

Programa de formação contínua sensível ao género e à diversidade

Workshops presenciais

Sensibilização e promoção das
áreas STEAM no ensino



Cofinanciado pela
União Europeia



Orientação para formadores	4
Sessões de formação	5
1. Estratégias de sensibilização e desenvolvimento curricular que promovam a equidade de género.....	5
Folha de apoio 1: Documentos educativos para análise	8
2. Identificar estratégias para promover mais diversidade e igualdade no local de trabalho	9
Folha de apoio 2: Cartões com cenários no local de trabalho	12
Conselhos didáticos.....	14
Guia prático	16
Estudo de caso.....	18
Chamada à ação.....	20
Material motivacional e promocional.....	23
Referências.....	24

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. Estratégias de sensibilização e desenvolvimento curricular que promovam a equidade de género

Foco da formação	
Conceção de programas de divulgação eficazes Criação de currículos STEM inclusivos em termos de género	
Objetivos	• Explorar a importância dos programas de divulgação educativa e a sua ligação aos currículos sensíveis ao género nas STEM • Sensibilizar para a forma como os currículos e orientações podem apoiar ou dificultar a diversidade de género • Capacitar os participantes com estratégias práticas para conceber currículos sensíveis ao género • Motivar os formadores a integrar práticas inclusivas de divulgação nos seus contextos profissionais
Público-alvo	Líderes de TVET/EFP Formadores Profissionais de orientação profissional/I&D
Duração	90 minutos
Materiais	Folha de apoio 1: Documentos educativos para análise <i>Post it</i> ou cartões de índice, <i>flipchart</i> e marcadores, lápis, papel e outro material de papelaria básica; computador e projetor (para apresentação de diapositivos)

INSTRUÇÕES

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

- Apresentar o objetivo da sessão: estabelecer um primeiro contacto com os temas da diversidade e igualdade no trabalho. Reforçar que se trata de um espaço seguro e livre de julgamentos, destinado à reflexão e partilha.
- Formar pequenos grupos de dois a três participantes para partilha de ideias e realizar a atividade de quebra-gelo, pedindo que respondam à seguinte questão: **"Conhece algum currículo sensível ao género? Como se sente em relação a isso?"**
- Solicitar aos participantes que escrevam os seus pensamentos em *post it* ou cartões e que partilhem ideias nos grupos atribuídos. Durante esta atividade, incentivar a participação livre e deixar claro que todas as contribuições permanecem confidenciais no grupo. Comunicar as regras básicas para um ambiente de confiança e inclusão. Fazer a transição destacando a importância dos currículos sensíveis ao género para uma educação STEM inclusiva.

Passo 2. Apresentação: estratégias de programas de divulgação (15 minutos)

- Fornecer aos participantes uma compreensão partilhada sobre os programas de divulgação e o seu papel na construção de uma educação STEM sensível ao género, abordando:
 - O que são programas e estratégias de divulgação?
 - O que significa um ambiente educativo sensível ao género nas STEM?
 - Como é que as estratégias de divulgação contribuem para a diversidade de género nas STEM?
- Partilhar um exemplo relevante (nacional ou institucional), através de uma apresentação breve preparada, que demonstre como os esforços de divulgação influenciaram a participação ou inclusão nas STEM. Incluir definições, modelos e exemplos pertinentes para ilustrar o conteúdo.
- Incentivar os participantes a refletirem sobre programas de divulgação que conhecem e discutir a sua relevância.

Passo 3. Atividade em grupo: análise de documentos educativos (25 minutos)

- Dividir os participantes em grupos de três a cinco pessoas e explicar que o objetivo desta etapa é aumentar a sua consciencialização sobre como os currículos e as orientações podem apoiar (ou não) a diversidade de género.
- Entregar a cada grupo a Folha de apoio 1: Documentos educativos para análise e solicitar a análise de três excertos (currículos, orientações, perfis profissionais), com base nas seguintes questões:
 - O que observa sobre o conteúdo e o público-alvo?
 - Existe linguagem sensível ao género?
 - Identifica exemplos de exclusão (viés, estereótipos, omissões)?
 - Que alterações seriam necessárias para o tornar inclusivo em termos de género?
- Durante a atividade, lembrar os grupos de considerarem tanto a linguagem como a estrutura do conteúdo. Encorajar a ligação a exemplos reais dos seus próprios contextos. Se o tempo o permitir, fornecer documentos adicionais previamente preparados.

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

- Pedir a cada grupo que apresente as suas reflexões e estratégias de divulgação sugeridas, reforçando que o objetivo é comparar aprendizagens e identificar temas comuns.
- Nomear um moderador para recolher e organizar os principais pontos num *flipchart*, utilizando as seguintes questões para orientar a debate:
 - Que padrões surgem nos documentos analisados?
 - Como é que estas conclusões refletem práticas educativas reais?
 - Que estratégias podem melhorar a inclusão nos currículos?

