a refletir sobre os seus próprios pressupostos culturais e a aplicar técnicas de facilitação que valorizem vozes diversas, desafiem normas dominantes e respondam com sensibilidade às diferentes experiências presentes na sessão.

Reforçar a participação de mulheres e raparigas em STEM-EFP

Ao modelar comportamentos inclusivos e quebrar estereótipos em tempo real, os formadores ajudam a remover barreiras invisíveis que possam desencorajar ou silenciar mulheres e raparigas. Inclui utilizar exemplos inclusivos, garantir equilíbrio de género nos debates e desafiar suposições preconceituosas.

Promover espaços de aprendizagem inclusivos

Os formadores aprendem a criar ambientes psicologicamente seguros, onde todos os participantes se sintam capacitados para contribuir. A ferramenta oferece orientação sobre como estruturar o diálogo, gerir dinâmicas de poder e garantir que a facilitação não reforce, ainda que de forma não intencional, a exclusão.

Como implementar este guia?

Passo	Ação	Estratégia
1. Prepare o espaço para a confiança e a abertura	Explique claramente o objetivo do debate sobre preconceitos e estereótipos	Utilize linguagem inclusiva, estabeleça regras básicas de respeito e enfatize a segurança psicológica. Enquadre a sessão como um espaço para reflexão, não para perfeição.
2. Identifique a exclusão	Observe quem domina a conversa ou é interrompido	Redirecione gentilmente para incluir vozes menos ativas, utilizando frases inclusivas como: <i>"Vamos ouvir alguém que ainda não falou."</i> Esteja também atento a sinais não verbais.
3. Aborde comentários preconceituosos	Intervenha de forma respeitosa quando for expresso um estereótipo ou uma suposição preconceituosa	Evite estudos de caso centrados no homem, ocidentais ou heteronormativos. Incorpore exemplos cultural e localmente relevantes.
4. Use exemplos diversificados	Ao explicar conceitos técnicos, inclua exemplos que apresentem mulheres e grupos sub-representados	Evite exemplos centrados exclusivamente em homens ou contextos ocidentais.
5. Oriente debates em grupo inclusivos	Utilize cartões com cenários para preparados para promover o diálogo em pequenos grupos	Pergunte: <i>"Qual é o preconceito? Quem é afetado? Que resposta inclusiva poderia mudar esta situação?"</i> Incentive reflexão profunda, não apenas soluções superficiais.
6. Apoie o compromisso com a ação	Convide os participantes a escrever uma declaração <i>"Eu vou..."</i> no final da sessão	Sugestões: <i>"Vou interromper piadas preconceituosas"</i> , <i>"Vou orientar uma estagiária"</i> . Partilhe as declarações (anonimamente, se necessário) para criar responsabilidade coletiva.

Ferramentas de apoio adicionais

Título do recurso	Tipo	Por que este recurso?	Link'ou informações de acesso
TED Talk: Tiffany Alvoid – Eliminando microagressões: o próximo nível de inclusão	Vídeo	Explicações claras e acessíveis sobre microagressões e como lidar com elas de forma respeitosa; ideal para formadores na Etapa 3.	(1)
Pacote de recursos para a educação STEM sensível ao género	Manual	Orientações práticas sobre como desenvolver uma educação STEM sensível às questões de género, com estratégias para criar ambientes de aprendizagem inclusivos.	(2)
Ferramenta de ensino STEM: Currículo de biologia inclusivo em termos de género	Guia	Estratégias para integrar linguagem e enquadramento inclusivos nos currículos STEM, promovendo um ensino de ciências mais inclusivo.	(3)
Webinar sobre compreensão do preconceito inconsciente	Webinar	Estratégias para reconhecer e abordar o preconceito de género nas salas de aula STEM, com ferramentas práticas para criar ambientes inclusivos.	(4)
Microagressões baseadas no género em contextos STEM	Artigo	Investigação sobre manifestações de microagressões baseadas no género em ambientes STEM, incluindo impacto e estratégias de mitigação.	(5)

