

Projecto Número LLP-LDV/TOI/2007/PT/12

WP3

Manual de Formação Organizações Familiarmente Responsáveis

Parceiro responsável:

Business and Development Center, ul. Wieniawskiego 56b/5
35-603 Rzeszow - PL

Contacto:

Magdalena Malinowska tel +48 177835730 mail: mmalinowska@fundacjaergosum.org

Índice

Prefácio

Capítulo 1 - Introdução à FRO

Secção 1.1 Projecto FRO Curriculum

Secção 1.2 Documento Internacional de Referência

Secção 1.3 Papel da VET na promoção da FRO

Secção 2 Objectivos e grupos-alvo

Capítulo 2.1 Objectivos

Capítulo 2.2 Grupos-alvo e perfil do/a formando/a

Capítulo 2.3 Beneficiários

Capítulo 3 Conceitos chave

Capítulo 3.1 Definições de conceitos

Capítulo 3.2 Políticas europeias

Capítulo 3.3 Sugestões de leitura

Capítulo 4 Perfil do formador e metodologia de formação

Capítulo 4.1 Perfil do/a formador/a

Capítulo 4.2 Metodologias

Capítulo 4.3 Material e recursos

Capítulo 5 Módulos básicos de formação Europeia

Capítulo 5.1 Política de igualdade de oportunidades, legislação e tendências

Capítulo 5.2 Responsabilidade social

Capítulo 5.3 Sistema de gestão da FRO

Prefácio

Este documento foi elaborado por parceiros do projecto Leonardo da Vinci, “Organizações Familiarmente Responsáveis”. Este documento visa melhorar as competências dos formadores e professores no que diz respeito às questões relacionadas com o equilíbrio na vida profissional.

O Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida (Lifelong Learning Programme) é, desde 2007, um programa-quadro de acções da União Europeia para a educação e desenvolvimento de competências com o objectivo de “contribuir através da aprendizagem ao longo da vida para o desenvolvimento da Comunidade, como uma sociedade do conhecimento avançada, com um desenvolvimento económico sustentável, mais e melhores empregos e uma maior coesão social, ao mesmo tempo que garante uma boa protecção do ambiente para as gerações vindouras.” Um dos objectivos específicos do Programa é “reforçar a contribuição da aprendizagem ao longo da vida no que diz respeito à coesão social, à cidadania activa, ao diálogo intercultural, à igualdade de género e à realização pessoal.”

Capítulo 1 - Introdução à FRO

Capítulo 1.1 Projecto FRO Curriculum

O FRO Curriculum foi um projecto fundado pelo Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida, Leonardo da Vinci, que vai de encontro às necessidades de aumentar as qualificações profissionais entre formadores, professores e consultores, na área da igualdade de género, conciliação e políticas de equilíbrio da vida profissional e pessoal. Aumentar as qualificações, vai permitir a estes grupos disponibilizarem formação adequada a empresas centradas nos sistemas de gestão para a igualdade de género e às Organizações Familiarmente Responsáveis (FRO).

As empresas europeias, sobretudo as pequenas e médias empresas (PMEs) enfrentam uma concorrência global crescente, necessitando de mais conhecimento, capacidades e políticas. No livro verde de 2001 da Comissão Europeia sobre a Responsabilidade Social das Empresas (RSE), foi sublinhado que um dos

grandes desafios das empresas é atrair e manter trabalhadores qualificados e as medidas sugeridas para enfrentar este desafio incluíam a aprendizagem ao longo da vida, melhor equilíbrio entre o trabalho, a família e o lazer e as perspectivas de carreira para as mulheres.¹ Desde então, a igualdade de género e a vida profissional têm sido cada vez mais reconhecidos como aspectos chave da RSE e como factores para o crescimento. Adicionalmente, foi proposta a integração da dimensão da igualdade do género como uma abordagem útil para compreender e reportar o progresso dentro do quadro de acções da RSE. Apesar do interesse crescente, ainda há falta de oferta formativa para as PMEs, seus directores e administradores, que vise a implementação de práticas e políticas que as levem a ter igualdade de género e a serem organizações familiarmente responsáveis.

