

# MANUAL DE FORMAÇÃO “É de Género?”

IGUALDADE DE GÉNERO,  
DIVERSIDADE e CIDADANIA GLOBAL

2015



Entidade promotora:



Entidade parceira:



**Ficha técnica**

Título:

Manual de Formação “É de Género?” - Igualdade de Género, Diversidade e Cidadania Global

Conceção:

Rede Inducar, CRL

Autoria:

Filipe Martins (coordenação)

Susana Constante Pereira

Patrícia São João

Elisabete Carvalho Monteiro

Com a colaboração de Joana Cordeiro e Jorge Cardoso

Design Gráfico: homem-macaco.pt

Edição:

Rosto Solidário

Santa Maria da Feira, 2015

ISBN: 978-989-99436-1-2

Disponível em: [www.edegenero.pt](http://www.edegenero.pt)

Esta edição segue a grafia do Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa.  
Nas referências bibliográficas foi respeitada a grafia original.

**“A igualdade de género é mais do que um objetivo em si mesmo. É uma condição necessária para fazer face ao desafio de reduzir a pobreza, promover o desenvolvimento sustentável e construir a boa governação.”**

**(Kofi Annan)**

# ÍNDICE

▼Apresentação .....	7
▼Igualdade de Género, Diversidade e Cidadania Global .....	11
▼Guia de utilização.....	19
▼Sessões.....	35
1. Cidadania Global.....	36
2. Diversidade .....	46
3. Igualdade de Género .....	54
4. Esferas e Domínios .....	59
5. Vida Familiar.....	70
6. Educação.....	77
7. Atividade Profissional.....	83
8. Cidadania e Participação.....	90
9. Evolução de Mentalidades .....	97
10. Momentos Históricos .....	102
11. Mecanismos de Proteção.....	108
12. <i>Mainstreaming</i> de Género .....	118
13. “Mamãs de Papelão”.....	123
▼Biblioteca de referências.....	129



APRESENTAÇÃO

## O CONTEXTO

Independentemente dos contornos próprios de cada cultura, de cada comunidade, de cada país, há uma base comum que assenta no desejo de igualdade.

Se, por todo o mundo, continuam a existir situações de desigualdade entre homens e mulheres, então continua a haver necessidade de questionar, de agir, de mudar e de o fazer cruzando o local com o global. Porque o mundo é mais do que uma soma de pessoas; é mais do que uma soma de problemas; saber olhar para o mundo torna-se essencial, já que isso nos leva bem mais longe do que a nossa imaginação.

## O PROJETO

**É de Género?** é um projeto de formação e sensibilização de jovens para a igualdade de género, diversidade e cidadania global.

O projeto não inicia com respostas, mas com perguntas. É o confronto de realidades que nos faz questionar mais, pensar mais e agir de forma consciente.

## PORQUÊ ESTE PROJETO?

Após algumas atividades de sensibilização desenvolvidas com grupos de jovens na região de Santa Maria da Feira, foi identificada a necessidade de introduzir, nessas mesmas atividades, a temática da igualdade de género cruzando a realidade local com a realidade global. Os grupos de jovens e as associações juvenis são espaços de participação e representação da juventude, logo, espaços onde se torna essencial introduzir a perspetiva de cidadania global. Foi a escassez de instrumentos que promovam a inclusão do género e cidadania global nesses espaços que levou à criação do projeto e consequente produção de materiais específicos.

## QUAIS OS SEUS OBJETIVOS?

Capacitar grupos de jovens para a implementação de iniciativas de cidadania global e igualdade de género é o objetivo específico a ser alcançado pelo projeto. Dessa forma, o projeto contribui para dois objetivos globais: promover o reforço da Cidadania Global em contexto de educação não formal; e promover a capacitação dos/as jovens para a igualdade de género e a cidadania global.

Como principais metas e produtos do projeto assumimos a formação de jovens formadores/as em igualdade de género, diversidade e cidadania global, tornando-os/as capazes de formar outros/as jovens; e a elaboração de um recurso pedagógico, composto por este manual de formação e por um documentário que suporta o processo de aprendizagem proposto.

## **QUEM É QUE CRIOU O PROJETO?**

Foi a Rosto Solidário que criou o projeto. A Rosto Solidário é uma associação criada em 2007, em Santa Maria da Feira, promovida pelos Missionários Passionistas. É uma organização sem fins lucrativos, reconhecida desde 2008 como ONGD (Organização Não Governamental para o Desenvolvimento), que tem por missão contribuir para o desenvolvimento social e humano das comunidades locais e para uma cidadania global e solidária. Atua nas áreas da cooperação para o desenvolvimento, da educação para o desenvolvimento, do voluntariado e do apoio à família.

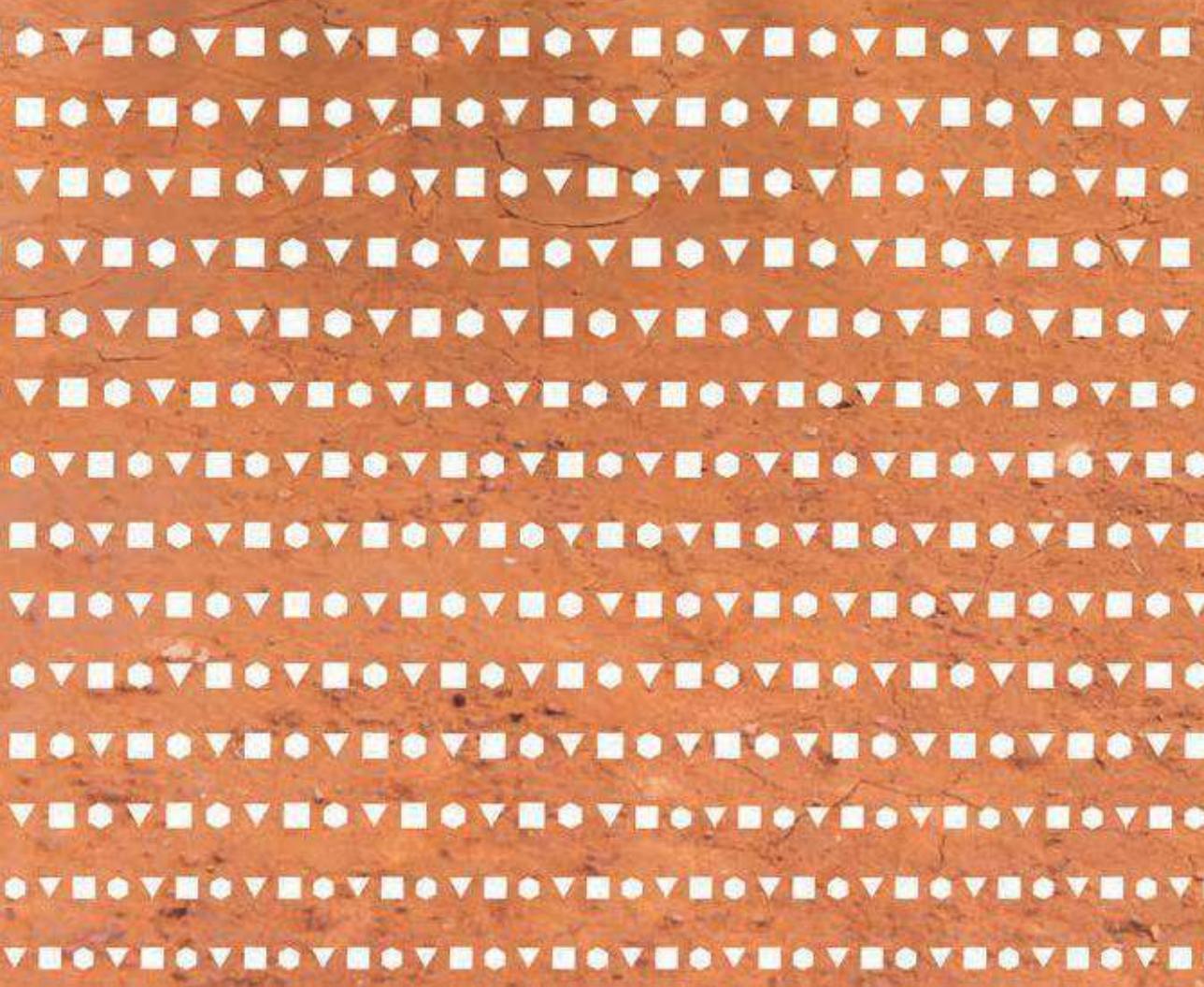
## **DOCUMENTÁRIO “MAMÃS DO PAPELÃO”<sup>1</sup>**

O Documentário Mamãs do Papelão, que acompanha e complementa este manual, foi realizado em parceria com a AO NORTE - Associação de Produção e Animação Audiovisual, e retrata a realidade das mulheres do Bairro do Papelão, nos arredores da cidade de Uíge, Angola.

Este documentário foi pensado e concebido especificamente para ser utilizado como ferramenta de formação, não invalidando a possibilidade de ser utilizado isoladamente. Algumas das sessões apresentadas neste manual são inclusivamente lançadas ou acompanhadas por um excerto deste documentário.

Através da história de uma mulher e da sua família entramos intimamente numa realidade e contexto específico. São as histórias destas pessoas - do passado e do presente – as suas expectativas e sonhos, que permitirão ampliar a visão, reflexão e discussão do/as jovens, passando do local ao global e vice-versa.

<sup>1</sup> Para aceder ao documentário, bem como aos excertos referidos ao longo da descrição das sessões, ou para esclarecimento de qualquer dúvida relativa a este manual, deve contactar a Rosto Solidário através do e-mail: [geral@rostosolidario.pt](mailto:geral@rostosolidario.pt).



**IGUALDADE  
DE GÊNERO,  
DIVERSIDADE  
E CIDADANIA  
GLOBAL**

Sempre que refletimos, discutimos e agimos sobre as questões da **Igualdade de Género**, demonstramos uma consciente preocupação pela democracia, pelo desenvolvimento e pelo exercício dos direitos humanos, enfim, por uma **cidadania** cada vez mais **global**. O mundo é constituído por mulheres e homens, diferentes na sua biologia, mas todos seres livres de se desenvolverem, de fazerem as suas escolhas e de participarem na gestão das suas comunidades, independentemente do conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam de uns e outras. A igualdade de género significa que todos/as são igualmente valorizados/as e que as suas necessidades, objetivos e comportamentos são considerados de igual forma. Este é, aliás, o fundamento da ideia de cidadania: as necessidades individuais deverão ser assumidas como responsabilidades coletivas. Só assim poderemos garantir uma igualdade que reconheça e proteja a **diversidade**. Só assim poderemos assegurar a inclusão e a igualdade de oportunidades de todos e todas.

**Mas significará o mesmo ser homem ou mulher? O que é que implica perceber-se – ou ser-se percebido como – rapaz ou rapariga, homem ou mulher, nos dias de hoje? E como teria sido há meio século atrás? E como será no futuro? Significará o mesmo ser homem ou mulher em Portugal ou em Angola? E na nossa casa, no nosso trabalho ou entre os nossos grupos de amigos/as?**

Quando falamos de **género**, evocamos uma das dimensões mais importantes da identidade de cada ser humano, em qualquer época e parte do mundo. Mas aquilo que caracteriza, ou que se permite, a cada género – sejam valores, expectativas, aspirações, aparências, comportamentos ou oportunidades – é diverso para cada contexto e para cada situação. A nossa identidade é aquilo que nos define, e por isso é muito importante. Mas o que nos define nunca é só um traço, um só valor ou uma só ideia. Não somos só homens ou mulheres; somos sempre também, enquanto homens e mulheres, muitas outras coisas, coisas essas que vamos revelando mais ou menos em função dos contextos em que vivemos. A identidade, por isso, baseia-se sempre num conjunto diversificado e muito dinâmico de identificações e diferenciações (de género, idade, estatuto ou classe social, bairro, família, país, religião, política, clube de futebol, cor da pele, orientação sexual, estilo de música...) que vai determinando sempre pertenças

e exclusões múltiplas e variáveis entre nós e aqueles com quem nos relacionamos.

É esta **diversidade** – de identidades e, por consequência, de culturas também – que caracteriza e sempre caracterizou as sociedades humanas. Uma diversidade construída por infindáveis diferenças entre as pessoas e que constitui o maior potencial de qualquer comunidade, seja ela local ou global. Um potencial para sermos mais livres, para questionarmos a realidade, para termos mais escolhas, para aprendermos mais, para nos transformarmos a nós próprios/as e ao meio que nos rodeia. Mas esta é uma riqueza que traz também um sério desafio: **como valorizar as diferenças sem permitir que estas mascarem, justifiquem ou fortaleçam as desigualdades?** Porque muitas vezes a diferença, por exemplo entre homens e mulheres, não é neutra; ela “traz” frequentemente consigo ideias e valores que se traduzem em desigualdades: **os homens “são”... e as mulheres não; as mulheres “podem”... e os homens não; os homens “devem” ... e as mulheres... ; etc. Seria possível completarmos estas e outras frases semelhantes de muitas maneiras, mas estaríamos sempre a evocar desigualdades reais – de direitos, de oportunidades, de aspirações, de moralidade, de poder – aparentemente legitimadas pela diferença de género.**

**Mas poderemos ser diferentes sem sermos desiguais? Poderá a diversidade coexistir com a igualdade? Como afirma o sociólogo Boaventura Sousa Santos “as pessoas e os grupos sociais têm o direito a ser iguais quando a diferença os inferioriza; e têm o direito a ser diferentes quando a igualdade os descaracteriza” (1997:30).** Valorizar a diversidade não significa esquecer aquilo que nos une e nos torna a todos e todas detentores da mesma dignidade. Por outro lado, valorizar a igualdade não significa ignorar aquilo que nos torna únicos e únicas e sujeitos da mesma liberdade. Como consequência, este equilíbrio entre diversidade e igualdade será sempre controverso e aberto à mudança. Isto significa que não temos de conservar ou aceitar tudo o que é “tradicional” ou “autêntico”; significa sim que devemos entender as identidades (e as culturas) como dinâmicas e múltiplas e, por isso, sempre possíveis de serem questionadas, contestadas, negociadas e transformadas, com o objetivo de promovermos uma cada vez maior **liberdade cultural**

(PNUD 2004): a oportunidade das pessoas poderem escolher como querem viver sem serem excluídas de outras opções e oportunidades sociais, económicas e políticas importantes para a sua vida pessoal e coletiva.

**Este é justamente o propósito da ideia de cidadania: a constituição de comunidades (de “cidades”) cujos membros estão unidos por um sentimento de identidade comum, e que se traduz numa responsabilidade partilhada pela garantia da individualidade de cada um/a.** Cada pessoa, homem ou mulher, independentemente das suas diferenças e especificidades, torna-se assim um cidadão ou uma cidadã sujeito de direitos que garantem a sua dignidade e a sua liberdade, bem como a possibilidade de participar nas decisões coletivas que o/a afetam, ou seja, na gestão da sua “cidade”. **Inclusão e participação** tornam-se assim os pilares da cidadania. Mas esta só persiste se cada cidadão e cidadã se assumir também como responsável por garantir que todos/as os/as outros/as gozam dos mesmos direitos. **Interdependência e reciprocidade** são portanto os pressupostos da cidadania. Mas hoje, pensar aquilo que garante a inclusão de qualquer cidadão ou cidadã, e o seu acesso aos recursos de que necessita para os modos de vida que deseja, vai sempre para além da nossa “cidade”. Na atualidade cada vez mais globalizada, a noção de comunidade alarga-se à escala mundial e a responsabilidade coletiva amplia-se; a reciprocidade e a interdependência têm de ser globais.

Ao longo dos tempos, os/as governantes mundiais têm demonstrado consciência desta dimensão global da cidadania e, neste âmbito, têm manifestado uma preocupação particular com os desafios relacionados com as diferenças e desigualdades de género. Recomendações políticas no sentido de prestar particular atenção às desigualdades e discriminação com base no género têm sido disseminadas de forma transversal para todas as áreas legislativas (nacionais e internacionais), bem como se têm multiplicado os esforços para incluir práticas concretas de promoção da igualdade de género na generalidade dos programas e projetos educativos, de intervenção social e de cooperação para o desenvolvimento. A uma escala global têm sido desenvolvidos alguns mecanismos muito concretos que contribuem para a promoção da Igualdade de Género, como, por exemplo, os **Objetivos de Desenvolvimento do Milénio** (ODM), resultantes da

Declaração do Milénio, aprovada em 2000, por Chefes de Estado e de Governo, reunidos/as em Cimeira (<http://www.unric.org/pt/objectivos-de-desenvolvimento-do-milenio-actualidade>). No ODM 3, prevê-se a promoção da Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres, no ODM 4 Reduzir a mortalidade infantil (o que diz igualmente respeito às questões da Igualdade de Género, quando ainda existem infanticídios exclusivamente de meninas, ou abortos forçados quando o feto é do sexo feminino) e no ODM 5 Melhorar a Saúde Materna. Dos oito ODM, **três sublinham a importância da luta pela igualdade entre mulheres e homens**. Porém, apesar dos esforços já realizados, o acesso à educação ainda não é igual nos países em desenvolvimento, e, à escala global, - tanto nos países menos desenvolvidos como nos mais desenvolvidos - são as mulheres as mais afetadas por situações de pobreza e as que permanecem mais sobrecarregadas pelas tarefas do contexto familiar e doméstico, não podendo por isso desenvolver as suas aspirações escolares/académicas e profissionais e aceder às mesmas oportunidades que os homens. Adicionalmente, os empregos mais precários são ainda relegados para a população feminina, as mulheres auferem remunerações inferiores e gozam de menor segurança financeira e de menos benefícios sociais. Finalmente, apesar da proporção das mulheres na política estar a aumentar, estamos ainda aquém da paridade de género também neste domínio (<http://www.unric.org/pt/>). ***E depois de 2015? E enquanto vivermos diariamente situações de desigualdade? E se começarmos pela nossa comunidade, pelo nosso espaço e grupo de pares?***

Este Manual de Formação pretende facilitar o acesso à informação, promover a reflexão e a capacitação, o pensamento crítico, sublinhar a importância da Igualdade de Género, que diz respeito a homens e a mulheres, em várias dimensões e a múltiplas escalas.

Partindo dos 3 conceitos chave:

**CIDADANIA GLOBAL,  
DIVERSIDADE e  
IGUALDADE DE GÉNERO**

é proposta uma abordagem pedagógica que oferece a oportunidade

de explorar conteúdos que vão desde os vários domínios da promoção da igualdade de género, até à evolução de mentalidades e o *mainstreaming* de género, passando pelo aprofundamento de 4 dimensões fundamentais para pensar este tema numa perspetiva de cidadania global com a diversidade como valor de base:

- a Família,
- a Educação,
- a Atividade Profissional,
- e a Participação Cidadã.

Pretende-se, enfim, criar um recurso pedagógico adequado a contextos de formação e aprendizagem que promovam uma maior consciência e ofereçam ferramentas para agir. Porque a mudança a nível local e grupal levará certamente à evolução de mentalidades, gerará mudanças pessoais, relacionais e sociais e, conseqüentemente, criará as condições para uma transformação global.





# GUIA DE UTILIZAÇÃO

## OBJETIVOS E ESTRUTURA

Este manual de formação pretende ser um recurso pedagógico para a promoção da Igualdade de Género em contexto educativo e de intervenção social. Visa proporcionar aos/às educadores/as e aos/às participantes a aquisição de saberes, saberes fazer e saberes ser, a partir da sensibilização para as questões fundamentais da Igualdade de Género, propondo olhar para o local partindo do global.

Partindo do documentário “Mamãs de Papelão”, o manual está estruturado em torno de 3 áreas chave inerentes ao desenvolvimento de competências para uma atitude proativa no domínio da promoção da equidade com base no género:

- Cidadania Global
- Diversidade
- Igualdade de Género

Estas 3 áreas chave são, em conjunto ou separadamente, o ponto de partida para um percurso de aprendizagem que permite explorar as 4 temáticas que o documentário nos propõe:

- Família
- Educação
- Atividade Profissional
- Participação

Finalmente, do ponto de vista dos conteúdos especificamente inerentes à sensibilização para a promoção da igualdade de género, o manual oferece as seguintes 5 sessões temáticas:

- Tópicos e domínios da Igualdade de Género
- Evolução de mentalidades
- Momentos históricos
- Mecanismos para a Igualdade
- *Mainstreaming* de Género

É esta estrutura que permite ir ao encontro de um processo de aprendizagem que pretende:

- capacitar as pessoas para a promoção da igualdade de género
- fomentar a transformação de atitudes para a vivência em equidade
- integrar a temática da igualdade de género nas diversas esferas de vivência das pessoas
- e desenvolver competências para a ação.

Pretendendo ser uma ferramenta pedagógica de fácil utilização, o manual desenvolve-se como recurso de educação não formal, dirigindo-se a agentes educativos e de intervenção social, como professores/as, educadores/as sociais, animadores/as socioculturais, trabalhadores/as socioeducativos em prol dos/as jovens, líderes juvenis, entre outros.

## ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

*“A experiência não é aquilo que nos acontece; é que fazemos com o que nos acontece (tradução livre)” A. Huxley <sup>2</sup>*

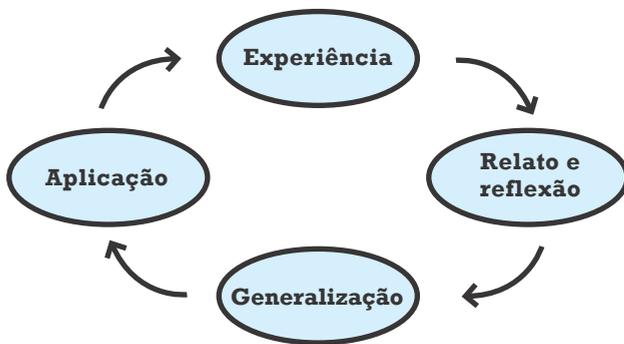
A proposta pedagógica presente neste manual assenta no pressuposto de que as aprendizagens mais relevantes e mais sustentadas são aquelas que se relacionam diretamente com aspetos concretos da vida de quem aprende, com os seus contextos reais de interação, com os seus interesses e/ou com as suas necessidades. As pessoas aprendem quando adquirem novos conhecimentos, quando modificam práticas e comportamentos ou quando alteram o modo como sentem ou se posicionam face a determinados aspetos da realidade. Porém, é quando estas três dimensões – o saber, o fazer e o ser – se articulam de modo coerente e se reforçam mutuamente que a aprendizagem se realiza de forma mais significativa e duradoura; é aí que verdadeiramente ocorrem mudanças nas pessoas.

Consequentemente, as sessões e o percurso formativo propostos neste manual procuram oferecer pistas de orientação para uma aprendizagem que conjugue estas dimensões. Tal será desenvolvido concretamente através da disponibilização de novas informações, mas sobretudo experimentando novas situações que “provoquem” o confronto entre diferentes conhecimentos, práticas e posicionamentos, entre pares, mas também no interior de cada um/a dos/as participantes. Trata-se,

<sup>2</sup>*“Experience is not what happens to us; is what we do with what happens to us” A. Huxley*

portanto, de uma abordagem que se deseja integradora e que assenta na experiência como eixo central da aprendizagem. Isto significa que a **experiência** será o ponto de partida para a aprendizagem, seja ela a experiência real de vida dos/as participantes, seja uma experiência simulada em contexto formativo, já que mobilizamos sempre aquilo que somos para os nossos processos de aprendizagem. Mas a experiência será também a finalidade da aprendizagem, na medida em que se pretende que esta seja útil e prática, com aplicabilidade concreta em futuros contextos e situações de vida dos/as participantes.

Propõe-se então uma **estrutura cíclica de aprendizagem** para cada uma das sessões, bem como para o manual no seu todo.



*Adaptado do Ciclo de Aprendizagem Experiencial de David Kolb (1984)*

- 1. Experiência:** o passo inicial consiste em vivenciar (experimentar) um evento de vida específico ou uma atividade formativa;
- 2. Relato e reflexão:** a segunda etapa consiste em recordar e relatar o que aconteceu durante a experiência (ações e reações, pensamentos, sentimentos, interações, escolhas...) e refletir sobre isso, procurando respostas para perguntas como: o que aconteceu? como me sinto? porque fiz (ou não fiz) isso? qual é o significado desta experiência para mim? Exige uma atitude de reflexividade;
- 3. Generalização:** o terceiro passo é o momento para uma análise crítica e sistemática da experiência, em busca de padrões e conclusões, comparando-os com modelos genéricos e teorias e confrontando-os com o "mundo real";
- 4. Aplicação:** a quarta etapa consiste em encontrar formas de transpor e aplicar as conclusões alcançadas durante a generalização a novas situações da vida real, problemas ou desafios. Esta última etapa

consolida o processo de aprendizagem e gera novas experiências pessoais que podem dar início a novos ciclos de aprendizagem.

A aprendizagem experiencial pode, naturalmente, começar em qualquer etapa do ciclo. Contudo, para se atingirem mudanças sustentáveis – para aprender – as pessoas devem passar por toda a sequência de passos. Com base numa consciência crítica da experiência de cada um/a, o processo de aprendizagem experiencial é uma das formas mais consistentes e sustentáveis de transformação de conhecimentos, práticas e atitudes. Ao integrar os resultados de aprendizagem extraídos das suas próprias experiências, as pessoas são capazes de se "refazerem" constantemente, ampliando a sua compreensão do mundo e os seus modos de atuação. No entanto, embora aparentemente lógica e de fácil compreensão, a aprendizagem experiencial não é um processo fácil. Como pressupõe autonomia e compromisso, exige de cada um/a um papel ativo e uma atitude de abertura e predisposição para a mudança. E exige também, de todos/as os/as que quiserem promovê-la em contexto formativo, a assunção e manutenção de um conjunto de princípios pedagógicos essenciais:

### **Participação de todos e co-responsabilidade**

Provavelmente o mais importante de todos os princípios: o contexto formativo deve permitir que todos/as os/as participantes - sem exceção - participem livremente nas atividades, em consonância com as suas características e motivações, e se sintam ativamente integrados e corresponsáveis pelo processo de aprendizagem.

### **Centrado nos/as participantes**

O contexto formativo deve estar centrado nas/os participantes a dois níveis: (1) respondendo às necessidades e expectativas individuais e coletivas expressas pelos/as participantes e (2) dependendo, principalmente, das contribuições dos/as participantes, sempre apelando ao seu potencial reflexivo, crítico e criativo.

### **Estratégia de aprendizagem mútua**

A estratégia formativa deve permitir que todos/as possam aprender e todos/as possam contribuir para o processo de aprendizagem coletiva. Assim, a interatividade e a cooperação deve ser um recurso central, visando, principalmente, revelar a diversidade (de

experiências, valores, culturas, personalidades, conhecimentos, habilidades, papéis e tradições políticas) presentes no grupo e extrair resultados de aprendizagem a partir dela. Em certa medida, também os conflitos no grupo devem ser tratados como recursos construtivos de aprendizagem.

### **Combinação de métodos**

A metodologia adotada deve ser flexível o suficiente para combinar uma variedade de métodos e técnicas, a fim de abordar os diferentes conteúdos e temas da forma mais adequada, bem como responder de um modo mais abrangente às diferentes preferências de aprendizagem presentes no grupo.

### **Desenvolvimento integrado de competências**

O contexto formativo deve ser projetado com o objetivo de desenvolver competências específicas, de forma integrada, combinando conhecimentos, capacidades e atitudes. É através desta síntese, com base num conjunto de valores partilhados, que a transformação pessoal e coletiva pode ser alcançada.

### **Transformação da realidade**

O contexto formativo deve estar profundamente relacionado com a realidade dos/as participantes. Isso significa (1) assumir que não há "verdades definitivas", (2) promover uma análise crítica coletiva sobre a realidade que permita desconstruir ideias preconcebidas e imaginar alternativas, e (3) desenvolver as bases para o envolvimento em ações transformadoras – capacitação.