-
- Durante a facilitação da conversa, estabelecer ligação com estratégias de divulgação mais amplas e destacar exemplos práticos do terreno.

Passo 5. Atividade em pares: conceção de currículos sensíveis ao género (15 minutos)

- Solicitar aos participantes que formem pares e explicar que nesta etapa irão aplicar os conhecimentos adquiridos, esboçando abordagens inclusivas para contextos STEM. Fornecer papel, canetas, lápis ou outro material necessário.
- Cada par deve selecionar um contexto STEM (ex.: curso laboratorial, estágio, módulo de programação) e delinear como conceber um currículo sensível ao género para esse contexto, focando-se na linguagem inclusiva, igualdade de condições e oportunidades e numa abordagem que contemple todos os géneros.
- Convidar dois a três pares a partilhar brevemente os seus desenhos com o grupo. Recolher os pontos-chave num *flipchart* e destacar estratégias inclusivas recorrentes. Pedir a todos os participantes que reflitam:
"Que pequena mudança poderia aplicar já amanhã no seu contexto profissional ou de formação para o tornar mais sensível ao género?"

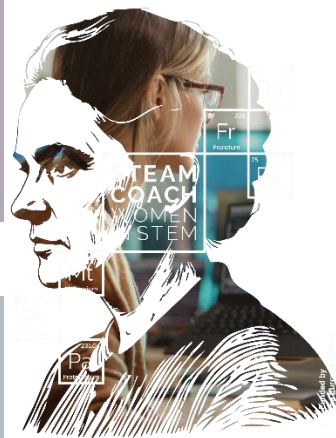
Passo 6. Avaliação e conclusões (10 minutos)

- Resumir os temas centrais da sessão:
Finalidade e estratégias dos programas de divulgação.
Importância dos currículos sensíveis ao género para alcançar todos os formandos, em especial mulheres e grupos sub-representados.
 - Convidar os participantes a partilhar um *insight* ou aprendizagem principal. Recolher *feedback* breve (*post it*, partilhas verbais ou através de ferramenta digital).
 - Encorajar os participantes a disseminar as ideias da sessão, sublinhando que programas de divulgação sensíveis à diversidade e ao género são essenciais no contexto educativo e profissional atual.
-

Folha de apoio 1: Documentos educativos para análise

Instruções para os grupos

Ler atentamente os excertos atribuídos e debatê-los em conjunto. Utilizar as questões orientadoras indicadas. Tomar notas sobre as reflexões do grupo e preparar a apresentação dos pontos principais.



Questões orientadoras

- O que observa relativamente ao conteúdo e ao público-alvo?
- A linguagem utilizada é sensível ao género e inclusiva?
- Consegue identificar elementos de exclusão (viés, estereótipos, omissões)?
- Que alterações poderiam ser feitas para melhorar a inclusão?

Documento A – Excerto de currículo STEM

"O formando deve demonstrar a sua capacidade para resolver problemas técnicos e apresentar claramente os seus resultados. Deve também evidenciar qualidades de liderança ao trabalhar com os colegas."

Documento B – Descrição de perfil profissional

"O candidato ideal é um jovem licenciado, dinâmico, com fortes competências analíticas. Será responsável por liderar uma pequena equipa de projeto e reportar diretamente ao supervisor."

Documento C – Anúncio de programa de formação

"O nosso *workshop* de ciência informática foi concebido para rapazes motivados que queiram explorar programação. As raparigas são bem-vindas se estiverem interessadas."

2. Identificar estratégias para promover mais diversidade e igualdade no local de trabalho



Foco da formação	Desenvolvimento de políticas de diversidade e igualdade de género Mensuração e monitorização da eficácia das políticas
Objetivos	• Sensibilizar para a forma como a diversidade e a igualdade (ou desigualdade) se manifestam em situações reais no local de trabalho. • Capacitar os participantes com estratégias práticas que promovam a igualdade e a diversidade no quotidiano profissional. • Estimular a reflexão crítica e o desenvolvimento de soluções para locais de trabalho mais inclusivos e justos. • Reforçar o compromisso individual com a promoção da igualdade e diversidade nos respetivos contextos profissionais.
Público-alvo	Líderes de TVET/EFPP Formadores Profissionais de orientação profissional/I&D
Duração	90 minutos
Materiais	Folha de apoio 2: Cartões com cenários no local de trabalho Estudo de caso: Promoção das mulheres nas STEM e em cargos de liderança: da política nacional à prática organizacional <i>Post it</i>, cartões de cenário, <i>flipchart</i> e marcadores; lápis, papel e adereços para a atividade de dramatização; computador e projetor