O FRO Curriculum baseou-se em projectores anteriores, financiados pelo Fundo Social Europeu e o programa para a Igualdade, onde um Documento Internacional de Referência (ver Capítulo 1.2) foi delineado, dotando as organizações de instrumentos sobre como um Sistema de Gestão da FRO pode ser integrado noutros requisitos de gestão. Foi preparado um curso para auditores do sistema de gestão e este programa de formação tornou-se o ponto de partida para o projecto. O FRO Curriculum visa disponibilizar a professores, formadores e consultores, as competências chave essenciais para intensificar a igualdade de género e FRO, sobretudo nas PMEs. Os objectivos eram conceber um programa de formação, disponibilizar actividades de formação, elaborar este manual de formação e integrar o novo currículo nos sistemas e práticas da educação e formação profissional.

Página FRO: <http://fro.anjaf.pt>

Capítulo 1.2 Documento Internacional de Referência

Os “Sistemas de Gestão para as Organizações Familiarmente Responsáveis - Requisitos com Orientação para Utilização”² disponibilizam um guia para a implementação das práticas e políticas de conciliação de uma forma esquemática, compatível com normas como a ISO (Organização Internacional para a Normalização). Em 2010, a ISO lançará uma nova norma - ISO 26 000 - facultando directrizes para a

¹ COM (2001) 366 LIVRO VERDE final Promovendo um Quadro de Acções Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas, Comissão das Comunidades Europeias

² Igualdade (2007) Gestão de Sistema para Organizações Familiarmente Responsáveis (FRO) – Requisitos com Orientação para Utilização. Documento Internacional de Referência. 2007-03-01.

Capítulo 1.3 Papel da VET na promoção da FRO

A Educação e Formação Profissional (VET) é uma ferramenta importante para reforçar a implementação dos sistemas de gestão para a igualdade de género e a FRO. O acesso a conhecimento e formação sobre esta matéria, tanto para funcionários em estabelecimentos de ensino, como para empresas, são importantes, de forma a acelerar a mudança organizacional e o desenvolvimento. Formadores, professores e consultores com as competências necessárias, bem como com sensibilidade e consciência da igualdade de oportunidades, serão capazes de apoiar as empresas interessadas em aumentar a sua competitividade, introduzindo novas práticas de equilíbrio da vida profissional e pessoal. O pessoal das empresas que participar nos cursos irá aumentar a sua percepção sobre que atitudes, comportamento e práticas promovidas pelas organizações de igualdade de género. Em termos de formação interna, as PME's estão em desvantagem, quando comparadas com grandes empresas que possuem os seus próprios centros de formação e um relatório do EUROTRAINER Consortium ressalva a importância do apoio à formação entre empresas e cooperação com formadores externos e organizadores de formações.⁵

Capítulo 2 Objectivos e grupos alvo

Capítulo 2.1 Objectivos

A formação tem como objectivo dar aos participantes uma visão sobre os desenvolvimentos no âmbito da igualdade de oportunidades e das políticas de conciliação na Europa; e conhecimento sobre os sistemas de gestão e práticas para a igualdade de género e organizações familiarmente responsáveis. Após a formação, espera-se que os participantes sejam capazes de reflectir sobre as suas próprias práticas de formação, face à igualdade de género e às questões do equilíbrio da vida profissional; e estimular o desenvolvimento organizacional voltado para a FRO, através do planeamento de novas ofertas formativas.

Capítulo 2.2 Grupos alvo e perfis de formandos

Os grupos alvo para a formação são formadores e professores envolvidos no ensino para adultos, de universidades, instituições de formação, centros de aprendizagem ao longo da vida e empresas

⁵ EUROTRAINER Consortium (2008) Estudos sobre Formadores em Empresas. Actores chave para fazerem da aprendizagem de longa duração uma realidade na Europa. Estudo apoiado pela Comissão Europeia, Direcção-Geral da Educação e Cultura.

privadas de formação; consultores que dão aconselhamento e formação em empresas; e gestores de recursos humanos que dão aconselhamento e formação internos em organizações. Os participantes devem ter preferencialmente 180–240 ECTS⁶ créditos, por exemplo, um Bacharelato e estarem interessados na igualdade de género e nas políticas amigas da família. Experiência ou interesse em trabalhar com e oferecendo formações para empresas, sobretudo PME, é uma mais-valia, bem como a experiência ou interesse em organizar formação para formadores.

Capítulo 2.3 Beneficiários

Os beneficiários são as PMEs, seus directores e administradores, que terão maior acesso a ofertas formativas e a oportunidades de aprendizagem, sobre como introduzir práticas para a igualdade de género e conciliação, nos seus negócios do dia-a-dia.