### **Ambiente de aprendizagem seguro**

Numa abordagem formativa onde as pessoas são o centro e os sujeitos do processo de aprendizagem, é essencial que seja promovido um ambiente de aprendizagem seguro. Isso significa que os/as participantes se possam sentir livres para expressar - ou não expressar - abertamente as suas ideias, experiências e sentimentos, às vezes aprendendo por tentativa e erro, sem se sentirem julgados/as e sem ser posto em risco o seu bem-estar no grupo ou na comunidade. Este princípio depende do contexto em que a formação é desenvolvida, mas também do nível de respeito e confiança alcançado no grupo. Congruente com esta abordagem, a figura do/a educador/a dilui-

se obrigatoriamente e torna-se transversal a todas/os as/os que participam na formação, que “aprendem ao ensinar e ensinam ao aprender” (Freire, 1997). Há, porém, responsabilidades específicas de qualquer um/a que queira promover e dinamizar contextos formativos como aquele que se propõe neste manual. Aqui, o/a formador/a torna-se essencialmente um/a facilitador/a, que terá a seu cargo a orientação, sempre flexível, do grupo de participantes através do ciclo da aprendizagem experiencial. A estratégia formativa básica é composta pela proposta e experiência de desafios ou problemas na forma de atividades pedagógicas, seguidos pela sua discussão em grupo. A discussão é o momento central do processo de aprendizagem experiencial; é o momento em que o grupo de participantes percorre as etapas de relato e reflexão e de generalização do ciclo de aprendizagem experiencial. O **papel do/a facilitador/a** é orientar o grupo neste percurso, promovendo a aprendizagem pessoal e uma elaboração coletiva de conceitos, princípios e estratégias que sejam congruentes com os objetivos da atividade pedagógica e que possam ser aplicados a situações da vida real.

**C.A.E.<sup>3</sup>**  
**CICLO DE APRENDIZAGEM**  
**EXPERENCIAL**

**O QUE FAZEM**  
**OS/AS PARTICIPANTES?**

**A EXPERIÊNCIA**

Cumprem tarefas, resolvem problemas, enfrentam desafios utilizando o seu portfólio de competências, valores, atitudes e vivenciando e expondo as suas dificuldades.

Cada um/a tem de atuar num contexto grupal, exercendo e sofrendo influência, fazendo esforços para o ajustamento pessoal e dos/as outros/as.

**O RELATO E A**  
**REFLEXÃO**

Relatam e refletem sobre as suas ações, as suas atitudes e sentimentos durante os diferentes momentos da atividade experimentada.

Também analisam as interações entre os membros do grupo.

**A GENERALIZAÇÃO**

Chegam a conclusões sobre o comportamento pessoal e grupal na atividade e são capazes de generalizar, ou seja, formulam conceitos e princípios aplicáveis a situações reais similares à situação simulada na atividade.

**A APLICAÇÃO**

Perspetivam, planeiam e aplicam o que foi aprendido na atividade educativa a situações da vida real, já posteriormente à ação de formação.

## O QUE FAZ O/A FACILITADOR/A?

Anteriormente escolheu, criou ou adaptou, e preparou a atividade/jogo educativo, com objetivos gerais e específicos claramente definidos e estruturada para conduzir ao surgimento e análise das competências alvo da aprendizagem.

Prepara o contexto/cenário, introduz a atividade, faz o enquadramento, dá instruções, desempenha papéis, observa e monitoriza a ação.

Faz perguntas para provocar o relato e a visão coletiva das diferentes ações, perceções e sentimentos ocorridos ao longo das etapas da atividade educativa e consoante os diferentes papéis desempenhados. Estimula a comparação, diferenciação e a análise para destacar as consequências dos comportamentos e atitudes face ao objetivo em questão e ao grupo.

Sintetiza os relatos. Gere a dinâmica e o clima emocional do grupo.

Faz perguntas, confronta e sintetiza comentários, solicita conclusões e generalizações. Sistematiza e regista os conceitos e princípios enunciados.

Estimula e conduz atividades para aplicação e reforço da aprendizagem. Observa ou recolhe dados sobre a aplicação do aprendido no contexto de trabalho ou outros, sempre que possível.

<sup>3</sup>Adaptado de CARREIRO e CARVALHO (2008). *Para uma Cidadania Activa: Aprendizagem Intercultural*. Lisboa: IEFP.

Quando se baseia no ciclo de aprendizagem experiencial, o papel do/a facilitador/a é então o de iniciar, estimular, moderar e sintetizar a discussão das atividades pedagógicas e o debate entre os/as participantes. O/A facilitador/a deve dinamizar um processo dialético, colocando questões aos participantes e confrontando as suas diferentes experiências, dúvidas e pontos de vista a fim de induzir e aprofundar as aprendizagens.

Numa abordagem de aprendizagem experiencial, é por isso fácil compreender que o papel do/a facilitador/a não é transmitir ou ensinar qualquer competência nova às/aos participantes. Aqui a oposição hierárquica tradicional entre o/a professor/a (ativo/a) e o/a aprendiz (passivo/a) deixa de fazer sentido. Através desta abordagem, os/as participantes tornam-se o centro do processo e os resultados da aprendizagem são os que eles e elas próprios/as constroem com base nas suas experiências, motivações, interesses e reflexões. Para o/a facilitador/a, isso significa assumir uma tarefa (não tão fácil ou confortável) de "dar espaço" aos/às participantes, facilitando o processo de aprendizagem de uma forma ativa, rigorosa e crítica, mas sendo apenas responsável por definir os objetivos de aprendizagem e não por controlar os resultados da mesma. Neste sentido, o/a facilitador/a também se deve tornar um/a aprendiz que valoriza e confia no poder criativo dos/as participantes e que apenas pode partilhar os seus próprios conhecimentos, capacidades e atitudes, uma vez que a "verdade" não é algo pré-definido, mas algo a ser coletivamente construído. É por isso que alguns educadores e educadoras encaram esta abordagem formativa como uma **prática de liberdade**.

## **ESTRUTURA DAS SESSÕES**

A cada sessão corresponde uma descrição completa, contendo:

- 1) Título e conteúdo
- 2) Sumário da sessão
- 3) Duração, número de participantes e necessidades de espaço, equipamento e materiais
- 4) Objetivos
- 5) Descrição passo a passo
  - Breve introdução à sessão
  - Atividade(s) / exercício(s) experienciais (incluindo descrição detalhada e instruções de dinamização)
  - Partilha e reflexão (incluindo questões para debate)

- Sistematização de aprendizagens
  - Conclusão da sessão
- 6) Enquadramento concetual

Sendo esta uma estrutura usual em manuais de formação, nomeadamente em contexto de educação não formal, pretende-se que a descrição passo a passo das sessões acompanhe o ciclo de aprendizagem experiencial. Paralelamente, cada sessão é acompanhada de um enquadramento concetual enquanto recurso para as sistematizações de aprendizagens, podendo o conteúdo ali patente ser vertido numa apresentação, seja ela para projetar ou para partilhar com os/as participantes em folhas de *flipchart*, ou ainda através de esquemas criados para o efeito.

## RECOMENDAÇÕES DE UTILIZAÇÃO

Este manual propõe 12 sessões temáticas – algumas das quais recorrendo a excertos do documentário “Mamãs de Papelão” – e 1 sessão de exploração deste mesmo documentário no seu todo. No total, esta proposta corresponde a 18 horas de formação, que podem ser convertidas numa ação formativa intensiva de 3 dias.

### DIA 1

9h30 - 11h00	SESSÃO 1 "Cadeira A Cadeira"
11h30 - 13h00	SESSÃO 2 "Qual É O Meu Grupo"
14h30 - 16h00	SESSÃO 3 "'F' ou 'M'"
16h30 - 18h00	SESSÃO 4 "Círculo De Esferas"

### DIA 2

9h30 - 11h00	SESSÃO 5 "Uma Família De Género"
11h30 - 13h00	SESSÃO 6 "Aprender Em Igualdade"
14h30 - 16h00	SESSÃO 7 "Fora Da(S) Caixa(S)"
16h30 - 18h00	SESSÃO 8 "Futuro Comum"

### DIA 3

9h30 - 11h00	SESSÃO 9 "Laboratório De Mudança(s)"
11h30 - 13h00	SESSÃO 10 "Cronologicamente Falando"
14h30 - 16h00	SESSÃO 11 "Passos Em Frente"
16h30 - 18h00	SESSÃO 12 "Das Ideias às Ações"

Ainda assim, o manual está construído de forma a que o/a facilitador/a da aprendizagem possa promover diversos percursos diferentes, com flexibilidade, de acordo com o período de tempo que pode alocar à ação e à medida do grupo com o qual está a trabalhar. Nesse sentido, são propostas duas sessões de carácter enquadrador – Sessão 1: “Cadeira a Cadeira” e Sessão 2: “Qual é o Meu Grupo” – que atribuem a todo o percurso formativo proposto um enfoque transversal nas dimensões de cidadania global e da valorização da diversidade. No entanto, sendo este um manual sobre promoção da Igualdade de Género, a Sessão 3: “F’ ou ‘M’” é aquela que assume um carácter central para qualquer processo de aprendizagem baseado neste recurso, pelo que deverá sempre estar contemplada como ponto de partida para qualquer dos formatos apresentados. A partir daqui, o/a facilitador/a pode determinar que conteúdos e/ou atividades explorar de seguida.

De forma a ilustrar a adaptabilidade deste recurso pedagógico, apresentamos aqui exemplos de percursos formativos concebidos para 5 dias e para 1 dia:

## **PERCURSO FORMATIVO A**

### **DIA 1**

9h30 - 11h00  
(ou 14h30 - 16h00)  
11h30 - 13h00  
(ou 16h30 - 18h30)

**SESSÃO 3 "F' ou 'M'"**

**SESSÃO 4 “Círculo De Esferas”**

### **DIA 2**

9h30 - 11h00  
(ou 14h30 - 16h00)  
11h30 - 13h00  
(ou 16h30 - 18h30)

**SESSÃO 5 "Uma Família De Género"**

**SESSÃO 6 “Aprender Em Igualdade”**

### **DIA 3**

9h30 - 11h00  
(ou 14h30 - 16h00)  
11h30 - 13h00  
(ou 16h30 - 18h30)

**SESSÃO 7 "Fora Da(S) Caixa(S)"**

**SESSÃO 8 “Futuro Comum”**

### **DIA 4**

9h30 - 11h00  
(ou 14h30 - 16h00)  
11h30 - 13h00  
(ou 16h30 - 18h30)

**SESSÃO 9 "Laboratório De Mudança(s)"**

**SESSÃO 10 “Cronologicamente Falando”**

**DIA 5**

**9h30 - 11h00**  
(ou 14h30 - 16h00)  
**11h30 - 13h00**  
(ou 16h30 - 18h30)

**SESSÃO 11 "Passos Em Frente"****SESSÃO 12 "Das Ideias Às Ações"****PERCURSO FORMATIVO B - 1 DIA****9h30 - 11h00**

**SESSÃO 1 "Cadeira A Cadeira"**  
ou  
**SESSÃO 2 "Qual É O Meu Grupo"**

**11h30 - 13h00****SESSÃO 3 "'F' ou 'M'"****14h30 - 16h00**

**SESSÃO 5 "Uma Família De Género"**  
ou  
**SESSÃO 6 "Aprender Em Igualdade"**  
ou  
**SESSÃO 7 "Fora Da(S) Caixa(S)"**  
ou  
**SESSÃO 8 "Futuro Comum"**

**16h30 - 18h00****SESSÃO 12 "Das Ideias Às Ações"****PERCURSO FORMATIVO C - 1 DIA****9h30 - 11h00****SESSÃO 3 "'F' ou 'M'"****11h30 - 13h00****SESSÃO 4 "Círculo De Esferas"****14h30 - 16h00**

**SESSÃO 9 "Laboratório De Mudança(s)"**  
ou  
**SESSÃO 10 "Cronologicamente Falando"**  
ou  
**SESSÃO 11 "Passos Em Frente"**

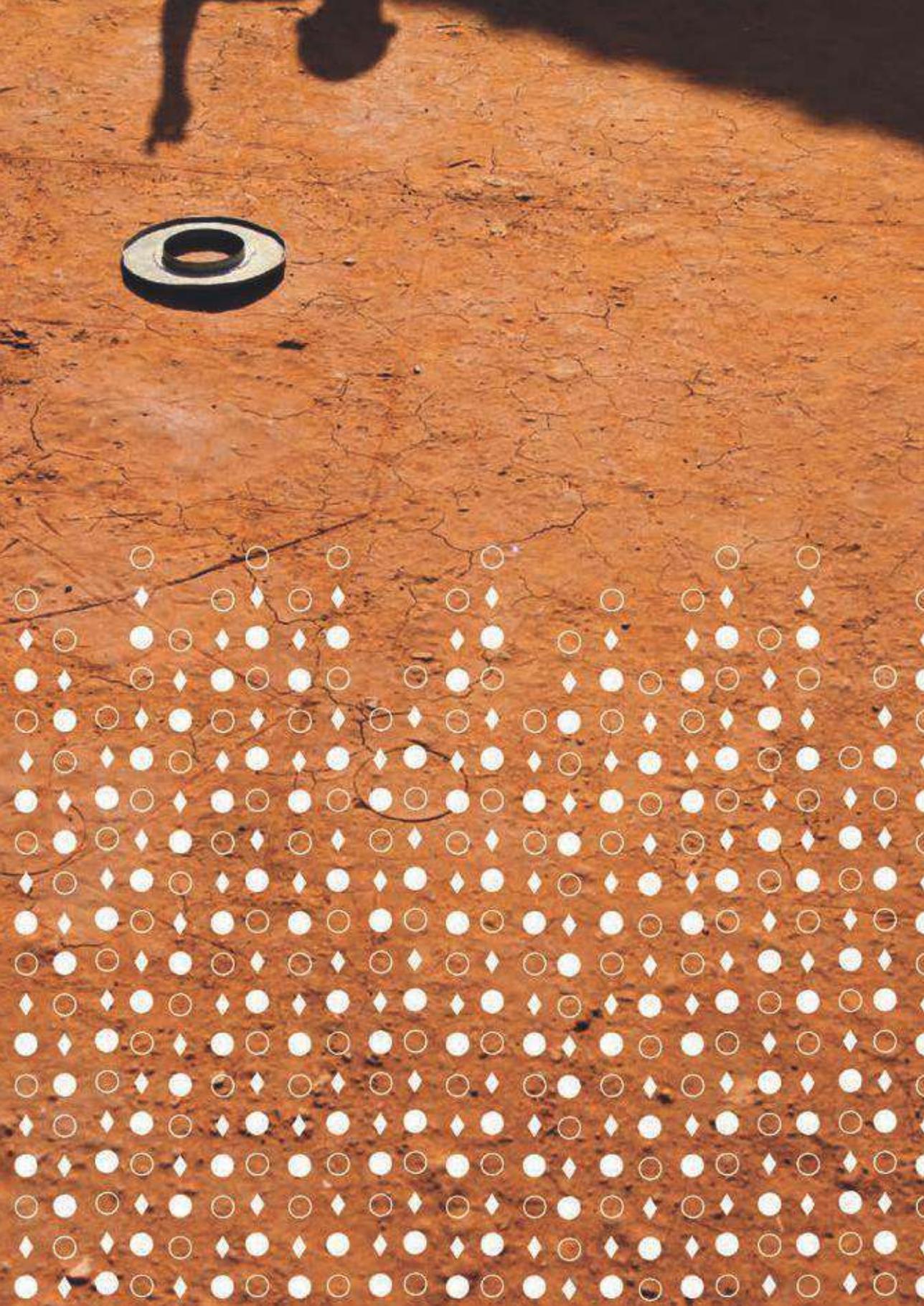
**16h30 - 18h00****SESSÃO 12 "Das Ideias Às Ações"**

A última sessão – “Mamãs do Papelão” – de exploração do documentário (120 minutos), tanto pode ser desenvolvida isoladamente, como integrada no percurso formativo, como sessão final ou como sessão inicial, por exemplo. Contudo, neste segundo caso, deve ser acautelado o seguimento das restantes sessões, que podem ficar condicionadas se as/os participantes já conhecerem o documentário.

Portanto, pode o/a facilitador/a ter sobre o manual uma abordagem centrada nos conceitos e nos objetivos de aprendizagem – que implica que as opções de utilização das sessões têm por base os conteúdos, tanto em termos de seleção das mesmas como do seu encadeamento –; ou uma abordagem centrada no processo e na metodologia proposta – que passa por olhar cada sessão proposta como autónoma e passível de ser integrada em qualquer processo educativo que tenha inerente uma componente de promoção da Igualdade de Género.

Perante a versatilidade aqui descrita, importa por fim, chamar a atenção para o facto de que a conceção de qualquer programa educativo deve ter por base as necessidades e/ou expectativas específicas das pessoas com quem se vai trabalhar e o grau de à vontade do/a facilitador/a no desenvolvimento de processos de aprendizagem desta natureza. O/a facilitador/a deve ter competências na dinamização de grupos e no desenvolvimento de programas educativos com a educação não formal como abordagem pedagógica e a aprendizagem experiencial como metodologia orientadora. Ao nível dos conhecimentos no âmbito das áreas chave propostas neste manual, recomenda-se uma apropriação concetual de base, à medida da necessidade específica de cada facilitador/a, fundamentalmente no sentido de assegurar que esta pessoa tem confiança na sua capacidade de mobilização dos conteúdos inerentes. O enquadramento do manual oferece em si mesmo um ponto de partida para este efeito, reforçado pela proposta de concetualização apresentada para cada sessão, bem como pelas referências bibliográficas e *links* de interesse apresentados no final. Finalmente, pressupõe-se que o/a facilitador/a esteja motivado/a para a promoção da Igualdade de Género, assegurando a coerência entre as suas próprias atitudes e os conteúdos que se propõe dinamizar, coerência essa que qualquer processo de aprendizagem para a transformação de mentalidades implica.

O manual de formação "É de Género?" oferece, pois, um recurso pedagógico integrado, que proporciona formatos diversos, exigindo, na mesma proporção, responsabilidade educativa por parte do/a facilitador/a que se propõe a utilizá-lo.



# SESSÕES

# 1. CADEIRA A CADEIRA

## [CIDADANIA GLOBAL]

*Os seres humanos só se realizam plenamente pela vivência em coletivo. Mas esta vivência implica sempre um conjunto de princípios que organize e que dê sentido às relações entre as pessoas. A cidadania global visa justamente esse fim. Este conceito será explorado através de um jogo de simulação organizado em dois grupos, em que um tem que encontrar um objeto, mas não dispõe de todas as condições para o poder fazer sozinho e outro procura ajudar o primeiro a alcançar o seu objetivo, providenciando as condições em falta, mas não compreendendo inteiramente as suas necessidades e limitações.*

### **DURAÇÃO:**

90 minutos

### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Sala ampla
- Cadeiras em círculo
- Instruções para os 2 grupos
- Objeto a procurar
- Planta da sala desenhada a vermelho com a localização do objeto procurado
- Canetas ou marcadores (incluindo vermelho, azul e preto)
- 4 Folhas de *flipcharts*
- Projetor
- Computador

### **OBJETIVOS**

- Refletir sobre as dinâmicas de relacionamento entre pessoas e grupos diferenciados e desiguais;
- Reconhecer a cidadania global como abordagem de excelência para a promoção da igualdade de oportunidades;
- Identificar os princípios e as competências essenciais à promoção da cidadania global;
- Refletir sobre as próprias atitudes e eventuais necessidades de mudança.



## **PASSO A PASSO**

### **Breve Introdução À Sessão**

#### **[10 minutos]**

O/a facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### **Cadeira A Cadeira**

#### **[30 minutos]**

Os/as facilitadores/as devem explicar que este é um exercício de simulação e que, para que se possam retirar dele reflexões de qualidade, os/as participantes devem perceber as instruções e estar comprometidos com o exercício.

Devem organizar-se os/as participantes em dois grupos, um maior, correspondente a 2/3 do grupo, e outro mais pequeno, correspondente a 1/3, ficando um/a facilitador/a a acompanhar cada um dos grupos. O grupo mais pequeno deve ser retirado da sala para outro espaço, onde recebe as suas instruções [Grupo B], devendo o/a facilitador/a permitir uma leitura autónoma. Ao Grupo A são entretanto também entregues as instruções, que devem ser lidas autonomamente.

### **[Instruções Grupo A]**

Este é um exercício de simulação. Devem ler as instruções em 10 minutos. Depois de iniciar o jogo, terão 20 minutos para resolver o desafio. Divirtam-se!

#### **O vosso objetivo:**

- Encontrar [colocar o nome do objeto a encontrar, por exemplo, 'uma bola azul']

#### **O que podem fazer:**

- pedir ajuda ao grupo B
- desenhar, mas não têm folhas nem canetas

#### **O que detestam fazer:**

- dar as mãos

#### **O que não conseguem mesmo fazer:**

- falar
- escrever
- ver o que está escrito ou desenhado a vermelho
- afastar-se um dos outros (devem estar sempre em grupo)
- pisar diretamente o chão (com qualquer parte do corpo ou calçado) – aplicável apenas a um terço dos elementos do grupo cujos elementos devem ser escolhidos logo no início da atividade

### **[Instruções Grupo B]**

Este é um exercício de simulação. Devem ler as instruções em 10 minutos. Depois de iniciar o jogo, terão 20 minutos para resolver o desafio. Divirtam-se!

#### **O vosso objetivo:**

- perceber o que o grupo A precisa

#### **O que devem fazer:**

- fornecer ao grupo A o material de escrita que ele vos pedir (dirijam-se à facilitadora para que ela vos dê o material)
- só devem deixar o grupo A pedir alguma coisa se eles estiverem de mãos dadas
- depois de perceberem o que grupo A precisa, além do material de escrita, devem reunir com a facilitadora para ela vos dar as pistas necessárias para o encontrar
- dar as pistas ao grupo A e deixá-los descobrir o que precisam

Os/as facilitadores/as relembram a ambos os grupos o tempo que têm para o desafio começar e esclarecem dúvidas, clarificando que só poderão responder a questões relacionadas com o que está escrito nas instruções, sendo que tudo o que seja relativo a estratégia ou antecipação do exercício fica ao critério do grupo. Os/as facilitadores/as dão indicação de que o grupo deve conhecer bem as instruções, uma vez que, quando o desafio começar, as instruções ser-lhes-ão retiradas. Tendo isto em consideração, pedem a cada grupo que diga as instruções em voz alta, sem as ler, corrigindo ou reforçando os aspetos que pareçam necessitar de clarificação.

Ao fim dos 10 minutos, o/a facilitador/a dá indicação ao Grupo A que o exercício vai começar e chama o Grupo B para dentro da sala. Depois dos 20 minutos de execução da tarefa, os/as participantes são convidados/as a sentarem-se em plenário.



**Imagem 1.** Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

## **Partilha E Reflexão**

### **[30 minutos]**

O/a facilitador/a reforça que a simulação terminou e pede a cada pessoa que rapidamente, e ainda 'a quente', diga uma primeira palavra sobre o que aconteceu.

Depois desta ronda, segue-se a reflexão entre pares sobre a atividade, durante a qual o/a facilitador/a deve orientar o grupo para os conteúdos em causa, tendo por base a seguinte estrutura:

## **1. Factos! [O que aconteceu?]**

### **Para ambos os grupos:**

O que acham que era o objetivo e as regras de cada grupo? (Depois dos grupos responderem os/as facilitadores/as explicam os objetivos e regras ou sugerem a cada grupo que o faça).

Os objetivos foram cumpridos?

### **Para o grupo B:**

O que viram quando chegaram à sala?

Quais foram as etapas/momentos de compreensão/não compreensão?

Cumpriram as regras que tinham na vossa folha de instruções?

### **Para o grupo A:**

Como se organizaram nos primeiros 10 minutos?

Cumpriram as regras durante todo o processo?

Como decorreu a comunicação com o outro grupo? E dentro do grupo?

Que obstáculos/dificuldades foram encontradas?

## **2. Emoções. [Como se sentiram?]**

Gostaram? Sentiram-se desconfortáveis em algum momento? Como se sentiram?

Como lidaram com os obstáculos?

Percebendo quais eram as regras do outro grupo acham que elas foram cumpridas? E o vosso grupo, cumpriu as regras?

Como foi a distribuição de papéis e qual o papel que tomaram no grupo? Ficaram confortáveis com o vosso papel?

O que fariam de forma diferente se repetissem o exercício?

Ultrapassaram a frustração? Como?

## **3. Paralelo com a realidade.**

No abstrato, como caracterizariam a relação entre estes dois grupos?

Encontram neste exercício aspetos comuns a situações reais? Que situações?

Se pensarmos neste exercício como uma metáfora, o que diriam que cada um dos grupos pode representar?

No concreto, que paralelismos podemos identificar com as relações que estabelecemos com outras pessoas e grupos em diversos contextos da nossa vida?

Quais vos parecem ser os resultados de aprendizagem deste exercício?

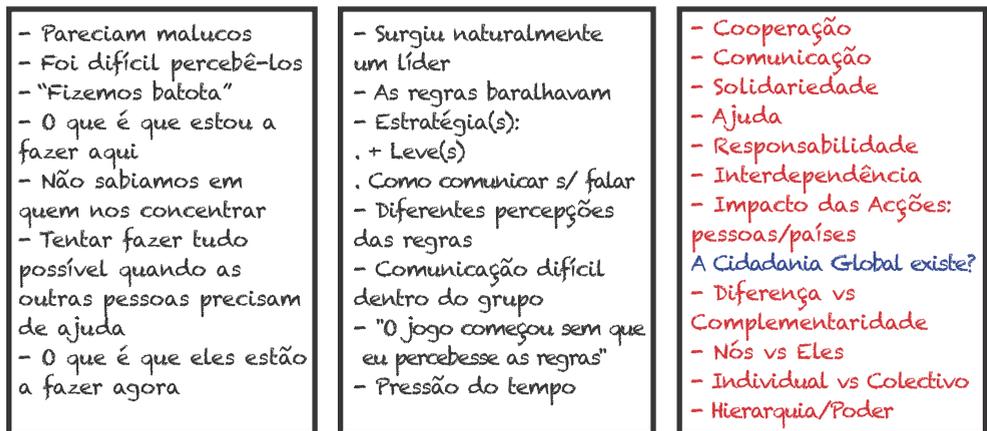
Como os poderemos aplicar nos nossos contextos de vivência e atuação? (O/a facilitador/a deve explorar diferentes âmbitos e escalas

de aplicação, do próximo ao distante, do local ao nacional e ao global). Que competências teremos de desenvolver e mobilizar para a construção de relações mais solidárias e equitativas entre pessoas e grupos diferentes?

Os/as facilitadores/as podem ainda chamar a atenção para os seguintes processos:

- projeção de um grupo sobre outro com base em informação superficial,
- tendência para pensar que os/as outros/as funcionam como nós,
- quando não compreendemos o comportamento dos/as outros/as temos tendência a comparar e hierarquizar com base em estereótipos.

O/A facilitador/a deve ir registando as ideias chave que forem surgindo desta reflexão em coletivo, numa folha de *flipchart*.



**Imagem 2.** Conclusões da reflexão, Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

## Sistematização De Aprendizagens

### [15 minutos]

Partindo das notas da reflexão entre pares levada a cabo, o/a facilitador/a deve fazer uma apresentação das ideias principais sobre Cidadania Global, podendo para tal recorrer ao enquadramento concetual desta sessão, bem como ao texto introdutório do Manual. Mediante o contexto, as características e os interesses do grupo de participantes, pode ser relevante explorar algumas noções centrais sobre cidadania global, tais como dependência e interdependência, competição e cooperação, igualdade e diferença, poder e hierarquia, discriminação e inclusão,

solidariedade, participação, autonomia e capacitação.



Imagem 3. Esquema sobre Cidadania Global, Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

## Conclusão Da Sessão

### [5 minutos]

É feita a avaliação da sessão, com uma ronda de respostas às questões: “algo que aprendi/percebi na sessão” e “o que espero aprofundar”.

