Lisbon Youth Centre
Centro de Juventude de Lisboa

JUVENTUDE E IGUALDADE COMUNIDADES CIGANAS

Nora Kiss

POR

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE
REPÚBLICA PORTUGUESA
EDUCAÇÃO
ipdj
INSTITUTO PORTUGUÊS DO DESPORTO E JUVENTUDE, I. P.
JOVENS PARA A IGUALDADE

JUVENTUDE E IGUALDADE
COMUNIDADES CIGANAS

NORA KISS
[REDE PORTUGUESA DE JOVENS PARA A IGUALDADE]

INSTITUTO PORTUGUÊS DO DESPORTO E JUVENTUDE, I. P.

Lisbon Youth Centre
Centro de Juventude de Lisboa

PREFÁCIO

A presente obra nasce de um desafio lançado à REDE Portuguesa de Jovens para a Igualdade, *enquanto parceira do Centro de Juventude de Lisboa (CJL). O Centro está sediado nas instalações da Direção Regional de Lisboa e Vale do Tejo do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. (IPDJ), em Lisboa - Parque das Nações, tem como missão estabelecer padrões de qualidade para o trabalho com jovens e técnicos de juventude, contribuindo para a inovação e desenvolvimento das políticas de juventude e constituir-se como referência para a implementação de outros centros de juventude no país. É um espaço laboratorial, com características próprias para o desenvolvimento de ações no âmbito da educação não formal, da informação aos jovens, da cooperação internacional, na defesa dos direitos humanos, da democracia e da estabilidade político-social na Europa.*

Esta obra resulta de um projeto de quem trabalha na área da Juventude, inclusão social da comunidade cigana, igualdade de género e oportunidades para todos, *cujo objetivo é não só a reflexão mas a garantia e defesa dos Direitos Humanos. Pretende, pois, fazer o* mainstreaming *de género na área da Juventude, mobilizando os jovens em torno das questões relacionadas com a igualdade de género, recorrendo a metodologias participativas, nomeadamente com base na educação não formal.*

A temática da juventude, das comunidades ciganas e a igualdade de género é abordada nesta obra de forma simples, prática e de leitura fácil. Começa com a contextualização temática, abordando a história da comunidade cigana, a sua origem, a cultura e tradições tão específicas do povo «Rom», como é designado, bem como alguns princípios e conceitos gerais. Numa segunda parte, mais prática, são apresentadas dinâmicas de educação não formal para a promoção dos Direitos Humanos e da Igualdade de Género. Para quem desconhece a cultura e particularidades deste povo, através da leitura desta obra é possível adquirir saber e clarificar preconceitos que ainda persistem sobre esta comunidade.

Sendo a educação para os Direitos Humanos, nomeadamente das mulheres e para a Igualdade de Género, a missão da REDE, esta obra assume o objetivo de sensibilizar

os jovens a serem ativistas desta causa. Pretende igualmente inspirar associações de jovens a apresentar projetos nesta área, sensibilizar a sociedade em geral e influenciar os decisores políticos nas tomadas de decisão, no que concerne às políticas para as juventudes, a nível nacional, europeu e internacional.

Com este manual pretende-se dar a conhecer, através de dinâmicas de educação não formal, uma metodologia participativa de trabalho entre pares, fomentar o empoderamento, visando a autodeterminação e a autoafirmação das mulheres em todos os domínios da sociedade. A REDE procura aqui espelhar mecanismos de empoderamento das jovens cidadãs ciganas para a participação ativa na construção da própria vida e da sua comunidade, em termos económicos, sociais e políticos. O trabalho desenvolvido pela REDE é um excelente exemplo de boas práticas e de inclusão social, neste âmbito.

Este projeto encarna os valores do Conselho da Europa que este Centro de Juventude assumiu na sua missão: Democracia, Estado de Direito e Direitos Humanos.

A paixão e o envolvimento da autora e colaboradoras nesta publicação sentem-se na leitura de cada palavra e frase. O meu merecido agradecimento à Nora Kiss, autora desta obra e atual presidente da Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, à Silvia Vermelho, coordenadora do projeto EmPoderar do Sonho à Ação, à Baranyai Berill e à Rita Brito, coordenadora e formadora do projeto Opré Chavalé. A estas jovens mulheres ativistas, o meu muito obrigada pela dedicação, pelo tempo disponibilizado a este desafio, lançado em 2015, que tornou possível a concretização e materialização deste projeto, ambicioso e empolgante.

Enquanto Diretora da Direção Regional de Lisboa e Vale do Tejo do IPDJ, I.P., quero manifestar o meu reconhecimento pelo trabalho desenvolvido pelas pessoas com quem tenho o privilégio de trabalhar, da equipa multidisciplinar do CJL, no envolvimento e empenho que têm demonstrado desde a criação deste Centro.

Quero ainda manifestar o meu agradecimento à Secretaria de Estado da Juventude e Desporto, ao Conselho Diretivo do IPDJ, I.P, pelo voto de confiança no projeto do Centro de Juventude de Lisboa, da Direção Regional de Lisboa e Vale do Tejo, com o selo de Qualidade do Conselho da Europa, pelo período de 2015 a 2017. Acreditar que é possível fazermos algo diferente e marcante para o trabalho para e com os jovens como o que aqui se apresenta e cumprir o dever de prestar um serviço público, é indubitavelmente a maior recompensa que podemos ter.

EDUARDA MARQUES
Diretora Regional de Lisboa e Vale do Tejo do IPDJ, I.P.

INTRODUÇÃO

A integração das comunidades ciganas tem sido cada vez mais reconhecida como área de grande pertinência em Portugal e na Europa. Felizmente, há mais e mais associações e projetos que trabalham com e para a juventude cigana na lógica de empoderamento e cidadania. Entretanto, a Igualdade de Género só muito recentemente começou a deixar de ser considerada uma questão secundária ou tabu.

Há mais e mais jovens, tanto da etnia cigana como de outras, que reconhecem a importância dos Direitos Humanos de todas as pessoas e estão a trabalhar para criar um mundo mais justo, solidário e realmente intercultural. Mais e mais jovens ciganas e ciganos tomam uma posição ativa na luta pelo desenvolvimento sustentável das suas comunidades, baseando-se numa cidadania ativa e nos Direitos Humanos. Entretanto, os desafios ainda são muitos. A juventude cigana ainda enfrenta grandes dificuldades relativamente ao seu empoderamento cívico e plena participação na tomada de decisão política face à comunidade maioritária e, no caso das jovens mulheres ciganas, face aos seus pares masculinos. A intersecção de vários fundamentos de discriminação torna mais difícil a organização e a criação de uma frente única para a representação dos seus interesses. Este manual pretende contribuir para o trabalho de sensibilização de jovens ativistas, associações e projetos, proporcionando informação específica sobre o sistema político e institucional ao nível nacional e europeu, bem como ferramentas práticas para a reflexão, empoderamento e sensibilização para uma juventude realmente igualitária.

A presente publicação tem como objetivo:

- Contribuir para o *mainstreaming* de género nas atividades que promovem a integração das comunidades ciganas, nomeadamente na área da juventude;
- Fomentar o empoderamento das raparigas e rapazes ciganos em igualdade de circunstâncias;

– Contribuir para a inclusão da dimensão de género nas atividades de educação não formal que visam combater a ciganofobia;

– Contribuir para a reflexão sobre Direitos Humanos numa ótica interseccional entre género, etnia e idade;

– Proporcionar ferramentas práticas de trabalho entre pares para o trabalho de jovens ativistas, grupos e associações de jovens;

– Contribuir para a integração das preocupações e necessidades particulares das jovens mulheres nos projetos e atividades que trabalham com a juventude cigana.

Este manual está dividido em duas partes, uma primeira parte teórica e uma segunda parte prática. A primeira visa dar um olhar teórico sobre a temática proposta – as comunidades ciganas, a juventude e a igualdade – em termos de contexto nacional e internacional, com um forte enfoque nos Direitos Humanos e no ativismo jovem. A segunda parte oferece ferramentas práticas, nomeadamente dinâmicas de educação não formal para a promoção dos Direitos Humanos e Igualdade de Género.

Desta forma, este manual pretende contribuir para as atividades de ativistas jovens junto dos e das pares e de toda a comunidade, procurando também dar ferramentas relevantes a nível político, influenciando as decisões ao nível local, regional, nacional e internacional. Para contribuir ao sucesso, é disponibilizada informação sobre as estruturas e dicas para a intervenção, e para fomentar o empoderamento e sensibilização da juventude oferecemos também dinâmicas de educação não formal, uma metodologia participativa de trabalho entre pares.

Desejamos uma boa leitura, sessões alegres e ótimos resultados!

PRINCÍPIOS E CONCEITO

PARTE I

PARTE I | PRINCÍPIOS E CONCEITOS

1 A REDE PORTUGUESA DE JOVENS PARA A IGUALDADE

A REDE Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (REDE) é uma associação sem fins lucrativos que tem como objetivo a promoção da igualdade de género na juventude, desenvolvendo atividades de informação, formação, pressão e influência, investigação, solidariedade e educação e cooperação para o desenvolvimento.

A REDE congrega duas áreas de intervenção: a igualdade de género e a juventude. Pretende, pois, fazer o *mainstreaming* de género na área da juventude. Para este fim, trabalha em várias áreas:

1. **Educação:** A educação para os Direitos Humanos, Direitos Humanos das Mulheres e Raparigas e Igualdade de Género é a principal área de intervenção da REDE – a base de todas as atividades. Com o objetivo de implementar o *mainstreaming* de género na educação para os Direitos Humanos, a REDE tem, desde a sua criação, colaborado com escolas, universidades, associações e outras estruturas ligadas à juventude para a sensibilização e mobilização de jovens em torno das questões ligadas à Igualdade de Género, recorrendo a metodologias participativas, nomeadamente com base em Educação Não Formal.

2. **Empoderamento:** Procuram-se criar mecanismos de empoderamento das jovens cidadãs para a participação ativa na construção da própria vida e da sua comunidade, em termos económicos, sociais e políticos. De forma a potenciar o empoderamento das jovens mulheres, a REDE desenvolve várias atividades com o intuito de contribuir para que estas possam participar, em conjunto com os seus pares rapazes, de forma igual e equilibrada, no poder cívico e político, modificando o *status quo* atual, profundamente condicionador de uma participação paritária nas estruturas do poder.

3. **Mobilização:** A participação da juventude é fundamental para a sustentabilidade da democracia. O ativismo jovem é um indicador de sucesso de uma sociedade democrática, é sinal de uma sociedade viva, baseada na cida-

dania ativa e vibrante catalisada pela energia criativa da juventude. A REDE disponibiliza um espaço e um conjunto de ferramentas ao serviço das pessoas jovens que queiram concretizar ações para a transformação social, no sentido de uma maior defesa e reconhecimento dos direitos humanos e a promoção da igualdade de género.

4. ***Advocacy*:** Pretende-se influenciar as políticas públicas ao nível nacional e europeu através de atividades de *advocacy* e *lobbying*, tendo por base as vivências e os contributos das pessoas jovens, assim como as experiências dos projetos desenvolvidos no terreno.

A REDE é uma associação de âmbito nacional, tendo atualmente dois centros de atividade, um em Lisboa (sede oficial) e um no Porto (Núcleo do Porto). Para te juntares a nós, basta entrares em contacto connosco!

CONTACTOS:
Sede de Lisboa
Telemóvel: 917818727 / 211329607
Email: geral@redejovensigualdade.org.pt
Rua António Pedro, n.º 66, 1.º Esq. (perto da estação metro Arroios)
1000-039 Lisboa

Núcleo do Porto
Email: nucleo.porto.rede@gmail.com
Facebook: https://www.facebook.com/RedeJovensIgualdade
Twitter: https://twitter.com/rpjiomh/

2 AS COMUNIDADES CIGANAS: UMA BREVE HISTÓRIA

Segundo os dados oficiais da União Europeia, vivem em toda a Europa 10-12 milhões pessoas de etnia cigana. Na União Europeia vivem cerca de 6 milhões de pessoas «Roma», quase todas elas cidadãs europeias, e a grande maioria sofre de vários tipos de discriminação, preconceito e exclusão em todos os países. Roma é o nome usado ao nível europeu para descrever os vários grupos e comunidades ciganas que vivem nos diferentes países da Europa.

O povo cigano está presente em todos os continentes e conta com uma diáspora significativa na Europa, na América do Norte e Sul e na Ásia. As comunidades que vivem nas diferentes partes do mundo são muito diversas. Na Europa, há grandes diferenças entre as populações residentes nos vários países, que se refletem também no nome com que estas pessoas se apresentam: ciganos, gitanos, travellers, sintis, calós, manouches, gypsies, etc. O que liga estas comunidades é a sua origem comum, origem essa que é conservada nas lendas, na língua e nos hábitos comuns das pessoas ciganas espalhadas pelo mundo inteiro.