Capítulo 3 Conceitos chave

Capítulo 3.1 Definições de conceitos

As experiências das actividades de formação no projecto FRO Curriculum realçaram a importância dos/as formadores/as reflectirem sobre os conceitos chave com os/as seus/suas formandos/os, tomando em consideração os contextos territoriais e organizacionais (ver Capítulo 5.1 apresentando o módulo de formação: Política de igualdade de oportunidades, legislação e tendências). Os conceitos relacionados com a igualdade de género e a conciliação são interpretados e aplicados de forma diferente entre os regimes sociais coexistentes na Europa. Há, por exemplo, visões contrastantes em termos da Organização Familiarmente Responsável. Em alguns países, o prefixo família pode ser difícil de utilizar e, por exemplo, progenitor ou organizações amigas dos/as funcionários/as são mais apropriadas. Face a isto, o manual apenas disponibiliza algumas definições gerais como ponto de partida para a formação.

As definições utilizadas são, se mais nada for indicado, das “100 palavras para igualdade. Um glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens” editado pela Comissão Europeia.

⁶ Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos

GÉNERO: Um conceito que se refere às diferenças sociais entre mulheres e homens que foram adquiridas são mutáveis ao longo do tempo e têm amplas variações tanto dentro da própria cultura, como entre culturas.

IGUALDADE DE GÉNERO: O conceito significa que todos os seres humanos são livres de desenvolverem as suas capacidades pessoais e de fazer escolhas sem limitações definidas por papéis atribuídos de forma rigorosa; que o diferente comportamento, aspirações e necessidades das mulheres e homens sejam consideradas, valorizadas e favorecidas de forma igual.

CONTRATO SOCIAL DE GÉNERO: Um conjunto de regras implícitas e explícitas que regem as relações entre géneros que partilham diferente trabalho e valor, responsabilidades e obrigações para com homens e mulheres e é mantida a três níveis - infra-estrutura cultural - normas e valores da sociedade; instituições - bem-estar da família, educação e sistemas de emprego, etc; e processos de socialização, nomeadamente na família.

PAPÉIS ATRIBUÍDOS EM FUNÇÃO DO GÉNERO: Um conjunto de prescrições para acção e comportamento partilhado entre mulheres e homens respectivamente e incutido e mantidos conforme descrito no 'Contrato Social de Género'.

ANÁLISE DAS QUESTÕES DO GÉNERO: O estudo das diferenças nas condições, necessidades, taxas de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, controlo de bens, poder de tomada de decisão, etc., entre mulheres e homens de acordo com os papéis atribuídos em função do género.

INTEGRAÇÃO DA DIMENSÃO DA IGUALDADE: A integração sistemática das respectivas situações, prioridades e necessidades de mulheres e homens em todas as políticas e com a vista à promoção da igualdade entre mulheres e homens e mobilização de todas as políticas gerais e medidas especificamente com o propósito de alcançar a igualdade, levando em conta de forma activa a aberta, na fase de planeamento, os seus efeitos nas respectivas situações das mulheres e homens na implementação, acompanhamento e avaliação.

IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS: O princípio da igualdade de direitos e de igualdade de tratamento entre mulheres e homens.

IGUALDADE DE TRATAMENTO PARA MULHERES E HOMENS: Garantir a ausência de discriminação no que respeita ao sexo quer seja de forma directa ou indirecta.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA MULHERES E HOMENS: A ausência de barreiras à participação económica, política e social, no que respeita ao sexo.

DIVERSIDADE: As diferenças nos valores, atitudes, perspectiva cultural, crenças, bases étnicas, orientação sexual, capacidades, conhecimento e experiências de vida de cada indivíduo em qualquer grupo de pessoas.

CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA: A introdução de licenças familiares e parentais, creches e jardins-de-infância e o desenvolvimento de uma estrutura e organização do ambiente de trabalho que facilite a combinação do trabalho e da família / responsabilidades familiares para mulheres e homens.