(1) www.ted.com/talks/tiffany_alvoid_eliminating_microaggressions_the_next_level_of_inclusion

(2) www.ungei.org/publication/resource-pack-gender-responsive-stem-education

(3) <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://stemteachingtools.org/assets/landscapes/STEM-Teaching-Tool-76-Gender-Inclusive-Science.pdf>

(4) www.youtube.com/watch?v=tGLce7ZKPiQ

(5) www.researchgate.net/publication/338786711_Gender-Based_Microaggressions_in_STEM_Settings

Estudo de caso

Centro de Capacitação Tecnológica para Mulheres (W.TEC)



Fundado em 2008 por Oreoluwa Lesi, o W.TEC é uma organização sem fins lucrativos nigeriana que oferece educação tecnológica, mentoria e desenvolvimento profissional para raparigas e mulheres. A iniciativa nasceu em resposta à significativa sub-representação das mulheres nas áreas relacionadas com as TIC e as STEM na Nigéria, onde os estereótipos de género, o acesso limitado a recursos e as expectativas culturais desencorajavam a participação feminina. O W.TEC reconheceu que, para colmatar o fosso digital entre géneros, as raparigas e mulheres precisavam de ambientes seguros, acessíveis e capacitadores para desenvolver competências técnicas, ganhar confiança e aceder a modelos visíveis na área da tecnologia.

Ações implementadas

Para enfrentar as múltiplas barreiras que impedem raparigas e mulheres de ingressar nas áreas STEM, a W.TEC implementou um conjunto de estratégias interligadas para desenvolver competências, fomentar a confiança e mudar as perceções da sociedade. A organização lançou programas extracurriculares, acampamentos de tecnologia de verão e clubes STEM em escolas, que proporcionaram às raparigas formação prática em desenvolvimento web, criação de aplicações móveis e produção de média digital. Estes ambientes de aprendizagem foram intencionalmente concebidos para serem seguros, inclusivos e capacitadores.



Fonte: <https://wteconline.org/>

Para complementar a formação técnica, a W.TEC criou iniciativas de mentoria que colocaram as participantes em contacto com profissionais do setor tecnológico, permitindo às raparigas construir relações com modelos de referência que lhes podiam oferecer orientação, incentivo e perspetivas reais. Reconhecendo a importância de uma mudança cultural mais ampla, também desenvolveu um trabalho alargado de proximidade com a comunidade, realizando *workshops* e campanhas junto de pais, professores e líderes comunitários, para desafiar estereótipos e defender a participação das mulheres na tecnologia. Ao nível institucional, a organização contribuiu para o debate político nacional e regional através da realização de investigação sobre género e inclusão digital, garantindo que os seus esforços de base fossem reforçados por uma ação sistémica e recomendações fundamentadas em evidências. Os principais programas incluem:

She Creates Technology Camp: programa STEAM premiado para raparigas dos 13 aos 17 anos.

W.TEC Academy – Afterschool Tech Club: clube de tecnologia que apresenta a tecnologia de forma envolvente, para atrair mais raparigas para carreiras na ciência e tecnologia (10–17 anos).

MakeHer Spaces: projeto que ensina raparigas a criar soluções tecnológicas e de engenharia para problemas das suas comunidades, fornecendo orientação sobre opções de carreira e contacto com mulheres de sucesso em STEAM.

She Can with ICT (*Sustaining'Her'Enterprise'Career'and'Network*): iniciativa em colaboração com a Fundação Aspire Coronation Trust (ACT), para aumentar a produtividade e rentabilidade de empresas detidas por mulheres, através de competências digitais avançadas e ferramentas para impulsionar o crescimento num mercado cada vez mais tecnológico.

Resultados e impacto



Lições de aprendizagem

- ☑ A mudança a longo prazo exige desenvolvimento direto de competências para raparigas e intervenções sistémicas que influenciem crenças e atitudes culturais.
- ☑ Modelos e mentores são fundamentais para transformar oportunidades abstratas em caminhos concretos e tangíveis.
- ☑ A educação tecnológica inclusiva deve ser baseada na comunidade e orientada por políticas para assegurar eficácia e sustentabilidade.