A cultura cigana é uma cultura que vive na oralidade. Assim, existe pouca documentação científica da sua história, nas palavras das próprias comunidades. A sua história foi sendo documentada, conservada e investigada por outras comunidades, tendo sempre o olhar de fora, da pessoa alheia, pelo que os registos históricos sofrem frequentemente de um enviesamento etnocentrista.

O povo cigano tem origem na Ásia, nos territórios da região do Punjab, entre a Índia e o Paquistão, e chegou aos territórios da Europa e Norte da África com os grandes movimentos migratórios da segunda metade do primeiro milénio. Na altura, vários povos nómadas e semi-nómadas partiram para o Ocidente à procura de paz, de um clima melhor e de territórios que não sofressem de sobrepopulação. Destes povos, uns formaram reinos e deram origem a países como a República Checa, a Polónia, a Hungria ou a Croácia, outros voltaram para a Ásia, como os hunos e os tártaros, e outros ainda desapareceram ao longo da história. O povo cigano chegou à Europa após uma viagem de vários séculos, que passou

pela Pérsia, pelo Império Otomano e pelo Norte da África, e foi pelo final da Idade Média que se espalharam por toda a Europa, formando várias comunidades e grupos.

As comunidades ciganas que vivem na Península Ibérica – logo, em Portugal – são os Caló, que, no século XIV, chegaram passando pelo Norte da África, nomeadamente pelo Egito. Os povos residentes na Europa olharam de forma suspeita para estes novos grupos que usavam trajes diferentes, falavam uma língua diferente e tinham hábitos diferentes.

Cada grupo e cada comunidade cigana é diferente em certos aspetos porque ao longo dos séculos foram-se adaptando aos países e culturas onde residem. Infelizmente, o que une a história de todas as comunidades ciganas é a perseguição contínua, que tem registos documentados desde o século XI e que culminou no século XX, no Holocausto, na execução em massa de forma organizada e institucionalizada de milhares de pessoas.

A partir do século XVI as comunidades ciganas foram alvo de perseguição centralizada pelos Estados. Esta perseguição tomou várias formas, mas teve sempre como objetivo a «desciganização», a eliminação total da cultura e da etnia ciganas. Houve políticas de sedentarização forçada que visavam a assimilação total das comunidades ciganas, de forma a apagar a sua cultura e o seu modo de vida. Outra política foi a simples expulsão das pessoas e grupos ciganos dos reinos e países, sob ameaça de pena de morte, prisão, trabalho forçado ou escravidão. A escravização das comunidades ciganas na Roménia só foi abolida no século XIX e, noutros países, a expulsão para as colónias foi uma prática que se manteve durante séculos, contribuindo, assim, para a globalização da diáspora cigana.

O século XX trouxe cataclismos e grandes mudanças para as comunidades ciganas. Durante a II Guerra Mundial, a perseguição atingiu o seu cúmulo: o Partido Nacional Socialista na Alemanha ordenou a exterminação das populações ciganas, ao lado da população judia, homossexual, com deficiência e opositora política. O holocausto cigano é ainda pouco conhecido na Europa. Como as comunidades ciganas tinham um défice relativamente às outras populações em termos de registos, tanto das próprias pessoas como suas posses e moradas, e como os registos nazis foram destruídos, não temos noção do número de pessoas deportadas e mortas nos campos de concentração e exterminação. As estimativas variam de tal forma que a única certeza que temos é que se trata de muitas pessoas, entre 50 mil e possivelmente 1,5 milhões.

Em Portugal, as primeiras leis que institucionalizaram a perseguição foram adotadas no século XVI. Até ao início do século XIX as pessoas ciganas eram

apátridas em Portugal: só em 1822 passaram a ser formalmente reconhecidas como nacionais. Entretanto, ao longo dos séculos, inúmeras pessoas foram expulsas, deportadas para as colónias ou enviadas para as galés.

A exclusão e a criminalização destas comunidades foram totais durante séculos. Hoje em dia, os Direitos Humanos e a igualdade legal das comunidades ciganas são garantidos pela Constituição da República Portuguesa, mas as comunidades ciganas ainda são alvo de discriminação, racismo e desigualdade social.

Em Portugal vivem aproximadamente 40-60 mil pessoas de etnia cigana[1], constituindo um dos grupos mais rejeitados e segregados da sociedade portuguesa. Mais de metade da população admite não se sentir confortável com a ideia de ter colegas de trabalho, de turma ou outras relações de proximidade com pessoas de etnia cigana[2].

As comunidades ciganas portuguesas, como em toda a Europa na generalidade, são mais jovens do que a sociedade maioritária. Como o Estudo Nacional refere, «a proporção de homens e de mulheres nas faixas etárias entre os 0 e os 29 anos é sempre superior à proporção presente nas faixas etárias acima»[3].

Em Portugal existem várias comunidades ciganas que partilham as tradições principais, mas não podemos falar de uma comunidade completamente homogénea. Os valores que constroem as tradições ciganas, contudo, são comuns e traduzem-se principalmente no casamento, na honra e no luto.

A família é muito importante na cultura cigana, constituindo-se como a base da vida pessoal e social. Os laços de parentesco entre famílias alargadas são muito importantes e constituem a base do sentimento de pertença à comunidade. A entreajuda e o apoio mútuo são fundamentais nas famílias alargadas. Quando uma pessoa está doente ou tem outro tipo de problema ou conflito, toda a família apoia.

As jovens raparigas e rapazes ciganos têm autonomia e palavra a partir do momento em que casam. O período de transição entre ser criança e ser jovem adulto é muito mais reduzido do que é habitual nas comunidades não ciganas. Devido a este fenómeno cultural, podemos apontar algumas especificidades que influenciam o tra-

1. Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas, ACIDI, 2013.
2. Eurobarómetro n.º 437 de 2015.
3. Magano – Mendes, 2014, 169.

jeto de vida das pessoas jovens ciganas que se tornam adultas mais cedo, contando com todas as responsabilidades, como sustentar a família e crianças.

Vários estudos nacionais e internacionais sublinham que existe uma baixa escolarização e elevado abandono escolar precoce nas comunidades ciganas. Muitas vezes ouvimos que a cultura cigana e a escola não são compatíveis, que as crianças não têm sucesso escolar, não continuam os seus estudos depois de certa idade (que, no caso das raparigas é mais cedo) e a relação entre a família e a escola é conflituosa. Na realidade, estas afirmações são válidas para qualquer grupo cultural que está, durante séculos, numa situação socioeconómica desvantajosa que influencia as oportunidades da mobilidade social dos membros do grupo. Por outro lado, as comunidades ciganas têm orientado a sua vida por valores e ocupações profissionais onde a escola não tem um peso tão elevado.

As pessoas jovens da comunidade começam cedo a seguir a profissão dos seus pais, que em Portugal é maioritariamente o trabalho nas feiras e no comércio. Acompanham os pais às feiras e começam a aprender como sustentar a sua família. As jovens raparigas e rapazes ciganos casam relativamente cedo. O casamento garante a entrada na vida adulta, e deste modo as e os jovens ciganos tornam-se adultos mais cedo. No final da sua adolescência, já estão a sustentar uma família e já têm filhos.

A oferta de emprego é limitada, por um lado na sequência da baixa escolaridade e, por outro lado, da discriminação que existe face às comunidades ciganas nesta área, como em tantas outras. Muitas pessoas jovens acabam por olhar para a vida de feirantes como única oportunidade profissional alcançável.

As jovens raparigas têm menos possibilidades de escolher a sua ocupação profissional, dadas as tradições que claramente designam o papel da mulher no espaço privado.

A jovem mulher casada tem a responsabilidade de cuidar dos filhos, da família e do lar. Ao nível da escolaridade, o abandono escolar precoce dificulta a aquisição de novos conhecimentos e de formação profissional. Esta falta de opções ao nível de formação acaba por contribuir para a perda de motivação para alterações nos projetos de vida.

Para uma mudança real são muito importantes os *role models* ciganos, que têm um percurso de vida diferente e que motivam os e as jovens a escolher caminhos alternativos de realização pessoal e profissional e sensibilizam as famílias ciganas a aceitar essas mudanças de percurso da vida.

Nas últimas décadas, a mobilização dos cidadãos e cidadãs ciganos em prol dos Direitos Humanos das suas comunidades tem sido cada vez mais forte. Ativistas do mundo inteiro reconheceram as relações que existem em termos de origem, cultura e luta entre as comunidades ciganas das diferentes regiões e países. Desde os anos '70, o Congresso Mundial Romani é organizado periodicamente e congrega organizações e ativistas do mundo inteiro. No primeiro congreso, que teve lugar em 1971, o povo cigano escolheu o seu hino, o «Gelem, gelem», e a sua bandeira, símbolos da cultura que ultrapassam fronteiras.

Neste congresso, a maioria das pessoas presentes votou a favor da utilização da palavra «Rom» como designação do seu povo, para evitar as conotações pejorativas das palavras cigano, *gypsy* e sinónimos. Entretanto, as comunidades em Portugal identificam-se como ciganas e mantiveram esta designação a todos os níveis.

«Gelem, gelem», o Hino do Povo Cigano	
Gelem, gelem lungone dromensar galem maladilem baxtale Rromençar A Rromalen kotar tumen aven E chaxrençar bokhale chavençar	Caminhei, caminhei por longos caminhos Encontrei afortunados roma Ai, roma, de onde vêm com as tendas e as crianças famintas?
A Rromalen, A chavalen	Ai, roma, ai, rapazes!
Sàsa vi man bari familja Mudardás la i Kali Lègia Saren chindás vi Rromen vi Rromen Maskar lenoe vi tikne chavorren	Também tinha uma grande família foi assassinada pela Legião Negra homens e mulheres foram esquartejados entre eles também crianças pequenas.
A Rromalen, A chavalen	Ai, roma, ai, rapazes!
Putar Dvla te kale udara Te saj dikhav kaj si me manusa Palem ka gav lungone dromençar Ta ka phirav baxtale Rromençar	Abre, Deus, as negras portas para que eu possa ver onde está minha gente. Voltarei a percorrer os caminhos e caminharei com os afortunados roma.
A Rromalen, A chavalen	Ai, roma, ai, rapazes!
Opre Rroma isi vaxt akana Ajde mançar sa lumáqe Rroma O kalo muj ta e kale jakha Kamàva len sar e kale drakha	Abre, Deus, as negras portas para que eu possa ver onde está minha gente. Voltarei a percorrer os caminhos e caminharei com os afortunados roma.
A Rromalen, A chavalen.	Ai, roma, ai, rapazes!

[Tradução: Wikipedia]

Dias importantes:

– 8 de Abril: Dia Internacional d@ Cigan@

– 24 de Junho: Dia Nacional d@ Cigan@

– 2 de Agosto: Dia Internacional da Memória das Vítimas Ciganas do Genocídio da II Guerra Mundial

3 | O QUE SÃO OS DIREITOS HUMANOS?

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

(Artigo 1.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos)

A seguir à II Guerra Mundial, os países do mundo entenderam necessário estabelecer regras e princípios de base para prevenir que os Estados, as sociedades e os sistemas legais repetissem os horrores dos anos 30-40.

No âmbito da recém-nascida Organização das Nações Unidas, um grupo de peritos e peritas de todos os continentes elaborou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, um documento internacional de validade universal que tem como objetivo estabelecer os princípios orientadores de um sistema internacional e os sistemas democráticos dos Estados.

Os Direitos Humanos são direitos inalienáveis a todos os seres humanos, condições fundamentais para uma vida digna e para a participação plena na sociedade. São inerentes a todas as pessoas, independentemente de quaisquer caraterísticas pessoais ou sociais como o sexo, a etnia, a nacionalidade, idade, condição socioeconómica, etc. A Declaração foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 10 de Dezembro de 1948. Celebramos, desde então, no dia 10 de Dezembro o Dia Internacional dos Direitos Humanos.

Os Direitos Humanos são parte integrante dos documentos constituintes da Organização das Nações Unidas, servem de base da democracia e do nosso sistema legal, são os princípios que guiam as Constituições e as leis dos países. Mesmo assim, as pessoas têm às vezes dificuldade em definir o que são exatamente estes Direitos Humanos.

O preâmbulo da Declaração Universal oferece-nos uma explicação. Os Direitos Humanos são a condição *sine qua non* da dignidade humana e de uma vida

plena tanto em termos privados como em termos de participação pública. Para uma liberdade real, os seres humanos precisam de ter não só a liberdade de pensar e de expressar os seus pensamentos, mas também de viver livres de terror e miséria.

Para construir sociedades pacíficas é fundamental construir um sistema legal que protege e um sistema social que promove estes direitos fundamentais, tanto ao nível nacional como internacional. Ao nível internacional, este sistema significa a paz e as relações amistosas entre nações, e ao nível nacional significa a promoção da dignidade e do valor da pessoa humana, da igualdade de direitos entre mulheres e homens, do progresso social sempre caminhando para melhores condições de vida e uma liberdade mais ampla para todas as pessoas sem exceção.