EQUÍLIBRIO NA VIDA PROFISSIONAL: é um conceito lato que incluiu a priorização adequada entre a carreira e a ambição por um lado, comparado com o prazer, o lazer, a família e o desenvolvimento espiritual por outro. Com a diminuição da separação entre o trabalho e a vida familiar, este conceito tornou-se mais relevante do que nunca.⁷

RESPONSABILIDADE SOCIAL: é uma teoria ética ou ideológica que uma entidade quer seja governamental, empresa, organização ou indivíduo, tem uma responsabilidade para com a sociedade. Esta responsabilidade por ser “negativa”, significando que há uma responsabilidade de abster-se de agir (postura de resistência), ou pode ser “positiva”, significando que há uma responsabilidade de agir (postura pró-activa).⁸

⁷ Para mais informações sobre equilíbrio na vida profissional http://en.wikipedia.org/wiki/Work-life_balance

⁸ Para mais informação sobre responsabilidade social http://en.wikipedia.org/wiki/Social_responsibility

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS: Um conceito através do qual as empresas integram preocupações sociais e ambientais no seu funcionamento diário, bem como nas suas interações com os seus representantes numa base voluntária. Uma definição do LIVRO VERDE da Comissão Europeia Promovendo um Quadro de Acções Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas.

Capítulo 3.2 Políticas europeias

As políticas para a igualdade de género, conciliação e equilíbrio da vida profissional estão no topo da agenda Europeia e este capítulo apresenta uma introdução à legislação e quadros de acções com relevância para a formação.

Legislação

O princípio da igualdade de direitos entre mulheres e homens existe desde o primeiro Tratado em 1957 e, em 1997, foram concedidos poderes à Comunidade para combater a discriminação no que diz respeito ao sexo, origem racial ou étnica, religião ou crença, incapacidade, idade ou orientação sexual - Artigo 13(1). Além disso, o Artigo 137 refere-se à igualdade entre mulheres e homens com respeito às oportunidades no mercado de trabalho e tratamento no trabalho e o Artigo 141(3) ao salário igual para trabalho igual ou trabalho de igual valor.⁹

Directivas

Igualdade de Género

Directiva sobre a Igualdade de Remuneração 75/117/EEC

Directiva sobre a Igualdade de Tratamento, sem discriminação sexual, directa ou indirecta, em relação ao emprego, formação, promoção, demissão, condições de trabalho (76/207/EEC, corrigido 2002/73/EC).

⁹ Para mais informação http://europa.eu/scadplus/treaties/euratom_en.htm

Directiva sobre a Segurança Social 1979/7/EEC Igualdade de tratamento entre mulheres e homens em regimes legais de protecção em caso de doença, invalidez, velhice, acidentes de trabalho, doença profissionais e desemprego.

Directiva sobre Regimes Profissionais de Segurança Social 1986, princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de Segurança Social (86/378/EEC, corrigido 96/97/EC)

Directiva sobre a Criação do Próprio Emprego 1986/613/EEC aplica o princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens na criação do próprio emprego, incluindo na agricultura e proporciona protecção social para trabalhadores independentes durante a gravidez e maternidade.

Directiva sobre a Protecção de Grávidas 1992/85/EEC, requer medidas mínimas para melhorar a segurança e saúde no local de trabalho de mulheres grávidas e mulheres que deram recentemente à luz ou estão a amamentar, incluindo o direito legal à licença de maternidade de pelo menos 14 semanas.

Directiva sobre a Licença Parental 1996/34 /EC permite que todos os pais de crianças até uma idade determinada pelo Estado Membro tenham uma licença parental de pelo menos 3 meses e que os indivíduos estejam de licença quando um dependente estiver doente ou magoado.

Directiva sobre o Ónus da Prova 1997/80/EC, alterações necessárias no sistema judicial dos Estados Membros para que o ónus da prova seja partilhado de forma mais justa em casos em que os trabalhadores tenham feitos queixas de discriminação sexual contra os seus empregadores.

Directiva sobre a Igualdade de Tratamento no Acesso ao Emprego 2002/73/EC, melhora substancialmente a Directiva da Igualdade de Tratamento 1976, acrescentado definições de discriminação directa e indirecta, assédio e assédio sexual, o Estado Membro define "Equality Bodies".

Directiva sobre Bens e Serviços 2004/113/EC, aplica o princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens com acesso a bens e serviços disponíveis ao público. Estende, pela primeira vez, a

legislação sobre a igualdade de género para fora do âmbito do emprego.

Princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento em matéria de emprego e profissão
2006/54/EEC

Uma nova Directiva vai entrar em vigor a 15 de Agosto de 2009, abrangendo áreas como a igualdade de remuneração, tratamento no emprego, formação profissional e condições de trabalho e regimes complementares de reforma.