## ENQUADRAMENTO CONCETUAL

O que pensamos, o que acreditamos e o que fazemos – enfim, o que somos – tem sempre raízes que ultrapassam as fronteiras da nossa individualidade e mesmo das nossas comunidades mais próximas. Construimo-nos a nós próprios/as nas relações que estabelecemos com os/as outros/as. Sempre foi assim, mas isso tornou-se mais evidente nas sociedades cada vez mais globalizadas da atualidade, nas quais os intensos e complexos movimentos de pessoas, informações, capitais, objetos, ideias e imagens interligam qualquer ação individual com muitas outras, em diferentes partes do mundo. Aquilo que escolhemos, que compramos, que defendemos ou que expressamos aqui e agora terá provavelmente origens diversas em diferentes pontos do globo e consequências também. De tal modo que as distâncias se encurtam e aquilo que nos parecia longínquo ontem – não só em termos geográficos, mas também económicos, culturais ou morais – pode parecer bem mais próximo amanhã.

“A globalização é complexa e ambivalente e suas consequências podem ser consideradas como positivas e negativas:

Entre as consequências positivas da globalização estão a ampliação dos horizontes das pessoas, o acesso ao conhecimento e aos produtos da ciência e da tecnologia, o multiculturalismo e as perspectivas interculturais, um aumento de oportunidades de desenvolvimento pessoal e social e as possibilidades de partilha de ideias e de ação conjunta na busca de soluções para problemas comuns.

As consequências negativas são, principalmente, nos níveis sociais, económicos e ambientais. Por um lado, há um aumento da pobreza nas sociedades, um fosso crescente entre países desenvolvidos e em desenvolvimento e entre os/as privilegiados/as e os/as excluídos/as, baixos padrões de vida, doenças, migrações forçadas e violações dos direitos humanos, a exploração de grupos sociais frágeis, o racismo e a xenofobia, conflitos, insegurança e um individualismo crescente. Por outro lado, há muitas consequências ambientais, tais como o efeito de estufa, alterações climáticas, poluição e esgotamento dos recursos naturais.” (da Silva, 2008:15, tradução livre do original em inglês)

Para tentar responder aos desafios contemporâneos da globalização, torna-se necessário reconfigurar a cidadania. Mais do que um estatuto formal e abstrato, ela necessita de ser concebida como “um conjunto de **práticas** (jurídicas, políticas, económicas e culturais) que definem uma pessoa como membro competente de uma sociedade” (Turner, 1993, cit. in Nogueira e Silva, 2001:7). Assim, cada pessoa, homem ou mulher, independentemente das suas diferenças e especificidades, deve tornar-se um cidadão ou uma cidadã sujeito de direitos que garantem não apenas a sua dignidade e a sua liberdade, mas também a possibilidade de participar nas decisões coletivas que o/a afetam, ou seja, na gestão da sua “cidade”, sendo que esta é uma comunidade cada vez mais global. Porém, para que esta cidadania se concretize efetivamente, ela tem de ser fundamentada numa atenção crítica às desigualdades locais e às suas causas globais, assim como na distribuição de recursos entre pessoas e grupos, de forma a criar condições de **equidade** (igualdade de oportunidades) para a **participação** de todos/as os/as cidadãos e cidadãs nas decisões que os/as afetam – **capacitação**:

*“Trata-se de um processo social que promove a participação das*

*peças, das organizações e das comunidades tendo em vista o aumento da capacidade de exercer controlo autónomo sobre as suas actividades e escolhas, a sua eficácia política, qualidade de vida pessoal e social.”* (Wallerstein, 1992)

Nesta ótica torna-se necessário dar relevância ao espaço público como fórum de livre troca de ideias e de debate, permitindo que os problemas particulares sejam apreendidos como problemas coletivos com uma escala global. Implica também promover uma noção de cidadania para além da relação Indivíduo/Estado, mais orientada para a promoção de uma consciência da Humanidade como comunidade moral, com base na **reciprocidade** entre todas as pessoas, na **solidariedade** e na **interdependência**: o desenvolvimento livre de cada um/a é condição para o desenvolvimento de todas e todos.

Se o fundamento da ideia de cidadania é, justamente, que as necessidades individuais sejam assumidas como responsabilidades coletivas, o seu propósito tem obrigatoriamente que ser a constituição de comunidades cujos membros estejam unidos por um sentimento de identidade comum e que se traduzam numa responsabilidade partilhada pela garantia da individualidade de cada um/a. Inclusão e participação são os pilares da cidadania. Mas esta só persiste se cada cidadão e cidadã se assumir também como responsável por garantir que todos/as os/as outros/as gozam dos mesmos direitos. Interdependência e reciprocidade são portanto os pressupostos da cidadania. Mas hoje, pensar aquilo que garante a inclusão de qualquer cidadão ou cidadã e o seu acesso aos recursos de que necessita para os modos de vida que deseja, vai sempre para além da nossa “cidade”. Na atualidade cada vez mais globalizada, a noção de comunidade alarga-se à escala mundial e a responsabilidade coletiva amplia-se; a reciprocidade e a interdependência têm de ser globais.

Face à constatação da permanência ou até crescimento das desigualdades e dos fenómenos de marginalização a nível local e global, surgem atualmente apelos a uma cidadania diferenciada, multicultural, que reconheça e valorize as vozes diferentes e, em particular, dos grupos mais desfavorecidos ou excluídos. Mas estes apelos comportam também o risco de “encerrar” os indivíduos em identidades coletivas fixas e homogéneas, negando a sua capacidade

de escolha, de ação e de mudança.

Para ultrapassar este dilema é necessário o desenvolvimento da **confiança** entre grupos, a construção da **empatia** e a identificação de interesses mútuos e consensos mínimos – construção de uma **cidadania relacional**, que articule igualdade e diferença, que valorize e aproxime diferentes identidades e subjetividades (Nogueira e Silva, 2001). O que no fundo é o próprio fundamento da política, que pressupõe diversidade, conflito e estabelecimento de compromissos. O objetivo da igualdade é precisamente reconhecer e proteger a diversidade.

Assim, importa promover uma **cidadania ativa**, que valorize mais a **autonomia** prática dos indivíduos do que a liberdade expressa apenas em termos abstratos. Face aos discursos contemporâneos que ressaltam o declínio da participação política e o individualismo, urge reforçar a dimensão participativa da cidadania e a solidariedade, ensinando a cidadania pela prática democrática. E urge também passar a conceber uma “cidadania múltipla”, estendendo a reflexão sobre os direitos e as responsabilidades recíprocas às diversas dimensões das relações humanas, dos contextos formais/institucionais aos não-formais e informais, do domínio público ao domínio privado (cidadania íntima), do local ao global (cidadania global).

## 2. QUAL É O MEU GRUPO? [IDENTIDADE E DIVERSIDADE]

*Aquilo que somos depende sempre das nossas relações com os/as outros/as e da forma como as vivenciamos. Esta atividade de autoanálise e de experimentação de processos de constituição de grupos propõe uma reflexão em torno das identidades de cada um/a, explorando o estabelecimento de relação em diversidade, através da integração ou da exclusão e da partilha e confronto daquilo que é mais importante para cada pessoa.<sup>4</sup>*

### **DURAÇÃO:**

90 minutos

### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Sala ampla
- Projetor
- Computador
- Cadeiras em círculo
- *Post-its*
- Canetas ou marcadores
- 4 Folhas de *flipcharts*

### **OBJETIVOS**

- Compreender os aspetos essenciais inerentes à noção de identidade;
- Reconhecer a diversidade como elemento chave na promoção da igualdade de oportunidades;
- Mobilizar competências pessoais para a relação e para a aprendizagem intercultural;
- Refletir sobre as próprias atitudes e eventuais necessidades de mudança.

<sup>4</sup>Adaptado de "Outsiders", em "Travelling Cultural Diversity" e de "Discovering Ourselves", em *ID Booklet - Ideas for Inclusion and Diversity* - SALTO-YOUTH Cultural Diversity Resource Centre, Comissão Europeia.



## PASSO A PASSO

### Breve Introdução À Sessão

**[5 minutos]**

O/A facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### Qual É O Meu Grupo?

**[30 minutos]**

O/A facilitador/a explica que se vai fazer um exercício de simulação e que para retirar aprendizagens significativas do mesmo, as pessoas devem estar comprometidas com o que é proposto. O/A facilitador/a pede 3 voluntários/as, que, quando identificados/as, devem sair da sala.

É pedido a cada pessoa (incluindo as pessoas que estão fora da sala) que escreva em *post-its* os elementos que o/a caracterizam, ou seja, os aspetos de que não abdica quando pensa na sua identidade (um elemento em cada *post-it*, podendo cada pessoa utilizar o número de *post-its* que desejar).



#### **Imagem 4.**

Conjunto de *post-its* do grupo,  
Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

As pessoas que permanecem na sala devem colar os *post-its* na sua roupa e passear pelo espaço, encontrando-se com outros/as para identificarem elementos em comum, no sentido de se organizarem em 3 grupos, de acordo com um critério claro por si mesmos definido (poderá ser difícil a divisão em 3 grupos, devido à diversidade de elementos que cada participante poderá escolher, pelo que o/a facilitador/a deverá apoiar os/as participantes na definição dos critérios e consequente divisão em grupos).

O grupo que permanece na sala deve organizar-se no espaço por forma a ser clara a existência de 3 grupos distintos. A cada uma das três pessoas que ficam fora da sala é entregue, um papel com uma das seguintes instruções (de forma a que cada um/a tenha uma instrução diferente e sem que nenhum dos/as outros/as veja):

1. Deves passar pelas pessoas e fazer perguntas para saber em que grupo te deves integrar.
2. Deves perguntar aos grupos na sala qual o grupo mais indicado para integrares (sem fazer qualquer outra pergunta).
3. Deves integrar o grupo que sobrar, ou seja, o grupo que nenhum dos teus colegas tiver integrado.

Estando o grupo de dentro preparado e tendo a 3 pessoas de fora recebido as suas instruções, devem estas entrar na sala e proceder de acordo com o que leram.

Depois de cada uma das pessoas ter integrado um dos grupos, os/as participantes de cada grupo devem reunir-se e discutir, durante 15 minutos, a partir da perspetiva individual de cada um/a, as questões que o/a facilitador/a vai enunciando, uma de cada vez, destinando 5 minutos à discussão sobre cada uma:

A - O que me apaixona?

B - O que me faz sentir inveja?

C - Por que razão cometeria um crime?

## **Partilha E Reflexão**

### **[40 minutos]**

Em seguida os/as participantes reúnem-se todos/as em círculo de

plenário e o/a facilitador/a distribui uma ficha individual a cada um/a, com os seguintes pontos:

**1. Sobre a identificação e partilha dos elementos da identidade individual:**

- Foi fácil ou difícil? Alguma surpresa? Que tipo de características foram mais salientadas?

**2. Sobre a constituição dos grupos e de integração de pessoas novas:**  
(Para os/as participantes que permaneceram na sala)

- Como se procedeu à divisão dos grupos? Foi fácil a identificação de critérios distintivos? Como sentiram e reagiram à integração de novos elementos nos grupos?

(Para os/as participantes que saíram da sala)

- Foi fácil perceber em que grupo ficar? Foram bem acolhidos/as pelo vosso grupo? Como se sentiram? Teria sido esta a vossa opção? Porquê?

**3. Sobre a partilha em grupos:**

- Foi fácil responder às questões? E partilhar as respostas? Como se sentiram? Encontraram mais semelhanças ou diferenças? Em quê?

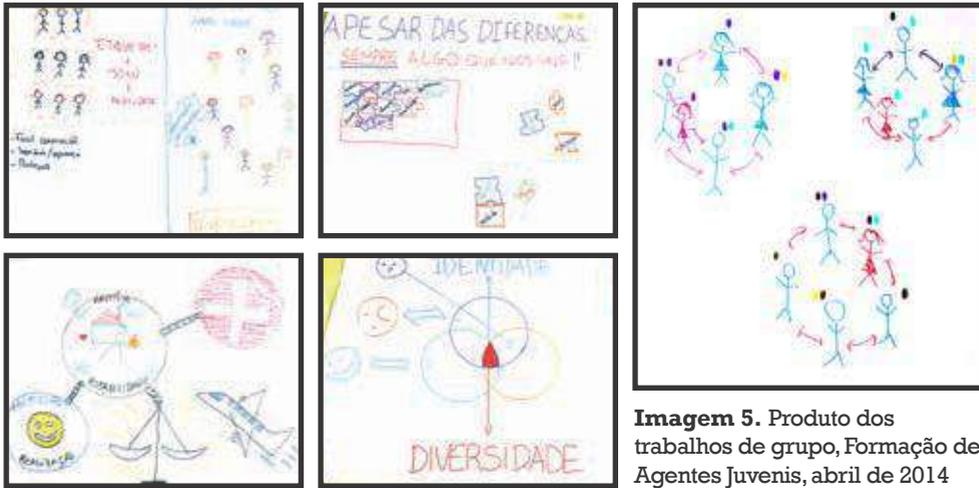
- Em face desta experiência, acham que os grupos agora seriam compostos da mesma forma?

**4. Sistematização e paralelo com a realidade:**

- O que é que este exercício permite concluir relativamente à noção de identidade? E sobre a forma como nos posicionamos face à diversidade?

O/a facilitador/a dá 10 minutos para que cada participante responda às questões colocadas na ficha. Após este período os/as participantes deverão formar pequenos grupos (no máximo 4) nos quais irão, numa primeira fase, partilhar livremente o que quiserem sobre as suas respostas à ficha individual.

O/a facilitador/a pede a cada grupo que procure chegar a conclusões, registando-as de forma criativa (da maneira que entenderem) numa folha de *flipchart* ou cartolina, para posterior apresentação ao grande grupo, tendo 10 minutos para tal. No final, cada grupo apresenta o resultado das suas reflexões ao grande grupo.

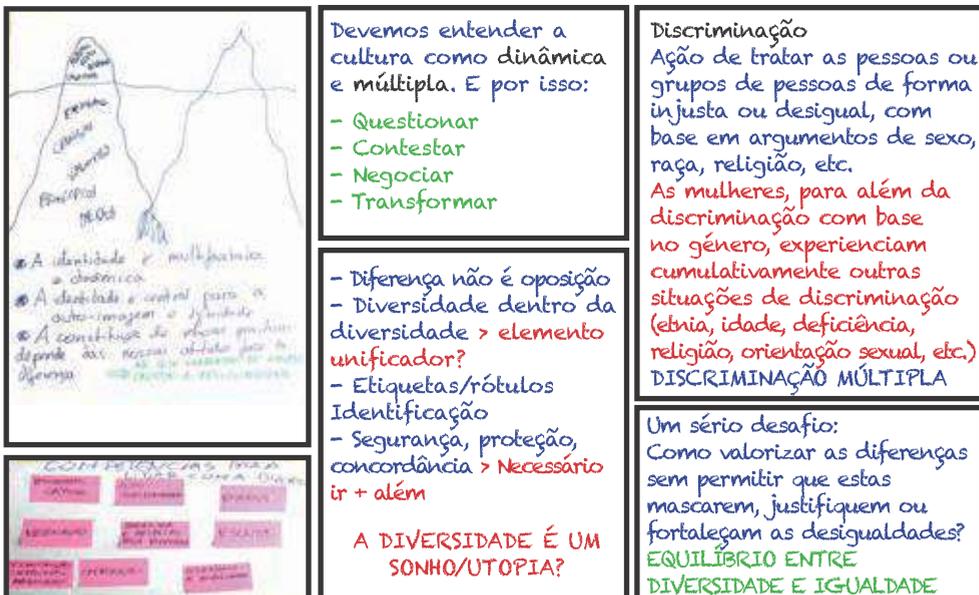


**Imagem 5.** Produto dos trabalhos de grupo, Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

Após estas apresentações o/a facilitador/a pode estimular um debate sobre as perspetivas partilhadas pelos diferentes grupos e reforçar a sua articulação com a realidade vivida ou conhecida pelos/as participantes. Nesse sentido podem ser colocadas as seguintes questões:

- Em que situações reais podem ocorrer processos semelhantes?
- Após este exercício, o que poderíamos alterar na forma como percebemos e nos relacionamos com os/as outros/as?

O/A facilitador/a deve solicitar exemplos concretos e registar os princípios e as competências chave identificados, numa folha de *flipchart*.



**Imagem 6.** Registo de conclusões, Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

**Nota:** Caso o grupo de participantes seja numeroso [ $> 15$  participantes] não será possível cumprir os tempos previstos para as diferentes etapas desta sessão, podendo o/a facilitador/a, como alternativa, substituir as etapas de resposta individual à ficha e do trabalho e apresentações em grupos por uma partilha e reflexão em plenário, partindo das mesmas questões.

## **Sistematização De Aprendizagens**

### **[10 minutos]**

Partindo das notas da reflexão levada a cabo entre pares, o/a facilitador/a deve fazer uma apresentação das ideias principais sobre Diversidade Cultural, podendo para tal recorrer ao enquadramento concetual desta sessão, bem como ao texto introdutório do Manual.

Deve procurar salientar-se o carácter multifacetado e dinâmico das identidades, evidenciando que é por isso que as pessoas podem assumir pertenças e exclusões variáveis (e até contraditórias) em diversos momentos das suas vidas e em diferentes contextos.

A importância central que a identidade tem para a autoimagem e dignidade de cada um/a e o facto de que o seu o respeito é um direito essencial, devem ser reforçados.

O/A facilitador/a deve ainda orientar a discussão de forma a que fique clara a ideia de que a constituição de relações positivas e construtivas com os/as outros/as, que são sempre diferentes em múltiplos aspetos, depende das atitudes de cada um/a face às diferenças dos/as outros/as e do esforço que dedica a procurar respeitá-las, compreendê-las e em aprender com elas antes de as julgar.

## **Conclusão Da Sessão**

### **[5 minutos]**

É feita a avaliação da sessão, com uma ronda de respostas às questões: “algo que aprendi/percebi na sessão” e “o que espero aprofundar”.

## **ENQUADRAMENTO CONCRETUAL**

*As pessoas e os grupos sociais têm o direito a ser iguais quando a diferença os inferioriza; e têm o direito a ser diferentes quando a igualdade os descaracteriza.*

*(Santos, 1997:30)*

Nunca como na atualidade a **identidade** parece ter tido tanto valor.

A identidade, seja individual, grupal ou cultural, “desceu à rua” e parece estar na boca de todos, como reivindicação, como rótulo, como problema ou como solução.

Como aponta Stuart Hall “[a globalização] tem um efeito pluralizante sobre as identidades, produzindo uma variedade de possibilidades e novas posições de identificação, e tornando as identidades mais posicionais, mais políticas, mais plurais e diversas; menos fixas, unificadas ou trans-históricas” (1997: 95).

Numa época em que a globalização fazia adivinhar o final das fronteiras políticas e uma tendência para a homogeneização cultural, emergem por todo o lado as identidades, novas ou antigas, originais ou recriadas, mobilizadas e reivindicadas como novas linhas divisórias entre pessoas e grupos e como novos mecanismos de inclusão ou exclusão em sociedades cada vez mais “multiculturais”. E com elas, por todo o mundo surgem novas formas de incompreensão e conflito ou mesmo de discriminação, de violência e de medo. Isto porque a **diversidade** parece ser cada vez mais entendida como um obstáculo ao funcionamento eficaz dos nossos projetos ou das nossas organizações, como uma ameaça às nossas próprias identidades, como um perigo para a coesão das nossas comunidades e países e para o progresso e desenvolvimento do mundo...

Mas será esta diversidade realmente um obstáculo e uma ameaça? E em que condições se torna ela um bloqueio ou um perigo?

Só quando a liberdade de escolha das pessoas em relação à forma como querem viver – a sua identidade – é posta em causa é que a diversidade se torna um perigo. De outro modo, a diversidade é e será sempre um valor extremamente positivo, pois permite aprender coisas novas, expandir as escolhas de cada um e, inclusivamente, desafiar modos de vida aparentemente “naturais” ou “inevitáveis”. Com efeito, colocar a diversidade em primeiro lugar não significa conservar ou defender tudo o que é tradicional ou “autêntico”, pois as identidades não são puras ou estáticas, mas antes processos abertos, dinâmicos e geradores de inovação. Todas as identidades são compostas por múltiplas referências e pertenças (género, idade, bairro, família, classe social, país, religião, política, clube de futebol, orientação sexual, estilo de música...) que se evidenciam mais ou menos em função dos contextos e que mudam ao longo das nossas vidas.

Valorizar a diversidade significa pois colocar em primeiro lugar a **liberdade cultural** (PNUD 2004) das pessoas, ampliar as suas

possibilidades de escolha e de mudança e dar nova visibilidade e protagonismo aos seus modos de vida. O que não implica, porém, que cada um/a possa fazer o que quiser em nome da sua cultura ou identidade. Pelo contrário, implica denunciar e enfrentar de forma crítica as desigualdades e discriminações que se escondem “por detrás” das diferenças. Isso exige uma visão mais ampla das identidades, em que as diferenças não sejam apenas diversidade, mas recursos para o questionamento sobre o tipo de sociedade que se deseja e para a construção de bases comuns que permitam o antagonismo, a incerteza, a discussão e a negociação entre os interesses múltiplos que caracterizam as sociedades atuais (Bulmer e Solomons, 1998).

Para tal, talvez o passo mais importante seja justamente analisar a forma como cada um/a de nós se situa em contextos de diversidade identitária e como **cada um/a se relaciona com o/a outro/a, com o/a diferente.**

O que entendemos quando falamos de uma identidade diferente? Como avaliamos comportamentos que não compreendemos? Quando é que nos sentimos ameaçados? E quais são as nossas reações a essas ameaças? E na relação com o/a outro/a, estas questões evocam imediatamente as suas simétricas: Que identidade defendemos? E como seremos nós vistos pelos outros? Quais são as ideias ou os comportamentos certos e quem os define?

Assim, neste campo essencialmente **relacional** e naturalmente **complexo** e ambíguo da diversidade, os cada vez mais frequentes obstáculos e ameaças exigem-nos soluções cada vez mais criativas e inovadoras de relacionamento entre diferentes – de **interculturalidade**. Aqui a estratégia fundamental passa necessariamente pela capacidade de **aprendermos sobre nós próprios/as** tomando o/a outro/a como ponto de partida (Perotti, 1997). É neste contexto que podemos falar de um processo de aprendizagem intercultural.

A **aprendizagem intercultural** – aprender a (re)conhecer(-se) criticamente (n)as diferenças e a relacionar-se com elas de forma positiva e construtiva – implica o desenvolvimento ativo e duradouro de um conjunto de competências ou saberes específicos, tais como a abertura e o respeito pela diferença, o autoquestionamento, o pensamento crítico, a desconstrução de estereótipos e preconceitos, a escuta, a empatia, a cooperação, a negociação e a **tolerância à ambiguidade**, porque num mundo diversificado nunca há um certo e um errado definitivos.

## 3. 'F' OU 'M'

### [SEXO, GÉNERO E IGUALDADE DE GÉNERO]

*As conceções que desenvolvemos sobre género e papéis de género são fortemente condicionadas por padrões socialmente estabelecidos que perpetuam estereótipos e preconceitos passíveis de gerar discriminação e desigualdades. Esta atividade oferece a oportunidade de identificar esses padrões e alargar as nossas visões sobre a igualdade de género.*

#### **DURAÇÃO:**

90 minutos

#### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

#### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Sala ampla
- Projetor
- Computador
- Colunas de som
- Cadeiras em círculo
- *Post-its* cor-de-rosa e azuis
- Canetas ou marcadores
- 4 *Flipcharts*

### **OBJETIVOS**

- Compreender as diferenças entre sexo e género;
- Explorar as representações acerca dos conceitos de sexo e género;
- Debater acerca da diferenciação de género;
- (Des)construir os (pre)conceitos acerca de papéis de género;
- Evidenciar alguns pilares socioculturais da construção da identidade de mulheres e homens.



## PASSO A PASSO

### Breve Introdução À Sessão

#### [10 minutos]

O/A facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### 'F' ou 'M'

#### [15 minutos]

São apresentados num quadro ou folha de *flipchart* os nomes de personagens do documentário “Mamãs de Papelão” e as suas respetivas idades:

Teresa, 34 anos

Marques, 37 anos

Cristina, 16 anos

Mateus, 17 anos

Avó Mimi, 72 anos

Avô Rolando, 76 anos

Noutra folha de *flipchart*, estão descritos os seguintes perfis/situações que deverão ser atribuídas aos/às personagens:

- 1 - Trata das refeições.
- 2 - Estuda enfermagem.
- 3 - Cuida de um/a bebé.
- 4 - Arranja o cabelo.
- 5 - Trabalha na área da costura.
- 6 - É responsável pelas contas da casa.

É pedido às/aos participantes que escrevam em *post-its* o nome do/a personagem que corresponde ao perfil indicado. Quando cada participante tiver os 6 perfis identificados, deve colá-los na folha de *flipchart* onde constam os respetivos nomes e idades.

## Partilha E Reflexão

[35 minutos]

O/A facilitador/a convida o grupo a uma ronda em plenário acerca das opções que foram feitas, porque foram feitas e com base em que aspetos o grupo pensa que chegaram àquela distribuição. O/A facilitador/a deve explorar as divergências que possam surgir, quer em termos da atribuição das situações e da colocação dos *post-its*, quer em termos de argumentos, no sentido de obter mais dados acerca da origem das perceções sociais de género que cada um/a tem. Vão-se registando os tópicos / ideias-chave do que vai sendo dito num quadro ou folha de *flipchart*.

De seguida o/a facilitador/a deve exhibir o excerto do documentário "F" ou "M".



Após o visionamento devem ser colocadas algumas questões orientadoras:

- Houve alguma surpresa?
- Confirmamos as nossas perceções e/ou enganamo-nos nos nossos pressupostos?
- Quais perceções e/ou pressupostos foram confirmadas?
- Em quais perceções e/ou pressupostos me enganei?
- Porque razão houve diferenças?
- Que pressupostos temos em relação à nossa realidade mais próxima?

Vão-se registando os tópicos / ideias-chave do que vai sendo dito numa folha de *flipchart*.

**Nota:** Esta atividade só poderá ser realizada com participantes que

ainda não tenham visionado o documentário “Mamãs do Papelão”. No caso em que tal tenha já acontecido, deve substituir-se o excerto proposto por outros recursos que permitam um questionamento semelhante sobre os conceitos e representações de sexo e género, como por exemplo: “Riley na loja de brinquedos” (<https://www.youtube.com/watch?v=-CU040Hqbas&feature=kp>) ou “Bebés à conversa” ([https://docs.google.com/document/d/1K7bIkVKnKha-NhhMQ17p\\_ZaANAAxjMn0MAFyc1mC9U4/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/document/d/1K7bIkVKnKha-NhhMQ17p_ZaANAAxjMn0MAFyc1mC9U4/edit?usp=sharing)).

## **Sistematização De Aprendizagens**

### **[20 minutos]**

O/A facilitador/a orienta a revisão do que foi partilhado pelos/as participantes e promove a discussão por forma a abordar os conceitos de sexo e de género. Deve reforçar-se a ideia de que as representações são inerentes à condição humana, os estereótipos são generalizações e rótulos que utilizamos para apreender e simplificar a realidade e que os preconceitos são estereótipos aos quais se atribui um juízo de valor que pode conduzir à discriminação. O/a facilitador/a deve permitir ao grupo explorar a ideia de padrões de género, em vários contextos e canais, apresentando o conceito de Igualdade de Género. Partindo das notas da reflexão entre pares levada a cabo, o/a facilitador/a deve fazer uma apresentação das ideias principais sobre Igualdade de Género, podendo para tal recorrer ao enquadramento concetual desta sessão, bem como ao texto introdutório do Manual.