INSTRUÇÕES

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

- Apresentar o objetivo da sessão: estabelecer um primeiro contacto com os temas da diversidade e da igualdade no local de trabalho. Reforçar que se trata de um espaço seguro e livre de julgamentos, propício à reflexão e partilha.
- Realizar a atividade de quebra-gelo, pedindo aos participantes que respondam em silêncio à seguinte questão:
"Consegue recordar uma situação no trabalho em que tenha observado diversidade e igualdade, ou em que tenha notado discriminação contra determinado grupo (ex.: género, etnia, idade)?"
- Fornecer aos participantes *post it*, cartões de índice ou pequenos papéis. Solicitar que cada pessoa escreva, de forma breve, uma situação. Depois de concluído, devem colar as suas notas num *flipchart* ou parede.
- Convidar alguns voluntários a partilhar a sua situação com o grupo e descrever como se sentiram.
- Explicar que a partilha é voluntária e garantir a confidencialidade, num ambiente de apoio e respeito. Estabelecer regras básicas de grupo para fomentar a confiança. Fazer a transição destacando como estes exemplos ilustram o impacto real da diversidade e da igualdade no contexto profissional e a sua relevância para o *workshop*

Passo 2. Apresentação: estratégias para diversidade e igualdade (15 minutos)

- Apresentar, de forma breve, estratégias que promovem a diversidade e a igualdade no local de trabalho. Incluir exemplos claros como: programas de mentoria, práticas de recrutamento inclusivo ou políticas flexíveis. Explicar como estas estratégias fortalecem as equipas e contribuem para ambientes profissionais mais justos e inclusivos.
- Convidar os participantes a refletir sobre as estratégias apresentadas com a pergunta:
"Já viu estas práticas aplicadas no seu contexto profissional ou educativo?"
- Permitir partilhas breves e ligar essas reflexões aos desafios atuais da educação e do trabalho.

Passo 3. Atividade de grupo: cenários no local de trabalho (25 minutos)

- Dividir os participantes em pequenos grupos de três a cinco elementos e explicar que, nesta etapa, irão explorar como a diversidade e a igualdade surgem (ou não) em situações do dia a dia no local de trabalho.
- Entregar a cada grupo dois cartões com cenários profissionais (utilizando a Folha de apoio 2). Para cada cartão, incluir perguntas de reflexão como:
Como pode reconhecer que a diversidade e a igualdade estão (ou não estão) a ser praticadas?
Que suposições estão a ser feitas?
Como resolveria a situação, à luz do que foi discutido neste workshop?
- Incentivar os grupos a irem além dos detalhes superficiais, considerando o impacto mais alargado sobre as pessoas e sobre a organização. Quando estiverem prontos, cada grupo deve partilhar um insight principal com o grupo completo, relacionando o cenário com o seu contexto profissional ou formativo.

Passo 4. Partilha em grupo e debate orientada (15 minutos)

- Pedir a cada grupo que apresente brevemente o seu cenário e as soluções propostas. Registrar os pontos principais num *flipchart* para que fiquem visíveis a todos.
- Facilitar uma debate orientada com questões como:
Que padrões se observam nos vários cenários?
Estes padrões refletem situações que já vivenciou?

Que medidas institucionais poderiam apoiar resultados mais justos?

- Para aprofundar a conversa, apresentar um estudo de caso breve com boas práticas (proveniente da educação ou do setor profissional), que demonstre como as iniciativas de igualdade podem ser eficazes na prática. Usar este exemplo para inspirar os participantes e reforçar a ligação à realidade.

Passo 5. Atividade em pares: criação de cenas do local de trabalho (15 minutos)

- Solicitar a cada grupo que crie duas cenas curtas baseadas em situações reais do dia a dia profissional: Uma que represente injustiça ou falta de igualdade; outra que exemplifique boas práticas de igualdade.
- Dar tempo aos grupos para prepararem apresentações curtas (cerca de dois minutos por cena). Incentivar a criatividade, mantendo os cenários realistas. Fornecer papel, lápis ou adereços simples, se necessário.
- Após as apresentações, convidar o grupo completo a refletir brevemente:
"O que mais o impactou nestas cenas?"
"Como se relacionam com experiências reais no seu ambiente de trabalho ou formação?"

Passo 6. Avaliação e conclusões (10 minutos)

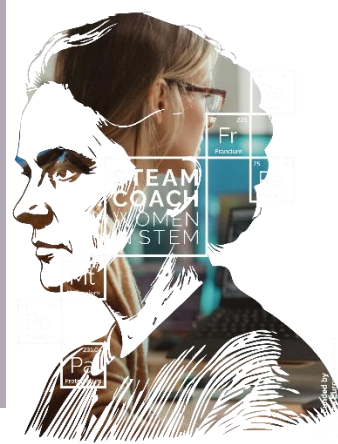
- Resumir os principais temas do *workshop*:
O significado e a importância da diversidade e da igualdade no trabalho.
De que forma estratégias e ações concretas podem melhorar os locais de trabalho para todos.
 - Convidar os participantes a fazerem um compromisso pessoal. Pedir que completem a frase "Vou..." num *post it* ou numa plataforma digital. Exemplos:
"Vou denunciar desigualdades quando as observar"
"Vou partilhar estas ideias com a minha equipa"
"Vou promover a equidade no recrutamento"
 - Recolher *feedback*, agradecer a participação e encerrar incentivando os participantes a levar as mensagens do *workshop* para o seu dia a dia. Reforçar que a igualdade e a diversidade são fundamentais para construir locais de trabalho mais justos e inclusivos para todos.
-