Em 2008, a Comissão Europeia propôs novas iniciativas para melhorar a conciliação entre a vida familiar a vida profissional, aumentando o mínimo da licença de maternidade e fortalecendo a posição dos trabalhadores independentes e cônjuges colaboradores.¹⁰

Quadros de Acções

No Roteiro da Comissão Europeia para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010¹¹, uma das áreas prioritárias é a conciliação do trabalho, vida privada e vida familiar. São descritos no Roteiro três objectivos e acções para esta prioridade:

- Regime flexível de trabalho para homens e mulheres
- Aumento de serviços de cuidados infantis
- Melhores políticas de conciliação para mulheres e homens

Em 2005, foi estabelecido um Quadro de Acção sobre a Igualdade de Género entre os parceiros sociais a um nível Europeu¹², que foi acompanhado desde muito cedo. Uma das áreas prioritárias é o equilíbrio

¹⁰ COM (2008) 635 final Um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida e o trabalho: apoio mais forte à conciliação da vida profissional, privada e familiar. Comissão das Comunidades Europeias

¹¹ COM (2006) 92 final Um Roteiro para a igualdade entre mulheres e homens 2006-2010. Comissão das Comunidades Europeias

¹² Confederação Europeia dos Sindicatos, União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas, Centro Europeu de Empresas com Participação Pública e Confederação das Empresas Europeias, antigamente UNICE (2005) Quadro de Acções sobre Igualdade de Género.

entre a vida e o trabalho e os seguintes elementos são descritos como importante para a conciliação de apoio:

- Regime flexível de trabalho
- Adopção de possibilidade mais equilibradas para facilitar o equilíbrio da vida profissional
- Creches e jardins-de-infância e lares privados ou serviços de acompanhamento

Alianças

Em 2007, o Conselho Europeu lançou uma Aliança para as Famílias com o objectivo de promover as políticas amigas da família através da troca de experiências e adoptar parcerias entre os diferentes representantes, de forma a alcançar um melhor equilíbrio entre a vida profissional, familiar e privada.¹³

A Aliança Europeia sobre a RSE é uma iniciativa vocacionada para o tecido empresarial lançada em 2006 e é um enquadramento para iniciativas de PME e seus representantes¹⁴

Capítulo 3.3 Sugestões de leitura

As seguintes publicações estão disponíveis para serem descarregadas da Internet e disponibilizam um conhecimento mais aprofundado sobre os conceitos e políticas com relevância para o FRO Curriculum.

Publicações da Comissão Europeia

- Comissão Europeia (2005) Conciliação do trabalho com a vida privada. Uma análise comparativa dos trinta países europeus. Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades
- Comissão Europeia (2006) Família e Investigação Social. Investigação da EU em Ciências Sociais e Humanidades. Revisão da Política série nº1 Direcção-Geral da Investigação

¹³ COM (2007) 244 final Promoção da solidariedade entre gerações. Comissão das Comunidades Europeias

¹⁴ COM (2006) 136 final Implementação da Parceria para o Crescimento e Empregos: Fazer da Europa um pólo de excelência na Responsabilidade Social das Empresas. Comissão das Comunidade Europeias.

- Comissão Europeia (2007) Mudar as Relações de Género Europeias: Política de Igualdade de Género visando o Emprego e o Mercado de Trabalho. Investigação da EU em Ciências Sociais e Humanidades. Revisão da Política série nº6 Direcção-Geral da Investigação
- Comissão Europeia (2007) Lei da Igualdade de Género na União Europeia. Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades
- Comissão Europeia (2007) Desenvolvimento da Lei Anti-Discriminação na Europa. Comparação entre os 25 Estados Membros. Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades
- Comissão Europeia (2007) Responsabilidade Social das Empresas. Políticas públicas nacionais na União Europeia. Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades
- Comissão Europeia (2008) Manual para a integração da dimensão da igualdade. Emprego, inclusão social e políticas de protecção social. Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades
- Comissão Europeia (2008) Parcerias para uma vida mais amigável da família e condições de trabalho. Como obter apoio de Fundos Estruturais Europeus. Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades
- Comissão Europeia (2008) Integração da dimensão da igualdade nas políticas de emprego. Uma análise comparativa dos trinta países europeus. Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades

Publicações Eurofound (www.eurofound.europa.eu)

- Eurofound (2006) Conciliação da vida profissional e familiar e negociação colectiva na União Europeia. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
- Eurofound (2007) Licença parental leve nas empresas europeias. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
-

Outras fontes

- Reingardiene, eds (2006) *Between Paid and Unpaid Work: Family Friendly Policies and Gender Equality in Europe*, Centro Social de Pesquisa, Universidade Vytautas Magnus, Centro para a

Melhoria da Igualdade, Vilnius. Livro publicado com o apoio da Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade de Género. (O livro pode ser descarregado do Centro para a Igualdade de Género na Islândia, www.jafnretti.is)

- FGS Consulting (2007) Revisão das Políticas e Práticas do Equilíbrio entre Trabalho e Vida nos 15 Estados Membros Originais FGS. Estudo levado a cabo em nome da Comissão Nacional do Quadro de Políticas de Equilíbrio entre Trabalho e Vida, na Irlanda. (A revisão pode ser descarregada da página Irish Work Life Balance, www.worklifebalance.ie)
- Steiber (2007) As ligações entre o Trabalho e a Família: Nível de Conhecimento e Implicações das Políticas. Mudança económica, qualidade de vida & coesão social (equalsoc). Rede de excelência apoiada pelo 6º Quadro para a Investigação. (O artigo pode ser descarregado da página equalsoc, www.equalsoc.org)

Capítulo 4 Perfil do formador e metodologia de formação

Capítulo 4.1 Perfil do formador

Os formadores que apresentem o programa a professores, consultores e gestores de recursos humanos e outros formadores devem, se possível, ser seleccionados de acordo com o seguinte perfil: Conhecimento avançado sobre igualdade de género, igualdade de oportunidades, gestão de sistemas e responsabilidade social; experiência profissional anterior em empresas, preferencialmente em PME's; facilidade de comunicação e capacidades de moderação; e capacidade de comandar abordagens formativas interactivas.

Capítulo 4.2 Metodologias

As metodologias de formação têm de ser adaptadas aos diferentes contextos culturais e organizacionais, bem como às bases do treinador, ao grupo de formandos e horário. No decurso do projecto FRO Curriculum, foram testados diferentes métodos, tais como formação orientada para processos com uma abordagem passo a passo, baseada na aprendizagem interactiva e cooperativa, workshops, sessões de grupo, debates, palestras com a participação de peritos e estudo de casos individuais. É recomendada uma combinação de palestras, trabalho de grupo, apresentação das melhores práticas e estudo de casos relacionado com o ambiente de trabalho de cada participante,

- Comissão Europeia (2007) Conciliação da vida profissional com a vida privada: troca de boas práticas. Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades
- Comissão Europeia (2007) Oportunidade e Responsabilidade. Como ajudar um pequeno negócio a integrar questões sociais e ambientais no que fazem. Direcção-Geral das Empresas e da Indústria.
- Comissão Europeia (2008) Continuando a Jornada da Diversidade. Práticas empresariais, perspectivas e benefícios. Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades
- Conciliação do trabalho com a vida privada: uma análise comparativa dos 30 países europeus
Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. 2005.

Parlamento Europeu

- Parlamento Europeu (2007) Aspectos de Género na Aprendizagem ao Longo da Vida. Direcção-Geral das Políticas Internas da União. Departamento Temático das Políticas Estruturais e de Coesão. Cultura e Educação. Outubro 2007. Relatório da Associação Europeia de Educação para Adultos.

Publicações Eurofound (www.eurofound.europa.eu)

- Eurofound (2006) Horário de trabalho e equilíbrio trabalho-vida nas empresas europeias. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

Publicações Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)

- Eurostat (2007) Conciliação entre trabalho e vida familiar
- Eurostat (2007) Apoio para a produção de 10 Estatísticas na Focus uma publicação na Panorama sobre a conciliação entre o trabalho e a vida familiar na União Europeia
- Eurostat (2005) Fosso entre géneros na conciliação entre o trabalho e a vida familiar

- Eurostat (2005) Taxas de desemprego baixas e taxas de trabalho parcial elevadas para mulheres com filhos
- Eurostat (2003) Acta da Força de Trabalho (rascunho): IFT 2005 Módulo Ad Hoc sobre a Conciliação entre o Trabalho e a Vida Familiar