## **Conclusão Da Sessão**

### **[10 minutos]**

É feita a avaliação da sessão, com uma ronda de respostas às questões: “algo que aprendi/percebi na sessão” e “o que espero aprofundar”.

## **ENQUADRAMENTO CONCETUAL**

A distinção entre os conceitos de sexo e de género é o primeiro passo para se compreender o que significa a igualdade de género – e para a conseguir alcançar.

Por “**sexo**” devem entender-se as diferenças determinadas biologicamente entre mulheres e homens, que são universais (EQUAL, 2005).

Já o conceito de “**género**” descreve o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das

mulheres e forma a sua identidade social, uma identidade que difere de uma cultura para outra em diferentes períodos da história (EQUAL, 2005). Trata-se de uma aquisição social.

Esta distinção essencial permite então compreender o que são os **“papéis de género”**: papéis sociais atribuídos de forma distinta às mulheres e aos homens, que nos são inculcados enquanto crescemos, que mudam ao longo do tempo e que dependem da cultura, religião, educação, classe social e do ambiente geográfico, económico e político em que vivemos. São modelos de comportamento que determinam um padrão ideal para cada género que e influenciam tudo aquilo que somos (EQUAL, 2005).

Compreende-se, assim, que os papéis de género estão geralmente assentes em **“estereótipos e preconceitos de género”**, ou seja, em representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ou não devem ser (traços de género) e devem ou não devem fazer (papéis de género).

É a própria origem social – e por isso dinâmica, mutável e diversa – do conceito de género que permite pensar – e lutar – pela igualdade de género, ao mesmo tempo procurando reconhecer a diversidade das identidade humanas, mas sem deixar que essa diversidade possa servir de justificação para discriminações e desigualdades entre as pessoas em função do seu género. Assim, **igualdade de género** é um conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, **independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres** (papéis de género) e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados (CIDM, 2003).

## **4. CÍRCULO DE ESFERAS** **[TÓPICOS E DOMÍNIOS DA IGUALDADE DE GÉNERO]**

*São inúmeras as situações no nosso quotidiano em que a discriminação com base no género acontece e para as quais não estamos particularmente sensíveis. Este exercício propõe uma reflexão coletiva acerca destas situações e da sua expressão nos domínios chave da promoção da igualdade de género.*

### **DURAÇÃO:**

90 minutos

### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Sala ampla
- Projetor
- Computador
- Cadeiras em círculo
- *Post-its* de cores diferentes
- Canetas ou marcadores
- Folhas A4 com domínios
- Giz

### **OBJETIVOS**

- Integrar as questões de género nas esferas individuais, sociais e institucionais em que estão presentes;
- Identificar de que forma são transversais na vida das pessoas;
- Refletir sobre a influência que os estereótipos de género têm na perpetuação de padrões potencialmente geradores de discriminação;
- Valorizar a equidade entre os géneros nos diversos domínios da vida de cada um/a.



## PASSO A PASSO

### Breve Introdução À Sessão

[10 minutos]

O/A facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### Círculo De Esferas

[45 minutos]

Os/As participantes são convidadas a visionar o excerto do documentário “Círculo de Esferas”<sup>5</sup>, devendo ser lembrados/as pelo/a facilitador/a que devem prestar particular atenção às questões de género.



Após o visionamento, é colocada ao grupo a seguinte questão: Quais as principais ideias que surgem a partir do visionamento daquelas imagens contextuais?

À medida que o grupo vai partilhando, podem introduzir-se os domínios inerentes à promoção da Igualdade de Género. Os que não surgirem da conversa, devem ser igualmente apresentados:

<sup>5</sup> Disponível na secção “Material Pedagógico” do DVD “Mamãs de Papelão”

- Vida familiar
- Atividade profissional
- Educação
- Cidadania e participação
- Saúde Sexual e Reprodutiva
- Violência de Género
- Responsabilidade social
- Linguagem e *media*

No chão devem estar desenhados a giz, três grandes círculos concêntricos. No círculo interior deve ler-se: individual/pessoal; no do meio: social/coletivo; e no último: institucional. Na parede, ou outro local próximo do esquema, colocam-se dispersos, os domínios anteriormente elencados.



**Imagem 7.** Esquema dos Domínios da Igualdade de Género, Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

É pedido a cada participante que escreva em *post-its* entre 3 a 5 exemplos (1 em cada *post-it*) de situações de discriminação, com base no género, que lhe sejam próximas ou que considerem particularmente relevantes.

Depois de todos/as os/as participantes terem completado o exercício, deve-se explicar ao grupo que os círculos que veem no chão representam 3 níveis contextuais ou esferas onde nos movemos, procurando que os/as participantes deem exemplos para cada (p.ex. pessoal / individual = família, amigos próximos, etc; social/coletivo = escola, trabalho, bairro; e institucional = entidades reguladoras, organismos públicos, legislação).

Pede-se aos/às participantes que vão apresentando alternadamente os seus exemplos, partilhando com o grupo a situação descrita, associando-a tanto à esfera contextual onde se insere como a um

dos domínios constante da lista afixada e colocando-o no interior do círculo a que corresponde.



**Imagem 8.** Esquema dos Domínios da Igualdade de Género preenchido, Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

### **Partilha E Reflexão**

#### **[15 minutos]**

É feita uma análise conjunta do esquema resultante, a partir da qual se deve reforçar a noção acerca dos domínios existentes na promoção da igualdade de género e a promover a reflexão acerca da diversidade de discriminações que foram identificadas e, conseqüentemente, do caminho que ainda há a fazer neste âmbito.

### **Sistematização De Aprendizagens**

#### **[10 minutos]**

Partindo das notas da reflexão entre pares levada a cabo, o/a facilitador/a deve fazer uma apresentação das ideias principais acerca de cada um dos domínios inerentes à promoção da Igualdade e Género, podendo para tal recorrer ao enquadramento concetual desta sessão.

### **Conclusão Da Sessão**

#### **[10 minutos]**

É feita a avaliação da sessão, com uma ronda de respostas às questões: “algo que aprendi/percebi na sessão” e “o que espero aprofundar”.

## **ENQUADRAMENTO CONCRETUAL**

### **Notas sobre importância dos domínios e informação partilhada Vida Familiar**

Na esfera da família mantêm-se assimetrias importantes na divisão do trabalho doméstico e familiar, que continua a ser maioritariamente assegurado pelas mulheres. Vários estudos realizados em Portugal, oferecem evidências da persistência de desequilíbrios importantes na distribuição das tarefas e responsabilidades familiares, desequilíbrios que se agudizam quando há filhos no casal. (Perista, 2002; Torres, 2001). Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: condição que permite a homens e a mulheres exercerem a sua atividade profissional sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania (CITE, 2008).

O facto de as mulheres, apesar dos novos papéis sociais que lhe são reconhecidos, continuarem a assumir, a nível da família, muito mais do que os homens, um leque alargado de responsabilidades no que diz respeito aos cuidados dos/as filhos/as e de outros/as familiares, permanece como importante fator de desigualdade de género. Isto impede as mulheres de, no plano profissional, se colocarem em situação de plena igualdade com os homens, no que respeita ao desenvolvimento da carreira e à ocupação de determinados cargos (MTSS/GEP, 2011).

### **Atividade Profissional**

Uma participação mais equilibrada de mulheres e de homens em todas as esferas da vida social (pessoal, familiar, profissional, cívica, política, etc.) é essencial para a igualdade e para o desenvolvimento das sociedades.

“A existência da crença — partilhada por homens, mulheres e sociedade em geral — de que o cuidado de filhos, filhas e outros dependentes é tarefa das mulheres ou, pelo menos, obrigação principal delas” (Cunha Régio, 2010). Na opinião da jurista Maria do Céu Cunha Rego, perita em igualdade, esta crença gera desigualdades na esfera privada que impedem que mulheres e homens possam esperar o mesmo da vida. As mulheres constituem, a nível mundial, a maioria da mão-de-obra agrícola e 60 % das mulheres do planeta efetuam trabalho não remunerado ou mal pago na economia informal, o que as torna vulneráveis em termos financeiros e jurídicos. As populações mais

marginalizadas são, por norma, as mais pobres – e dentro das mesmas, as mulheres.

### **Educação**

A educação assume um lugar central na construção da sociedade que se quer democrática e que permita a todos/as, homens e mulheres, o exercício da sua cidadania em pleno direito.

A educação para a cidadania deve perspetivar-se como “um local privilegiado para a construção de uma educação emancipatória numa sociedade verdadeiramente democrática para mulheres e homens, independentemente das suas pertenças identitárias.” (CIG, 2012, p.48)

Coeducar implica uma consciencialização para o valor dos diferentes contributos e vivências de mulheres e de homens e da existência de formas diferenciadas de interagir e atuar sobre o mundo. Somente desta forma é possível uma visão total da realidade, sem anular a perspetiva das mulheres. Esta metodologia de educação para a cidadania pressupõe uma educação “livre de preconceitos e de estereótipos de género, de forma a garantir as mesmas oportunidades educativas e opções profissionais e sociais. Este processo configura-se a partir de uma progressiva tomada de consciência da realidade vivida por alunas e alunos, tendo em conta a sua evolução histórica, na perspetiva de uma alteração de atitudes e comportamentos” (Direcção Geral da Educação – Ministério da Educação e Ciência, 2013).

Este modelo permite a aquisição de competências sociais e pessoais, com uma tomada de consciência para as responsabilidades e direitos de cada um/a, e ainda desenvolve a sensibilidade para os valores de igualdade e transformação social, permitindo a jovens mulheres e homens que assumam um papel mais ativo nas respetivas comunidades.

### **Cidadania e Participação**

A Democracia Paritária é a noção segundo a qual, sendo a sociedade constituída tanto por mulheres como por homens, o pleno e igual exercício da cidadania, por umas e por outros, está subordinado a uma representação igual nos processos de tomada de decisão política e a participação próxima ou equivalente de mulheres e de homens, numa proporção de 40/60 no conjunto do processo democrático, constitui um princípio democrático (Comissão Europeia, 1998).

Os vários agentes – escola, *media*, família - e os valores e modelos aí desenvolvidos, bem como a perceção que cada um/a tem de si

enquanto potenciador/a de mudança, o meio laboral ou os movimentos sociais onde o indivíduo se insere condicionam de forma significativa a participação cívica e política. Adicionando as dificuldades do passado e as mais contemporâneas provocadas por múltiplas discriminações e tetos de vidro no acesso aos lugares de tomada de decisão, o acesso a iguais oportunidades na participação cívica e política de homens e mulheres fica condicionado.

As Organizações Não-Governamentais têm, atualmente, um papel determinante para o aprofundamento da democracia participativa e constituem-se como potenciais palcos para o exercício de uma cidadania ativa de jovens mulheres e de mulheres.

### **Saúde Sexual e Reprodutiva**

Assumindo-se como um estado de completo bem-estar físico, mental e social em todas as questões relacionadas com o sistema reprodutivo, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade, segundo a Associação para o Planeamento da Família (APF) (2008) a saúde reprodutiva implica que as pessoas são capazes de ter uma vida sexual segura e satisfatória e que possuem a capacidade de se reproduzir e a liberdade para decidir se, quando e com que frequência devem fazê-lo. Assim, falar de Saúde Sexual e Reprodutiva é falar também do combate à violência sexual baseada em questões de género; da promoção de direitos para quem vai ser pai ou mãe; da promoção dos cuidados de saúde perinatais; da proteção contra a gravidez indesejada de modo seguro e acessível; da promoção da educação sexual; do direito à escolha em contraceção; do direito a ser respeitado na sua identidade sexual; da promoção de uma sexualidade saudável e responsável... Enfim, falar de saúde sexual e reprodutiva é falar de Direitos! (APF, 2008)

Os projetos, iniciativas e políticas nesta área têm de incluir a perspetiva de género (mainstream de género) porque abordam direitos humanos, a que mulheres e homens devem poder aceder da mesma forma. As mulheres, por condicionantes biológicas e também sociais, estão mais expostas a desenvolver problemas de saúde sexual e reprodutiva. Como tal, a infeção pelo VIH e a mortalidade materna são elevados, em particular nos países mais pobres (contextos em que as mulheres correspondem à fatia maior da população vulnerável a esta situação). É vital uma melhoria na educação e, por consequência, na saúde sexual e reprodutiva com vista a uma melhor qualidade de

vida da mulher e da sua família.

Os homens e rapazes sofrem também as consequências dos papéis de género atribuídos, por exemplo, no que toca à definição da masculinidade (e virilidade) que condiciona homens e rapazes a livremente expressarem as suas necessidades sexuais e reprodutivas e os impede de tomarem decisões mais fundamentadas e de adotar comportamentos sexuais mais seguros.

Segundo a Carta dos Direitos Sexuais e Reprodutivos (FIPF, 1996), os direitos sexuais são:

1. O direito à liberdade sexual;
2. O direito à autonomia e integridade sexual e à segurança do corpo sexual;
3. O direito à privacidade sexual;
4. O direito à igualdade sexual;
5. O direito ao prazer sexual;
6. O direito à expressão emocional sexual;
7. O direito à liberdade de associação sexual;
8. O direito à liberdade de escolhas reprodutivas e responsáveis;
9. O direito à informação sexual baseada no conhecimento científico;
10. O direito à educação sexual abrangente;
11. O direito à saúde sexual.

### **Violência de Género**

A violência contra as mulheres está intrinsecamente ligada aos padrões de género desiguais e com as estruturas de poder socioeconómico, quer na esfera pública, quer na privada. Esta violência reforça e perpetua as relações de poder desiguais entre mulheres e homens. O Conselho da Europa define a violência em relações de intimidade como o uso da força física, verbal ou emocional, bem como os ataques para controlar e manter o poder, através da ameaça ou da intimidação, junto de alguém durante um determinado período de tempo. Tem como objetivo e como efeito intimidar, punir, humilhar e manter a pessoa nos papéis estereotipados ligados ao seu género sexual ou recusar-lhe dignidade humana, autonomia sexual, integridade física, mental e moral ou abalar a sua segurança pessoal, autoestima ou personalidade, ou diminuir as suas capacidades físicas e intelectuais (adaptado e traduzido do original em inglês, disponível em [http://www.coe.int/t/dg2/equality/domesticviolencecampaign/Aboutdomesticvio\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg2/equality/domesticviolencecampaign/Aboutdomesticvio_en.asp)). São formas de violência contra as mulheres: os direitos

reduzidos na tomada de decisão, a divisão rígida de trabalho, o acesso limitado a cargos políticos, de chefia e de liderança espiritual, mulheres forçadas a ter relações sexuais com um parceiro ou ex-parceiro em algum momento das suas vidas, a violação, a corrupção de comunidades e perpetuação da “limpeza étnica” através da violação em contexto de conflito armado (guerras), a violência doméstica, o tráfico de raparigas e mulheres para trabalho forçado ou exploração sexual, etc.

Segundo a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Pequim - 1995) “Violência de género é todo ato de violência que se exerce unicamente sobre as mulheres pelo simples facto de sê-lo, desde que nascem até que morrem, independentemente da classe social, do nível cultural, da raça. É tanto violência a que sucede em casa, na rua, no lugar de trabalho, como em qualquer contexto” (in [www.spm.gov.br/Articulacao/articulacao-internacional/relatorio-pequim.pdf](http://www.spm.gov.br/Articulacao/articulacao-internacional/relatorio-pequim.pdf)).

### **Responsabilidade Social**

Para além do Estado, as empresas devem desempenhar um papel ativo para contrariar as práticas que discriminam as mulheres na atividade profissional. É reconhecida a mais-valia que representa para as empresas a diversificação da força de trabalho nas suas várias dimensões, consubstanciando benefícios diretos e indiretos significativos (CIG, 2008).

As empresas devem promover políticas e práticas de igualdade de género com ações que levem à mudança de atitudes, por forma a serem implementados novos modos de organização do trabalho facilitadores da conciliação entre a vida profissional/ familiar/pessoal. Para isso deverão planificar-se os horários de trabalho que possibilitem o cumprimento das responsabilidades familiares (flexibilização da hora de entrada e saída, avaliação com base nos objetivos cumpridos, etc) (CITE, 2006).

As organizações podem ainda tornar-se mais amigáveis para mulheres e homens através de:

- Materiais gráficos expostos nas instalações (como fotografias, cartazes, anúncios de atividades, reuniões, etc.) respeitadores da dignidade de homens e de mulheres;
- Serviços de acolhimento de crianças;
- Facilitação de serviços de transporte;

- Linguagem inclusiva;
- Utilização igualitária do espaço e dos recursos postos ao dispor de trabalhadores/as (CITE, 2006).

### **Linguagem e *media***

“É com palavras que se pensa. É com palavras que se existe. E as palavras ocultam-nos, excluem-nos, ou tornam-nos visíveis e fazem-nos existir”. (CITE, 2003)

**Linguagem inclusiva:** Em 1987, os/as representantes do Canadá e nos países Nórdicos levantaram o assunto da linguagem sexista na 24<sup>a</sup> sessão da Conferência Geral da UNESCO. Esta chamada de atenção para evitar o uso de linguagem sexista na UNESCO conduziu à adoção pela Conferência Geral de uma resolução que visava esta questão.

Em 1990, na Recomendação R(90) 4 sobre a eliminação do sexismo na linguagem, o Conselho da Europa manifesta uma posição contundente de promoção do uso de linguagem não-sexista por parte das instituições dos países membros. As suas cláusulas operativas não apenas recomendam o uso de linguagem não-sexista nas estruturas da Administração Pública e produção legal, como encorajam os países membros a procurarem promover o uso de linguagem não sexista nos *media* (o designado “quarto poder”).

### **A utilização de linguagem inclusiva passa pela:**

#### **1. Especificação do sexo**

- Referência clara e explícita a ambos os sexos de forma igual e paralela.
- Sempre que a expressão se torne ambígua, dever-se-á repetir o adjetivo para cada um dos substantivos.
- Pode-se ainda recorrer ao emprego de barras para atingir os objetivos pretendidos. Este é um recurso adequado e é bastante utilizado uma vez que permite manter a estrutura pretendida mas com economia de espaço.
- Não se deve utilizar parêntesis para referir a versão feminina uma vez que pode pressupor a menoridade do género feminino. Os parêntesis utilizam-se, na Língua Portuguesa, para indicar a supressão de algo ou o carácter secundário, acessório e/ou dispensável da informação entre eles contida.

#### **2. Neutralização ou abstração da referência sexual**

- Neutralizar ou minimizar a referência ao sexo dos/as referentes através do emprego de formas inclusivas ou neutras. Pode fazer-se através da substituição por géneros verdadeiros, ou seja, substitui-se os termos marcados por paráfrases que usam nomes sobre comuns, por coletivos ou termos abstratos ou por substantivos comuns dos dois géneros, não precedidos de artigo. (pessoas, população, etc).

### **3. A especificação das mulheres dentro de outras categorias deve torná-las visíveis e não ser discriminatória**

- Quando se escreve ou diz: “estudantes, reformados, mulheres, etc...” exclui-se as mulheres da possibilidade de serem estudantes ou reformadas, para além de ser uma imprecisão na expressão verbal.

- Linguagem inclusiva;

- Utilização igualitária do espaço e dos recursos postos ao dispor de trabalhadores/as (CITE, 2006)

**Nota:** O/a facilitador/a pode retirar conteúdo deste enquadramento concetual para a elaboração de uma apresentação.

# 5. UMA FAMÍLIA DE GÉNERO...

## [VIDA FAMILIAR]

*Pensar as famílias e a diversidade que as compõe é um exercício fundamental para assegurar a igualdade de oportunidades no seu seio. Esta atividade propõe uma reflexão acerca dos pressupostos inerentes à promoção da igualdade de género no que toca à vida familiar.*

### **DURAÇÃO:**

90 minutos

### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Projetor
- Computador
- Colunas de som
- Folhas de papel A3
- Lápis de cera
- Marcadores
- Cartas com ilustrações
- Folhas de *flipchart*

### **OBJETIVOS**

- Refletir acerca das diversas conceções de família existentes;
- Perceber as esferas em que as questões de género estão presentes e de que forma são transversais na vida das pessoas;
- Tomar consciência dos estereótipos de género e relativos os papéis desempenhados por mulheres e homens na vida familiar;
- Compreender a influência que os estereótipos de género têm nas relações familiares;
- Conhecer os constrangimentos existentes na conciliação da vida familiar com as restantes dimensões da vida de cada um/a.



## PASSO A PASSO

### Breve Introdução À Sessão

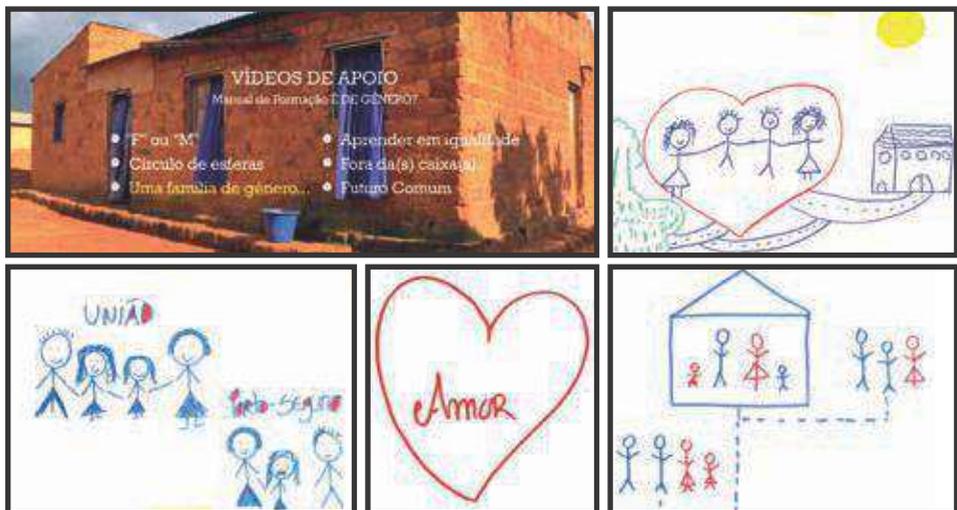
[10 minutos]

O/A facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### Uma Família De Género

[45 minutos]

Partindo do visionamento do excerto do documentário “Uma família de Género”<sup>6</sup>, é pedido a cada participante que responda à questão “O que é família?”. Para tal, disponibiliza-se papel, *post-its* e materiais de desenho/escrita e pede-se que cada participante responda à questão ilustrando o seu conceito de família.



**Imagem 9.** Representações do conceito de Família, Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

<sup>6</sup> Disponível na secção “Material Pedagógico” do DVD “Mamãs de Papelão”

Quando terminada a atividade, os/as participantes devem colocar de lado as suas ilustrações, que serão necessárias para a conclusão da sessão.

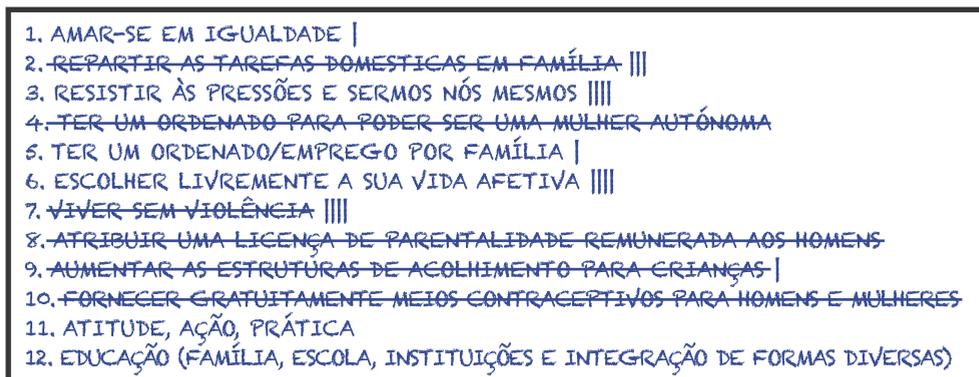
Concluído o exercício anterior, são apresentadas as 10 ilustrações<sup>7</sup> referentes a esta sessão (impressas ou projetadas, mas de forma a que fiquem todas visíveis).

É pedido aos/às participantes que se aproximem e que vejam cada uma das cartas, refletindo sobre a imagem e sobre o texto. Em seguida dá-se a indicação para que cada pessoa escolha apenas 3 das cartas, que devem ser as que considera serem mais importantes para assegurar a igualdade de género no contexto das relações familiares. Devem depois escrever em *post-its* os números das imagens escolhidas (um *post-it* para cada carta).

Organizam-se grupos de 3 pessoas e é dada a instrução que irão ter que reduzir as escolhas individuais de cada um/a a 3 imagens que o grupo consensualize entre si que são as mais importantes (ou seja, é reduzido o total de condições selecionadas para a igualdade de género no contexto das relações familiares para 3 por grupo).

Finalmente os grupos voltam a plenário e procura fazer-se o mesmo exercício de redução, ou seja, que todos/as participantes chegam a um acordo sobre as 3 condições mais importantes para o grande grupo.

Conforme os/as participantes vão debatendo, utiliza-se o registo em folhas de *flipchart* para reunir os pontos mais importantes, as ideias chave e os pontos que estão a causar maior debate. Usando os temas que vão sendo selecionados, o/a formador/a deve ir riscando aqueles que não reúnem consenso.

- 
1. AMAR-SE EM IGUALDADE |
  2. ~~REPARTIR AS TAREFAS DOMESTICAS EM FAMÍLIA |||~~
  3. RESISTIR ÀS PRESSÕES E SERMOS NÓS MESMOS ||||
  4. ~~TER UM ORDENADO PARA PODER SER UMA MULHER AUTÓNOMA~~
  5. TER UM ORDENADO/EMPREGO POR FAMÍLIA |
  6. ESCOLHER LIVREMENTE A SUA VIDA AFETIVA ||||
  7. ~~VIVER SEM VIOLÊNCIA ||||~~
  8. ~~ATRIBUIR UMA LICENÇA DE PARENTALIDADE REMUNERADA AOS HOMENS~~
  9. ~~AUMENTAR AS ESTRUTURAS DE ACOLHIMENTO PARA CRIANÇAS |~~
  10. ~~FORNECER GRATUITAMENTE MEIOS CONTRACEPTIVOS PARA HOMENS E MULHERES~~
  11. ATITUDE, AÇÃO, PRÁTICA
  12. EDUCAÇÃO (FAMÍLIA, ESCOLA, INSTITUIÇÕES E INTEGRAÇÃO DE FORMAS DIVERSAS)

**Imagem 10.** Exercício de seleção das cartas, Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

<sup>7</sup> Imagens disponíveis no anexo do manual

São sempre estipulados limites de tempo para cada nível de debate, por forma a criar pressão na troca de ideias e na tomada de decisão.

## **Partilha E Reflexão**

### **[15 minutos]**

O grupo é convidado a analisar o processo pelo qual chegaram aos últimos 3 tópicos.

- Quais são os princípios de igualdade na família que estão presentes nas cartas?
- Que dificuldades tiveram em cada uma das fases da atividade?
- Quais as condições que foram escolhidas?
- O que acham das posições de cada pessoa?
- Enquanto grupo, foi fácil chegarem a um consenso? Como chegaram a um consenso? Que argumentos utilizaram?
- Há risco de não se assegurar as condições básicas descritas nas cartas?
- Há condições que ainda estão a faltar?
- Que tipos de atitude são necessárias para cada assegurar a igualdade de género no contexto das relações familiares?

## **Sistematização De Aprendizagens**

### **[10 minutos]**

Partindo das notas da reflexão entre pares levada a cabo, o/a facilitador/a deve fazer uma apresentação das ideias principais acerca do tema da sessão, podendo para tal recorrer ao enquadramento concetual desta sessão.

#### **MODELO SOCIAL DOMINANTE**

“O facto de um número crescente de mulheres contribuírem para o sustento da família através do trabalho pago, como é tão evidente no caso português\*, não implicou uma divisão do trabalho familiar diferente, a disponibilidade feminina para o trabalho exterior não encontrou iniciativa masculina correspondente do lado da divisão do trabalho familiar.” (Torres, 2004).