Folha de apoio 2: Cartões com cenários no local de trabalho

Instruções para os grupos

Ler atentamente os cenários atribuídos e debatê-los em conjunto. Cada grupo recebe dois cartões com cenários. Utilizar as perguntas orientadoras para estruturar a conversa. Nomear uma pessoa para registrar as ideias e outra para apresentar as reflexões do grupo.

Nota para os participantes: este é um espaço seguro e respeitador. O foco deve estar na análise das situações — não no julgamento de indivíduos.



Perguntas orientadoras

- Como pode reconhecer se a diversidade e a igualdade estão (ou não) a ser praticadas nesta situação?
- Quem é afetado e de que forma?
- Que suposições estão a ser feitas?
- Como poderia esta situação ser resolvida de forma mais justa?

Cartão A – Decisão de promoção

Uma posição de liderança fica disponível num departamento. Dois colaboradores candidatam-se: um homem e uma mulher. Ambos têm qualificações equivalentes. O colega masculino é promovido, enquanto a colega feminina é preterida, com base na suposição do gestor de que poderá não conseguir lidar com a carga de trabalho "devido a responsabilidades familiares".

Cartão B – Reunião de equipa

Durante uma reunião de equipa, um participante de uma minoria étnica apresenta uma ideia. A sugestão é ignorada. Mais tarde, na mesma reunião, outro colega repete a mesma ideia, que é elogiada e aceite pelo grupo.

Cartão C – Oportunidade de formação

Uma jovem estagiária manifesta interesse em integrar um programa de formação técnica. O seu supervisor sugere-lhe um percurso formativo mais "suave", partindo do princípio de que ela não estará interessada em trabalho técnico prático.

Cartão D – Viés etário no recrutamento

Um candidato com cerca de 55 anos candidata-se a uma nova função. Apesar de apresentar fortes qualificações, o recrutador descarta a candidatura, assumindo que o candidato não se "encaixará numa equipa jovem".

Conselhos didáticos

Linguagem equitativa em termos de género no ensino STEM



Este guia apoia os formadores na utilização de uma comunicação inclusiva e direcionada na condução de *workshops* relacionados com as STEM. O objetivo é criar um ambiente de aprendizagem respeitador, diversificado e acolhedor, que aumente a visibilidade e a relevância das STEM para todos os participantes.

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

O que fazer	O que não fazer
• Utilizar linguagem simples, clara e neutra, de modo a ser compreendida por todos • Ter atenção à utilização de grafia e vocabulário inclusivos (ex.: usar participantes, formandos) • Enfatizar objetivos de divulgação mensuráveis e direcionados (ex.: "Motivar 100 mulheres a candidatar-se a estudos STEM") • Utilizar imagens que reflitam a diversidade (género, etnia, idade, tipos de corpo, etc.) • Incentivar perguntas, atenção equitativa e expressão respeitosa de opiniões • Criar um ambiente de aprendizagem seguro e de confiança, onde os participantes se sintam bem-vindos • Apresentar estratégias de divulgação de forma inclusiva, incorporando múltiplas perspetivas	• Utilizar exemplos com base em estereótipos de género ou discriminatórios • Dirigir-se apenas a um género ou excluir grupos específicos • Usar objetivos vagos ou pouco específicos (ex.: "Chegar a pessoas interessadas em STEM") • Assumir que todos os participantes têm o mesmo contexto ou nível de conhecimento • Pressionar participantes a representarem o seu género, etnia ou identidade • Ignorar desconforto dos participantes ou silenciar outras perspetivas

Sugestões de utilização durante as sessões de formação

- Utilizar durante a fase de preparação, para planear os conteúdos e a comunicação de divulgação de forma inclusiva e orientada para o público-alvo.
- Utilizar durante a fase de execução, pois oferece orientações práticas sobre o uso de linguagem equitativa em termos de género e uma facilitação respeitosa.
- Utilizar na avaliação final, para verificar se os objetivos de inclusão e de divulgação foram alcançados.