Todos os Estados se comprometem a promover os Direitos Humanos e as liberdades fundamentais de todas as pessoas que vivem nos seus territórios de três formas:

1. Respeito pelos Direitos Humanos;
2. Educação para os Direitos Humanos;
3. Aplicação universal e efetiva dos Direitos Humanos.

A Declaração Universal conta com 30 artigos que definem os direitos inerentes a todas as pessoas do mundo inteiro e que podem ser invocados perante tribunais e outras instâncias. Estes artigos são explicados e interpretados para casos mais específicos em outros documentos internacionais, tais como a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre os Direitos da Criança, a Convenção contra a Tortura, entre outras.

Para uma vida digna e plena as pessoas precisam de ter diferentes tipos de direitos assegurados:

1. **Direitos Individuais:** Os Direitos Individuais são os direitos que protegem o indivíduo de um sistema político e social opressor e asseguram a sua participação política e cidadã. Obriga os Estados e os coletivos a respeitar os indivíduos, respeitando nomeadamente os direitos inerentes ao indivíduo (direito à vida, igualdade perante a lei, etc.), os direitos do indivíduo como membro da sociedade (privacidade, mobilidade, asilo, família, propriedade, etc.), bem como as liberdades públicas, políticas e de consciência (direito à

associação, ao serviço público e participação política, sufrágio universal, igual e secreto, liberdade de pensamento, religião, expressão, etc.).

2. Direitos Sociais: Estes direitos visam promover a igualdade económica e social entre os vários membros da sociedade, assegurando acesso aos recursos necessários para uma vida digna (direito a um nível de vida adequado, à saúde, à habitação, à educação, ao salário igual por trabalho igual, à segurança social, etc.). Estes direitos dependem sempre dos recursos que uma sociedade tem à sua disposição, mas o Estado é obrigado a organizar a redistribuição dos recursos de forma a que todos os elementos da sociedade tenham as necessidades básicas asseguradas.

3. Direitos de Harmonia: Os seres humanos têm direito a uma ordem internacional que respeite os direitos humanos e a leis, bem como regras sociais, que assegure que os direitos e liberdades de umas pessoas não limitam os direitos e liberdades de outras e que os direitos sejam exercidos em harmonia com o espírito das Nações Unidas e os princípios gerais dos Direitos Humanos. Há outros direitos que foram definidos em documentos internacionais ou europeus a seguir à Declaração Universal, que refletem os novos desafios da humanidade, tais como direitos ligados à sustentabilidade, ao meio ambiente e aos recursos naturais, à herança cultural e à autodeterminação dos povos e culturas, bem como à intergeracionalidade, entre outras.

4 DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

Os Direitos Humanos têm uma validade universal, ou seja, são válidos para todas as pessoas e em todos os sítios, sem exceção. Entretanto, os Direitos das Mulheres só foram reconhecidos oficialmente como Direitos Humanos pelas Nações Unidas em 1993.

Inicialmente não se falava em Direitos Humanos, falava-se em Direitos do Homem, sendo que, mais tarde, se procurou justificar esta denominação pela interpretação da palavra «homem» como sinónimo da palavra «humanidade», ou seja, o conjunto de mulheres e homens. Foi necessário explicitar que os Direitos das Mulheres são Direitos Humanos no sentido de reforçar que os Direitos Humanos são válidos tanto para os homens como para as mulheres.

Entretanto, em Portugal e no mundo inteiro, continuam a existir graves entraves e violações aos direitos e liberdades das mulheres, tanto por parte dos Estados como das várias comunidades e pessoas. É muito importante continuar a trabalhar no sentido de educar e sensibilizar para o respeito e aplicação efetiva dos Direitos Humanos das Mulheres para promover a justiça e a igualdade social.

As mulheres no século XXI ainda enfrentam muitos desafíos, tanto na vida privada como na vida pública. Em quase todas as áreas existem dois pesos e duas medidas para as raparigas e os rapazes:

- Em Portugal as mulheres que trabalham por conta de outrem ganham, em média, 78,9% do salário dos homens que trabalham por conta de outrem.[4]
- As mulheres são responsáveis por grande parte do trabalho não pago, como o cuidado de crianças e pessoas idosas e o trabalho doméstico.
- A política e a economia são dominadas por homens. As mulheres estão sub-representadas nas posições de tomada de decisão em todas as esferas da vida pública.

4. CITE, 2012.

– Em lugares de liderança, as mulheres são muitas vezes consideradas mandonas e intrometidas quando apresentam comportamentos assertivos, considerados como liderança positiva nos homens.

– A representação das mulheres nos média e na produção cinematográfica é altamente estereotipada e desigual. As notícias da área da política, economia, segurança, entendidas como «temas sérios», raramente apresentam posições femininas: a participação delas tende a aparecer em temas considerados menos sérios, como da área social.

– A vasta maioria dos filmes não passa o Teste Bechdel, um teste simples à representação feminina que coloca três simples perguntas: **1.** Há mais que uma mulher no filme? **2.** Se sim, duas ou mais mulheres têm uma conversa? **3.** Se sim, falam sobre um tema que não seja um homem?

– O corpo feminino é objetificado pelos média e pelo marketing e publicidade. Há imagens estereotipadas e despidas de mulheres no espaço público e a aparência feminina é julgada e escrutinada pela sociedade.

– As mulheres que se identificam como seres sexuais são estigmatizadas. Ao mesmo tempo, muitos casos de violência sexual não são julgados porque o consentimento feminino é relativizado.

– O mundo não é seguro para as mulheres: elas são sujeitas a violência no espaço público e privado. A violência contra as mulheres afeta todas as mulheres: uma em quatro é agredida pelo parceiro e uma em três é vítima de violência sexual durante a sua vida.

– No caso da violência sexual e outras formas de violência contra as mulheres, a primeira pergunta que surge é: «o que terá ela feito para provocar?». Culpabiliza-se a vítima e, paralelamente, desculpabiliza-se o agressor.

A desigualdade de género é uma discriminação histórica que se baseia no sistema patriarcal, presente em todas as regiões, culturas e religiões do mundo. O sistema patriarcal é um sistema social centrado na autoridade masculina, uma organização social gerida e dirigida pelos homens e baseia-se na autoridade e privilégio masculino, face à subordinação feminina. Segundo esta lógica, a sociedade entende as caraterísticas masculinas como valores e as caraterísticas femininas como fraquezas ou defeitos. Este sistema de discriminações reflete-se nas culturas e nas religiões e torna-se parte da tradição.

Todas as mulheres a nível global são sujeitas à cultura patriarcal, mas há culturas e países onde a Igualdade de Género é uma realidade mais próxima. Segundo

o Relatório sobre Disparidades de Género[5] do Fórum Mundial da Economia, que classifica os 145 países com base nos níveis de igualdade em diferentes áreas, Portugal em 2015 está no 39.º lugar. Países como a Noruega, a Islândia e a Suécia competem pelo primeiro lugar todos os anos e no fim da lista estão sempre posicionados os países com sistemas legais baseados na religião ou países em situação de conflito armado.

A discriminação de que as mulheres são alvo depende muito do sistema político e legal e da cultura do país onde vivem. Os Direitos Humanos são universais e assistem a todas as pessoas no mundo, mas a sua implementação depende dos países, das comunidades e, em última instância, das pessoas que as formam.

---

5. World Economic Forum, Global Gender Gap Report, 2015.

5 DISCRIMINAÇÃO E INTERSECCIONALIDADE

A discriminação contra as mulheres é qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil, ou em qualquer outro domínio.[6]

A discriminação é um conceito legal e é categoricamente proibida pelo artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa:

> *Princípio da igualdade*
>
> *1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
>
> *2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.*

A Constituição é a base do sistema legal que protege os cidadãos e cidadãs da discriminação em contexto formal. Qualquer pessoa que seja sujeita a discriminação pode fazer queixa no sentido de fazer valer o seu direito a tratamento igual.

Há vários fundamentos para a discriminação: o sistema social tradicional não é só assente no privilégio masculino, mas distingue muitas outras caraterísti-

6. http://plataformamulheres.org.pt/glossario/

cas como desejáveis ou superiores a outras. Algumas pessoas são discriminadas devido a uma combinação de várias bases, conhecida como discriminação múltipla.[7]

O género, a classe social, a etnia, a idade, a orientação sexual, o ter ou não uma deficiência, constituem eixos de subalternidade, dimensões da identidade social que se cruzam para «colocar» as pessoas em diferentes patamares de exclusão social (material e simbólica) e pobreza. Quantas mais destas dimensões da identidade se cruzam mais probabilidade uma pessoa terá de estar na base da hierarquia social. As pessoas mais pobres no mundo são mulheres, não brancas, mais velhas, classe trabalhadora e com deficiência física. Estas dimensões de identidade social também se cruzam para dar origem a estereótipos específicos. Uma jovem mulher de uma origem étnica «diferente» (para além da objetificação sexual a que estão sujeitas as mulheres jovens em geral) sofre um tipo específico de «objetificação+exoticização» do seu corpo. As mulheres de etnia cigana são alvo de dupla discriminação. Associam à discriminação de género o preconceito sobre a etnia. A sua identidade de género e a sua identidade étnica reforçam-se mutuamente no que diz respeito a representações simbólicas estereotipadas de que ambas as categorias são alvo.[8]

O sistema e interação de privilégios determina a posição de cada pessoa na sociedade. Quando falamos de Direitos Humanos e Igualdade de Género não podemos deixar de analisar todos os níveis e fatores de discriminação e integrar os pontos de vista de todas as mulheres. A interseccionalidade é a abordagem feminista que analisa a forma como diferentes identidades ou categorias de discriminação, construídas de forma cultural ou social, se sobrepõem e interagem a vários níveis simultaneamente, contribuindo para uma desigualdade social sistemática.

Há muitos fatores que determinam se uma pessoa tem mais ou menos oportunidades na sociedade. Há pessoas e grupos que têm certos privilégios sobre outros, enraizados em diferentes caraterísticas e construções sociais.

O nível de privilégio depende de um conjunto de fatores que determinam o lugar de uma pessoa na sociedade, tais como a etnia, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, habilidade física, saúde, educação, etc., mas, na generalidade, o triângulo da etnia, sexo/género e classe social é considerado o mais determinante para as oportunidades de uma pessoa.

---

7. Jovens Mulheres em Acção – ferramentas para o empoderamento.
8. Kit Pedagógico sobre Género e Juvetude.

A sociedade tem uma norma pré-estabelecida que é sempre a da pessoa privilegiada. As outras caraterísticas são consideradas inferiores ou menos desejáveis, de forma expressa ou subentendida. O privilégio é como «correr com o vento nas costas»[9], a pessoa não se apercebe que o tem, enquanto não o perde. A pessoa vê o seu reflexo nos média, nas artes e em outras formas de representação, em posições de autoridade e de interesse, pertencendo assim ao grupo de pessoas que domina o sistema social, e o ponto de vista do resto do mundo está escondido dos seus olhos.

As pessoas privilegiadas muitas vezes não se apercebem do seu privilégio porque as outras situações têm muito menos visibilidade. Quando as mulheres falam em sexismo os homens muitas vezes não percebem, porque a forma como elas interagem com o mundo não faz parte do discurso hegemónico. A posição feminina aparece como oposição à norma. No sistema patriarcal, a opinião das mulheres é desvalorizada: o padrão para as opiniões, atividades, artes e todas as formas de expressão é sempre o masculino. Os livros escritos por mulheres, os filmes de mulheres, as intervenções políticas de mulheres sobre as necessidades das mulheres, entre outras formas de expressão, são desvalorizados.

O mesmo sistema de hegemonia existe em termos de representação relativamente aos outros privilégios. Quando as pessoas ciganas falam em racismo, a sociedade maioritária tem dificuldades em perceber, porque tem pouco ou nenhum conhecimento das vivências daquelas comunidades. A posição cigana é muitas vezes descredibilizada devido a este fenómeno. Enquanto a luta contra o racismo e xenofobia tem estado na agenda política europeia há mais de duas décadas, o cerne da questão nunca foi dissolvido. As pessoas brancas, que são as privilegiadas neste caso, têm pouca tendência a reconhecer o privilégio enraizado na sua etnia.

As pessoas brancas são consideradas a norma social nas culturas ocidentais e são detentoras de uma certa hegemonia pelo mundo inteiro devido a razões históricas, nomeadamente à colonização e às relações de poder. Tudo o que difere do padrão é considerado inferior, desde o tipo de cabelo até a comportamentos específicos. As pessoas de outras etnias têm muito mais barreiras a quebrar e dificuldades a enfrentar no seu dia-a-dia na sociedade. Entretanto, as pessoas brancas não se apercebem disso porque o ponto de vista das pessoas de outras etnias tem pouca visibilidade.