\*taxa de atividade feminina superior à média europeia.

#### **CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL**

“Condição que permite a homens e mulheres exercerem a sua actividade profissional sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres da cidadania.” (CITE, 2008)



**Consequências:**

- Condicionamentos na tomada de decisão por dificuldades em conciliar vida familiar e vida profissional.
- Segregação de género na esfera privada e esfera pública: as mulheres são remetidas para o espaço privado familiar ou profissões “femininas” (que reproduzem os papéis de género), os homens são remetidos para a esfera pública como profissionais e ocupando posições de poder.
- O peso excessivo das responsabilidades familiares e profissionais - a tripla jornada para as mulheres: o trabalho, o cuidado da casa e o cuidado de dependentes.
- Dificuldades em garantir a igualdade de oportunidades no trabalho, desigualdade salarial, limitações na tomada de decisão e no acesso a opções profissionais, impedimentos na progressão profissional.
- Pouco uso da licença de parentalidade e manutenção da bipolarização dos papéis de género relacionados com a maternidade e a paternidade.

**Meios de atuação:**

Implementar a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: condição que permite a homens e a mulheres exercerem a sua atividade profissional sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania (CITE, 2008).

Conhecer e recorrer à legislação geral e específica em matéria de conciliação:

Direitos que constam da legislação laboral portuguesa

- Igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- Igualdade salarial para trabalho igual ou de valor igual;
- Eliminação dos diferentes tipos de segregação no mercado de trabalho;
- Participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar [partilha dos direitos associados à maternidade e paternidade e à prestação de cuidados a filhos/as e outras pessoas em situação de dependência].

**Atitudes, competências e comportamentos a mobilizar:**

Responsabilidade, Participação, Monitorização e Reforço:

- na organização do tempo de trabalho
- no apoio às famílias
- nos recursos e organização dos horários e currículos escolares

- nos meios de comunicação social.

Outras fontes:

- Mulheres e Homens trabalho, emprego e vida familiar: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens.html>
- Parentalidade: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/protecparent.html>

Fontes estatísticas internacionais:

- <http://www.oecd.org/statistics>
- <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>
- <http://www.un.org.depts/unsd/gender/intro.htm>

## 6. APRENDER EM IGUALDADE [DIREITO À EDUCAÇÃO]

*A educação é um dos domínios basilares na promoção da igualdade de género, pelo que olhar para as necessidades de ação a este nível se torna um exercício basilar. Esta atividade é a oportunidade para confrontarmos as nossas perspetivas sobre educação com a realidade que nos rodeia e o seu impacto ao nível da promoção da igualdade de oportunidades com base no género.*

### **DURAÇÃO:**

90 minutos

### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Projetor
- Computador
- Colunas de som
- Folhas de *flipchart*
- Marcadores
- Folhas brancas A4

### **OBJETIVOS**

- Perceber as esferas em que as questões de género estão presentes e de que forma são transversais na vida das pessoas;
- Refletir sobre as aspirações possíveis para homens e mulheres ao nível da educação;
- Compreender os constrangimentos dos papéis de género ao nível da educação;
- Valorizar a participação igualitária de mulheres e homens na esfera pública.



## PASSO A PASSO

### Breve Introdução À Sessão

[10 minutos]

O/A facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### Aprender Em Igualdade

[40 minutos]

O grupo começa por fazer uma 'chuva de ideias' de resposta às questões:

- Que ideia temos de uma boa educação?
- Porque é tão importante garantir o acesso de todos e de todas à escola?
- Que condições e fatores dificultam o sucesso educativo?
- De que forma os resultados educativos afetam um país?
- Por que razão alguns rapazes e algumas raparigas no mundo não têm acesso à educação?
- Até que ponto é responsabilidade do(s) governo(s) assegurar o acesso à educação para todos?

Devem escrever-se em folhas de *flipchart* as ideias consensuais.

<p>Que ideias temos de uma boa educação?</p> <p>Bons valores Escolaridade Socialização Passar igualdade Instituição Universal Cultura Respeito Direito Direitos e deveres Afetividade/carinho Factos Exemplo Bons educadores Educação não formal Inclusiva I.O</p>	<p>Porque é tão importante toda a gente ter acesso à escola?</p> <p>Aumenta horizontes Desenvolvimento [das capacidades] Desenvolvimento Aprendizagem Inclusão social I.O Sentido de pertença Socialização Para conhecermos os nossos direitos Manter a diversidade Convívio com diferentes culturas/realidades</p>	<p>Porque razão alguns rapazes e raparigas no mundo não têm acesso à educação?</p> <p>Poder político não tem interesse nisso Estado social Mentalidades Poder económico Pouco desenvolvimento do país Cultura Religião Peso de outras obrigações sociais, entre outras Porque não há escola recursos/infra-estruturas Deficiência Pobreza Gravidez</p>
--	---	--

**Imagem 12.** Registos da chuva de ideias, Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

Seguidamente divide-se o grupo em 2. Cada grupo deverá criar um/uma personagem, devendo um dos grupos fazer a descrição de uma jovem de 16 anos de idade e o outro de um jovem de 16 anos de idade. Para a caracterização destas personagens são apresentadas a cada grupo (por escrito ou ditas oralmente e pausadamente) as seguintes questões:

- Onde mora?
- Como foi a sua infância?
- Como era a sua casa?
- Quais eram as suas brincadeiras?
- Qual a profissão do pai e da mãe?
- Pensando na sua vida atualmente... como é?
- Quais são os seus espaços de socialização?
- O que faz pela manhã? Pela tarde? Pela noite?
- Que estilo de vida tem?
- Onde vive?
- Que faz nos seus tempos livres?
- O que o/a entusiasma?
- A que percurso profissional / académico aspira?
- Que tipo de família ambiciona constituir?
- Que condições tem asseguradas para alcançar essas aspirações?
- Que obstáculos enfrenta ou enfrentará?

Em seguida cada grupo partilha os perfis criados. Para facilitar esta partilha o/a facilitador/a poderá fazer perguntas sobre cada personagem e os elementos de cada grupo que devem responder em nome da/o respetiva/o personagem criada/o.

Concluído o exercício é passado o excerto do documentário “Aprender em Igualdade”<sup>8</sup>, sendo os/as participantes convidados/as a tirarem notas sobre as principais elações que tiram do documentário.



<sup>8</sup> Disponível na secção “Material Pedagógico” do DVD “Mamãs de Papelão”

## **Partilha E Reflexão**

### **[15 minutos]**

O/a facilitador/a deverá promover uma reflexão conjunta sobre as perceções iniciais, o que a descrição dos perfis revela sobre conceções de género em educação, o que o documentário permitiu perceber e quais as dimensões mais relevantes a cuidar neste domínio, tendo em consideração tanto a perspetiva global como local.

Para orientar esta reflexão podem ser lançadas questões como:

- Quais são as nossas perceções e de que forma estas nos condicionam?
- Que estereótipos de género encontramos na educação? E qual o seu impacto na relação estabelecida por cada pessoa com a educação?
- Para além do género, que outros fatores podem também condicionar a relação das pessoas com a educação?
- Qual o impacto da educação para a igualdade de género e para o desenvolvimento global?
- De que forma podemos promover o acesso? E o sucesso?
- Que diferenças e semelhanças encontramos a nível local e global?
- Qual o impacto futuro da desigualdade na educação (a nível pessoal, familiar, profissional e de cidadania, entre outros)
- De que forma a socialização de género condiciona ambições e objetivos profissionais?

## **Sistematização De Aprendizagens**

### **[15 minutos]**

Partindo das notas da reflexão entre pares levada a cabo, o/a facilitador/a deve fazer uma apresentação das ideias principais acerca do tema da sessão, podendo para tal recorrer ao enquadramento concetual desta sessão.

## **Conclusão Da Sessão**

### **[10 minutos]**

É feita a avaliação da sessão, com uma ronda de respostas às questões: "algo que aprendi/percebi na sessão" e "o que espero aprofundar".

## **ENQUADRAMENTO CONCETUAL**

Quais as dimensões mais relevantes a cuidar no domínio da educação, tendo em consideração tanto a perspetiva global como local?

“As assimetrias de género têm impacto, nomeadamente, na forma como rapazes e raparigas obtêm maior ou menor sucesso em determinadas áreas de conhecimento, como se orientam, quando chega a altura das escolhas vocacionais, para diferentes áreas de saber” (CIG, 2012, p.69).

### **Ensino misto Vs Coeducação**

“As investigações têm mostrado que o ensino misto não se substanciou em práticas educativas conducentes à transformação das relações sociais de género no processo de socialização e de construção da identidade de raparigas e de rapazes. Constata-se a persistência de estereótipos de género, seja nos materiais pedagógicos, seja nas interações no espaço escolar, que sustentam um imaginário social que representa assimetricamente as identidades feminina e masculina e reproduz expectativas diferenciadas para raparigas e rapazes no que respeita às várias dimensões da sua vida presente e futura. (...) [Urgem] práticas educativas conducentes à transformação das relações sociais de género no processo de socialização e de construção da identidade de raparigas e de rapazes”. (Pinto, 2007, p.142).

### **Índice de Desenvolvimento Ajustado ao Género (IDG)**

Trata-se de um Indicador, adotado desde 1995 pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, que avalia as diferenças de desenvolvimento humano entre homens e mulheres nas seguintes dimensões e variáveis: uma vida longa e saudável, medida pela esperança de vida à nascença; o conhecimento, traduzido pelas taxas de alfabetização de adultos e de escolarização bruta; e um nível de vida digno, avaliado pelo rendimento auferido estimado. O índice de desenvolvimento ajustado ao género, embora se baseie nos mesmos indicadores que o índice de desenvolvimento humano (IDH), tem em conta a desigualdade entre os sexos: quanto maior for a desigualdade, maior é a diferença entre o IDG e o IDH. Normalmente, as grandes discrepâncias entre aqueles dois indicadores são o reflexo da diferença de rendimentos entre homens e mulheres.

### **Declaração Universal dos Direitos Humanos: Artigo nº 26**

1) Todas as pessoas têm direito à educação. A educação deve ser gratuita, pelo menos a correspondente ao ensino elementar fundamental. O ensino elementar é obrigatório. O ensino técnico e profissional deve

ser generalizado; o acesso aos estudos superiores deve estar aberto a todos em plena igualdade, em função do seu mérito.

2) A educação deve visar à plena expansão da personalidade humana e ao reforço dos direitos do homem e das liberdades fundamentais. Esta deve promover compreensão, tolerância e amizade entre as nações, grupos religiosos ou raciais, e deve promover as atividades das Nações Unidas para a manutenção da paz.

3) Os pais têm o direito primário de escolher o tipo de educação que deve ser dado aos filhos.

Outra fonte:

- Coligação Portuguesa da Campanha Global pela Educação: <http://www.educacaoparatodos.org/>

## **7. FORA DA(S) CAIXA(S)** **[ATIVIDADE PROFISSIONAL]**

*Ainda são inúmeras as disparidades que se verificam ao nível da igualdade de género no domínio da atividade profissional. Esta atividade permite a reflexão acerca da discriminação em contexto de trabalho.*

### **DURAÇÃO:**

90 minutos

### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Sala ampla
- Projetor
- Computador
- Colunas de som
- Cadeiras em círculo
- Tiras de papel com nomes de personagens (tantas quanto o número de participantes, metade homens e metade mulheres)
- Canetas ou marcadores
- Caixas com etiquetas de tipos de profissões
- Cartolinas
- Canetas
- Fita-pintor (fita-cola de papel)

### **OBJETIVOS**

- Perceber as esferas em que as questões de género estão presentes e de que forma são transversais na vida das pessoas;
- Refletir sobre estereótipos de género e os papéis desempenhados por mulheres e homens;
- Compreender a influência que os estereótipos de género têm nas relações laborais;
- Analisar os constrangimentos dos papéis de género ao nível da conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- Valorizar a participação igualitária de mulheres e homens na esfera pública.



## PASSO A PASSO

### Breve Introdução À Sessão

**[10 minutos]**

O/A facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### Profissões E Género

**[30 minutos]**

Espalhadas no chão estão tantas caixas quanto participantes, cada uma com uma profissão indicada, de entre as seguintes: cabeleireiro, barbeiro, advogado, juiz, assistente social, futebolista profissional, trabalhador da construção civil, decorador, secretário, enfermeiro, médico, lojista, arrumador, engenheiro, empregado doméstico, educador de infância, soldado, fotógrafo, pintor, assistente de bordo, mecânico, operador de câmara, instrutor de condução, etc.



**Imagem 13.** Exercício “Profissões e género”, Formação de Agentes Juvenis, maio de 2014

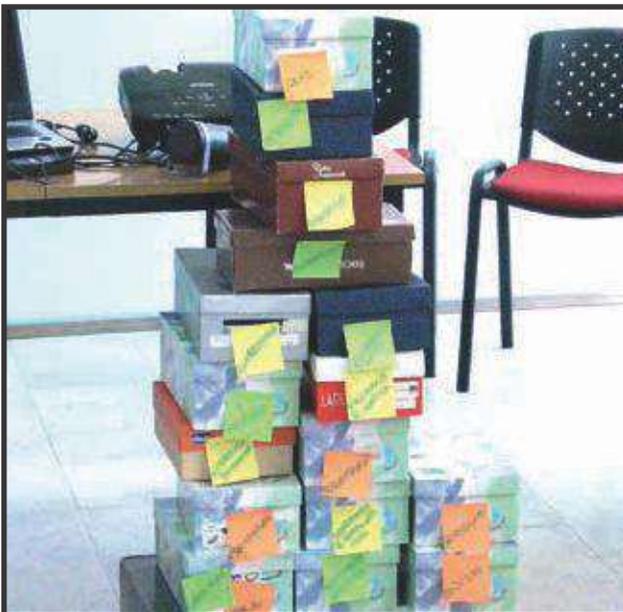
Cada participante recebe uma tira com o nome de um homem (para metade do grupo) ou de uma mulher (para a outra metade do grupo), devendo decidir, das profissões apresentadas, qual a profissão da sua personagem.



**Imagem 14.** Exercício “Profissões e género”, Formação de Agentes Juvenis, maio de 2014

Seguidamente é pedido a cada participante que defina quanto é que aquela pessoa, naquela profissão, recebe de salário mensal, sendo para isso apresentados, pelos/as facilitadores/as, dois valores de referência: o salário mínimo nacional e o vencimento do Presidente da República. O/A participante deve escrever na tira o valor/mês que entende ser o real e guardá-la para si.

Finalmente é pedido aos/às participantes que, em coletivo, deixando ainda de lado as suas personagens, organizem as caixas (em pirâmide, por exemplo) de acordo com o estatuto / nível social que lhes atribuem.



**Imagem 15.** Exercício “Profissões e género”, Formação de Agentes Juvenis, maio de 2014





## Sistematização De Aprendizagens

### [15 minutos]

Partindo das notas da reflexão entre pares levada a cabo, o/a facilitador/a deve fazer uma apresentação das ideias principais acerca do tema da sessão, podendo para tal recorrer ao enquadramento concetual desta sessão.

## Conclusão Da Sessão

### [10 minutos]

É feita a avaliação da sessão, com uma ronda de respostas às questões: “algo que aprendi/percebi na sessão” e “o que espero aprofundar”.

## ENQUADRAMENTO CONCETUAL

### Estereótipos de género na atividade profissional

Na atividade profissional, assumem-se determinadas profissões como “femininas” por envolverem o papel de cuidadora, mais emocional e sensível, de carácter mais doméstico, ou seja, aquilo que socialmente ainda se atribui à mulher, ou “masculinas” por se relacionarem com o papel racional, com a força física ou com a autoridade, características associadas, socialmente, ao homem. Estas ideias (estereótipos de género) podem influenciar aquilo que é esperado para diferentes postos de trabalho (informático: jovem, homem; diretor de uma empresa: homem de meia idade; secretária: jovem, mulher). Verifica-se que esta situação leva a que muitas pessoas, de forma consciente ou inconsciente, selecionem carreiras ou saídas profissionais com base nestes estereótipos e condicionem as suas ambições e objetivos profissionais.

### **“profissões femininas”**

- papéis cuidadores
- profissões com sensibilidade ou emocionais
- carácter doméstico

### **“profissões masculinas”**

- profissões intelectuais/rationais
- profissões que exigem força física
- profissões de autoridade/poder

Os sectores onde a taxa de feminização é muito elevada estão fortemente associados a atividades que constituem uma extensão profissionalizada das tarefas tradicionalmente desempenhadas pelas mulheres no contexto doméstico e familiar.

### **Desigualdades de género na atividade profissional**

Comparativamente aos homens, as mulheres sentem maior dificuldade na procura do primeiro emprego, sendo assim mais difícil para elas aceder ao mercado de trabalho. O peso das mulheres nesse mercado decresce à medida que se consideram níveis de qualificação mais elevados e cargos de tomada de decisão económica e política.

Para além da contínua desigualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho idêntico, claramente desfavorável para as mulheres, estas são ainda a maioria da população em situação de emprego precário, o que limita o seu potencial de desenvolvimento profissional e, acima de tudo, reduz os direitos e o acesso a uma efetiva proteção social. São também as mais atingidas pelo desemprego, principalmente, de longa duração.

“A socialização de género tem levado a que raparigas e rapazes desenvolvam competências e interesses diferenciados por atividades que são culturalmente definidos como mais apropriados do ponto de vista do género, conduzindo a opções vocacionais distintas e que geram percursos vocacionais que se traduzem por assimetrias de género no mercado de trabalho, com clara desvantagem para o sexo feminino pois, evitam, frequentemente, domínios de elevado prestígio social e remuneração e dificilmente ascendem aos lugares de topo das carreiras em favor do sexo masculino” (CIG, 2009, p.124-125).

“Elas já são mais numerosas do que eles na escola, mas ensino misto e coeducação estão longe de ser conceitos sinónimos; no mundo profissional existem ainda disparidades salariais em muitos setores de atividade, persistem os chamados tetos de vidro na ascensão profissional, as jovens mulheres recém-licenciadas têm mais dificuldade de acesso ao emprego do que os seus colegas do sexo masculino e o desemprego afeta-as mais. Para além desta situação, o discurso sobre a conciliação entre a vida doméstica e a carreira continua a existir associado essencialmente às mulheres que, na realidade (seja em termos das tarefas domésticas, ou do cuidado aos filhos e a familiares dependentes), são de uma forma geral as garantes da vida quotidiana das famílias, vendo a sua saúde física e psicológica posta em risco por esta real sobrecarga. Finalmente, as mulheres, se bem que agora mais presentes na vida pública, continuam minoritárias em posições onde o poder importa e o estatuto socioeconómico é fundamental” (CIG, 2012, p.16).

Para obter mais informação consulte os Relatórios Anuais sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional, que podem ser encontrados no site da CITE: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/relatproig.html>

## 8. FUTURO COMUM

### [PARTICIPAÇÃO, CIDADANIA E GÉNERO]

*Uma característica que, como seres humanos, todos partilhamos é a capacidade de sonhar e imaginar um futuro melhor. Esta atividade explora alguns desses sonhos e traz à superfície os valores individuais e coletivos em jogo quando tomamos decisões sobre o nosso futuro comum.<sup>10</sup>*

#### **DURAÇÃO:**

90 minutos

#### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

#### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Sala ampla
- Cadeiras
- Computador
- Projetor
- Colunas de som
- Folhas de *flipchart*
- Marcadores

#### **OBJETIVOS**

- Partilhar valores individuais e coletivos e compreender o que está em jogo quando tomamos decisões sobre o nosso futuro comum;
- Aprofundar competências participativas e desenvolver o sentido crítico sobre os conceitos inerentes à cidadania ativa;
- Perceber as esferas em que as questões de género estão presentes e de que forma são transversais na vida das pessoas;
- Valorizar a participação igualitária de mulheres e homens na esfera pública.

<sup>10</sup> Adaptado de "Dreams", em *All Different, All Equal – Education Pack*, Conselho da Europa.



## PASSO A PASSO

### Breve Introdução À Sessão

[10 minutos]

O/A facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### As Nossas Aspirações

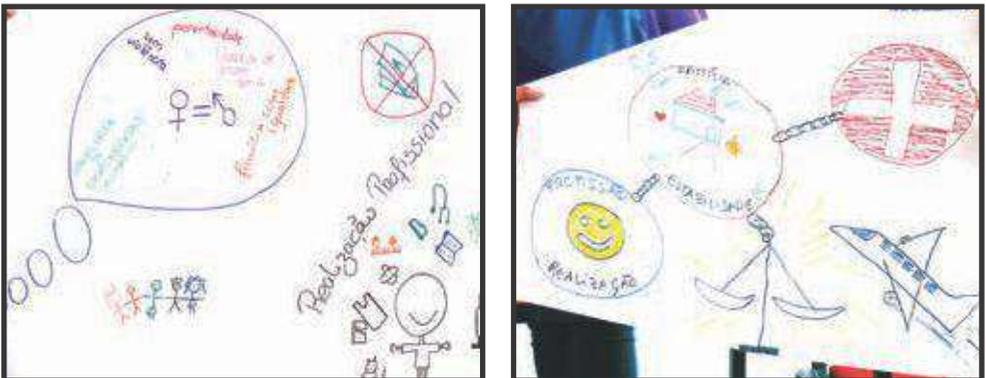
[25 minutos]

Formam-se grupos de 4 a 5 pessoas. Pede-se a cada grupo que use os primeiros 5 minutos da atividade para cada participante refletir individualmente sobre como gostaria que as coisas fossem no futuro – a nível familiar, laboral, tempo livre, habitação, desenvolvimento pessoal, direitos humanos, etc.

Cada participante deve partilhar com o seu grupo os seus sonhos e aspirações dizendo quais são e dando razões para os mesmos.

Numa folha de *flipchart* devem fazer uma ilustração de todos os elementos que encontrem em comum (ex. ter um emprego, viajar, ter filhos, a sua própria casa, etc.).

Cada grupo deve apresentar os seus desenhos e reflexões em plenário.



**Imagem 17.** Produto dos trabalhos de grupo, Formação de Agentes Juvenis, maio de 2014

## Partilha E Reflexão

### [20 minutos]

Com base no que foi partilhado pelos diferentes grupos deve devolver-se um debate em torno das seguintes questões:

- O que nos impede de concretizar aqueles sonhos?
- O que pode ser feito (por cada um/a, enquanto cidadão ou cidadã, mas também pelas instituições) para nos aproximarmos o mais possível daqueles sonhos?
- Todas as pessoas podem alcançar as suas aspirações?
- Podemos tomar decisões sobre (ou alcançar) as nossas aspirações comuns por nós mesmos?
- De quem depende esta possibilidade? E de que condições?
- Todas as pessoas podem intervir de igual forma na tomada de decisão inerente?
- Em que espaços podemos atuar para assegurar as condições para a realização das nossas aspirações?
- As desigualdades de género têm impacto neste domínio?
- De que forma nos podemos apoiar mutuamente para ultrapassar as barreiras que existem quando queremos alcançar os nossos sonhos e/ou tomar decisões que nos permitam chegar mais próximo?

## Sistematização De Aprendizagens

### [25 minutos]

Partindo das notas da reflexão entre pares levada a cabo, o/a facilitador/a deve fazer uma apresentação das ideias principais acerca do tema da sessão, podendo para tal recorrer ao enquadramento concetual desta sessão, incluindo sempre o visionamento do excerto do documentário "Futuro Comum"<sup>11</sup>, permitindo algumas intervenções do/as participantes, acerca da semelhança entre a realidade apresentada e a(s) sua(s) realidade(s).



<sup>11</sup> Disponível na secção "Material Pedagógico" do DVD "Mamãs de Papelão"

<p>Condicionalismos à mudança no contexto de trabalho          Nós limitamo-nos          Precariedade          Estereótipos que são limitadores          Conhecer os mecanismos de mudança          Fazer parte desses mecanismos          Auto-conhecimento              Saber mesmo o que queremos          Acreditar que é possível          Fazer por isso          Criar rede, fazer em coletivo          Respeito pelo mundo em que estamos          Fazer ouvir a nossa voz</p>	<p>NÓS - Eu          - Todos          Poder político          Poder económico</p> <p>EDUCAÇÃO</p> <p>Escolhas + opções          Oportunidades</p> <p>MEIOS ECONÓMICOS E NATURAIS</p> <p>= Cidadania          = Participação          = Liberdade</p> <p>DEMOCRACIA</p>	<p>REGULAÇÃO          ≠          PRÁTICA</p> <p>NÃO PÔR EM CAUSA          BAIXA AUTOESTIMA</p> <p>Não há vontade          Não há informação          Achamos que está correto          Há falta de instrumentos          Há falta de capacidade          Segurança          Resistência à mudança          Vergonha</p>
--	--	---

**Imagem 18.** Material de sistematização, Formação de Agentes Juvenis, maio de 2014

## Conclusão Da Sessão

[10 minutos]

É feita a avaliação da sessão, com uma ronda de respostas às questões: “algo que aprendi/percebi na sessão” e “o que espero aprofundar”.

## ENQUADRAMENTO CONCRETUAL

O exercício da cidadania, ser cidadã/ão ativa/o, é precisamente movimentar-se no seio de inúmeros caminhos e redes de ideias e instrumentos múltiplos para a sua concretização, no sentido de **influenciar a decisão, tomando parte/participando na sua construção.**

Mas quais são as condições necessárias para a participação das pessoas?

**Modelo CLEAR** (Lowndes e Pratchett, 2006)

- Quando têm as competências e os recursos apropriados (CAN)
- Quando sentem pertença a uma determinada comunidade (LIKE)
- Quando têm as condições necessárias (ENABLED)
- Quando são mobilizadas e incluídas (ASKED)
- Quando acreditam que a sua participação pode fazer a diferença (RESPONDED)

## Participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de tomada de decisão

A participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de

tomada de decisão implica a partilha de poder em lugares de tomada de decisão (numa proporção mínima entre 30 e 40% de cada um dos géneros), em todas as esferas (do meio familiar à esfera local e comunitária, dos organismos autárquicos às empresas, das instituições nacionais às instâncias internacionais).

Em 1992 Marilyn Davidson e Cary Cooper designaram como “*glass ceiling*”, teto de vidro, as formas subtis de discriminação e as barreiras invisíveis que condicionam as promoções das mulheres e o acesso a lugares de poder e de tomada de decisão e à progressão nas suas carreiras. Segundo o estereótipo, as mulheres são vistas como indecisas, passivas e dependentes e estas conceções prejudicam as mulheres em termos da sua possibilidade de progressão para posições de liderança (Davidson & Cooper, 1992). No campo empresarial, segundo Lígia Amâncio (1994) Portugal apresenta elevadas taxas de atividade feminina, mas as mulheres portuguesas vivem uma realidade laboral que se pauta pela sua secundarização, discriminação e segregação no mercado de trabalho, sendo uma minoria aquelas em posições de gestão e praticamente invisíveis na gestão de topo.

A igualdade de género é uma estratégia incontornável para a transformação social. Somente quando forem erradicadas as desigualdades entre mulheres e homens e reconhecidas as diferenças inerentes será possível uma verdadeira mudança e não apenas pequenas mudanças em cada parte da humanidade. “Se a democracia é o ‘governo do povo, pelo povo e para o povo’ não podemos esquecer que esse ‘povo’ não é neutro, nem abstrato, nem assexuado, mas composto de seres reais e sexuados, que são homens ou mulheres. Assim, a representação democrática é necessariamente dual e exige a presença, em paridade, das duas componentes da Humanidade tal como ela é. Sendo as mulheres metade da humanidade, são também portadoras de metade dos talentos e capacidades, e não podem ser excluídas sob pena de perda, de não aproveitamento de todos os talentos e recursos humanos, o que é negativo para todos em sociedade” (CITE, 2003, p. 187-188).