Guia prático

Como promover a diversidade, a igualdade e a divulgação para atrair e capacitar mulheres nas STEM e em cargos de liderança



Este guia apoia formadores e facilitadores na valorização da diversidade e da igualdade durante as sessões de formação, oferecendo também estratégias para uma comunicação de divulgação eficaz nas STEM. O objetivo é motivar as mulheres a envolverem-se nas áreas STEM e em funções de liderança, reduzir o estigma e o preconceito e criar um ambiente de aprendizagem acolhedor e inclusivo. Neste sentido, esta ferramenta ajuda os formadores a:

- sensibilizar para o estigma e os preconceitos relacionados com diversidade, liderança e participação nas STEM
- utilizar estratégias de comunicação inclusivas, sensíveis ao género e orientadas para o público-alvo
- desenvolver compreensão cultural através da reflexão sobre normas, visões e enviesamentos
- reforçar a participação das mulheres através da valorização de modelos de referência e estratégias práticas de divulgação
- criar dinâmicas de grupo seguras e respeitadoras, que promovam a participação equitativa e evitem a exclusão

Passo	Ação	Estratégia
Passo 1: Introdução e sensibilização	Apresentar a relevância da diversidade e da divulgação no contexto STEM e da liderança	Usar linguagem simples, clara e inclusiva; ligar a exemplos reais do local de trabalho ou das STEM
Passo 2: Observação e envolvimento	Observar como os participantes reagem e se envolvem com o tema	Encorajar todos a participar (se assim o desejarem); observar a dinâmica do grupo e os padrões de participação
Passo 3: Escuta de vozes críticas	Apresentar exemplos concretos de currículos sensíveis ao género, programas de divulgação ou boas práticas empresariais	Evitar clichés ou generalizações; valorizar perspetivas diversas para prevenir a criação de novos estigmas
Passo 4: Gestão de grupo e inclusão	Assegurar um diálogo respeitador e a inclusão ativa de todos os participantes	Estabelecer regras de comunicação (ex.: tempo de fala equitativo, linguagem respeitosa); usar ferramentas como cartões de comunicação ou perguntas de reflexão
Passo 5: Encerramento e compromisso	Resumir os principais pontos e incentivar compromissos pessoais	Colocar questões como: "Qual é o viés aqui?", "Quem é afetado?", "Como podemos responder de forma inclusiva?" Utilizar frases de encerramento como: "No meu caso, eu vou..." para fomentar reflexão e ação

Estudo de caso

"Komm, mach MINT" – Pacto nacional para a participação de mulheres nas áreas STEM na Alemanha



Lançado em 2008 pelo Ministério Federal da Educação e Investigação da Alemanha, o programa Komm, mach MINT (literalmente "Vamos, faz STEM") é uma iniciativa de âmbito nacional que promove a participação de raparigas e mulheres em áreas técnicas e científicas. *MINT* é o acrónimo alemão equivalente a STEM: Matemática, Informática, Ciências Naturais e Tecnologia. O pacto reúne universidades, instituições de investigação, empresas e associações, com o objetivo de reformular a imagem das profissões STEM e oferecer oportunidades para que as jovens explorem percursos técnicos. Com mais de 300 parceiros nos domínios da educação, ciência e empresa, representa um dos maiores esforços coordenados

da Europa para promover a diversidade de género nas STEM.

Ações implementadas

Para enfrentar as barreiras que desincentivam raparigas e mulheres a seguirem percursos nas STEM, o programa Komm, mach MINT desenvolveu um conjunto coordenado de estratégias nacionais e locais com o objetivo de aumentar a sensibilização, proporcionar experiências práticas e dar visibilidade a modelos de referência femininos. A iniciativa lançou campanhas de comunicação, exposições itinerantes e recursos online destinados a informar formandas, encarregados de educação e formadores sobre as oportunidades existentes nas STEM. Em simultâneo, criou formatos de aprendizagem prática, como campos STEM, dias de projeto e *workshops* de robótica, que permitem às raparigas ter contacto direto com a tecnologia e a ciência. Estas atividades foram concebidas para ser inclusivas, motivadoras e para desafiar os estereótipos sobre quem "pertence" às STEM



Fonte: www.komm-mach-mint.de/

Além disso, o programa reforça a visibilidade através da partilha de histórias de sucesso, da disponibilização de dados nacionais sobre mulheres nas STEM e da oferta de ferramentas como o **cartão MINT**, que ajuda as formandas a descobrir oportunidades de estudo e de carreira. Ao