---

9. Kimmel, 2009.

Este círculo vicioso é considerado um segundo nível de injustiça contra as pessoas que não beneficiam do mesmo privilégio. Chamamos micro-agressão ou micro-invalidação ao fenómeno que nega as experiências de pessoas que não beneficiam de determinado privilégio, minimizando os seus impedimentos e colocando em questão a legitimidade da sua luta pela igualdade de tratamento.[10]

10. Sue, 2010.

6 O MEU DIREITO DE DAR MURROS NO AR ACABA ONDE COMEÇA O TEU NARIZ

O sistema de construções sociais, privilégios e outras variáveis é muito complexo. É fundamental termos consciência dos nossos privilégios em todas as circunstâncias e evitar micro-agressões e comportamentos discriminatórios. Também é importante ter consciência que a vasta maioria das pessoas tem este tipo de comportamento por falta de reflexão e não por falta de boa vontade. Entretanto, estes comportamentos são o fundamento das desigualdades sociais, o que torna a sua desconstrução fundamental para a promoção de uma sociedade justa e igualitária.

A linha que separa as micro-agressões do discurso de ódio é muito opaca. Discurso de Ódio, segundo a definição do Conselho de Europa, engloba «todas as formas de expressão que propagam, incitam, promovem ou justificam o ódio racial, a xenofobia, a homofobia, o antissemitismo e outras formas de ódio baseadas na intolerância»[11], nomeadamente sexismo, idadismo, classismo, etc.

O discurso de ódio é crime na maior parte das democracias e é muito frequente, mas muito raramente é levado a tribunal. Muitas vezes as pessoas ou não se apercebem que o que fazem é uma agressão verbal ou invocam um direito fundamental, a sua liberdade de expressão.

---

11. http://www.odionao.com.pt/

É verdade que a liberdade de expressão é um Direito Humano muito importante. Sem este direito não existe democracia, é a base de todos os debates políticos e de toda a participação cívica. Contudo, nenhum Direito Humano é considerado absoluto. Não existe nenhum direito que tenha prevalência sobre um outro e os direitos de uma pessoa não podem limitar a realização dos direitos de uma outra. No caso do discurso de ódio, trata-se da liberdade de expressão contra o direito à dignidade, à segurança e a uma vida livre de medo. Todas as pessoas estão livres enquanto não ameaçam a liberdade das outras. Há uma regra de ouro válida para esta situação: O meu direito de dar murros no ar acaba onde começa o teu nariz!

7 O ESTADO E A IGUALDADE

O racismo, a ciganofobia e o machismo e misoginia violam diretamente os Direitos Humanos, tanto ao nível do discurso como ao nível da ação. A desigualdade de género é transversal a todas as culturas e países no mundo, mas o nível de desigualdade depende de vários fatores. Quando falamos em igualdade e não discriminação, distinguimos dois conceitos diferentes:

1. Igualdade *de Jure*: As bases da implementação dos Direitos Humanos e da Igualdade de Género estão no sistema legal. As leis dos países têm de assegurar a igualdade entre as pessoas relativamente a todas as práticas e atividades.

2. Igualdade *de Facto*: Significa a igualdade real entre as cidadãs e os cidadãos, igualdade de oportunidades e de acesso na prática em todas as áreas.

Os Estados têm a obrigação de assegurar a promoção de ambas as formas de igualdade, de erradicar as discriminações no sistema legal e de promover políticas públicas que assegurem a igualdade *de facto*.

Os Direitos Humanos na União Europeia têm sido uma das áreas prioritárias de intervenção comunitária. Nos últimos 5 anos as comunidades ciganas têm sido um dos focos principais daquela comunidade de países. O Conselho Europeu, na resolução n.º 25/2013, solicitou aos Estados membros para adotarem estratégias nacionais para promover a integração das comunidades ciganas. A Estratégia Nacional Portuguesa foi adotada em 2013 e contempla várias áreas, nomeadamente o combate à discriminação, a educação para a cidadania, a história e cultura cigana, a igualdade de género, a justiça, a segurança, a mediação e segurança social, a educação, a habitação, o emprego e a formação e saúde.

O Comité CEDAW das Nações Unidas, que monitoriza a implementação da Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres, tem sublinhado nas últimas recomendações ao Estado português, nomeadamente na análise do 8.º e 9.º Relatório, que tome medidas concretas

para melhorar as condições de vida e as oportunidades das mulheres ciganas em diferentes áreas, como a saúde, educação, emprego, habitação, etc.

O poder formal nos sistemas democráticos, como Portugal e todos os países da Europa, é dividido em três ramos que funcionam de forma separada e têm responsabilidades distintas em assegurar que um país está livre de desigualdades e discriminação direta:

1. Poder legislativo – A Assembleia da República vota e promulga as leis que regulamentam a vida das pessoas em Portugal. É este órgão que tem como responsabilidade assegurar que não existe nenhuma lei discriminatória.

2. Poder executivo – O Governo assegura que as leis são cumpridas e que os cidadãos e as cidadãs têm acesso igual a todos os serviços públicos sem nenhuma forma de discriminação.

3. Poder judiciário – O tribunal constitucional interpreta a constituição e vigia as leis que a Assembleia da República promulga, e os tribunais decidem se os casos apresentados cumprem ou não as leis.

Os três ramos de poder são independentes uns dos outros mas trabalham de forma complementar pela realização dos Direitos Humanos. Os cidadãos e cidadãs podem influenciar o poder de várias formas. Um das formas é o ativismo, individual ou associativo, pela realização dos Direitos Humanos.

8 | ATIVISMO

O ativismo é uma forma de participação cívica que visa uma alteração social ou política, influenciando a sociedade e a política. O ativismo pelos Direitos Humanos visa a promoção destes e a transformação de mentalidades e práticas, no sentido de criar uma sociedade mais justa e solidária.

A existência de uma sociedade civil saudável e heterogénea será, à partida, um bom indicador do ativismo social numa determinada sociedade, visto que a maioria das/os ativistas tende a organizar-se em estruturas organizacionais mais ou menos complexas e institucionalizadas.[12]

A democracia requer uma constante participação ativa por parte das cidadãs e cidadãos. As conquistas civilizacionais em temática de Direitos Humanos não são um dado adquirido e inalterável. O empoderamento da juventude em termos de participação e sensibilização para os Direitos Humanos é muito importante para a sustentabilidade do sistema democrático.

O ativismo feminista em prol dos Direitos das Mulheres e Igualdade de Género tem uma história de séculos, mas, infelizmente, necessita de intervenção contínua e permanente. Em todas as épocas históricas houve mulheres que questionaram o *status quo* da dominância masculina.

A partir dos finais do século XVIII existe um movimento pela igualdade das mulheres. Nas sociedades ocidentais a primeira grande luta das mulheres foi pelo direito ao voto. As sufragistas eram ativistas feministas que, pela primeira vez na história, lutaram de forma organizada e politizada pelos direitos políticos das mulheres. Desde então, as lutas têm sido muitas e as conquistas também.

Conscientes de que a mulher é alvo de discriminação múltipla, as e os ativistas têm inúmeras causas nas quais podem intervir a par da luta pelos direitos das mulheres e igualdade de género, nomeadamente os direitos das pessoas de diferentes pertenças étnicas e culturais, os direitos LGBT (Lésbicas, Gays,

12. Jovens Mulheres em Acção – ferramentas para o empoderamento.

Bissexuais e Transgéneros), os direitos das pessoas com deficiência, entre outros.[13]

O conceito de empoderamento enquadra as pessoas como agentes num determinado contexto social e político. Por isso, o enfoque no empoderamento é um contributo para a boa governação, para uma sociedade civil vibrante na sua pluralidade, permeável à participação e responsiva às necessidades dos vários grupos sociais.

O processo de empoderamento das jovens mulheres deve ser acompanhado de uma forte aposta na capacitação, de forma a «promover o desenvolvimento das capacidades e das competências das mulheres para que possam, de forma individual e coletiva, identificar as suas necessidades, estabelecer as suas prioridades, definir as suas ações, contribuindo para, de uma forma mais ou menos implícita, controlar as suas vidas e transformar as relações sociais de género». Necessariamente, todo o empoderamento passa por uma fase inicial de consciencialização das diferenças entre mulheres e homens, bem como pela desmistificação de que essas diferenças são naturais (quando resultam, essencialmente, do que a sociedade e as culturas esperam das mulheres e dos homens – características de género).

Capacitar significa tornar capazes – mas capazes de quê? A nossa abordagem é de que o empoderamento é condição *sine qua non* da capacitação, preparando as jovens mulheres para que sejam capazes de agir sobre as suas próprias vidas e saibam mobilizar os recursos internos e externos para conseguirem os resultados que desejam em qualquer esfera da sua vida.

A capacitação deve estar assente no desenvolvimento de três grandes componentes: as atitudes (saber o porquê), o conhecimento (saber o quê) e as competências (saber como), trabalhadas de forma integrada e interdependente.[14]

O planeamento e implementação de uma estratégia de ativismo é muito semelhante ao de um projeto de outro tipo.

PROJETOS DE INTERVENÇÃO SOCIAL

Um projeto é um esforço temporário para criar um resultado único e é composto por processos (série de ações que conduzirão a um resultado). Os projetos têm uma natureza temporária, o que não significa necessariamente «curto em

---

13. Jovens Mulheres em Acção – ferramentas para o empoderamento.
14. Jovens mulheres ciganas em ação!

duração», já que estes podem ter um resultado duradouro; esta sua característica temporária está relacionada com um início e fim definidos.

Podemos resumir a vida de um projeto nos seguintes passos:

- a escolha da temática;
- o estudo aprofundado da temática;
- a delimitação da estratégia;
- a definição dos objetivos a alcançar;
- o envolvimento de recursos;
- a implementação das táticas e a manutenção do projeto;
- a difusão das ações realizadas;
- o balanço das atividades e o planeamento das ações futuras.

O início do projeto é a fase em que saltamos da ideia para o planeamento da sua concretização. O planeamento pode ser:

- estratégico: debruça-se sobre a orientação geral, de longo prazo, de um determinado grupo, organização ou território;
- operacional: concentra-se na organização e na estruturação das atividades a serem realizadas, de modo a ir ao encontro dos objetivos definidos no processo de planeamento estratégico.

Para planearmos um projeto, é essencial termos um diagnóstico, uma avaliação inicial, do território ou das comunidades em que o queremos desenvolver.

O diagnóstico permite a caracterização de uma situação, a deteção de necessidades, a identificação de problemas, a inventariação de recursos e a determinação dos pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças de uma determinada unidade de análise (situação, problema, grupo ou organização).

A definição de objetivos é outra etapa fulcral no planeamento de um projeto.

Os objetivos podem ser:

– Direcionais: indicam apenas a direção pretendida, sem especificar, quantificar ou fornecer uma moldura temporal para a concretização desse objetivo, tratando-se, por isso, de metas não balizadas temporalmente, genéricas e vagas;

  • Exemplo: Promover a participação política das jovens mulheres ciganas.

– SMART (do inglês, *Specific, Measurable, Accurate, Realistic, Time-bound*): são metas caracterizadas por serem específicas, mensuráveis (ou seja, podemos medir a evolução de um indicador), atingíveis, realistas e delimitadas temporalmente (o tal início e o fim do projeto!)

  • Exemplo: Atingir uma participação eleitoral das jovens mulheres ciganas entre os 18 e os 30 anos, no Bairro X da cidade Y, na ordem dos 80%, nas próximas Eleições Autárquicas.

Outra fase-chave do projeto é a avaliação, que deve ser entendida não tanto como a «formulação de um juízo» ou uma apreciação externa das falhas do projeto, mas como um «exercício de aprendizagem», possibilitando a correção de erros que possam ter sido cometidos durante qualquer uma das fases do projeto, evitar a repetição dos erros que outros projetos já cometeram ou redefinir os objetivos do projeto aquando da ocorrência de mudanças externas.

A avaliação do projeto ocorre em todas as fases: no início, quando fazemos o diagnóstico; durante o projeto, numa perspetiva de avaliação contínua, e no final, quando fazemos o balanço da implementação do projeto.

O projeto termina quando:

– os seus objetivos são alcançados;

– os seus objetivos não sejam ou não possam ser atingidos;

– a(s) necessidade(s) que motivou(aram) o projeto deixa(m) de existir.

Recomendamos fortemente a adoção de metodologias participativas de projeto, isto é, que seja valorizada a multiplicidade de perspetivas presentes no contexto de um projeto, integrando uma enorme variedade de métodos, técnicas, instrumentos e ferramentas que facilitem a interação, o confronto de perspetivas e o envolvimento dos e das participantes.

Os grupos formais e informais de jovens muitas vezes tendem a reproduzir a situação de sub-representação das raparigas e a negligenciar a dimensão de género nos projetos e nas atividades que desenvolvem.