Partindo de um conceito de cidadania ativa, que deve contar com a participação de todos, a necessidade de mudança social baseada em valores éticos e verdadeiramente democráticos, implica a contribuição

das mulheres, enquanto cidadãs, particularmente através do acesso e participação na vida política, ou seja a gestão da polis, que é expressão simbólica privilegiada do exercício da cidadania.

### **Porquê uma democracia paritária?**

#### **Cinco argumentos inspirados no texto da Declaração de Atenas (novembro 1992):**

subscrita pela então vice-presidente da Assembleia da República – Leonor Beza e aprovada por unanimidade na AR em Março de 1993

1. A igualdade formal e informal entre Mulheres e Homens é um direito fundamental da pessoa humana.

2. As mulheres representam mais de metade da população e a igualdade pressupõe a paridade na representação e administração das Nações.

3. As mulheres representam mais de metade dos recursos potenciais da humanidade e a sua sub-representação no processo de tomada de decisão constitui uma perda para o conjunto da sociedade.

4. A sub-representação das mulheres no processo de tomada de decisão impede que sejam plenamente tidos em consideração os interesses e as necessidades do conjunto da população.

5. Uma participação equilibrada de mulheres e homens no processo de tomada de decisão poderia fazer surgir diferentes ideias, valores e estilos de comportamento, tendo em vista um mundo mais justo e equilibrado para todas/os, mulheres e homens.

### **Paridade & Lei da Paridade**

A participação das mulheres na política e nos postos de decisão continua a ser uma das áreas que se podem considerar críticas na situação portuguesa. Assim, e não obstante alguns progressos registados em duas décadas de democracia, pode afirmar-se que a participação das mulheres em termos igualitários está ainda longe de ser atingida, verificando-se um efetivo *deficit* democrático nesta área. Esta é também uma preocupação do Conselho da Europa que na sua Recomendação Rec. (2003) 3, sobre a participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública, a considera como prioridade absoluta, reconhecendo publicamente que uma partilha igual do poder de decisão entre mulheres e homens de diferentes estratos e idades fortalece e enriquece a democracia.

**“A paridade** é um conceito e um objectivo, através do qual se pretende:

reconhecer de modo igual o valor das pessoas de ambos os sexos; dar visibilidade à igual dignidade dos homens e das mulheres; renovar a organização social de modo a que Homens e Mulheres partilhem, de facto, direitos e responsabilidades não reduzidos a espaços e funções pré-determinados por hábitos e preconceitos, mas usufruindo de plena igualdade e liberdade na participação a todos os níveis e em todas as esferas." in CIG (2003).

Em Portugal, a 8 de Março de 2006, o Partido Socialista entregou à Mesa da Assembleia da República o **Projecto de Lei da Lei da Paridade**. No mesmo ano foi promulgada a **Lei Orgânica nº 3/2006**, de 21 de Agosto, vulgo Lei da Paridade.

Esta lei estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as Autarquias locais devem ser compostas de modo a assegurar a **representação mínima de 33% de cada um dos sexos**.

A nível global, espera-se que os países com sistemas eleitorais de representação proporcional e de quotas atinjam, em média, o limiar dos 40% em 2026 e que os países com sistemas eleitorais de círculos uninominais sem qualquer tipo de sistemas de quotas, não alcançarão o limiar de 40% de mulheres na política até ao final deste século.

O "limiar de paridade", em que nenhum dos sexos tem mais de 60% dos lugares, não será alcançado pelos países desenvolvidos até **2047**, salientando ainda que é pouco provável que a taxa atual de aumento seja sustentada a menos que os países continuem a definir quotas ou outras medidas temporárias de ação positiva.

## 9. LABORATÓRIO DE MUDANÇA(S) [EVOLUÇÃO DE MENTALIDADES]

*Os progressos no sentido de uma maior igualdade entre homens e mulheres ocorrem sempre pelo confronto – e pelo compromisso – entre diferentes perspetivas, tradições e mentalidades. Este exercício de simulação em pequenos grupos propõe uma experimentação desse confronto baseada na alteração de situações de discriminação com base no género.<sup>12</sup>*

### **DURAÇÃO:**

90 minutos

### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Sala Ampla
- Mesas
- Cadeiras
- Marcadores
- Post-its
- Folhas de papel

### **OBJETIVOS**

- Explorar situações de discriminação com base no género, experimentando alternativas de desfecho e refletindo sobre o seu efeito;
- Perceber as esferas em que as questões de género estão presentes e de que forma são transversais na vida das pessoas;
- Refletir sobre a importância da igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens;
- Desenvolver competências para a mudança de atitudes de cada um/a e dos/as outros/as.

<sup>12</sup> Esta é uma abordagem adaptada de forma livre do teatro do oprimido de Augusto Boal



## PASSO A PASSO

### Breve Introdução À Sessão

#### [10 minutos]

O/A facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### Teatro Do Oprimido

#### [50 minutos]

Explica-se a utilização do teatro do oprimido em contexto de formação, enquadrando a metodologia de Augusto Boal (ver enquadramento concetual).

De seguida, distribuem-se pelos participantes *post-its* onde se pode ler uma de 4 temáticas possíveis:

- Género e educação
- Vida Familiar
- Atividade Profissional
- Cidadania, Participação e Género.

Pede-se aos/às participantes para pensarem individualmente, durante 5 minutos, em situações de discriminação com base no género que conheçam relacionadas com a temática do *post-it* que receberam (próximas das suas vivências ou com especial impacto para cada um/a). Divide-se o grande grupo em 4 grupos mais pequenos de acordo com as temáticas indicadas no *post-it* que cada um/a recebeu. Em pequenos grupos cada participante deve partilhar a situação em que pensou. Das situações partilhadas o grupo deve encontrar uma para dramatizar e apresentar aos restantes grupos.

É explicado aos/às participantes como irá funcionar a dinâmica no contexto da formação:

1. O grupo representa a situação;
2. É pedido aos/às participantes que assistiram à representação que identifiquem a situação de discriminação, procurando explorar

algumas hipóteses de mudança de comportamento das personagens que solucione a discriminação em causa;

3. O grupo volta a representar a situação de forma a que alguém dos/as espetadores/as substitua a personagem que entende que pode fazer a diferença;

4. Reflete-se sobre se a situação efetivamente se alterou ou se a discriminação com base no género permaneceu, e porquê;

5. Podem representar-se e refletir sobre outras alternativas de resolução da situação de opressão dramatizada.



**Imagem 19.** Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

## **Partilha E Reflexão**

### **[15 minutos]**

Depois de todas as situações exploradas, importa identificar as desigualdades de poder presentes nas relações de discriminação e de opressão, bem como refletir sobre as suas origens e as suas consequências. Deve também refletir-se sobre o que torna difícil a resolução das situações de discriminação que encontramos, mais ou menos evidentes no nosso quotidiano, nomeadamente no que diz respeito às dificuldades e possibilidades de mudança de atitudes e comportamentos.

## **Sistematização De Aprendizagens**

### **[10 minutos]**

Partindo das notas da reflexão entre pares levada a cabo, o/a facilitador/a deve fazer uma apresentação das ideias principais acerca da mudança de atitudes e evolução de mentalidades, podendo para tal recorrer ao enquadramento concetual desta sessão.

## **Conclusão Da Sessão**

### **[5 minutos]**

É feita a avaliação da sessão, com uma ronda de resposta às questões: “algo que aprendi/percebi na sessão” e “o que espero aprofundar”.

## **ENQUADRAMENTO CONCETUAL**

A atitude é a predisposição para a ação ou a reação avaliativa favorável ou desfavorável em relação a alguém ou alguma coisa. Comporta uma componente cognitiva (pensamentos, ideias ou crenças), uma componente afetiva (sentimentos e emoções) e uma componente comportamental (tendência ou disposição para agir de determinada forma).

Para mudarem as suas atitudes as pessoas, especialmente quando adultas, devem sentir-se desafiadas pelo seu contexto de vida real em dimensões que sejam relevantes para elas, seja através do acesso a novas informações ou perceções que as fazem questionar ideias anteriores, seja porque as suas expectativas face a determinado aspeto da realidade ou face a determinada opção não se confirmam. Com base na consciência desta “dissonância”, as pessoas devem sentir a necessidade, a responsabilidade e a capacidade de encontrarem um novo equilíbrio com a sua realidade envolvente, ou seja, de desenvolverem novas atitudes e comportamentos mais adequados às novas informações, situações e desafios.

A fim das mudanças de atitude se tornarem sustentáveis, as pessoas têm de lhes atribuir um sentido pessoal. Elas devem entender, de modo coerente, porque estão a mudar (a causa, a importância), para que estão a mudar (as metas) e como o podem fazer (o método).

### **I - A natureza da mudança**

- Mudar é um processo e não um evento isolado
- A mudança leva tempo
- A mudança, às vezes, pode não ser clara
- A mudança pode ser difícil, pois implica assumir riscos

## II - Principais obstáculos à mudança

- Falta de compreensão ou incoerência (da sua causa e/ou dos seus objetivos)
- Imposição
- Falta das competências necessárias
- Ideias pré-concebidas: obstáculos que criamos em nossas mentes
- A escassez de recursos / gestão inadequada dos recursos disponíveis
- Organização inadequada

## III - Condições para uma mudança bem-sucedida

- Identificação e motivação: pressão pessoal ou de grupo
- Mobilização de emoções
- Definição clara dos objetivos, envolvendo todos/as os/as interessados/as na sua negociação
- Objetivos realistas: conceber um plano com etapas lógicas, metas exequíveis e prazos concretos
- Incentivo e apoio
- Recursos: tomar decisões eficientes sobre o tempo, pessoas e materiais necessários
- Avaliação contínua e participativa

Baseado em "*Set of Materials for Teachers Training*" [Conjunto de materiais para a formação de professores], UNESCO (1996).

## TEATRO DO OPRIMIDO

Método educativo, social e terapêutico criado por Augusto Boal que, através de técnicas teatrais, procurar analisar e transformar as situações reais de conflito e opressão entre as pessoas, com base no pressuposto de que toda a pessoa será oprimida em algum momento da sua vida, bem como será uma potencial opressora.

“O teatro nasce quando o ser humano descobre que pode observar-se a si mesmo: ver em ação. Descobre que pode ver-se no ato de ver – ver em situação. Ao ver-se, percebe o que é, descobre o que não é, e imagina o que pode vir a ser. Percebe onde está, descobre onde não está e imagina onde pode ir. Cria-se uma tríade: EU observador, EU em situação, e o NÃO-EU, isto é, o OUTRO. (...) Esta é a essência do teatro: o ser humano que se observa. (...) O conhecimento assim adquirido permite-lhe ser sujeito (aquele que observa) de um outro sujeito (aquele que age);

# 10. CRONOLOGICAMENTE FALANDO

## [MOMENTOS HISTÓRICOS]

*Perceber as conquistas mais marcantes ao longo dos tempos para a promoção da igualdade de género é um passo importante na formação das pessoas enquanto agentes (pro)ativos neste domínio. Esta atividade convida à apropriação necessária destes momentos para assegurar a manutenção das vitórias e a prossecução de novos sucessos.*

### **DURAÇÃO:**

90 minutos

### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Eventos da linha do tempo impressos (datas e situações em separado)  
[2 exemplares]
- Folhas de *flipchart*
- Envelopes
- Marcadores
- *Post-its*
- Fita cola
- Projetor
- Computador

## **OBJETIVOS**

- Conhecer alguns momentos chave para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens;
- Refletir acerca das perceções da evolução histórica ao nível da igualdade de género;
- Desenvolver competências para agir como multiplicador/a na promoção da igualdade de género;
- Refletir sobre a importância da igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens.



## **PASSO A PASSO**

### **Breve Introdução À Sessão**

**[10 minutos]**

O/A facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### **Linha Do Tempo**

**[40 minutos]**

O grupo é dividido em dois grupos mais pequenos.

Contextualizando o tema dos momentos históricos para a promoção da igualdade de género, cada grupo é convidado a (re)construir uma linha do tempo destes momentos.

Utilizando dois envelopes com as datas da linha do tempo e dois envelopes com os acontecimentos (ver tabela no enquadramento concetual da sessão), entrega-se a cada grupo um envelope com datas e um envelope com eventos para serem organizados por ordem cronológica.

Depois de organizados os eventos, os grupos apresentam, alternadamente, um acontecimento e uma data numa linha do tempo que vai sendo construída com base nos contributos dos grupos.

A cada passo o/a formador/a deve ir promovendo o debate acerca da perceção inicial dos/as participantes e o confronto com os dados reais. No final deve apresentar a linha cronológica correta.

### **Partilha E Reflexão**

**[20 minutos]**

Quando se termina a verificação dos dados, o/a facilitador/a deve promover a reflexão em volta das seguintes questões:

- Conheciam estes eventos?
- Há algum evento que não esteja aqui referido?
- Que evento(s) sentem que foi (foram) mais significativo(s)?

- O que vos causou mais impacto?
- Querem acrescentar algum evento à linha do tempo?
- Que caminho foi percorrido?
- Que caminho há para percorrer?
- Quem tem um papel ativo no caminho que há a percorrer?

## **Sistematização De Aprendizagens**

### **[15 minutos]**

Partindo das notas da reflexão entre pares levada a cabo, o/a facilitador/a deve fazer uma apresentação das ideias principais acerca dos momentos históricos na promoção da igualdade de género, podendo para tal recorrer ao enquadramento concetual desta sessão.

## **Conclusão Da Sessão**

### **[5 minutos]**

É feita a avaliação da sessão, com uma ronda de resposta às questões: “algo que aprendi/percebi na sessão” e “o que espero aprofundar”.

## **ENQUADRAMENTO CONCETUAL**

Os Direitos das Mulheres são parte integrante, indivisível e inalienável dos Direitos Humanos. O seu enquadramento é o resultado de um longo caminho com muitos obstáculos e conquistas.

No passado, os direitos humanos não consideravam as mulheres como beneficiárias destes direitos. Esta designação – direitos das mulheres – sublinha também os obstáculos que as mulheres enfrentam para garantirem a efetividade dos seus direitos humanos. Apenas em 1993, na Conferência das Nações Unidas sobre Direitos Humanos (em Viena), é que os direitos das mulheres surgem como uma componente dos direitos humanos e têm consagração no Direito Internacional (RJIOMH, 2010).

Deste caminho fazem parte a evolução dos direitos das mulheres, as conquistas em prol da igualdade de género, o diagnóstico do que foi feito e do que há a fazer a nível global para cumprir as estratégias da Plataforma de Ação de Beijing (como consta dos desafios da Ação “20 anos de Beijing”, dos Planos Nacionais para a Igualdade e dos Objectivos do Milénio). Salienta-se Beijing [Pequim] dentro das perspetivas históricas das quatro Conferências Mundiais da Mulher porque “a transformação fundamental em Pequim foi o reconhecimento

da necessidade de mudar o foco da mulher para o conceito de gênero, reconhecendo que toda a estrutura da sociedade e todas as relações entre homens e mulheres dentro dela, tiveram que ser reavaliados. Só por essa fundamental reestruturação da sociedade e suas instituições poderiam as mulheres ter plenos poderes para tomar o seu lugar de direito como parceiros iguais aos dos homens em todos os aspectos da vida. Essa mudança representou uma reafirmação de que os direitos das mulheres são direitos humanos e que a igualdade de gênero era uma questão de interesse universal, beneficiando a todos." (<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-as-mulheres>)

A igualdade de gênero é um elemento fundamental para o bem-estar de todos os seres humanos e sociedades e que a desigualdade é um problema universal, que exige ações para a mudança. A atuação deve ser integrada em várias frentes, domínios e por vários atores: educação, atividade profissional, saúde, cidadania e participação, combate e prevenção da violência de gênero e ainda a independência económica, o combate à pobreza, a igualdade de gênero para o desenvolvimento, o ambiente, os direitos humanos e a paz.

Demonstra-se a importância da esfera institucional e dos instrumentos nacionais e internacionais para a Igualdade de Género e Direitos Humanos e a necessidade da intervenção educativa para vencer resistências, formar multiplicadores e cidadãos e cidadãs responsáveis para atuar e defender a igualdade de gênero em todos os contextos e situações.

**1909** - Surgem os primeiros agrupamentos de mulheres, em Portugal, como a Liga Republicana das Mulheres Portuguesas, simultaneamente política e feminista.

**1914** - Criação do Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas por Adelaide Cabete.

**1931** - Expresso reconhecimento do direito de voto às mulheres diplomadas com cursos superiores ou secundários, sendo que aos homens continuava apenas a exigir-se que saibam ler e escrever.

**1933** - Nova Constituição Política do Estado Novo que estabelece a igualdade dos/as cidadãos/cidadãs perante a lei, "salvas quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família" (artigo 5º).

**1962** - Criação da Organização da Mulher Angolana, OMA, na República Democrática do Congo, as mulheres angolanas começaram por abraçar a patriótica causa da Luta de Libertação de Angola face ao regime colonialista que veio a culminar com a independência.

**1974** - Abolidas todas as restrições baseadas no sexo no exercício eleitoral.

**1975** - Angola, Cabo Verde e Moçambique reconhecem o direito de voto às mulheres.

**1980** - Portugal ratifica, pela Lei n.º 23/80, de 26 de Julho, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, durante a II Conferência das Nações Unidas para a Década da Mulher, que se realizou em Copenhaga, à qual Portugal enviou uma delegação oficial.

**1985** - Realiza-se a III Conferência das Nações Unidas para a Década da Mulher, em Nairobi, onde são aprovadas as Estratégias para o Progresso das Mulheres até ao Ano 2000.

**1988** - Lei n.º 95/88, de 17 de Agosto, alterada pela Lei n.º 33/91, de 27 de Julho, que garante os direitos das Associações de Mulheres.

**1991** - Conselho de Ministros Angolano aprovou a criação de uma Secretaria de Estado para a Promoção e Desenvolvimento da Mulher.

**1995** - Realiza-se a IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, em Pequim.

**1997** - Em Portugal, a resolução do Conselho de Ministros n.ºX, de 24 de Março, aprova o I Plano Global para a Igualdade.

**1998** - Em Angola, a Secretaria de Estado para a Promoção e Desenvolvimento da Mulher foi elevada a órgão ministerial.

**1998** - A Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos na 23<sup>a</sup> Sessão Ordinária realizada em Banjul, Gâmbia, em Abril, em reconhecimento da necessidade de dar particular atenção aos problemas e direitos específicos das mulheres em África, estabeleceu um/a relator/a Especial para os Direitos das Mulheres.

**2000** - A Resolução 1325 (do Conselho de Segurança das Nações Unidas) instou os Estados para aumentarem a representação das mulheres na tomada de decisão a todos os níveis para a prevenção, gestão e resolução de conflitos.

**2006** - Lei da Paridade, que estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos.

**2008** - Primeiro Programa Nacional contra a Mutilação Genital Feminina

**2012** - “Angola é hoje o décimo país no mundo com mais mulheres nos órgãos de decisão e esta conquista deve ser preservada” (Luzia Inglês, Secretária Nacional da Organização da Mulher Angolana em entrevista à Agência AngolaPress)

# 11. PASSOS EM FRENTE<sup>13</sup>

## [MECANISMOS PARA A IGUALDADE]

*O conhecimento sobre os mecanismos existentes para a proteção e a promoção da igualdade de género é tão importante quanto o desenvolvimento de atitudes “equalitárias”. Esta sessão debruça-se sobre a natureza das discriminações com base no género e os recursos institucionais que servem para as combater.*

### **DURAÇÃO:**

90 minutos

### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Sala ampla
- Projetor
- Computador
- Colunas de som
- Música
- Papéis em folha impressa
- Situações em folha impressa

### **OBJETIVOS**

- Explorar estereótipos com base no género e outros;
- Compreender a origem dos direitos humanos das mulheres e algumas das suas violações em várias partes do mundo;
- Conhecer os mecanismos de proteção da igualdade de oportunidades existentes a nível nacional e internacional.

<sup>13</sup> Adaptado de “Dê um Passo em Frente!” em *FAROL - Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens*, Conselho da Europa.



## PASSO A PASSO

### Breve Introdução À Sessão

#### [10 minutos]

O/A facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### Passo Em Frente

#### [40 minutos]

O/a facilitador/a deve explicar que se irá realizar uma atividade de dinâmica de grupo com base em papéis, apelando por isso à atenção e colaboração de todos/as e à manutenção de uma atmosfera calma. De seguida, o/a formador/a distribui um papel com um dos seguintes perfis a cada participante, pedindo que não os mostrem a ninguém.

Nota: Tendo em conta o número de participantes da sessão, o/a formador/a deve selecionar, de entre a tabela em baixo, os perfis que lhe pareçam mais interessantes em função do grupo de participantes, mas acautelando sempre o equilíbrio de género entre os perfis selecionados. Pode ainda criar novos perfis mais adequados ao grupo.

És um jovem árabe-muçulmano que vive com os seus pais que são bastante religiosos.	És uma jovem árabe-muçulmana que vive com os seus pais que são bastante religiosos.
És filha do gerente de um banco da tua localidade. Estudas Economia na Universidade.	És filha de pastores e vives numa vila remota nas montanhas.
És uma mãe solteira.	És pai solteiro.
És uma jovem de 17 anos de origem cigana.	És um jovem de 17 anos de origem cigana.
És uma jovem presidente de uma das maiores e mais influentes associações académicas do país.	És um jovem presidente da juventude partidária, cujo partido está no governo.

És um sem-abrigo de origem romena com 26 anos.	És uma refugiada do Afeganistão com 24 anos.
És filho de Marroquinos que têm um negócio bem-sucedido na área da restauração.	És filha de Marroquinos que têm um negócio bem-sucedido na área do comércio.
És dono de uma das maiores empresas de importação-exportação do país.	És um jovem angolano, que vive com a mãe e os irmãos numa pequena província de Angola.
És uma artista plástica internacionalmente conhecida pelo seu trabalho.	És um artista plástico internacionalmente conhecido pelo seu trabalho.
És uma lésbica de 22 anos, ativista.	És um jovem homossexual de 22 anos, ativista.
És uma jovem imigrante de Angola, em situação irregular.	És um jovem imigrante de Angola, em situação irregular.
És uma alta figura da Igreja Católica em Portugal.	És uma alta figura política em Portugal.
És uma jovem angolana, que vive com a mãe e os irmãos numa pequena província de Angola.	És uma modelo de origem africana.
És uma mulher angolana, mãe de 6 filhos, que vive numa pequena província de Angola.	És um homem angolano, pai de 6 filhos, que tem que trabalhar a mais de 100km da sua família.

Em seguida o/a facilitador/a convida os/as participantes a sentarem-se e ler o papel atribuído.

Para que os/as participantes comecem a entrar no papel que lhes foi atribuído, o/a facilitador/a deverá ler, pausadamente, as seguintes perguntas, às quais cada participante deverá tentar responder em silêncio para dar profundidade à sua personagem (aconselha-se música tranquila de fundo):

- Como foi a tua infância?
- Em que tipo de casa viveste?
- Quais eram as tuas brincadeiras?
- Qual a profissão do teu pai e da tua mãe?
- Pensa na tua vida atualmente... Como é?

- Quais são os teus espaços de socialização?
- O que fazes pela manhã? Pela tarde? Pela noite?
- Que estilo de vida tens?
- Onde vives?
- Quanto dinheiro ganhas por mês?
- Que fazes nos teus tempos livres? Que fazes nas tuas férias?
- O que te entusiasma?
- De que tens medo?

Após este momento, pede-se ao grupo que se levante devagar e em silêncio e que se coloquem em linha (na horizontal) num dos extremos da sala.

De seguida explica-se que se irá ler um conjunto de afirmações, uma a uma. Para cada afirmação, cada participante deverá decidir – em silêncio – se a sua personagem responderia afirmativamente ou negativamente à mesma. Se a resposta for positiva deverá dar passo em frente; se for negativa deverá permanecer no mesmo lugar.

Afirmações a ler:

- Nunca tiveste dificuldades financeiras;
- Tens uma casa decente, com telefone e televisão;
- Sentes que a tua língua, religião e cultura são respeitadas na sociedade em que vives;
- Sentes que a tua opinião acerca de assuntos políticos e sociais é tida em conta e que escutam as tuas opiniões;
- Existem pessoas que te consultam acerca de diversos assuntos;
- Não tens medo de ser mandada/o parar pela polícia;
- Sabes a quem pedir conselhos e ajuda se necessitares;
- Nunca te sentiste discriminada/o pela tua origem;
- Tens assistência médica e social adequada às tuas necessidades;
- Podes ir de férias, pelo menos uma vez por ano;
- Podes convidar amigos/as para jantar;
- Tens uma vida interessante e estás positiva/o em relação ao teu futuro;
- Sentes que podes estudar e seguir a carreira que quiseres;
- Não tens medo de ser assediada/o, atacada/o nas ruas ou através dos *media*;
- Podes votar nas eleições locais/nacionais;
- Podes celebrar as comemorações religiosas mais importantes com os/as teus/tuas familiares e amigos/as;

- Podes participar num seminário internacional no estrangeiro;
- Podes ir ao teatro ou cinema pelo menos uma vez por semana;
- Não receias o futuro dos/as teus/tuas filhos/filhas;
- Podes comprar roupa nova pelo menos a cada 3 meses;
- Podes apaixonar-te por quem quiseres;
- Sentes que as tuas competências são apreciadas e respeitadas na sociedade em que vives;
- Podes usar e beneficiar da *Internet*.

## **Partilha E Reflexão**

### **[15 minutos]**

Após a leitura da última afirmação e do conseqüente posicionamento dos/as participantes, solicita-se que estes/as observem brevemente a disposição do grupo na sala. Em seguida os/as participantes são convidados/as a sentarem-se novamente no chão, num grande círculo. Em plenário, o/a formador/a deve facilitar a partilha e a reflexão, de forma voluntária, sobre a experiência vivida por cada um/a nesta atividade.

- O que aconteceu? Como se sentem?
- Como se sentiram a dar passos em frente ou ao ficarem parados/as?
- Para aquelas/es que deram passos em frente muitas vezes, quando é que notaram que outras pessoas não avançavam tão rápido?
- Alguém sentiu, a certo ponto, que os seus direitos humanos básicos estavam a ser ignorados?
- Conseguem adivinhar os papéis umas/uns dos/as outros/as? (aquando desta pergunta o/a facilitador/a deve dar tempo para cada um/a revelar a sua personagem)
- Foi difícil ou fácil entrar nas personagens? Como imaginaram a personagem e onde foram buscar informação para a criar? (experiência de vida, histórias próximas, ficção, *media*, etc.)
- Este exercício diz-nos algo acerca da sociedade?
- E das discriminações múltiplas?
- Quais os desafios que se colocam à participação destas personagens vítimas de discriminações múltiplas?
- Quais as particularidades das personagens mulheres neste exercício? Qual a comparação entre as personagens com o mesmo perfil mas homens?
- Que mecanismos (sociais, institucionais, políticos) existem – ou deviam existir – para assegurar igual participação de todos e todas na sociedade?

- Outras questões (poderão ser inseridos e abordados alguns conceitos no decorrer da discussão, nomeadamente: o estereótipo, o estereótipo de género, o princípio da igualdade, igualdade de género, igualdade de oportunidades entre mulheres e homens).

É importante no final desta atividade verificar a compreensão dos/as participantes sobre os estereótipos e desafios que se impõem à participação e a nossa responsabilidade em ultrapassá-los; criar uma noção de empatia e reflexão acerca de situações de vida que nos rodeiam; criar a noção da existência dos Direitos Humanos das Mulheres e das suas violações existentes em várias partes do mundo.

## **Sistematização De Aprendizagens**

### **[20 minutos]**

Partindo das notas da reflexão entre pares levada a cabo, o/a facilitador/a deve fazer uma apresentação das ideias principais acerca dos mecanismos para a promoção da igualdade de género, podendo para tal recorrer ao enquadramento concetual desta sessão. Direitos Humanos das Mulheres, Igualdade de Género, estereótipos, discriminação múltipla, pensamento crítico são algumas das palavras-chave a ter em consideração no sentido de fazer a ponte entre as situações de discriminação sentidas e os mecanismos de proteção existentes.