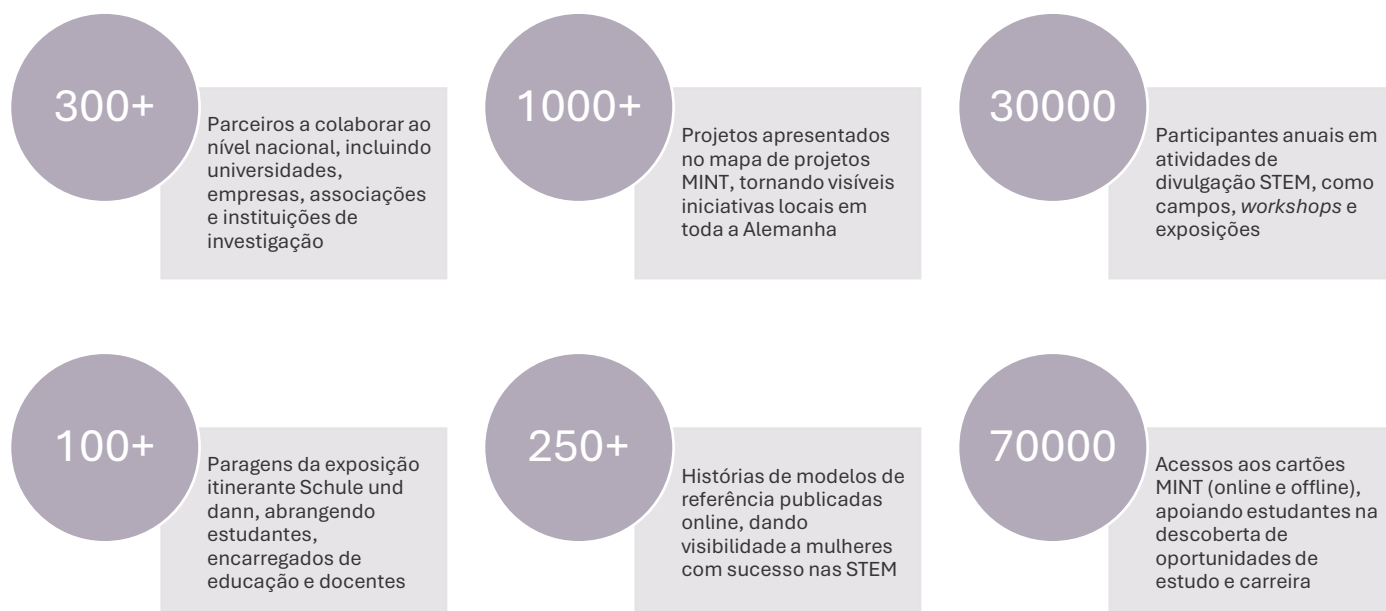
combinar informação, modelos de referência e orientação prática, o **Komm, mach MINT** garante que raparigas e jovens mulheres não só tenham acesso a percursos nas STEM, como também se consigam visualizar nesses contextos no futuro. Principais iniciativas do programa

Exposição itinerante "Schule und dann" (Escola e depois?): Exposição móvel que percorre escolas e comunidades, fornecendo informações sobre cursos superiores nas STEM, estágios e oportunidades de carreira, dirigida a formandas e encarregados de educação.

Modelos de referência MINT e entrevistas: Coleção digital de histórias pessoais e entrevistas com mulheres que trabalham nas STEM, concebida para inspirar e orientar outras jovens.

Ferramenta de dados MINT e mapa de projetos: Recursos online que disponibilizam estatísticas sobre a participação de mulheres nas STEM, bem como um mapa interativo com os parceiros associados a projetos em toda a Alemanha.

Resultados e impacto



Lições de aprendizagem

- ☑ Articular estratégias de divulgação com iniciativas no local de trabalho multiplica o impacto: campanhas nacionais atraem mulheres para as STEM, enquanto medidas internas nas organizações asseguram que estas prosperam e acedem a cargos de liderança.
- ☑ A comunicação inclusiva e a mentoria são fundamentais para combater o estigma e os estereótipos.
- ☑ A mudança organizacional sustentável exige tempo, mas a transformação cultural conduz a mais inovação e a perspectivas mais diversificadas.
- ☑ Para os formadores, este caso demonstra como a política e a prática se interligam, e como as estratégias de divulgação podem ser traduzidas em ações concretas no contexto profissional.

Chamada à ação

Avançar: promover a mudança



Modelo de reflexão individual e planeamento de ação

Esta ferramenta oferece aos participantes uma base estruturada para a reflexão pessoal. Apoia a identificação de áreas onde a diversidade e a igualdade ainda não estão suficientemente praticadas no contexto profissional, ajudando a definir o que é necessário para promover uma cultura inclusiva. O objetivo é traduzir os conhecimentos adquiridos durante a formação num plano de ação concreto.

Componentes

Trata-se de uma estrutura de planeamento ideal para ser utilizada na fase final de uma sessão de formação. Embora tenha sido concebida para reflexão individual, também pode ser aplicada em pequenos grupos. O modelo orienta os utilizadores ao longo de cinco etapas: 1) Objetivo, 2) Documentação, 3) Análise, 4) Avaliação e 5) Planeamento. Este processo passo a passo permite transformar a reflexão em compromissos acionáveis.