A introdução da dimensão e da perspetiva da igualdade entre raparigas e rapazes é, assim, uma tarefa importante num contexto de educação não formal e de aprendizagem cívica. Mas como fazê-lo? Através do *mainstreaming* de género.

Considera-se que o *mainstreaming* de género consiste na internalização das necessidades e dos interesses de raparigas e rapazes nas estruturas organizacionais, programas e atividades das associações juvenis, com o objetivo de promover a igualdade entre umas e outros nas fases de planeamento, implementação, monitorização e avaliação dos projetos e atividades que desenvolvem. Isto não é fácil e implica colocar os «óculos do género», isto é, ultrapassar a noção de sexo e integrar verdadeiramente a variável de género na estrutura de raciocínio, promovendo uma revolução na forma de percecionar o mundo, deixando-nos espantar pela descoberta da diferença e pela riqueza que a mesma proporciona para umas e para outros.[15] Para mais informação e conselhos práticos sobre o *mainstreaming* de género na juventude, aconselhamos a leitura do guia «Raparigas e rapazes nas Associações Juvenis – Um Guia para o *Mainstreaming* de Género», da REDE.

Uma última observação quanto ao ativismo e aos projetos de intervenção social: da nossa experiência consideramos essencial que estes estejam solidamente alicerçados no enquadramento político e institucional, que nele busquem o apoio e o sustento à sua atuação (por exemplo, lutar pela efetivação dos Direitos Humanos presentes na Declaração Universal) ou que nele identifiquem falhas, injustiças, ausências de matéria que deveria ser protegida pelo enquadramento institucional. Por isso, nas próximas páginas, faremos uma revisão resumida do enquadramento político sobre os direitos das/os jovens, em particular, naturalmente, das e dos jovens ciganas e ciganos.

---

15. Raparigas e rapazes nas Associações Juvenis: Um Guia para o *Mainstreaming* de Género.

9 JUVENTUDE: ENQUADRAMENTO POLÍTICO

EM PORTUGAL

Artigo 70.º
Juventude

1. *Os jovens gozam de proteção especial para efetivação dos seus direitos económicos, sociais e culturais, nomeadamente:*
   a) No ensino, na formação profissional e na cultura;
   b) No acesso ao primeiro emprego, no trabalho e na segurança social;
   c) No acesso à habitação;
   d) Na educação física e no desporto;
   e) No aproveitamento dos tempos livres.

2. *A política de juventude deverá ter como objetivos prioritários o desenvolvimento da personalidade dos jovens, a criação de condições para a sua efetiva integração na vida ativa, o gosto pela criação livre e o sentido de serviço à comunidade.*

3. *O Estado, em colaboração com as famílias, as escolas, as empresas, as organizações de moradores, as associações e fundações de fins culturais e as coletividades de cultura e recreio, fomenta e apoia as organizações juvenis na prossecução daqueles objetivos, bem como o intercâmbio internacional da juventude.*

[*Constituição da República Portuguesa*]

A juventude é, fundamentalmente, uma fase do ciclo de vida entendida comummente como «um período de transição de uma infância marcada pela dependência a uma fase adulta marcada pela independência, bem como pela tomada de consciência da nossa interdependência enquanto membros de uma comunidade».

Tratando-se de uma categoria fluida, é difícil de precisar em termos estatísticos. Desta forma, o conceito de juventude diferirá quer no plano legal quer no plano cultural de país para país, uma vez que a sua formulação muda continuamente, adaptando-se à realidade política, económica e sociocultural. O aumento do teto de idade para obtenção do Cartão Jovem, em Portugal, dos 26 para os 30 anos, adotada a 01 de janeiro de 2010, é um dos exemplos políticos do reconhecimento destas mudanças socioculturais.

Em Portugal, não existe uma delimitação legal estrita do intervalo etário que consideramos juventude, embora possamos encontrar em vários instrumentos de política pública intervalos etários que oscilam entre os 12 e os 40 anos, sendo o teto máximo mais frequente os 30 anos de idade.

A própria oscilação no intervalo do teto máximo – dos 25 aos 40 anos – tem essencialmente a ver com as alterações sociais e económicas dos últimos anos, largamente motivadas pelas políticas de austeridade e que provocaram dificuldades acrescidas na Juventude no processo de autonomia e independência (a título de exemplo, Portugal é o 6.º país da Europa a 28 em que as/os jovens saem mais tarde de casa, sendo a média de idades de 28,8 anos para ambos os sexos; 29,7 anos para os rapazes e 28 anos para as raparigas[16]).

Para além deste fator, são também tidas em conta algumas especificidades da transição para a vida ativa, concedendo, por isso, que na Agricultura se considere o limite etário de 40 anos para se considerar «Jovem Agricultor/a»; e apesar de as Estatísticas de Emprego levadas a cabo pelo INE considerarem o grupo etário 15 aos 24 para o «desemprego jovem», é também muitas vezes diferenciado para este efeito o intervalo dos 25 aos 34 anos.

Apesar de não haver uma Lei-Quadro sobre a Juventude, a maioria dos programas de políticas públicas ou diplomas legais que dizem respeito à Juventude tem, de facto, o limite etário nos 30 anos (caso do Programa Escolhas, Porta 65, Lei do Associativismo Jovem, Cartão Jovem, etc.).

Em todo o caso, tendo em conta este intervalo etário, a proporção de jovens entre os 15 e os 29 anos no total da População Portuguesa é estimada em 16,3%.[17]

---

16. Cfr. União Europeia, Youth Report, 2015 http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6776245/KS-05-14-031-EN-N.pdf/18bee6f0-c181-457d-ba82-d77b314456b9, p. 46 do documento, 48 do pdf

17. Cfr. União Europeia, Youth Report, 2015 http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6776245/KS-05-14-031-EN-N.pdf/18bee6f0-c181-457d-ba82-d77b314456b9, p. 23 do documento, 25 do pdf

Este intervalo etário está, naturalmente, em conformidade com o mais utilizado na União Europeia para fins comparativos e de recolha de dados estatísticos[18].

A juventude é um ciclo de vida e um conceito que varia entre culturas. Nas comunidades ciganas, esta fase de passagem é mais curta. As pessoas entram na vida adulta, ficam independentes, casam e têm filhos logo no final da adolescência. Neste sentido, o padrão de vida dos vários grupos considerados jovens difere muito em Portugal.

NA UNIÃO EUROPEIA

Apesar de as políticas públicas de juventude serem da responsabilidade dos Estados Membros, a Estratégia da União Europeia para a Juventude estabelece um quadro de cooperação para 2010-2018, com os objetivos de:

– Promover mais e iguais oportunidades para a juventude na Educação e no Mercado de Trabalho;

– Encorajar as e os jovens a participar ativamente na sociedade[19].

A Estratégia da União Europeia estabelece oito áreas de ação:

– Educação e Formação;
– Emprego e Empreendedorismo;
– Saúde e Bem-estar;
– Participação;
– Atividades Voluntárias;
– Inclusão Social;
– Juventude e o Mundo;
– Criatividade e Cultura.

A Estratégia preconiza ainda esta seja concretizada através da promoção de iniciativas específicas destinadas à juventude, que passem pelo encorajamento da

---

18. Cfr.http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Being_young_in_Europe_today_-_demographic_trends

19. Tradução livre de http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/index_en.htm, a Resolução do Conselho, de 27 de Novembro de 2009, sobre um quadro renovado para a cooperação europeia no domínio da juventude (2010-2018) pode ser consultado em http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri= CELEX:32009G1219(01)

educação não formal, participação, atividades voluntárias, o trabalho das e dos técnicas e técnicos de juventude, projetos de mobilidade e informação e ainda por iniciativas de *mainstreaming* da juventude noutras áreas setoriais, ou seja, que as/os jovens sejam tidas/os em conta na formulação, implementação e avaliação das políticas públicas na Educação, no Emprego, na Saúde ou, sublinhamos nós (porque é, de facto, a matéria que mais nos interessa nesta publicação), na promoção de políticas de cidadania, interculturalidade, diálogo intercultural e promoção da igualdade e inclusão social.

Neste âmbito, consideramos importante o conhecimento da *Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Uma Estratégia da UE para a Juventude: Investir e Mobilizar – Um método aberto de coordenação renovado para abordar os desafios e as oportunidades que se colocam à juventude*[20], que estabelece, como ações dos Estados-Membros e da Comissão no âmbito do Domínio de Ação 6 – Inclusão Social (entre outras):

- Fazer com que as políticas de proteção social e inclusão abordem os problemas que os e as adolescentes e os e as jovens adultos/as encontram, especialmente os menos favorecidos;
- Otimizar a utilização dos fundos europeus e dos programas experimentais a favor da integração social dos e das jovens;
- Aproveitar todo o potencial do trabalho de animação socioeducativa e dos centros para a juventude ao nível local para promover a inclusão;
- Desenvolver a sensibilidade para as diferenças culturais e as competências de todas/os as/os jovens;
- Encorajar a intervenção da juventude na política de inclusão e a cooperação entre os decisores políticos;
- Reconhecer os desafios vencidos pelos jovens em dificuldade, por exemplo mediante instituição de prémios especiais;
- Promover o acesso a serviços de qualidade como, por exemplo, transportes, e-inclusão, saúde e serviços sociais;
- Promover apoio específico para as famílias jovens.

---

20. O documento pode ser consultado em http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52009DC0200

No que à Europa diz respeito, é no seio do Conselho da Europa que encontramos materiais, documentos, recursos e orientações políticas que mais diretamente concretizam a transversalidade das políticas de juventude na promoção dos Direitos Humanos, combate à exclusão social e à ciganofobia.

CONSELHO DA EUROPA

A 08 de abril de 2016, o Conselho Consultivo para a Juventude do Conselho da Europa emitiu uma declaração[21] por ocasião do Dia Internacional do Povo Cigano, reafirmando que:

– Toma uma posição contra todas as formas de ciganofobia, discurso de ódio e racismo;

– Combate a opressão de todas as minorias, em particular a opressão história do Povo Cigano;

– Reivindica o reconhecimento das comunidades ciganas minoritárias nos Estados Membros do Conselho da Europa e a ratificação e implementação de instrumentos pertinentes relacionados com a proteção das minorias, como, por exemplo, a Convenção Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais[22];

– Encoraja o Fórum Europeu da Juventude e os Conselhos Nacionais da Juventude a explorar a participação de jovens ciganas/os nas suas atividades e estruturas, de forma a refletir as necessidades de todas/os jovens;

– Encoraja os Estados Membros a tornarem-se parceiros ativos do Plano de Ação para a Juventude Cigana, tendo um papel proativo na sua implementação ao nível local e nacional e criando o espaço e os meios para aumentar a participação de jovens ciganas/os no pleno exercício dos seus direitos.

(Tradução livre)

As prioridades estratégicas para o biénio 2016-2017 do Conselho da Europa foram estabelecidas pelo Conselho Misto para a Juventude, que é o órgão político por excelência, na área da Juventude, no Conselho da Europa.

---

21. O original em Inglês pode ser consultado aqui: http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Advisory_Council/2016_CCJ_statement_Roma_Youth_8_April.pdf

22. Pode ser consultada aqui: http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/conv-tratados-1-2-995-ets-157.html

São elas[23]:

- Apoiar as/os jovens e os Estados Membros a aumentar a participação jovem nos processos democráticos;
- Apoiar os Estados Membros e as associações juvenis na implementação da Recomendação do Comité de Ministros Rec (2015) 3 sobre o acesso das e dos jovens dos bairros pobres aos direitos sociais;
- Promover sociedades inclusivas e pacíficas, em especial através do prolongamento do Movimento Contra o Discurso de Ódio e do Plano de Ação para a Juventude Cigana.

Pela relevância que quer o Movimento Contra o Discurso de Ódio quer o Plano de Ação para a Juventude Cigana têm para a atuação nestas áreas, vale a pena dedicarmos algum tempo a conhecê-los.

PLANO DE AÇÃO PARA A JUVENTUDE CIGANA

O Plano de Ação para a Juventude Cigana é uma resposta do Conselho da Europa aos desafios que a juventude cigana enfrenta na Europa, em particular quanto às questões do empoderamento, participação nos processos de tomada de decisão (em particular nas estruturas de poder europeias) e dos vários tipos de discriminação múltipla.

Os Direitos Humanos e o Diálogo Intercultural são instrumentos de resposta à discriminação e à ciganofobia que devem ser acompanhados pela capacitação de associações de jovens ciganas/os e movimentos informais de jovens. A formação e a capacitação são centrais no Plano de Ação para a Juventude Cigana, pois o desenvolvimento e aprendizagem das/os jovens líderes ciganas/os são potenciados pelo que desenvolvem e experienciam em conjunto.

O Plano de Ação foi preparado e tem sido implementado em concordância com a Declaração de Estrasburgo sobre as Pessoas Ciganas[24], representado um complemento importante à mesma por se focar na juventude e ter em conta os seus desafios e prioridades, pois estão normalmente ausentes das políticas e programas dirigidos às comunidades ciganas.