**Imagem 20.** Material de sistematização, Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

## **Conclusão Da Sessão**

### **[10 minutos]**

É feita a avaliação da sessão, com uma ronda de resposta às questões: “algo que aprendi/percebi na sessão” e “o que espero aprofundar”.

## ENQUADRAMENTO CONCRETUAL

### Discriminação Múltipla

Entende-se por discriminação a “*ação de tratar pessoas ou grupos de pessoas de forma injusta ou desigual, com base em argumentos de sexo, raça, religião, etc*”. (Dicionário on-line Priberam da Língua Portuguesa). As mulheres, para além da discriminação com base no género, experienciam cumulativamente outras situações de discriminação com base na sua etnia ou raça, idade, deficiência, orientação sexual, crença ou religião. (RJIOMH, 2010)

### Mecanismos para a Igualdade

Organismos cujo objetivo é a promoção da igualdade, nomeadamente através da dinamização e apoio à integração, de uma perspetiva de género, em todas as áreas da política governamental.

### Instituições internacionais

#### Nações Unidas

A Organização das Nações Unidas (ONU) é uma instituição internacional atualmente formada por 192 Estados soberanos e fundada após a 2ª Guerra Mundial para manter a paz e a segurança no mundo, fomentar relações amistosas entre as nações, promover o progresso social, melhores padrões de vida e direitos humanos.

Em 1979, a Assembleia Geral aprovou a **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher** (CEDAW), que é frequentemente descrita como a **Lei internacional dos direitos das mulheres**. Foi ratificada por Portugal, sem reservas, em 1980.

A Comissão para o Estatuto da Mulher (CSW) é o principal órgão técnico das Nações Unidas para o desenvolvimento de políticas para o progresso dos direitos das mulheres.

Em Outubro de 2000, o Conselho de Segurança das Nações Unidas aprovou por unanimidade uma resolução inovadora sobre mulheres, paz e segurança. A **Resolução 1325** instou os Estados a aumentarem a representação das mulheres na tomada de decisão em todos os níveis para a prevenção, gestão e resolução de conflitos. Instou o Secretário-geral a nomear mais mulheres como representantes especiais e expandir o papel e a contribuição das mulheres em operações de terreno das Nações Unidas.

Mais informação em: <http://www.un.org/>

**UNIFEM** - Fundo das Nações Unidas para as Mulheres (Agência Especializada)

Mais informação disponível em: <http://www.unwomen.org>

### **Conselho da Europa**

Com sede em Estrasburgo, o Conselho da Europa é uma organização política intergovernamental que representa 47 Estados-membros. Foi criado em 1949 com o objetivo de promover a defesa dos Direitos Humanos e concluir acordos à escala europeia para alcançar uma harmonização das práticas sociais e jurídicas em território europeu. No esforço de paridade desenvolvido pelo Conselho da Europa foram criadas instâncias específicas que se ocupam das questões relativas às mulheres e à igualdade de género, tais como:

- Comité Diretor para a Igualdade entre Mulheres e Homens
- Comité sobre Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Assembleia Parlamentar

Mais informação disponível em: <http://hub.coe.int/web/coe-portal/home>

### **União Europeia**

Foi criada a seguir à Segunda Guerra Mundial, com o objetivo de garantir a paz, a estabilidade e a prosperidade na Europa.

Na União Europeia é possível encontrar instâncias específicas que se ocupam das questões relativas às mulheres e à igualdade de género, entre outros:

- Grupo de Comissários/as sobre Igualdade de Oportunidades
- Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades para Homens e Mulheres
- Comité de Gestão de programas para a igualdade de oportunidades
- Grupo Interserviços para a Igualdade de Género

Mais informação disponível em: [http://europa.eu/index\\_pt.htm](http://europa.eu/index_pt.htm)

### **Objectivos de Desenvolvimento do Milénio**

Em Setembro de 2000, Chefes de Estado e de Governo, reunidos a nível de Cimeira, aprovaram a Declaração do Milénio. A secção III desta Declaração foca o tema “Desenvolvimento e erradicação da pobreza” e foi o principal documento de referência para a formulação dos Objectivos Desenvolvimento do Milénio.

Os Objectivos representam uma parceria entre os países desenvolvidos e os países em desenvolvimento, tendo em vista criar um clima, tanto a nível nacional como mundial, que conduza ao desenvolvimento e à eliminação da pobreza.

No ODM 3, prevê-se a promoção da Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres; no ODM 4, Reduzir a mortalidade infantil; e no ODM 5, Melhorar a Saúde Materna. Dos oito ODM, três sublinham a importância da luta pela igualdade entre mulheres e homens.

Mais informação disponível em: <http://www.unric.org/pt/>

### **Índice de Igualdade de Género**

Foi inicialmente introduzido pela Comissão Europeia no Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2006-2010 e, posteriormente, incluído no plano de ação da Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015. Ao Instituto Europeu para a Igualdade de Género foi atribuída a tarefa de construção de um indicador composto sobre a igualdade de género, que refletisse a realidade multifacetada da igualdade de género e que fosse concebido especificamente para o quadro da política da União Europeia e dos Estados-Membros. O trabalho sobre o desenvolvimento do Índice de Igualdade de Género para a Europa começou em 2010 e os resultados foram lançados oficialmente numa conferência da União Europeia, em Bruxelas, no dia 13 de junho de 2013.

Mais informação disponível em: Instituto Europeu para a Igualdade de Género – EIGE: <http://eige.europa.eu/activities/21>

### **Instituições Nacionais**

#### **Secretaria de Estado da Igualdade**

Mais informação disponível em <http://igualdade.gov.pt>

#### **Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)**

Estrutura governamental, na dependência da Presidência do Conselho de Ministros, que tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

Mais informação disponível em <http://www.cig.gov.pt/>

#### **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)**

É uma entidade tripartida, criada em 1979, formada por representantes governamentais e dos parceiros sociais (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – **CCP**, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional – **CGTP IN**, Confederação da Indústria Portuguesa – **CIP** e União Geral dos Trabalhadores – **UGT**).

Mais informação disponível em: <http://www.cite.gov.pt/>

**Plano Nacional para a Igualdade**

Baseia-se num conjunto de orientações estratégicas e instrumentos internacionais que estabelecem normas e padrões pelos quais os Estados se devem reger, salientando-se a Estratégia de Lisboa (2000), o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010) e o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2006).

**Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos**

É um instrumento fundamental na afirmação dos direitos humanos e liberdades fundamentais. Tem como principal objetivo contribuir para a erradicação do tráfico de seres humanos em Portugal, através do estabelecimento de um quadro integrado e multidisciplinar de políticas.

**Plano Nacional contra a Violência Doméstica**

Tem como objetivo prover uma resposta integrada no combate à violência doméstica a nível nacional, em consonância com as orientações europeias e internacionais às quais Portugal se encontra vinculado.

**Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina**

Tem como objetivo promover os Direitos Humanos, o direito à saúde, o direito à integridade física, à não sujeição a nenhuma forma de tortura ou tratamento cruel, sob o imperativo do combate à violência de género e da concretização de uma plena igualdade.

Mais informação disponível em: <http://www.cig.gov.pt/> ou <http://igualdade.gov.pt>

## 12. DAS IDEIAS ÀS AÇÕES [MAINSTREAMING DE GÉNERO]

*Ser agente multiplicador/a no âmbito da promoção da igualdade de género é o objetivo último de qualquer processo de desenvolvimento de competências neste domínio. A ação positiva e o mainstreaming de género são abordagens inerentes a esta preocupação, tão mais eficazes quanto testados. Esta sessão convida os/as participantes a passarem à ação.*

### **DURAÇÃO:**

90 minutos

### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Projetor
- Computador
- Sala Ampla
- Mesas
- Cadeiras
- Folhas brancas A4
- *Post-its*
- Canetas

### **OBJETIVOS**

- Desenvolver competências para a ação como agente multiplicador/a da Igualdade de Género;
- Reconhecer as diferenças entre ação positiva e mainstreaming de género;
- Refletir acerca do papel de cada um/a para a promoção da Igualdade de Género.



## PASSO A PASSO

### Breve Introdução À Sessão

#### [10 minutos]

O/A facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### *Mainstreaming* De Género E Ação Positiva

#### [15 minutos]

O/A facilitador/a deve apresentar genericamente estes conceitos (ver enquadramento concetual).

### PPP+P

#### [40 minutos]

Pede-se às/aos participantes que pensem, individualmente, tendo em conta as reflexões efetuadas ao longo do percurso formativo realizado até então, o que cada um/a identifica como algo a mudar em prol da igualdade de género? Os/as participantes poderão identificar uma mudança desejável em qualquer uma – ou em várias – das esferas e domínios de igualdade de género abordados (ver sessão 4 – “Círculo de Esferas”), bem como em qualquer contexto que lhes seja relevante, seja na sua cidade ou no seu bairro, na sua família ou no seu grupo de amigos, em Portugal ou noutro país, ou no mundo em geral.

A partir dessa reflexão, cada participante deve pensar numa ação positiva ou numa iniciativa de *mainstreaming* que poderia / deveria ser realizada nesse contexto.

Em seguida cada participante partilha a sua ideia e, à medida que os/as participantes vão apresentando, as ideias vão-se agrupando por tema e/ou tipologia. Para tal o/a facilitador/a pode ir registando e organizando as ideias no quadro ou na parede.

No final devem criar-se grupos de trabalho com base nos interesses de cada participante, com liberdade para o respetivo tamanho e a

possibilidade de alguém fazer o trabalho individualmente.

Por fim são apresentadas as questões às quais os grupos de trabalho deverão responder na execução da sua tarefa de conceção e planificação de ações:

- O que é a ação?
- Que resultado(s) procura obter?
- Por que razão é relevante?
- A quem se dirige?
- Quem desenvolve a ação?
- Em que contexto?
- Em que período temporal?
- De que forma?
- Com que recursos?
- Como se avalia?
- Outras observações.

## **Partilha E Reflexão**

### **[15 minutos]**

Após a realização do trabalho, cada grupo partilha o resultado com os restantes. Ao longo das apresentações todos/as deverão ser convidados/as a comentar e enriquecer as diversas propostas de ação, inclusivamente identificando eventuais pontos de contacto e reforço entre elas. No final o/a facilitador deverá incentivar os diversos grupos a implementar efetivamente as ações desenhadas nesta sessão, estimulando para isso a cooperação entre os diferentes grupos e/ou com outras organizações existentes, ou partilhando recursos e ideias suas.

Como reflexão final, devem ser identificadas as dimensões inerentes a agir como multiplicador/a: perfil e competências necessárias, pressupostos de atuação na promoção da Igualdade de Género, principais estratégias de intervenção.

## **Conclusão Da Sessão**

### **[10 minutos]**

É feita a avaliação da sessão, com uma ronda de respostas às questões: “algo que aprendi/percebi na sessão” e “o que espero aprofundar”.

## ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL

A igualdade de género é uma estratégia incontornável das operações de transformação social. Há duas formas de contemplar a dimensão de género quando falamos em projetos de intervenção social. Uma é o **mainstreaming de género** e a outra é a lógica de **ação positiva**.

Em 1998, o Conselho da Europa elaborou uma recomendação (Recomendação R (98) 14, CoE) sobre a integração da dimensão de género (*mainstreaming* de género): “O *mainstreaming* de género consiste na (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política.” Para um projeto de intervenção social integrar a dimensão de género é necessário, no fundo, apercebermo-nos de que **o seu objeto de intervenção não é neutro** e que contém, em si, a primeira diferença da Humanidade: homens e mulheres.

### Referências internacionais:

Conselho da Europa: [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG\\_S\\_MS\\_98\\_2\\_rev\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG_S_MS_98_2_rev_en.pdf)

ONU: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gmgenericsummframe.htm>

UNESCO: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001318/131854s.pdf>

Se, por outro lado, sentimos que uma abordagem transversal, como é a do caso do *mainstreaming*, não é o suficiente para acautelar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, a lógica dos **projetos de ação positiva** surge como essencial.

“A ação positiva é, por outras palavras, inspirada pelo objetivo da Igualdade, que obriga a que **situações desiguais não sejam tratadas da mesma forma**” (Caruso, 2003). A ação positiva é uma estratégia que **tem em conta fatores de discriminação** (como o sexo, a etnia ou raça, a crença ou religião, a idade, a deficiência, a orientação sexual, ...), e que procura intervir no sentido de criar condições que tornem possível uma efetiva igualdade de oportunidades relativa aos fatores atrás citados. A ação positiva é um mecanismo que tem, normalmente, um **grupo destinatário específico** – o alvo da desigualdade – e procura ultrapassar essa condição de desigualdade através de

medidas promotoras para que a desigualdade se transforme, somente, em diferença. Estas medidas podem ser de carácter legislativo – no caso dos agentes políticos – ou de outros enfoques. A estratégia de ação positiva deve sempre ter um **carácter temporário**. No caso de uma medida legislativa, esta deve deixar de existir quando se observar que a desigualdade de oportunidades foi extinta. No caso de um projeto, por exemplo, este perderá a razão de existir sempre que o seu objetivo já não faça sentido.

# 13. MAMÃS DE PAPELÃO

## [VISIONAMENTO DO DOCUMENTÁRIO]

*As desigualdades e a discriminação com base no género estão à nossa volta todos os dias, por vezes tão enraizadas que não nos apercebemos que existem. A partir de uma história na primeira pessoa, de alguém que está geograficamente longe da nossa realidade, pretende-se com o visionamento do documentário “Mamãs de Papelão” explorar os tópicos mais relevantes para a promoção da Igualdade de Género na sociedade em geral e na nossa vida em concreto.*

### **DURAÇÃO:**

90 minutos

### **N.º DE PARTICIPANTES:**

12 a 20

### **ESPAÇO, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:**

- Sala ampla
- Projetor
- Equipamento de reprodução
- Cadeiras
- Mesas
- Papel de cenário (2x3m)
- Marcadores coloridos

### **OBJETIVOS**

- Desenvolver uma reflexão crítica sobre as questões da Igualdade de Género;
- Reconhecer situações de discriminação na realidade mais próxima;
- Identificar tópicos de base para a promoção da Igualdade de Género;
- Refletir sobre as próprias atitudes e eventuais necessidades de mudança.



## PASSO A PASSO

### Breve Introdução À Sessão

**[10 minutos]**

A sessão deve começar com uma breve apresentação do documentário, enquadrando-o no projeto “É de Género?”, dando destaque aos seus eixos orientadores: Igualdade de Género, Diversidade e Cidadania Global.

O/A facilitador/a contextualiza a realização da sessão no âmbito das atividades da organização, do projeto, do processo educativo e/ou do grupo em causa, devendo apresentar-se e dar oportunidade aos elementos do grupo de se apresentarem também e partilharem as suas expectativas para estes 90 minutos.

### Visionamento Do Filme “Mamãs De Papelão”

**[30 minutos]**



### Partilha E Reflexão

**[70 minutos]**

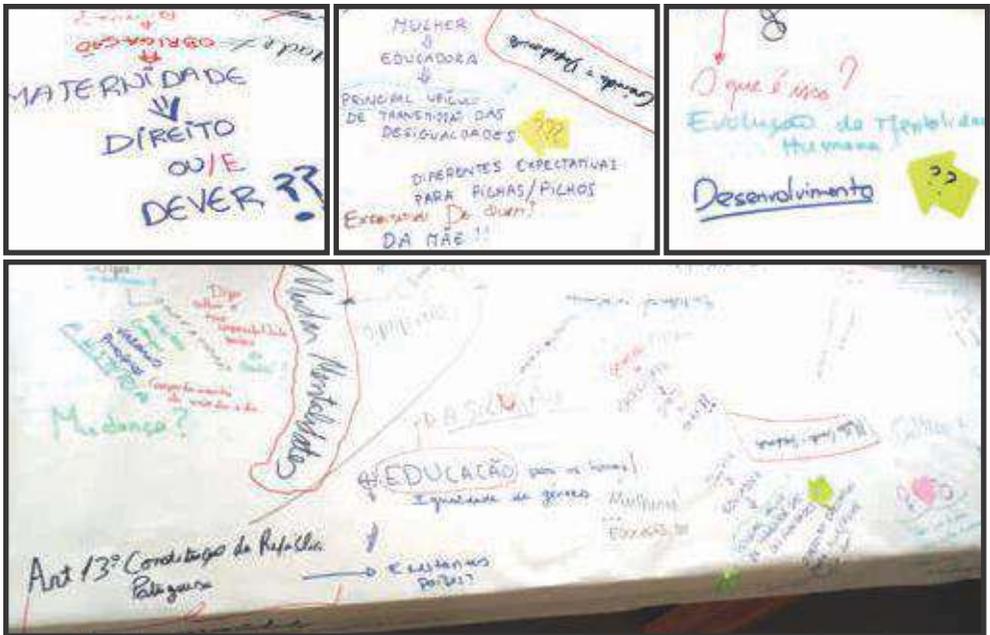
#### Numa palavra

Após o visionamento do documentário, pede-se aos participantes que partilhem uma primeira impressão sobre o mesmo, utilizando para o efeito uma só palavra. Dependendo do número de participantes, este exercício pode ser pedido a todos ou apenas a alguns/mas dos/as participantes.

### Discussão silenciosa

A sala é rearranjada de forma a que as cadeiras fiquem em círculo e haja espaço no meio da sala para colocar-se um papel de cenário de 2x3m, com alguns marcadores coloridos espalhados à volta.

É pedido aos/às participantes que com base nas ideias de Igualdade de Género, Diversidade e Cidadania Global, (previamente introduzidas na abertura da sessão e novamente clarificadas de forma muito simples), façam uma discussão silenciosa das questões que se apresentam como mais importantes a debater, a partir do documentário. É dada a instrução que durante a discussão silenciosa as pessoas podem somente escrever (não podem falar) podendo iniciar tópicos de discussão e/ou comentar os tópicos das outras pessoas.



**Imagem 21.** Produto da Discussão silenciosa, Formação de Agentes Juvenis, abril de 2014

Quando as pessoas começarem a parar de escrever, pede-se que voltem a sentar-se no círculo e facilita-se o debate no sentido de encontrar as 4 ou 5 questões mais importantes a explorar para responder à pergunta: “qual destas questões é uma preocupação minha, no meu dia-a-dia e na minha realidade?”.

O grupo deve encontrar o consenso relativamente às 4 ou 5 questões que serão exploradas em pequenos grupos (pretende-se que surjam tópicos relacionados com os grandes temas da promoção da igualdade

de género que são propostos neste manual, como estereótipos de género ou sexo e género, o género nas relações familiares, género e educação, atividade profissional, género, cidadania e participação, mudança de atitudes para a promoção da igualdade de género, etc.)

### **Grupos de trabalho**

Organizam-se 4 a 5 grupos de trabalho (dependendo dos temas e do número de participantes) que devem discutir cada um dos temas selecionados (é discutido um tema diferente em cada grupo), na perspetiva de elencar que dimensões deste tema são identificados como suscetíveis de mudanças e que mudanças queremos ver e podemos desencadear nessas dimensões, partindo da(s) vivência(s) individuais das mesmas.

É dito ao grupo que têm 15 minutos para debater e 5 minutos para prepararem uma apresentação criativa (visual, dramatizada...) ao grande grupo.

Após a conclusão dos trabalhos, cada grupo apresenta os seus resultados.

No final da sessão, caso se revele adequado para o grupo de participantes em questão, podem ainda ser identificados temas a aprofundar em futuras ações, bem como possíveis iniciativas a realizar, individual ou coletivamente, em prol da igualdade de género em diferentes contextos e domínios.

### **Conclusão Da Sessão**

#### **[10 minutos]**

É feita a avaliação da sessão, com uma ronda de respostas às questões: "algo que aprendi/percebi nestas duas horas".

**Nota:** Esta sessão pode também ser desenvolvida somente em 90 minutos, composta apenas pela introdução, pelo visionamento do documentário, por uma breve discussão silenciosa, seguida finalmente por um debate em plenário orientado pelas seguintes questões:

- Algo que aprendi/percebi com o visionamento deste documentário.
- O que mais me chamou à atenção na discussão silenciosa?
- Qual destas questões é uma preocupação minha no meu dia-a-dia e na minha realidade?
- O que é que isto tem a ver com Igualdade de Género? E com Cidadania Global?
- Que mudanças queremos / podemos ver concretizadas nestes domínios? E como fazê-lo?

## **SINOPSE DO DOCUMENTÁRIO “MAMÃS DE PAPELÃO”**

Desde o primeiro momento que no âmbito do projeto *É de Género?* pretendia-se trazer a realidade global, à realidade local de cada um, através de materiais audiovisuais. A opção pelo local específico surge na sequência do projeto de cooperação para o desenvolvimento “*Empowerment das Mulheres da Ajuda Mútua – Formação e Geração de Rendimento*” desenvolvido entre 2010 e 2012 no bairro do Papelão, Uíge, Angola, promovido pela Rosto Solidário, em parceria com os Missionários Passionistas e a ONGD Leigos para o Desenvolvimento.

Uma vez que o objetivo do documentário era ser utilizado como ferramenta de formação, de forma articulada com este manual, a primeira etapa envolveu também a INDUCAR e só posteriormente uma equipa constituída por técnicos/as da Rosto Solidário e da Associação Ao Norte se deslocou a Angola. O principal objetivo do trabalho prévio com a INDUCAR foi o de seleccionar as dimensões fundamentais que se pretendiam ver exploradas: Família, Educação, Atividade Profissional e Participação Cidadã. Já no Uíge, inicialmente foram pré-selecionadas várias ‘mamãs’, o que daria origem ao título do documentário, mas no concreto, e dada a limitação temporal, a opção foi relatar a vida de uma só, Teresa.

*Teresa, abre-nos a janela da sua casa, da sua vida. Fala-nos da família e do bairro. Do passado e do futuro. Da realidade e do sonho.*

*É o olhar de Teresa que nos prende, que nos guia e revela o que é ser Mamã, no Bairro do Papelão.*

*Significará o mesmo ser homem ou mulher no nosso país ou em Angola? Significará o mesmo ser homem e mulher? E como será no Futuro?*

*Porquê este olhar atento? Para aprendermos mais, para termos mais escolhas e para nos transformarmos, a nós e ao meio que nos rodeia.*

### **Ficha Técnica:**

Duração: 35 minutos | Ano: 2013

Filmado em: Uíge, Angola

Temas: Mulher | Direitos Humanos | Género

Língua: Português

Legendas em Português e Inglês

Realização e Imagem: Nuno Cristino Ribeiro

Som direto e pós-produção áudio: Miguel Arieira

Montagem: Ricardo Garrido

Produção: Associação AO NORTE

Coordenação Geral: Carlos Eduardo Viana

Produção Executiva: Rui Ramos



# BIBLIOTECA DE REFERÊNCIAS

## **BIBLIOGRAFIA CITADA**

- ▼Amâncio, Lígia B. (1994). *Masculino e Feminino. A construção social da diferença*. Porto: Afrontamento.
- ▼APF (2008). *Manual de Educação Inter-Pares em Direitos e Saúde Sexual e Reprodutiva*. Lisboa: Associação para o Planeamento da Família.
- ▼Boal, Augusto (1996). *O Arco-Íris do Desejo. O Método Boal de Teatro e Terapia*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- ▼Bulmer, Martin e Solomos, John, 1998, "Introduction: Re-thinking Ethnic and Racial Studies" in *Ethnic and Racial Studies*, 21 (5): 819-837.
- ▼Carreiro, Maria João e Carvalho, Zita (2008). *Para uma Cidadania Activa: Aprendizagem Intercultural*. Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- ▼Caruso, Daniela (2003). "Limits of the classic method: positive action in the European Union after the new Equality Directives". *Harv. Int'l LJ*, 44, 331.
- ▼CIDM (2003). *A Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- ▼CIG (2003). *Afinal o que é a democracia paritária? Coleção Informar as Mulheres n° 20*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- ▼CIG (2008). *Guião para a implementação de planos de igualdade nas empresas*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- ▼CIG (2009). *Guião de Educação e Cidadania – 3ºCiclo*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- ▼CIG (2012). *Guião de Educação e Cidadania – 2º Ciclo*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- ▼CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- ▼CITE (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar Manual para as Empresas*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- ▼CITE (2008). *Guia da Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas. Parceria de Desenvolvimento do Projecto "Diálogo Social e Igualdade nas Empresas"*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- ▼Comissão Europeia (1998). *A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- ▼Cunha Rêgo, Maria do Céu (2010). "A partilha por homens e mulheres

do trabalho não pago". Comunicação oral na Conferência Internacional A Igualdade Profissional como Factor de Crescimento, CITE, Lisboa, 10 de Novembro de 2010.

▼Da Silva, Miguel Carvalho (coord.) (2008). *Global Education Guidelines. Concepts and Methodologies on Global Education for Educators and Policy Makers*. Lisboa: North-South Centre of the Council of Europe.

▼Davidson, Marilyn & Cooper, Cary L. (1992). *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*. Londres. Sage.

▼Direção Geral da Educação - Ministério da Educação e Ciência (2013). *Currículo e Programas - Educação para a Cidadania*. Acedido online em <http://www.dge.mec.pt/educacaocidadania/index.php?s=directorio&pid=71> a 21 de setembro 2013.

▼EQUAL (2005). "Integração da Perspectiva de Género". Bruxelas: Comissão Europeia.

▼FIPF (1996). *Carta dos Direitos Sexuais e Reprodutivos*. Federação Internacional para o Planeamento da Família. Disponível no site da APF em: <http://www.apf.pt/?area=004&mid=001>

▼Freire, Paulo (1996). *Pedagogia da autonomia. Saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra.

▼Hall, Stuart (1997). *A Identidade Cultural na Pós-Modernidade*. DP&A Editora, Rio de Janeiro.

▼Kolb, David A. (1984). *Experiential Learning. Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall cop.

▼Lowndes, Vivien e Pratchett, Lawrence (2006). "CLEAR: Understanding Citizen Participation in Local Government – and How to Make it Work Better". Disponível em: [http://www.europeanchallenge.eu/media//papers/wsl\\_Keynote\\_Lowndes\\_and\\_Pratchett\\_CLEAR.pdf](http://www.europeanchallenge.eu/media//papers/wsl_Keynote_Lowndes_and_Pratchett_CLEAR.pdf)

▼MTSS/GEP (2011). *A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho*. Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 16. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Segurança Social/Gabinete de Estratégia e Planeamento.

▼Nogueira, Conceição. e Silva, Isabel (2001). *Cidadania – construção de novas práticas em contexto educativo*, Lisboa: Edições ASA.

▼Parlamento Europeu (2005). *Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada*. Estrasburgo: Parlamento Europeu.

▼Perista, Heloísa (2002). "Género e trabalho não pago. Os tempos das mulheres e os tempos dos homens". *Análise Social*, xxxvii (163), 447-

▼Perotti, Antonio (1997). *Apologia do Intercultural*. Lisboa: Secretariado

Coordenador dos Programas de Educação Intercultural.

▼Pinto, Teresa (2007). "Educação e Políticas para a Igualdade em Portugal. Balanço e Prospectiva". In Lúcia Amâncio, Manuela Tavares, Teresa Joaquim e Teresa Sousa de Almeida (org.), O longo caminho das mulheres. Feminismos 80 anos depois. Lisboa: Publicações Dom Quixote, pp. 141-154.

▼PNUD (2004). Relatório do Desenvolvimento Humano 2004. Liberdade Cultural num Mundo Diversificado. Lisboa: Mensagem.

▼RJIOMH (2010). Jovens Mulheres em Acção - ferramentas para o empoderamento. Lisboa: Rede Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens.

▼Santos, Boaventura Sousa (1997) "Por uma concepção multicultural de direitos humanos". Revista Crítica de Ciências Sociais, 48, 11-32.