Chamada à ação

Preconceito em ação: quadro estratégico para a prática inclusiva em equipa



Formulário de Estratégia de Grupo/Equipa

Esta é uma ferramenta que ajuda as equipas a passar de *insights* individuais para ações colaborativas, identificando desafios comuns, definindo metas para práticas inclusivas e atribuindo responsabilidades. O objetivo é apoiar o desenvolvimento de um plano estratégico e responsável para incorporar a inclusão na formação, liderança ou cultura organizacional.

Componentes

O **quadro estratégico para a prática inclusiva em equipa** é uma ferramenta de planeamento colaborativo, mais indicada para equipas de formação, gestores de recursos humanos ou departamentos que tenham participado juntos na formação. Pretende transformar aprendizagens individuais em compromissos partilhados e estratégias para toda a equipa, permitindo que estas passem das ideias para a ação. Pode ser preenchido em conjunto num quadro branco físico ou numa plataforma online como Miro, Jamboard ou Excel.

Instruções de utilização

Apresente este quadro estratégico na parte final do *Workshop 1*, especialmente se houver vários participantes da mesma equipa, departamento ou instituição. É ideal como atividade de intervalo ou como tarefa de acompanhamento.

Passos de utilização

1. Forneça às equipas uma versão impressa ou digital do quadro.
2. Peça que selecionem uma ou duas ideias do *workshop* mais relevantes para o seu contexto de trabalho.
3. Em grupo, preencham o quadro — uma linha por ação.
4. Incentive o debate sobre prazos realistas, sistemas de apoio e como o impacte será acompanhado.

Sugestões de acompanhamento

- ☒ Forneça às equipas uma versão impressa ou digital do quadro.
- ☒ Peça-lhes que seleccionem uma ou duas ideias do *workshop* que considerem mais relevantes para o seu contexto de trabalho.
- ☒ Em grupo, preencha o quadro — uma linha por ação.
- ☒ Incentive o debate sobre prazos realistas, sistemas de apoio e como o impacte será acompanhado.

Quadro estratégico para a prática inclusiva em equipa

<i>Insights do workshop</i>	<i>Preconceito ou barreira identificado</i>	<i>Ação da equipa</i>	<i>Responsável</i>	<i>Cronograma</i>	<i>Como mediremos o impacto</i>
<i>Comece com um momento específico, citação, atividade ou aprendizagem do workshop que chamou a atenção da sua equipa.</i>	<i>Descreva claramente o preconceito cultural, o estereótipo ou a prática excludente a que essa ideia se refere. Seja específico.</i>	<i>Que medidas práticas a sua equipa tomará para resolver esta questão? Pode ser uma mudança no ensino, política, comunicação, recrutamento ou orientação.</i>	<i>Designe uma pessoa ou uma pequena equipa para liderar o processo. A responsabilização ajuda a transformar ideias em ações.</i>	<i>Defina um cronograma realista para a ação. Pode incluir data de início, data de revisão ou prazo final. Prefira metas de curto e médio prazo.</i>	<i>Descreva como a equipa saberá se a ação está a funcionar. Pode recolher feedback, monitorizar participação ou observar mudanças de comportamento.</i>
<i>Exemplo: Muitos de nós reconhecemos como os estereótipos afetam a escolha das disciplinas</i>	<i>Exemplo: As raparigas do nosso programa são desencorajadas a inscreverem-se em módulos de robótica</i>	<i>Exemplo: Garantir que modelos femininos sejam apresentados em todos os materiais promocionais de STEM</i>	<i>Exemplo: -Coordenador de marketing é líder da equipa docente STEM-</i>	<i>Exemplo: Elaborar materiais atualizados até ao final do próximo mês-</i>	<i>Exemplo: Verificar os dados de inscrição de alunas em robótica e recolher feedback através de grupos focais-</i>

Material motivacional e promocional

Infográfico: Porquê Coaching STEAM?