---

23. Cfr.http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Coe_youth/Youth_sector_priorities_2016-2017_en.pdf

24. Pode ser lida e consultada aqui https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805ce1de, tradução livre.

São áreas de intervenção do Plano[25]:

1. Fortalecer a identidade de juventude cigana

– Criar um ambiente social na Europa onde as e os jovens ciganas e ciganos possam crescer livres de discriminação, confiantes e confortáveis na sua identidade e futuras perspetivas, apreciando a sua história, os *backgrounds* culturais plurais e as suas diferentes afiliações identitárias – como jovens, como de etnia cigana, como cidadãs e cidadãos dos seus países e como cidadãs e cidadãos ativas e ativos da União Europeia. É esperado que isto se desenvolva através da promoção, junto das/os jovens, de um maior conhecimento sobre a história e língua do povo cigano. Efemérides como o Dia Internacional do Povo Cigano (a 8 de abril) e o Dia de Lembrança do Genocídio de pessoas Roma e Sinti (2 de agosto) são assinaladas para chamar a atenção para a história e língua do povo cigano, sendo assim fatores que reforçam a sua identidade.

2. Diversidade nas comunidades ciganas

– Empoderar grupos específicos dentro das comunidades ciganas, como sejam as jovens mulheres ciganas, LGBT, grupos religiosos minoritários e outros, permitindo-nos assim chamar a atenção para a discriminação múltipla sofrida por estes grupos. Devemos advogar a diversidade dentro das comunidades Roma, quer ao nível das representações diversas e plurais quer na defesa da interseccionalidade dos debates sobre identidade, interculturalidade, dimensões étnica e de género, etc.

3. Construir um movimento juvenil cigano mais forte

– Ativar e facilitar alianças de jovens dentro e fora das comunidades ciganas através de estruturas novas ou já existentes que mobilizem a juventude cigana, que façam a sua voz ser ouvida, que marquem a sua posição nas comunidades e na sociedade europeia como um todo, aumentando assim a participação das/os jovens ciganas/os na sociedade e no desenvolvimento, monitorização e avaliação de todos os programas com elas e eles relacionados.

4. Políticas e programas

– Assegurar que as políticas de juventude e os programas desenhados pelos Governos tenham em conta as necessidades e desafios específicos das pessoas jovens de etnia cigana. A ideia é que tanto as políticas sobre a inclusão

---

25. Adaptado de http://www.coe.int/en/web/youth-roma/areas-of-action, tradução livre.

de pessoas ciganas tenham em conta a juventude como também as políticas de juventude tenham em conta as questões específicas da etnia cigana.

5. Direitos Humanos e Educação para os Direitos Humanos

– Consciencializar para a situação da juventude cigana no exercício dos seus Direitos Humanos e promover uma cultura de apropriação e respeito pelos mesmos, designadamente através de campanhas de prevenção de violações dos direitos humanos que afetam as e os jovens ciganas/os, de modo a que as/os jovens possam reagir a uma situação de violação dos seus direitos humanos e tornarem-se ativas/os na defesa destes.

6. Combater a discriminação e a ciganofobia

– Iniciar e promover mudanças sistémicas e sustentáveis a formas de discriminação estruturantes da nossa sociedade e instituições, combatendo a ciganofobia em todos os domínios da sociedade ao fortalecer as leis antidiscriminação e promover a educação para os Direitos Humanos. Só um combate sério, sustentável e responsável à ciganofobia pode resultar em políticas de combate à discriminação contra pessoas ciganas que sejam implementadas e feitas cumprir pelos Estados.

MOVIMENTO CONTRA O DISCURSO DE ÓDIO

As forças nacionalistas têm aumentado por toda a Europa nas últimas décadas e potenciaram também a ascendência do discurso de ódio. A juventude está em caminhos de radicalização devido à crise económica, financeira e política e este fenómeno reflete-se nos espaços de partilha *online*, muitas vezes anónimos.

De acordo com o *site* oficial da campanha[26], o Movimento Contra o Discurso de Ódio – Jovens pelos Direitos Humanos *online* é uma campanha do Setor de Juventude do Conselho da Europa que se iniciou em 2012 e que conheceu um prolongamento até final de 2017. É feita por e com jovens, tendo como principal público a juventude, tanto *online* como *offline*.

Tem como objetivo combater o racismo e outras formas de discriminação – como o sexismo ou a discriminação com base na orientação sexual – na sua manifestação *online*, capacitando as e os jovens para o reconhecimento do discurso de ódio e dos instrumentos e ferramentas ao seu dispor para agir contra este tipo de violação dos Direitos Humanos.

---

26. Pode consultá-lo em: http://www.odionao.com.pt/

Em Portugal, é o Instituto Português do Desporto e da Juventude que coordena a implementação da estratégia e ações da Campanha, com a colaboração e participação ativa de outras entidades e das Associações Juvenis procurando dinamizar junto dos e das jovens e da população em geral ações de campanha. A REDE é uma das entidades que integra a Campanha desde o seu início, em 2012. Para além do trabalho que tem desenvolvido transversalmente sobre o Discurso de Ódio, contribuiu para a visibilização da ciganofobia na campanha, devido em grande parte aos seus projetos e atividade na área. Um dos exemplos foi uma exposição de fotografia com retratos de jovens mulheres ciganas, acompanhada dos seus testemunhos, juntando assim uma voz e um rosto ao combate da campanha contra a ciganofobia.[27]

O Conselho da Europa dispõe ainda de muitos outros instrumentos que vale a pena conhecer e trabalhar, dos quais destacamos o Livro Branco sobre o Diálogo Intercultural[28] e a Carta do Conselho da Europa sobre a Educação para a Cidadania Democrática e a Educação para os Direitos Humanos[29].

---

27. Esta exposição foi inaugurada por ocasião do Dia Internacional do Povo Cigano – http://www.odionao.com.pt/campanha-em-acao.aspx?id=1413.

28. Pode ser consultado aqui: http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/Source/Pub_White_Paper/WhitePaper_ID_PortugueseVersion2.pdf

29. Pode ser consultada aqui: https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804969d4

O PAPEL DAS REGIÕES E MUNICÍPIOS

1993 é um ano que marca a política regional e local no quadro do Conselho da Europa, com a Conferência Permanente do Congresso dos Poderes Locais e Regionais a produzir a Resolução 249 (1993)[30], 18 de Março de 1993, sobre as/os ciganos na Europa: o papel e a responsabilidade dos poderes locais e regionais.

Esta Resolução vem reconhecer a responsabilidade particular dos poderes locais e regionais quanto às questões específicas das pessoas ciganas, nomeadamente na educação, formação, saúde e desenvolvimento e promoção da sua cultura, preconizando o lançamento de uma rede de municípios com vista à troca de experiências e boas práticas na integração e inclusão social das pessoas ciganas.

Em 2011, na Declaração Final da Cimeira de Autarcas sobre o Povo Cigano, adotada a 22 de setembro, foi estabelecida a Aliança Europeia de Cidades e Regiões para a Inclusão do Povo Cigano, com um quadro de cooperação e partilha de boas práticas.

No presente momento, esta aliança conta com cerca de 130 cidades, das quais duas são portuguesas: Lisboa e Beja[31].

Especificamente em relação à Juventude, a Recomendação 354 (2014)[32] – «Empoderar a Juventude Cigana através da participação: desenho efetivo de políticas a nível local e regional» – que o Congresso de Poderes Locais e Regionais faz ao Comité de Ministros foca-se nos seguintes aspetos:

- Apoiar políticas locais e regionais de juventude destinadas a comunidades ciganas;
- Incluir a dimensão da juventude cigana nas políticas de juventude nacionais e desenvolver estratégias que se foquem na juventude cigana e reflitam as realidades das suas vidas;
- Apoiar a investigação sobre a situação da juventude cigana de modo a que possam ser desenvolvidas políticas baseadas em dados;

---

30. O texto da resolução pode ser consultado em: https://wcd.coe.int/com. instranet.InstraServlet?command=com.instranet. CmdBlobGet&InstranetImage= 326323&SecMode=1&DocId=608282&Usage=2

31. Cfr. http://www.roma-alliance.org/uploads/bloc421/list_of_cities_and_regions_participating_to_the_alliance__08_09_2015.pdf

32. O texto completo pode ser consultado aqui: https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp? p=&Ref=REC354(2014)&Language= lanEnglish&Ver=original&Site=COE&Back ColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet= FDC864&BackColorLogged=FDC864&direct=true

– Desenvolver conselhos consultivos nacionais sobre a juventude cigana, desenvolvendo metodologias de cogestão e apoiando na elaboração de políticas nacionais.

(tradução livre)

Esta Recomendação destaca ainda que os enquadramentos políticos e financeiros sobre os quais têm assentado as políticas locais destinadas às comunidades ciganas (projeto ROMACT, programa ROMED do Conselho da Europa e da Comissão Europeia e o projeto MERI – Mayors Making the Most of EU Funds for Roma Inclusion – da Open Society Foundation) devem ser trabalhados em conjunto no sentido de desenvolver políticas efetivas para a juventude cigana, evitando assim uma duplicação de esforços.

Por seu turno, no quadro da União Europeia, o *Parecer do Comité das Regiões – Estratégias de integração dos ciganos – 2014/C 114/12* – contém recomendações políticas destinadas às autoridades regionais e chama especificamente a atenção para o peso demográfico e social da juventude nas comunidades ciganas, recordando «que a população cigana é jovem: 35,7% dos ciganos têm menos de 15 anos, comparativamente a 15,7% de toda a população da UE; a idade média dos ciganos é 24 anos, comparativamente à média de 40 anos da UE em geral»[33].

No quadro da União Europeia, importa ainda referir que a 3ª Cimeira sobre os Povos Ciganos, que decorreu em 2014[34], se focou na questão da democracia local, a saber:

1. Na elaboração de políticas inclusivas, a nível local, para todas as pessoas ciganas;

2. No acesso a financiamentos da União Europeia para os poderes locais e regionais apoiarem a integração das pessoas ciganas;

3. Em tornar a integração das pessoas ciganas uma realidade local nos países do alargamento.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

No âmbito da ONU merece-nos destaque o Grupo de Trabalho Regional da Organização das Nações Unidas para as Comunidades Ciganas[35], que trabalha

---

33. Cfr. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52013AR5280
34. Mais informação em: http://ec.europa.eu/justice/events/roma-summit-2014/index_en.htm
35. Para mais informações, http://www.ohchr.org/EN/Issues/Minorities/Pages/UnitedNationsRegionalWGonRoma.aspx

junto de vários países para fortalecer o exercício efetivo, por parte das pessoas ciganas, dos seus Direitos Humanos.

Este Grupo de Trabalho é liderado pelo Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, gabinete esse que também lidera o grupo de trabalho com a sociedade civil nas matérias de saúde, o que permite a ativistas ciganas/os discutir e avaliar políticas públicas ao nível nacional, europeu e internacional nesta matéria.

Mas o mais relevante a reter no âmbito deste tópico sobre a Organização das Nações Unidas é que esta representa um sistema universal de proteção dos Direitos Humanos[36] que pode e deve ser ativado no trabalho com e para a juventude cigana, designadamente na apropriação e utilização da Declaração Universal dos Direitos Humanos e de Convenções de proteção de direitos de grupos específicos (crianças, direitos das mulheres, pessoas com deficiência, etc.), com a certeza de que o universalismo dos direitos humanos só se concretiza na visibilização das questões específicas dos titulares desses direitos, ou seja, no caso específico, quando se tiver em conta as necessidades específicas das/os jovens ciganas/os.

36. Para mais informações, http://direitoshumanos.gddc.pt/2_1/IIPAG2_1.htm

DINÂMICAS

PARTE II

PARTE II | DINÂMICAS

A segunda parte deste manual oferece ferramentas práticas de educação não formal, uma metodologia participativa para o trabalho entre pares. Esta parte está dividida em nove temas. No início de cada temática é facultada alguma informação específica, simples mas fundamental, para contextualizar a abordagem considerada. Passa-se, a seguir, a um conjunto de dinâmicas. Cada dinâmica comporta um conjunto de palavras-chave a serem exploradas no decurso da implementação da dinâmica. Procede-se a uma introdução sintética do conteúdo e apresentam-se os objetivos, a duração da dinâmica e os materiais e condições logísticas necessárias. Explica-se então o desenvolvimento da dinâmica, a forma de se proceder à sua aplicação. São, por último, adiantadas algumas observações em jeito de tópicos de discussão e avançadas sugestões ou derivações da dinâmica. Desta forma, possibilita-se o acompanhamento e a adaptação teórica aos grupos em formação, podendo as temáticas apresentadas ser passíveis de serem interligadas num contexto mais amplo da formação.