O modelo inclui:

- objetivo/propósito da reflexão
- objetivos pessoais ou organizacionais relacionados com a diversidade e a igualdade
- calendário para a implementação das mudanças (curto, médio e longo prazo)
- plano de responsabilização (ex.: quem irá acompanhar ou monitorizar o progresso?)
- espaço opcional para notas de seguimento do formador ou facilitador
- ligações para recursos adicionais com vista a uma aprendizagem contínua

Instruções de utilização

Apresentar este modelo durante o segmento de encerramento do *Workshop 2*. Explicar que o seu propósito é transformar a aprendizagem individual em compromissos pessoais ou organizacionais. Pode ser utilizado como exercício de reflexão, seguido de partilha opcional em grupo, ou como tarefa de seguimento a ser retomada em sessões posteriores.

Instruções de utilização

1. Fornecer aos participantes a versão impressa ou digital do modelo
2. Pedir que definam um objetivo pessoal ou organizacional relacionado com a diversidade e a igualdade
3. Orientar os participantes pelas cinco etapas do modelo
4. Encorajar a definição de prazos (curto, médio e longo prazo) e medidas de responsabilização
5. Recolher notas de seguimento (se aplicável) e partilhar ligações para recursos adicionais.

Sugestões de acompanhamento

- ☒ Convidar os participantes a partilhar as suas reflexões e primeiras ações numa sessão de seguimento ou plataforma digital
- ☒ Encorajar a partilha de *feedback* sobre a aplicação prática dos planos elaborados
- ☒ Sugerir a criação de pares de apoio ou responsabilização para acompanhamento mútuo do progresso

Modelo de reflexão individual e planeamento de ação

Objetivo	Documentação	Análise	Avaliação	Plano
Define o teu objetivo pessoal ou aprendizagem principal deste <i>workshop</i> .	Reflete sobre o <i>workshop</i> com perguntas como: Qual era o seu objetivo? Qual foi a sua estrutura? Quais foram os principais factos abordados?	Analisa a situação no teu local de trabalho: Porque é que a diversidade ou a igualdade ainda não são suficientemente praticadas? Que barreiras existem?	Avalia as tuas oportunidades de ação: Que margem de atuação tens? Que recursos ou apoios são necessários?	Desenvolve um plano concreto: Como podes mudar as tuas ações ou influenciar a tua organização? Define medidas a curto, médio e longo prazo.
<i>Exemplo: "Quero aumentar a sensibilização sobre viés inconsciente no meu departamento e promover práticas de ensino mais inclusivas."</i>	<i>Exemplo: "O objetivo do workshop foi destacar as barreiras enfrentadas pelas mulheres nas STEM e explorar a divulgação e a mentoria como soluções. Foram apresentados exemplos de pequenas intervenções eficazes (ex.: linguagem sensível ao género, modelos de referência visíveis)."</i>	<i>Exemplo: "Na minha instituição, as estudantes raramente se inscrevem nas optativas de robótica. Existem estereótipos, falta de docentes do sexo feminino e pouca visibilidade de percursos profissionais."</i>	<i>Exemplo: "Posso integrar exemplos inclusivos nas minhas aulas e propor ao conselho pedagógico a criação de um programa de mentoria. Precicarei do apoio dos RH e de dados sobre as inscrições atuais."</i>	<i>Exemplo: "Curto prazo: Incluir exemplos de modelos de referência nas aulas de STEM. Médio prazo: Criar um projeto-piloto de mentoria com colegas. Longo prazo: Propor alterações na estrutura das optativas STEM para incentivar a participação feminina."</i>

Material motivacional e promocional

WHY FEMALE EMPOWERMENT AT WORK?

Female Leadership matters:

- Female leaders are a **symbol of diversity, gender equality** and they **bring a variety of innovative approaches** to the company
- They **contribute to better decision-making** in companies, which leads to greater **employee satisfaction**
- Women in management positions have a **positive impact on the company's image** and ensure a better work-life balance
- Women in management positions serve as **role models for other women** and can encourage them to apply for and aspire to management positions in companies as well
- Due to their strong empathy and communication skills, **women react better to change in crisis situations**