Porquê STEAM **COACHING?**



Porque o talento está em todo o lado — mas as oportunidades não.



CIÊNCIA

O *coaching* desperta a curiosidade e a confiança.
As raparigas exploram, questionam e descobrem o seu poder para transformar o mundo através da ciência e do pensamento crítico.

TECNOLOGIA

As raparigas ganham acesso e competências para singrar num mundo digital.
O *coaching* promove a confiança para criar, liderar e prosperar em ambientes tecnológicos inovadores.



ENGENHARIA

Desafia preconceitos sobre competências técnicas.
O *coaching* desenvolve pensamento criativo, liderança e resolução prática de problemas.

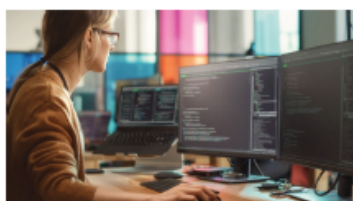
ARTE

A criatividade torna-se uma ferramenta para a equidade.
O *coaching* capacita as raparigas a desafiar normas de género e a expressar a sua identidade através da narrativa, do design e dos meios digitais.



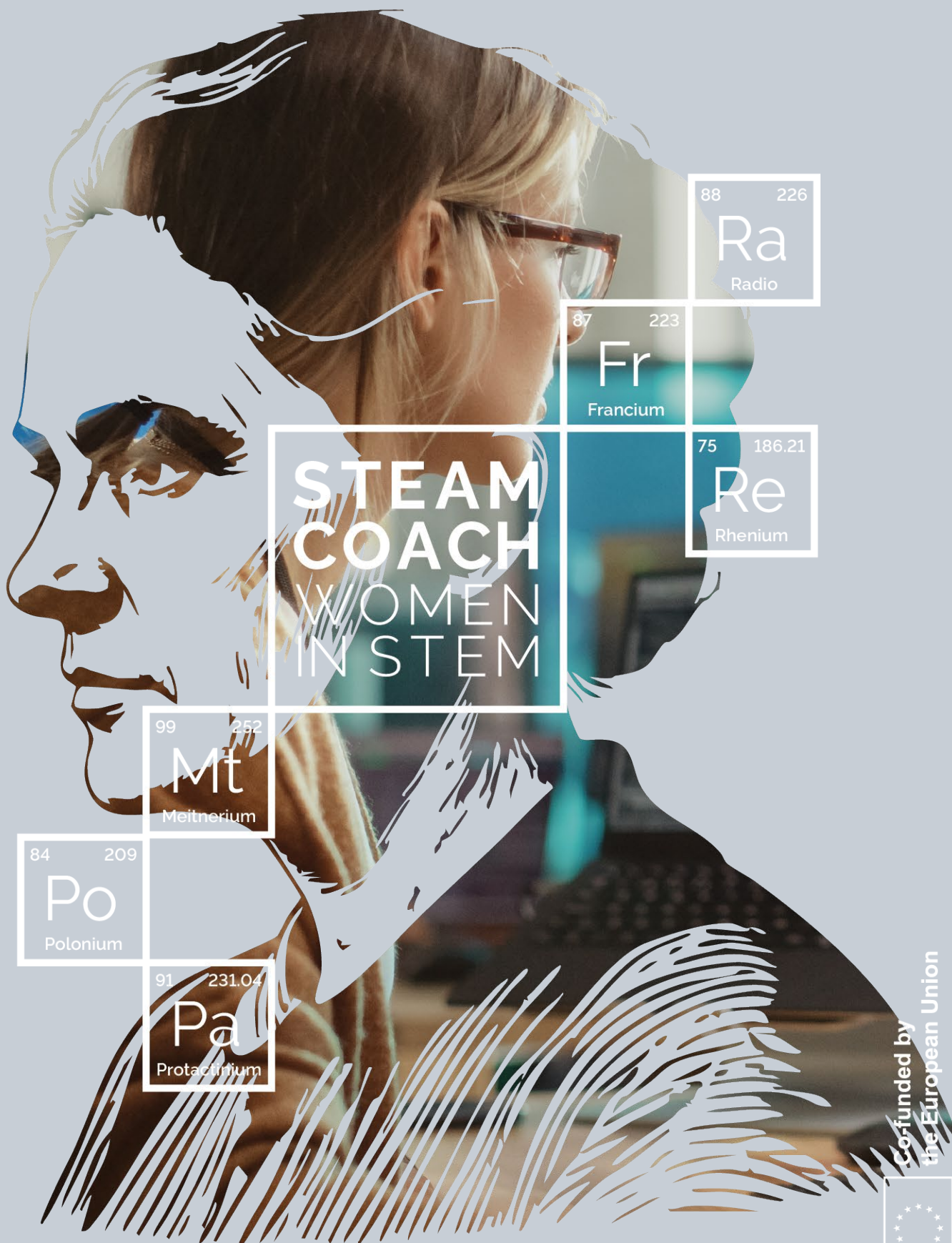
MATEMÁTICA

O *coaching* transforma a matemática de receio para confiança.
As raparigas fortalecem a lógica, a resiliência e a capacidade de resolução de problemas, abrindo novas possibilidades em todos os percursos nas áreas STEM.



Referências

- Adichie, C. N. (2009). *The danger of a single story* [Video]. TED.
www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story
- European Commission. (2021). *She figures 2021: Gender in research and innovation* (Chapter 2, p. 42, Table 2.4). Publications Office of the European Union. [www.doi.org/10.2777/06090](https://doi.org/10.2777/06090)
- Gendered Innovations. (n.d.). *Gendered innovations in science, health & medicine, engineering, and environment*. Stanford University & European Commission.
www.genderedinnovations.stanford.edu/
- Learning for Justice. (n.d.). *Critical practices for social justice education*.
www.learningforjustice.org/magazine/publications/teaching-tolerance-in-higher-education/introduction