▼Torres, Anália (2001). "Casamento e gênero: mudanças nas famílias contemporâneas a partir do caso português". Revista Interseções, 3(2), 53-70.

▼Wallerstein, Nina (1992) "Powerlessness, empowerment, and health: implications for health promotion programs". American Journal of Health Promotion, 6, 197-205.

## LINKS ÚTEIS

▲Asociación de Hombres por la igualdad de género

[<http://www.ahige.org/>]

▲Associação de Apoio à Vítima

[[www.apav.pt](http://www.apav.pt)]

▲Associação de Mulheres Contra a Violência

[<http://www.amcv.org.pt/>]

▲Associação Mulher Migrante

[<http://www.mulhermigrante.org/>]

▲Associação para o Planeamento da Família

[[www.apf.pt](http://www.apf.pt)]

▲Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres

[<http://www.apem-estudos.org/>]

▲Blog da Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

[<http://redejovensigualdade.org.pt/blog/>]

▲Centro de Teatro do Oprimido, Brasil

<http://ctorio.org.br/novosite/>

▲Change Center for Health and Gender Equity

[[www.genderhealth.org](http://www.genderhealth.org)]

▲ Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

[<http://www.cig.gov.pt/>]

▲ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

[<http://www.cite.gov.pt/>]

▲ Conselho da Europa: recursos de Educação para o Direitos Humanos e Aprendizagem Intercultural (em inglês e francês)

[<http://eycb.coe.int/compass/default.htm>]

▲ European Institute for Gender Equality

[<http://eige.europa.eu/>]

▲ Gender-Based Violence Prevention Network

[<http://www.preventgbv africa.org/>]

▲ Hombres por la Igualdad en Aragón

[<http://hombresporlaigualdad.blogspot.pt/>]

▲ Humana Global: recursos de formação do Conselho da Europa em direitos humanos e aprendizagem intercultural (traduzidos para português)

[[www.humanaglobal.org](http://www.humanaglobal.org)]

▲ International Planned Parenthood Federation

[[www.ippf.org](http://www.ippf.org)]

▲ International Women's Day

[<http://www.internationalwomensday.com/>]

▲ Observatório Nacional de Violência e Género

[<http://onvg.fcsh.unl.pt/>]

▲ Plataforma Portuguesa para os direitos das Mulheres

[<http://plataformamulheres.org.pt/>]

▲ Portal da Igualdade

[[www.igualdade.gov.pt](http://www.igualdade.gov.pt)]

▲ SALTO Cultural Diversity: recursos pedagógicos e oportunidades de formação europeia

[[www.salto-youth.net/diversity/](http://www.salto-youth.net/diversity/)]

▲ The United Nations Population Fund

[[www.unpfa](http://www.unpfa)]

▲ United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

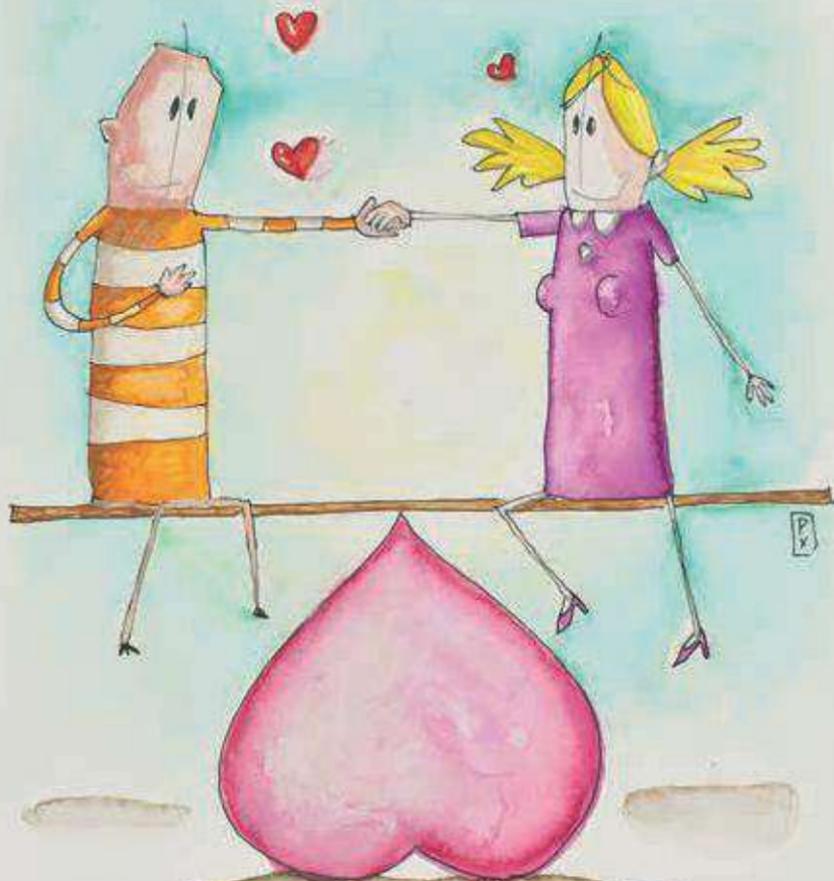
[<http://www.unwomen.org/>]

▲ World Health Organization

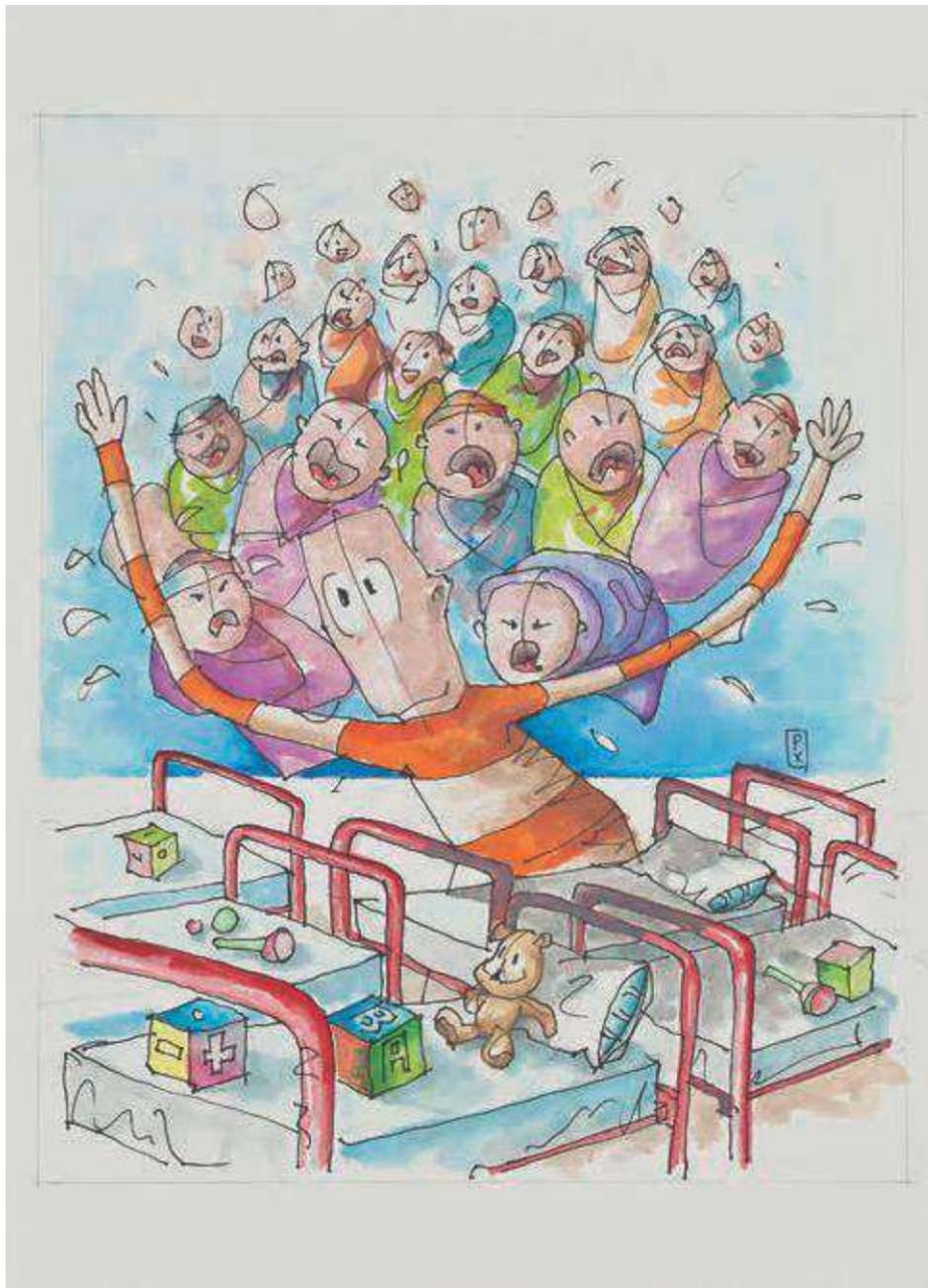
[[www.who.int](http://www.who.int) ]

**ANEXO**

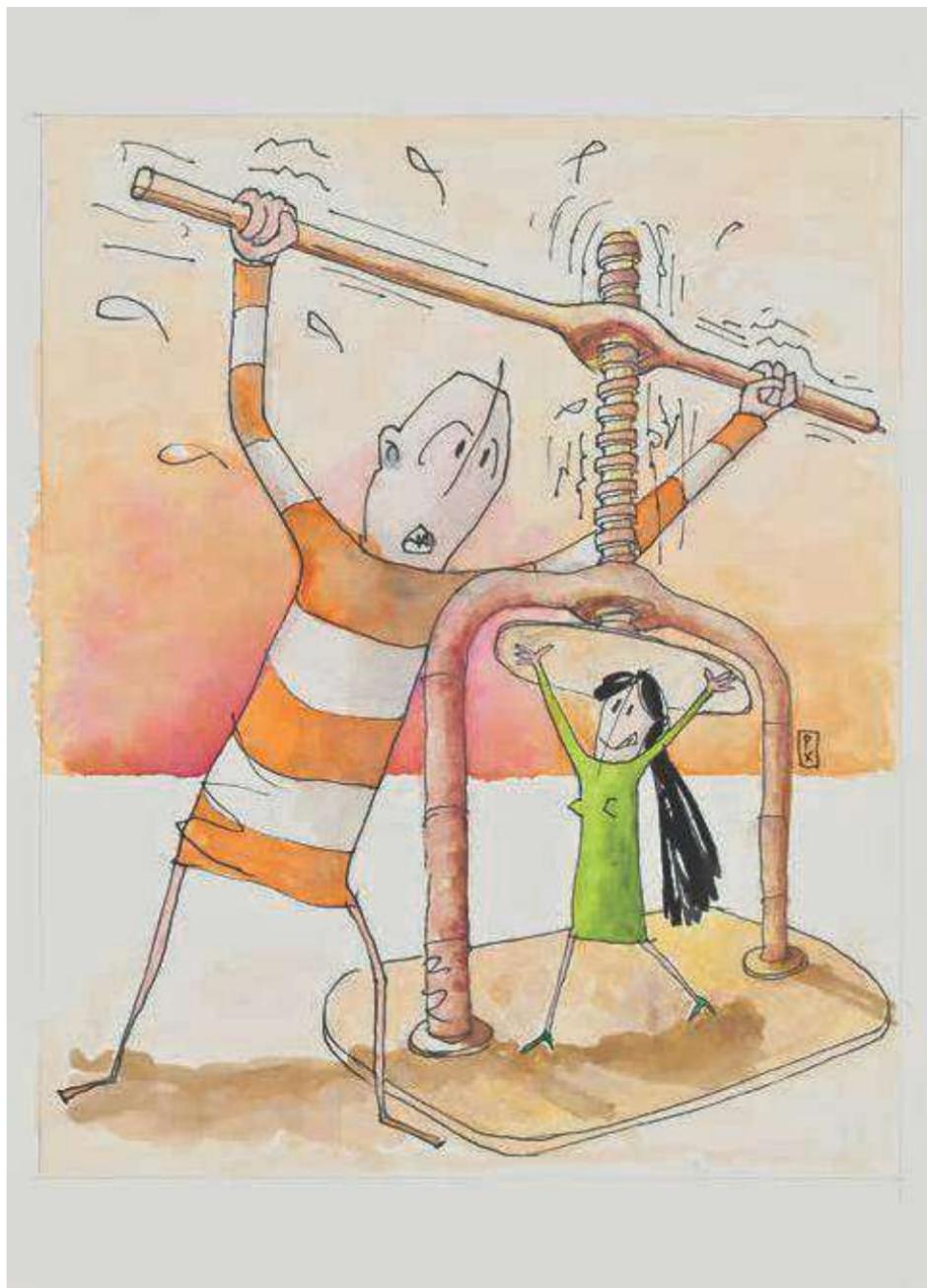
# 1. Amar-se promovendo a igualdade



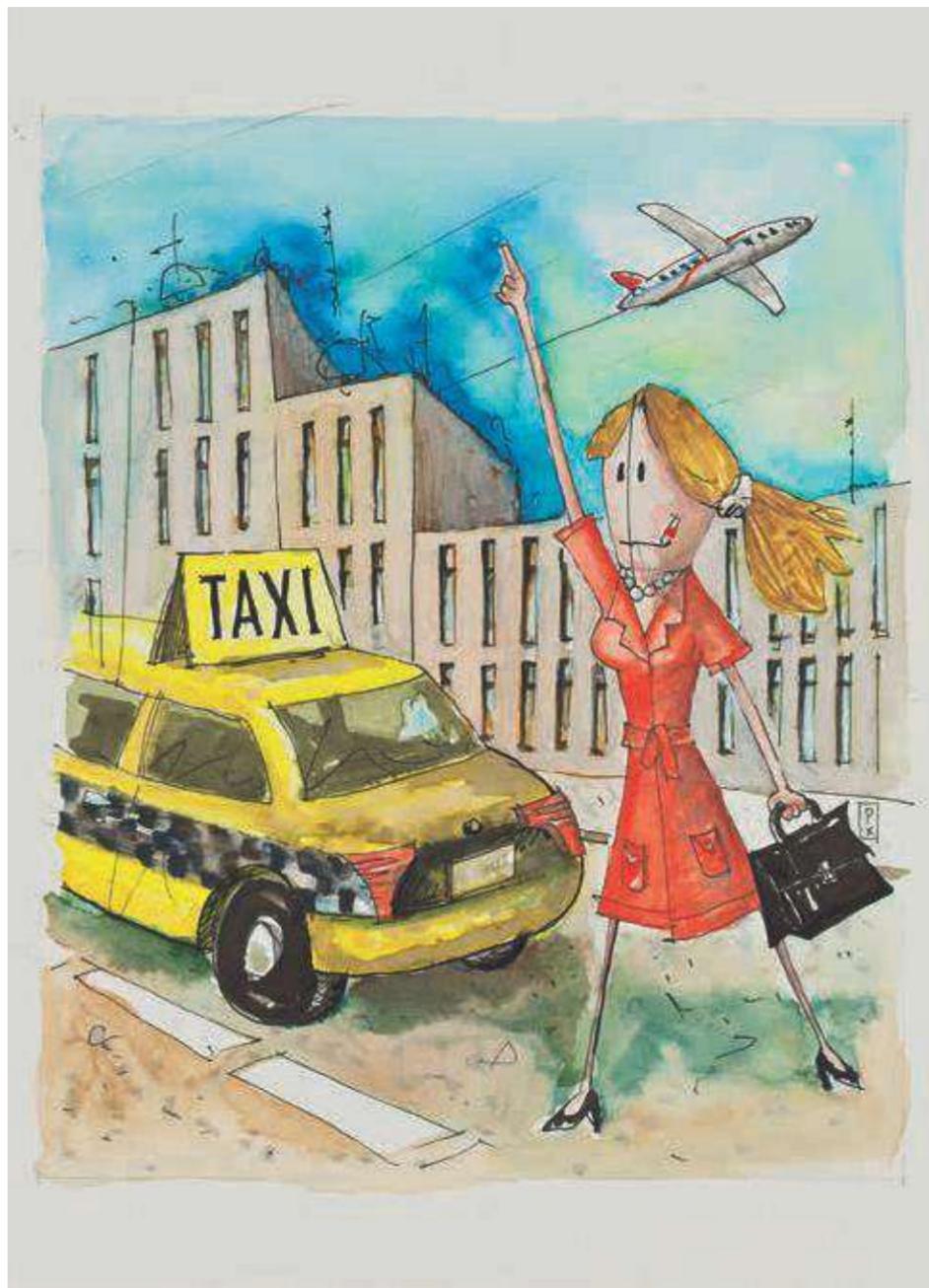
## 2. Aumentar o número de estruturas de prestação de cuidados a crianças



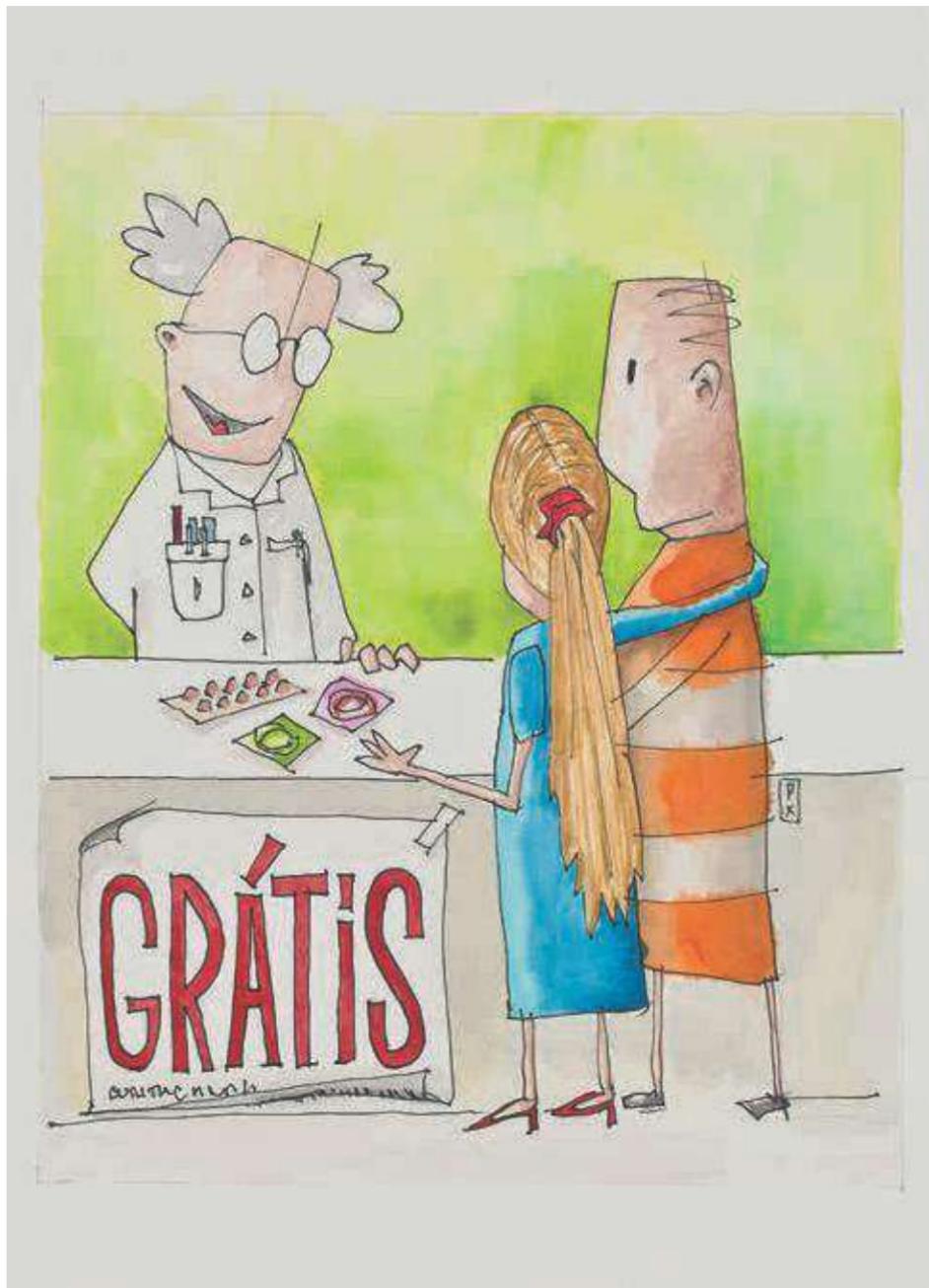
### 3. Resistir às pressões e sermos nós mesmos/as



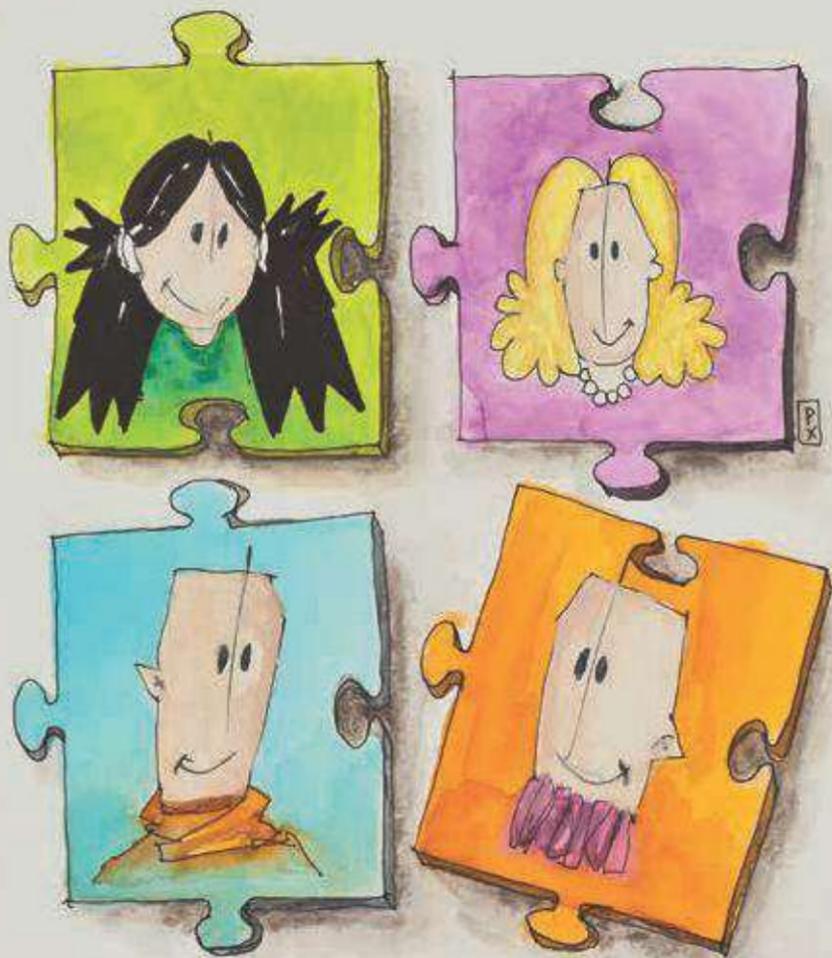
#### 4. Ter um ordenado para poder ser uma mulher autónoma



## 5. Fornecer gratuitamente os meios contraceptivos



## 6. Escolher livremente a sua vida afetiva



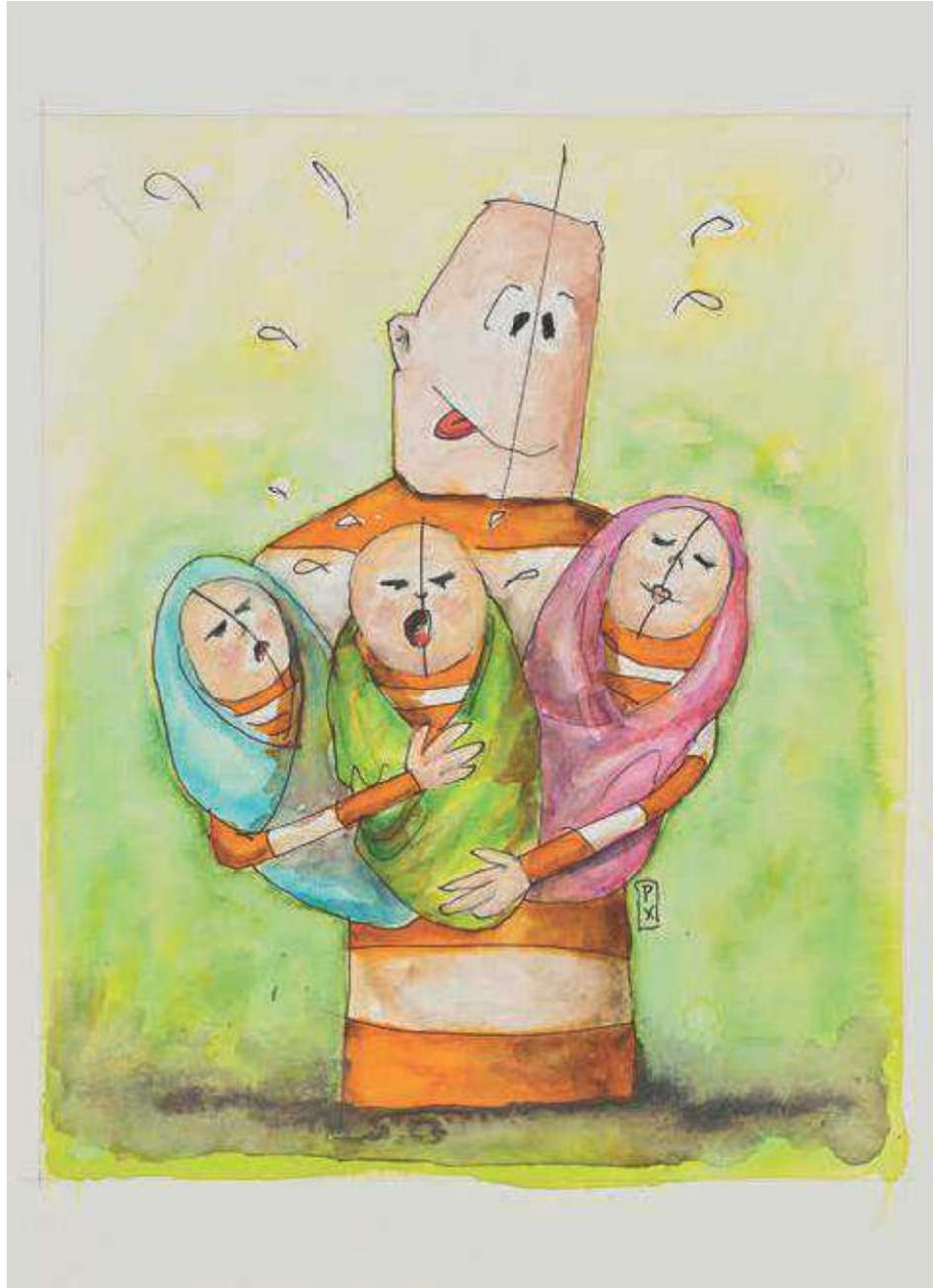
## 7. Ter um ordenado/emprego por família



## 8. Viver sem violência



## 9. Assegurar o direito a uma licença de parentalidade remunerada aos homens



## 10. Dividir as tarefas domésticas em família



Este manual foi publicado no âmbito do projecto **É de Género?** (2014-2016) cofinanciado no âmbito do **Programa Cidadania Ativa** cuja entidade gestora é a Fundação Calouste Gulbenkian.

O Programa Cidadania Ativa é um instrumento de apoio às Organizações Não Governamentais (ONG), em vigor entre 2013 e 2016 e financiado pelo **Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants**.

Os Estados Financiadores do Mecanismo são **a Noruega, a Islândia e o Liechtenstein**.

Cofinanciamento:



FUNDAÇÃO  
CALOUSTE GULBENKIAN  
CIDADANIA ATIVA