Não nos parece adequada, no âmbito de um programa de formação, a utilização e aplicação de todas as dinâmicas a um mesmo grupo. Esta compilação está, pois, construída para que se possa trabalhar sobre as temáticas nela contidas e utilizar as dinâmicas tematicamente inscritas de forma autónoma. Importa ressalvar que a construção e o desenho de qualquer programa de formação deve assentar nas necessidades e expectativas do grupo. Devem-se, assim, escolher as temáticas e as dinâmicas que melhor vão ao encontro das necessidades e expectativas identificadas.

No fim deste manual, encontra-se um glossário com os termos e expressões técnicas utilizadas, bem como uma lista bibliográfica para aprofundar os conhecimentos sobre a área.

As dinâmicas descritas neste manual funcionam melhor com um grupo de 15--25 pessoas jovens participantes e duas ou três pessoas facilitadoras. É muito importante criar um ambiente agradável, de confiança e de respeito, onde as

pessoas, tanto participantes como facilitadoras, se sintam confortáveis para partilhar as suas opiniões e posições de forma aberta.

As dinâmicas interpessoais têm uma forte influência sobre os resultados das sessões, tanto entre os membros do grupo como entre o grupo e as facilitadoras.

Para um melhor resultado, é aconselhável retirar e equilibrar todas as relações de poder no grupo, sendo importante ter em conta a idade, o sexo, a etnia e outras relações sociais *a priori* hierarquizadas. As dinâmicas podem ser utilizadas com objetivos diferentes:

1. Empoderamento de raparigas ciganas

– Grupo exclusivo de raparigas e mulheres;

– Facilitadoras mulheres;

– Objetivo: reflexão sobre a situação das mulheres na sociedade; desconstrução do sexismo interiorizado; empoderamento para tomar a palavra e ação.

Neste caso, trabalhamos com um grupo exclusivamente de raparigas. Como as raparigas são socializadas para ouvir os rapazes e a discriminação machista tem uma forte tendência a silenciar e punir as raparigas ou mulheres que se posicionam contra as tradições patriarcais, é importante, para a reflexão em grupo, criar um espaço seguro e de confiança onde todas podem expressar-se de forma livre. Deste modo, as raparigas têm a liberdade de refletir sobre a sua situação e partilhar estratégias de resistência e ativismo, proporcionando reforço mútuo entre pares.

2. Promoção da Igualdade de Género em grupos mistos de raparigas e rapazes ciganos

– Grupo misto de raparigas e rapazes ciganos;

– Objetivo: reflexão sobre a situação dos homens e das mulheres nas suas comunidades; desconstrução de estereótipos de género; descobrir as identidades e separar a cultura e tradição cigana da cultura e tradição patriarcal; empoderamento para ativismo feminista.

Para assegurar o *mainstreaming* de género é fundamental ter em conta as dinâmicas de género. As pessoas que facilitam têm de ter uma atenção especial ao equilíbrio de «tempo de antena» entre rapazes e raparigas e o equilíbrio no peso que o grupo atribui aos contributos dos rapazes e das raparigas. Existem mecanismos de poder subconscientes que fazem com que as posições das raparigas sejam sub-representadas ou relativizadas num grupo misto.

Para além do facto de os rapazes, devido à sua socialização, terem mais à-vontade para expressar as suas opiniões em público, o grupo tende a um enviesamento relativamente à importância dos contributos, validando mais as posições masculinas. Para criar um debate realmente paritário, teremos de ter em conta estas dinâmicas e, se for necessário, recorrer a estratégias diversas que visam o equilíbrio. É fundamental ter atenção ao equilíbrio entre o número de rapazes e raparigas que falam, evitar que os rapazes interrompam as raparigas e que o grupo marginalize as posições femininas.

3. Promoção do *mainstreaming* de género na sensibilização contra a ciganofobia

– Grupo de rapazes e raparigas;

– Objetivo: reflexão sobre a ciganofobia e os seus aspetos de género; desconstrução de estereótipos; empoderamento para o ativismo feminista contra a ciganofobia.

Em todos os casos, é muito importante reforçar que, quando falamos de discriminação e opressão, as pessoas sujeitas à prática é que são realmente peritas nela. Neste sentido, é importante encorajar estas pessoas a darem um maior contributo ao debate. Entretanto, não podemos esquecer que onde há opressão e discriminação existe claramente uma pessoa ou um grupo opressor e uma pessoa ou um grupo oprimido. Para uma sessão construtiva temos de influenciar a dinâmica de tal forma que os membros do grupo opressor (rapazes ou elementos da comunidade maioritária) não se sintam pessoalmente culpabilizados. O objetivo é fomentar a reflexão sobre os privilégios de pertencer a certos grupos sociais. Se o debate for levado ao nível pessoal, é provável que, em vez de fomentar a reflexão e o diálogo, o resultado seja o levantar de mecanismos de autodefesa que passam pela negação ou pelo ataque. Assim, é importante salientar, sempre que se discutem relações e dinâmicas sociais na generalidade, que o objetivo é elaborar em conjunto possíveis respostas e atitudes construtivas que servirão como base para uma sociedade mais igualitária para todas e todos.

1 DIAGNÓSTICO E AVALIAÇÃO

Para medir o impacto das nossas ações podemos introduzir dinâmicas iniciais de diagnóstico e dinâmicas de avaliação. O diagnóstico serve para percebermos o ponto de partida de cada participante e permite a elaboração de uma resposta mais adequada, criada à medida especificamente para o grupo em questão. Quando sabemos o perfil das pessoas que participam, sabemos as respostas de que necessitam e os temas que precisam de ser trabalhados.

À medida que vamos avançando, no final de cada sessão ou em pontos estrategicamente escolhidos durante o programa, podemos inserir dinâmicas de avaliação. Estas dinâmicas ajudam-nos a perceber se a nossa atividade teve o efeito pretendido e oferecem espaço para *feedback* por parte das e dos participantes.

A ÁRVORE DAS EXPECTATIVAS

Palavras-chave Expectativas; Evolução e avaliação de desempenho.

Breve descrição Trata-se de uma atividade de avaliação das expectativas das/ /os participantes, permitindo um diagnóstico/avaliação inicial, a sua monitorização e avaliação final enquanto ferramenta de Educação Não Formal.

Objetivo Identificar e gerir as expectativas das/os participantes.

Tempo 10 minutos (cada ida à árvore).

Material necessário Folhas *Flipchart* (ou cartolina); *Post-its* Coloridos (de preferência com formato de fruta); Marcadores.

Passo-a-passo (Preparação)

1.º Passo – desenhar uma árvore com raízes, tronco e ramos para servir como estrutura (ver exemplo, abaixo).

Início de atividade: Pedir às/aos participantes para escreverem as expectativas em *post-its* quanto ao encontro/formação. Explicar que estas expectativas se

vão alterando de posição enquanto o encontro/formação se desenrola – por exemplo, as expectativas que ainda não viram realizadas manter-se-ão no fundo da árvore (podem-se considerar os frutos caídos) e as expectativas que vão sendo cumpridas traduzem-se em frutos na copa da árvore.

1.º Escrevam, por cada *post-it*, uma expectativa quanto ao encontro/formação (5 min.);

2.º Coloquem as expectativas no local onde consideram estas expectativas, no momento (iniciar a atividade antes do começo do encontro/formação) (5 min.).

Depois de as participantes colocarem os *post-its* na árvore, dar início à sessão.

Quando reproduzir a atividade?

No início e no fim de cada dia, as facilitadoras devem relembrar que a árvore de expectativas precisa de ser preenchida para ter frutos. Aqui, o nosso objetivo é ver, em cada dia e em cada sessão, mais expectativas acrescentadas à árvore e também ver essas mesmas expectativas a chegar aos troncos da árvore, pois significa que foram cumpridas.

Fazer a desconstrução do dia/sessão de formação, no fim da mesma, analisando quantas expectativas «subiram de posto» e as que não subiram. Perceber porquê:

> *«Vimos que esta expectativa está colocada no tronco mais alto da árvore. Porque pensam que lá está?»*
>
> *«Esta expectativa não sai da posição inicial, porquê? Identificam causas para que este comportamento tenha sucedido?»*

Observações Convém dar espaço a cada participante para se deslocar à árvore, individualmente, de forma a conseguir expressar as reais expectativas para a sessão/encontro.

Possíveis resultados desta atividade:

– Perceber obstáculos à formação e ao próprio conteúdo de formação;

– Como é realizada a par com a formação, esta atividade permite corrigir as falhas identificadas pelas participantes no momento e reajustar a formação;

– No fim, teremos as expectativas que foram atingidas e as que não foram. Um bom instrumento de avaliação para qualquer sessão e/ou formação.

A MINHA VIAGEM DE BARCO[1]

Palavras-chave Diagnóstico de expectativas e necessidades.

Breve descrição Atividade prospetiva – avaliação do momento presente e de como vêem o seu futuro.

Objetivo Cruzar as expectativas pessoais de cada jovem participante com o objetivo do projeto/sessão | Identificar áreas de interesse das e dos participantes | Identificar necessidades (ao nível pessoal, formativo e de gestão das emoções) das e dos participantes.

Tempo 100 minutos.

Material necessário Papel A4 e A3 (cores e branco); Marcadores e/ou canetas ou outro material de desenho.

Passo-a-passo As facilitadoras devem introduzir a dinâmica, explicitando que a viagem de barco é uma metáfora para um percurso de aprendizagem, sujeita a tudo o que uma viagem de barco poderá estar – ventos favoráveis ou demasiado fortes, ondulação suave ou correntes contrárias, monstros e criaturas marinhas assustadoras, sereias ou criaturas marinhas maravilhosas... e o objetivo é chegar a uma ilha brilhante, dos sonhos e das conquistas realizadas (5 min.).

Importa, com esta metáfora, identificar o ponto de partida – como estão e onde estão – e o ponto de chegada, onde querem chegar, refletindo sobre os obstáculos que irão encontrar no caminho mas também as forças e apoios que irão contribuir para o sucesso da chegada.

Esta dinâmica deve ser enquadrada no objetivo do projeto mas não deve limitar a livre expressão de cada participante.

As e os participantes devem fazê-lo recorrendo ao desenho, utilizando recortes, colagens ou materiais de escrita e pintura à sua disposição (15 min.).

Apresentação individual, por parte das e dos participantes, da sua viagem de barco (cerca de 5 minutos por apresentação) (60 min.).

Algumas perguntas possíveis:

– Como é o teu ponto de partida? Um porto seguro ou em mar alto?

– Como te sentes neste ponto de partida?

---

1. Adaptada de «The Sea of Learning» https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/the-sea-of-learning.1708

– Quem te acompanha na viagem?

– Como está o tempo no teu ponto de partida (sol ou tempestade)?

– Como foi a tua viagem? Que forças e obstáculos o mar te ofereceu?

– Descreve o teu ponto de chegada (como vês o teu futuro).

Reflexão em grupo (20 min.)

Algumas abordagens possíveis para discussão:

Enquanto grupo:

– Quem somos?

– O que sabemos?

– De que gostamos?

– Como queremos o nosso futuro?

– A minha viagem de barco pode ser a nossa viagem de barco? Sim ou não?

– Que forças e obstáculos temos em comum?

– Como se cruzam os nossos interesses, gostos e expectativas?

Observações As e os facilitadores deverão moderar a apresentação individual e em grupo, assegurando que não existe pressão do grupo para uma sobre-exposição das vidas individuais, ao mesmo tempo que devem deixar espaço para partilhas do foro mais pessoal.

O pensamento abstrato pode apresentar-se como um desafio para algumas pessoas, pelo que as facilitadoras deverão assegurar-se de que as suas instruções foram claras.

As conclusões desta atividade são tanto mais ricas quanto maior for a capacidade das facilitadoras para gerirem as apresentações individuais e a reflexão em grupo.

2 AUTOESTIMA E COESÃO GRUPAL

A autoestima é a base da participação. É fundamental que cada pessoa sinta que acrescenta valor ao grupo e ao debate. O empoderamento individual de cada participante é a base do reforço da sua participação cívica. Se o grupo tiver pessoas que têm receio de intervir porque pensam que os seus contributos não têm valor ou se estivermos perante um grupo com baixa autoestima no geral – como é frequentemente caso das jovens mulheres, nomeadamente as jovens mulheres ciganas – poderá ser muito útil recorrer a dinâmicas de autoestima que contribuem para o desenvolvimento pessoal de cada participante, assim como a dinâmicas positivas e construtivas dentro do grupo.

Quando trabalhamos com um grupo durante várias sessões ou integrado dentro de um projeto com objetivos mais amplos, poderá ser importante reforçar a coesão de grupo. A coesão de grupo refere-se às relações interpessoais existentes entre os membros do grupo, a motivação em pertencer ao grupo e o desejo do sucesso coletivo do grupo.