- Learning for Justice. (n.d.). *Social justice standards: The teaching tolerance anti-bias framework*.
www.learningforjustice.org/frameworks/social-justice-standards
- McKinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters
- SAP. (2023). *Diversity and inclusion report 2023: Advancing women in tech*.
www.news.sap.com/2023/03/sap-diversity-inclusion-report-2023/
- STEM Teaching Tools. (n.d.). *Gender-inclusive biology curriculum*.
www.stemteachingtools.org/assets/landscapes/STEM-Teaching-Tool-76-Gender-Inclusive-Science.pdf
- TED. (2019). *How microaggressions are like mosquito bites* [Video]. YouTube.
www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450
- TED. (2022). Alvoid, T. *Eliminating microaggressions: The next level of inclusion* [Video].
www.ted.com/talks/tiffany_alvoid_eliminating_microaggressions_the_next_level_of_inclusion
- UNGEI. (2022). *Resource pack for gender-responsive STEM education*.
www.ungei.org/publication/resource-pack-gender-responsive-stem-education
- W. TEC (Women's Technology Empowerment Centre). (n.d.). *Empowering girls and women through technology*. www.wteconline.org/
- Williams, J. C., & Dempsey, R. (2020). *What works to interrupt gender bias in the workplace: A toolkit*. Center for WorkLife Law, UC Hastings College of the Law. <https://biasinterrupters.org/>
- Zhou, E., & Brown, C. (2020). *Gender-based microaggressions in STEM settings*. ResearchGate.
www.researchgate.net/publication/338786711_Gender-Based_Microaggressions_in_STEM_Settings
- Zhou, E., & Brown, C. (2020). *Microagressões baseadas no gênero em contextos STEM*. ResearchGate.
www.researchgate.net/publication/338786711_Gender-Based_Microaggressions_in_STEM_Settings



STEAM COACH WOMEN IN STEM

88 226
Ra
Radio

87 223
Fr
Francium

75 186.21
Re
Rhenium

99 252
Mt
Meitnerium

84 209
Po
Polonium

91 231.04
Pa
Protactinium

Co-funded by
the European Union