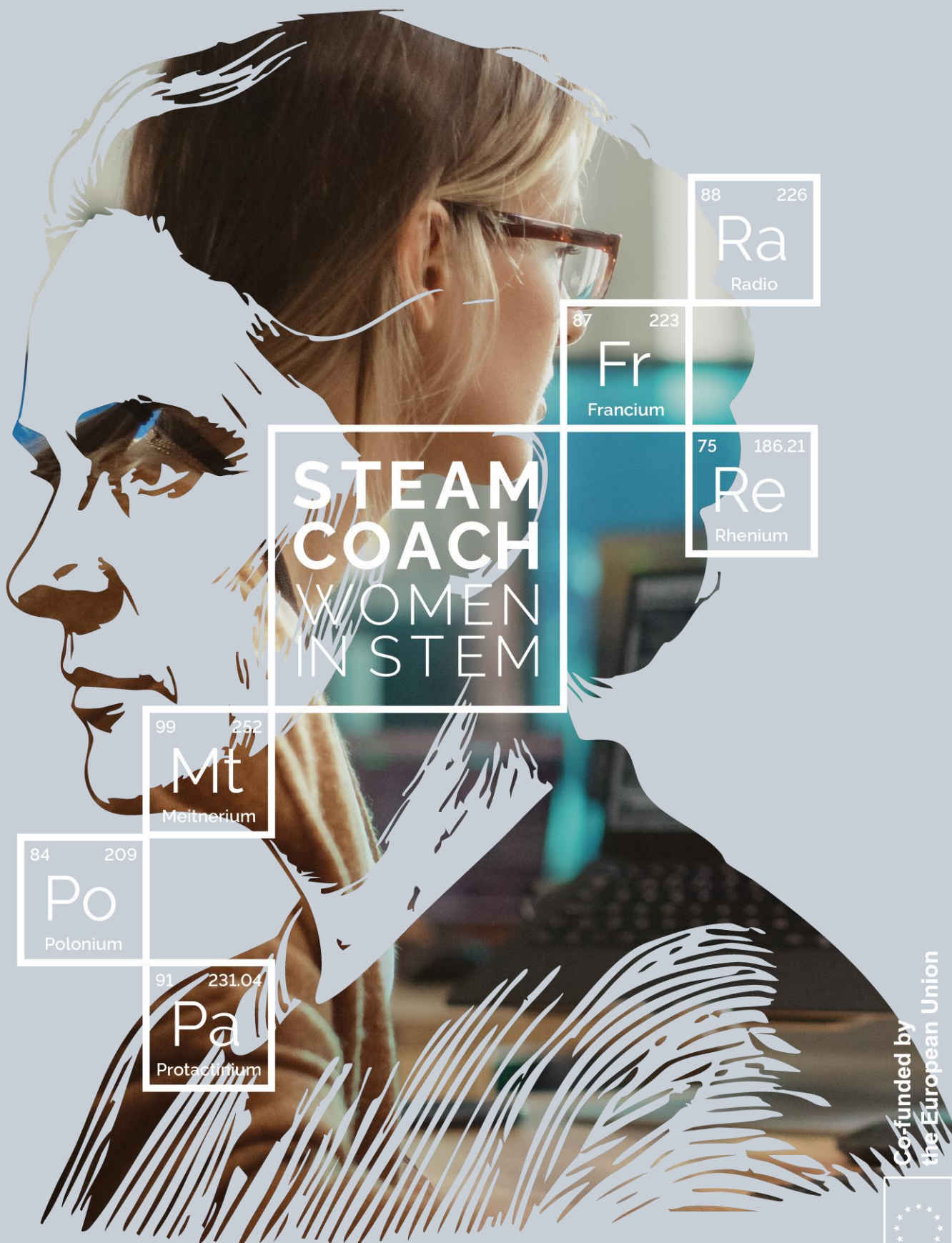
WOMEN in each job position matters!
Come along and set an example by taking the lead in STEM subjects!

Logos at the bottom: Strengthening Basic Education (IB), EACEA, 641MEK, anuebla, and others.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Referências

- Alkhaled, S., Stead, V., & Li, Y. (2024). *The guide to integrating gender-awareness and inclusivity in research and innovation*. Lancaster University Management School. www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/research/LUMSGenderAwareResearch.pdf
- American Marketing Association. (2025, April 24). *How to build a winning social media strategy in 8 simple steps*. Marketing News. www.ama.org/marketing-news/social-media-marketing-strategy/
- European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Gender Equality Index*. European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>
- European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Gender mainstreaming*. European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>
- Federal Ministry of Education, Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (Germany). (n.d.). *Wirtschaftliche Gleichstellung, Frauen und Arbeitswelt*. www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt
- Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg. (n.d.). *Diversity – Vielfalt in unserer Gesellschaft*. www.lpb-bw.de/diversity
- Penn State Behrend. (n.d.). *Definition of outreach*. Penn State Behrend. <https://behrend.psu.edu/for-faculty-staff/awards/faculty-staff-awards/outreach-definition>
- Siemens Deutschland GmbH. (n.d.). *Women empowerment at Siemens*. Siemens. www.siemens.com/de/en/company/jobs/life-at-siemens/women-empowerment-at-siemens.html
- TARGETED-MPI. (2024, March 29). *Developing a gender-aware and inclusive curriculum in Business and Management schools*. Partners' Corner. <https://targeted-mpi.eu/2024/03/29/developing-a-gender-aware-and-inclusive-curriculum-in-business-and-management-schools/>
- Teamhero. (2025). *Vielfalt am Arbeitsplatz: Diversität im Team erfolgreich managen*. www.teamhero.de/vielfalt-am-arbeitsplatz/



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