Outras fontes

- Pró-Igualdade (2007) Princípios para a Implementação Bem-Sucedida das Medidas de Igualdade (Integração da Dimensão da Igualdade e Gestão da Diversidade) nas Empresas/Organizações. EQUAL Cooperação Transnacional. (A publicação pode ser descarregada das páginas Berlin DiveCity e Pro(e)quality, www.berlin-divercity.de)
- Relatório Conjunto sobre o Emprego 2003/2004 (2004), Conselho da União Europeia 7069/04. Pode ser descarregado em http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_en.htm.
- Moss, P. and Deven. F. (1999), *Parental leave: progress or pitfall? Research and policy issues in Europe*, Bruxelas: publicações NIDI/CBGS.
- OCDE (2001), 'Equilíbrio entre trabalho e vida familiar: ajudar os pais no trabalho remunerado', em *Employment Outlook*, Paris: OCDE.
- Plantenga, J. and Siegel, M. (2004), *European childcare strategies*, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen. Pode ser descarregado em http://www.childcareinachangingworld.nl/position_paper.html.

Capítulo 5 Módulos básicos de formação Europeia

O FRO Curriculum tem três módulos básicos de formação que são transferíveis entre países, todos os módulos devem ser acompanhados de apresentações práticas de exemplos - melhores práticas - enfatizando a importância da FRO, as suas vantagens tanto para empregados, como para empregadores. Exemplos de políticas e práticas de conciliação possibilitando aos empregados o

equilíbrio entre a vida profissional e vida familiar. Os módulos podem ser dados como um programa de formação separado ou integrados em programas mais amplos que se concentrem, por exemplo, na evolução dos recursos humanos, na gestão da diversidade ou RS(E). Recomenda-se que a duração mínima de um programa básico seja de, pelo menos, 8 horas e preferencialmente que a formação seja dividida em diferentes etapas que incluem um acompanhamento e possibilidades de formação adicional, por exemplo, módulos mais avançados.

Capítulo 5.1 Política de igualdade de oportunidades, legislação e tendências

Este módulo visa dar aos formandos uma panorâmica sobre a legislação, políticas e tendências com relevância para a igualdade de género e a gestão da diversidade, tanto na EU, como nos determinados países em que a formação é levada a cabo. Tem como objectivo fornecer aos formandos definições de conceitos chave (ver capítulo 3), mas também oportunidades de debater as suas próprias interpretações destes conceitos. Este módulo está dividido em quatro sessões.

Sessão 1: Introdução a e definição igualdade de oportunidades, de género e diversidade

Sessão 2: Políticas de conciliação, igualdade e leis do trabalho

Sessão 3: Tendências europeias na igualdade de género e gestão da diversidade

Sessão 4: Melhores práticas dos diferentes estados membros

Capítulo 5.2 Responsabilidade social

Este módulo visa dar aos formandos uma panorâmica sobre a política e tendências com relevância para a responsabilidade social (das empresas) tanto na EU, como nos determinados países em que a formação é levada a cabo. Tem como objectivo fornecer aos formandos exemplos de normas aplicadas na Europa, o que motiva os empregadores a introduzirem códigos de ética e quais os benefícios de introduzir um Sistema de Gestão da FRO nas empresas. Este módulo está dividido em quatro sessões.

Sessão 1: Introdução a e definição de Responsabilidade Social

Sessão 2: Normas da responsabilidade social, códigos, sistemas de gestão e informação

Sessão 3: Processo para RS e motivação para ser um empregador responsável

Sessão 4: Melhores práticas de diferentes estados membros

Capítulo 5.3 Sistema de Gestão da FRO

Este módulo visar dar aos formandos uma introdução ao Sistema de Gestão da FRO, referências normativas tais como a ISO e requisitos. Pretende disponibilizar aos formandos exemplos de conciliação em termos de práticas de trabalho (ex. horário de trabalho flexível), apoio profissional e desenvolvimento (ex. formação durante longos períodos de ausência); e serviços e benefícios (ex. creches e jardins-de-infância). O módulo está dividido em quatro sessões.

Sessão 1: Introdução aos Sistema de Gestão e definição de organizações familiarmente responsáveis

Sessão 2: Requisitos do Sistema de Gestão

Sessão 3: Práticas de conciliação

Sessão 4: Melhores práticas de diferentes estados membros