Sem coesão nenhum grupo funciona bem. Se estivermos perante uma situação onde as dinâmicas de grupo falham por desentendimentos, falta de empatia ou desconfiança dentro do grupo, podemos recorrer a dinâmicas de coesão grupal para reforçar o compromisso de participação e interação positiva das pessoas.

A coesão grupal é muito importante para criar um ambiente de apoio mútuo e de debate construtivo onde cada participante sente que pode partilhar dúvidas e construir respostas em conjunto com as e os pares. O empoderamento é um processo interno que é reforçado pela partilha com pessoas na mesma situação.

JOGO DA CONFIANÇA

Palavras-chave Confiança; Coesão grupal.

Breve descrição Dinâmica de confiança.

Objetivo Reforçar a coesão grupal | Estimular a confiança no grupo.

Tempo 20 minutos.

Material necessário Espaço amplo.

Passo-a-passo As participantes deverão colocar-se em círculo, em redor de uma pessoa que é colocada ao meio. A pessoa do meio deverá fechar os olhos e deixar-se cair para o grupo, como um «boneco sempre em pé», devendo o grupo ter instruções claras para não a deixar cair e «empurrá-la» para outro lado do círculo para que se mantenha em constante balanço.

Observações Tratando-se de um grande enfoque na interculturalidade, esta é uma dinâmica que permite trabalhar o «eu» e «outro» entre jovens da etnia cigana e outras, nomeadamente tendo em conta a dimensão pessoal do toque e da confiança no grupo de trabalho.

TIRAVAS O CHAPÉU A ESTA PESSOA?

Palavras-chave Autoestima; Autoconfiança.

Breve descrição Esta atividade pretende refletir sobre a autoperceção num grande grupo.

Objetivo Estimular a autoestima.

Tempo 45 e 60 minutos.

Material necessário Um chapéu; Um pequeno espelho (o espelho deverá permanecer colado no fundo do chapéu).

Passo-a-passo O/a facilitador/a escolhe uma pessoa do grupo e pede para que ela olhe para o fundo do chapéu, perguntando a seguir se ela tira o chapéu à pessoa que vê (na suposta foto que está no chapéu, que na realidade é o reflexo de quem olha para lá...) e o porquê, sem nunca dizer o nome da pessoa. É possível que as pessoas fiquem um pouco bloqueadas no momento, uma vez que se depararam consigo mesmas.

As demais pessoas ficarão a pensar que a portadora do chapéu se refere a/descreve alguém do grupo. Depois é só simular que se está a trocar a foto do chapéu antes de chamar a participante seguinte!

COMO É QUE ME VEEM...
E EU, COMO É QUE ME VEJO?[2]

Palavras-chave Autoestima; Autoconfiança.

Breve descrição Esta atividade pretende contribuir para o autoconhecimento, a autoestima e a valorização dos membros do grupo.

Objetivo Observação e tomada de consciência dos aspetos positivos e negativos da própria personalidade e da personalidade das outras pessoas.

Tempo 45 e 60 minutos.

Material necessário Sala ampla; Cadeiras em círculo; Lápis e folhas de papel.

Passo-a-passo A facilitadora convida as pessoas a sentarem-se em círculo e distribui, por cada membro, uma folha de papel e um lápis. Cada membro do grupo tem um número que o representa. Na folha que lhes foi entregue coloca-se uma sequência progressiva de números, tantos quanto o número de pessoas envolvidas no jogo. As participantes, a seguir ao número representativo de cada pessoa, escrevem uma apreciação sintética, um adjetivo ou uma característica que diga respeito ao membro do grupo que possui tal número, não se esquecendo de escrever também no seu próprio número. A facilitadora recolhe as folhas (que deverão ser anónimas) e lê em voz alta tudo o que foi escrito pelo grupo a respeito de um determinado membro identificado pelo número que lhe foi dado antes.

Deste modo, obtém-se um conjunto de caraterísticas da personalidade de cada um dos membros do grupo, tal como são vistos pelos outros.

Observações Pode-se convidar cada participante a comentar, aceitar, discordar ou aprovar tudo o que foi dito e sublinhado pelos restantes membros do grupo.

CONSTRUINDO EM CONJUNTO

Palavras-chave Trabalho em equipa; Coesão grupal.

Breve descrição Simulação de um momento em que se privam os/as participantes de comunicar de forma verbal e não-verbal.

Objetivo Promover o trabalho em equipa e espírito de grupo | Refletir acerca das consequências da falta de comunicação.

---

2. De Anna Maria Becattini.

Tempo 30 a 45 minutos.

Material necessário Mesas; Papel A4.

Passo-a-passo Dividir o grupo em pequenos grupos, pedir a cada grupo que se reúna em volta da respetiva mesa e facultar folhas A4 às participantes.

Informar os grupos que o objetivo deste exercício é que os/as participantes construam, coletivamente, a torre mais alta que conseguirem apenas com o material facultado.

Passados 5 minutos, pedir às/aos participantes que parem de trabalhar. Seguidamente, repetir o exercício, desta vez com uma condicionante: não podem comunicar verbalmente entre si.

Reflexão e avaliação

O trabalho efetuado foi realmente feito em grupo?

Todos/as participaram igualmente? O que cada um/a sentiu durante o exercício? O que fez? O que procurou fazer?

Que contribuição deu para que o objetivo do trabalho (fazer algo coletivamente) fosse obtido?

A impossibilidade de comunicarem verbalmente influenciou de alguma forma o decorrer do trabalho?

A que estratégia recorreram para comunicarem sem falar?

3 SEXO E GÉNERO

«Não se nasce mulher, torna-se.»
Simone de Beauvoir

Ao nível da sociedade, ser rapaz ou rapariga, mulher ou homem tem um significado que ultrapassa a categoria biológica. O conjunto de ideias, estereótipos e tradições ligados aos homens e às mulheres traduzem-se em desigualdades e discriminações em função do género. Embora estas construções sociais possam ter na sua génese fundamentos de ordem biológica, caraterizam uma organização social injusta, patriarcal, que privilegia os homens como detentores da autoridade sobre as mulheres.

É importante refletir sobre as diferenças entre rapazes e raparigas tendo como eixo central de reflexão o conceito de género. O «género» refere-se às características sociais que distinguem as raparigas e rapazes – atributos sociais, papéis, tarefas, funções, deveres, responsabilidades, poderes, interesses, expectativas e necessidades que socialmente se relacionam com o facto de se ser rapariga e mulher ou de se ser rapaz e homem numa determinada sociedade e época – que resultam, pois, da construção social. O conceito de género distingue-se do conceito de «sexo», que se refere apenas às características biológicas que distinguem mulheres e homens. A distinção entre sexo e género é importante porque permite enquadrar a mudança.[3]

Nasce-se com um sexo e características biológicas inerentes a esse sexo, mas, através da educação e socialização, aprende-se a ser rapaz e rapariga e aprende-se a relacionar com as outras pessoas, de acordo com o que uma determinada sociedade considera adequado, assumindo assim o género a função central do discernimento relacional.[4]

---

3. Raparigas e rapazes nas Associações Juvenis – Um guia para o *Mainstreaming* de Género.
4. Kit Pedagógico sobre Género e Juventude.

ROLE-PLAY EM FAMÍLIA

Palavras-chave Estereótipo; Preconceito; Discriminação.

Breve descrição A desconstrução do preconceito através de processos de socialização e educação.

Objetivo Analisar as mensagens recebidas através da família de cada um/a sobre pessoas com diferentes *backgrounds* culturais e sociais | Analisar os valores subjacentes destas mensagens; perceber o papel da família na transmissão de valores da sociedade.

Tempo 45 minutos

Material necessário Cartões com imagens de diferentes papéis de género (elaborados anteriormente pelos/as facilitadores/as); Papel e caneta; 4 Cadeiras.

Passo-a-passo Explicar ao grupo que se vai desenvolver um *role-play*/teatralização para explorar o papel da família na perpetuação de estereótipos de género.

São necessárias quatro pessoas para desempenharem cada situação (preferencialmente duas de cada sexo), sendo que deverão ser representadas, pelo menos, quatro situações (duas por cada grupo). São igualmente necessárias quatro pessoas para serem os/as observadores/as.

Exemplos de situações a teatralizar:

– Uma família de quatro pessoas composta pela mãe, pelo pai, e uma irmã e um irmão gémeos, com 16 anos de idade. A rapariga pede para sair à noite com amigos/as.

– Uma família de quatro pessoas composta pela mãe, pela avó paterna, pela filha e pelo filho estão à mesa a jantar. Quem levanta a mesa?

– A avó materna fica doente. Quem fica em casa para cuidar dela?

– Comprámos móveis novos. Quem os vai montar?

– A rapariga leva o/a seu/sua namorado/a turco/a a casa para jantar. Como vai decorrer o jantar?

Distribuir por cada participante no *role-playing*/teatralização dois cartões cada um com uma situação diferente, disponibilizando 2 ou 3 minutos para se inteirarem dos papéis que irão desempenhar. Colocar quatro cadeiras num semicírculo, explicando que aquele espaço é o de um contexto familiar. A cena não deverá ultrapassar os 5 minutos.

Cada observador/a vai ser responsável por prestar atenção a um elemento participante no *role-playing*/teatralização, anotando todos os argumentos que utilizar.

Reflexão e avaliação

Começar por perguntar aos/às participantes como se sentiram; pedir a cada observador/a para partilhar as anotações; conduzir a reflexão seguindo os seguintes pontos: Os argumentos utilizados são comuns aos usados em cada situação familiar? Acreditam que o tipo de conflito que se gerou continua atual ou está ultrapassado? Tiveram ou conhecem alguém que tenha tido uma experiência semelhante?

HISTÓRIAS DE VIDA

Palavras-chave Histórias de vida; Sexo; Género; Papéis Sociais.

Introdução: Esta atividade enquadra diferentes histórias de vida consoante se é rapaz ou rapariga. As diferenças biológicas entre rapazes e raparigas aparecem como determinantes sociais na construção do género e consequente diferenciação ao nível dos papéis sociais (de género) desempenhados e das histórias de vida.

Objetivo Analisar como, a partir das características biológicas, se tendem a construir histórias de vida diferentes para rapazes e raparigas | Explorar a noção de papéis sociais de género.

Tempo 45 minutos.

Materiais | Equipamento | Logística Vídeo «A Maria»; Projetor/ecrã; 1 Bola; Folhas de flipchart; Canetas.

Passo-a-passo Primeiro procede-se à visualização do vídeo «A Maria». A seguir, pede-se ao grupo para resumir as histórias: O que vimos? Quais os pontos importantes nas histórias? Qual é o impacto das pessoas ao redor na Maria? O que as pessoas ao redor acham sobre a Maria? (15 min.)

A seguir, explicar ao grupo que tem de construir, em conjunto, a vida de duas pessoas imaginárias de etnia cigana: Maria e João. Devem começar com a de Maria. Entregar a bola a uma das pessoas do grupo. Esta terá que a atirar rapidamente a outra pessoa que terá de dizer algo sobre a vida de Joana, passando depois a outra e assim sucessivamente até se construir a história de vida de Joana com as suas várias etapas, aspirações, condições de vida, sucessos ou frustrações, etc. (5 min.)

Repetir o procedimento para a história do João (5 min.).

Um/uma facilitador/a vai anotando os aspetos mais importantes das duas histórias, para serem discutidos mais tarde.

Resumir as histórias, debater as suas diferenças, analisando os papéis sociais de género atribuídos a uma e a outro. Questionar se tende a haver uma maior correspondência entre a história de vida da Joana/João e os papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres/homens. Refletir em torno da construção social do género e da sua ligação com os papéis sociais atribuídos a mulheres e homens (20 min.).

Observações O vídeo «A Maria» está disponível no canal youtube do projeto EmPoderar: do Sonho à Ação no seguinte link: https://youtu.be/ayXMsO-2bkYn

O vídeo serve para lançar o debate e o pensamento sobre os papéis sociais e contextualizar o exercício. A visualização do vídeo no início é importante em grupos com menos experiência com este tipo de exercício, para uma melhor contextualização. É importante visualizar para lançar um pensamento mais abstrato sobre histórias de vida de mulheres e de homens e, ao mesmo tempo, traduzir a questão teórica dos estereótipos para uma linguagem mais prática. Trabalhando com grupos com mais experiência e facilidade com este tipo de exercícios, visualiza-se o vídeo no final da dinâmica. Desta forma, a história do vídeo não influencia a criatividade do grupo.

Importante salientar desde o início que se trata de pessoas de etnia cigana, já que os estereótipos de género diferem ligeiramente entre culturas.

Esta dinâmica, quando desenvolvida com um grupo de jovens mulheres ciganas ou grupos mistos de jovens ciganos e ciganas, serve como base para uma reflexão crítica sobre a cultura patriarcal. Poderá ser útil, neste caso, juntar com a dinâmica «Árvore das tradições» e refletir sobre a riqueza da cultura cigana e diferenciar da cultura patriarcal.

A bola serve para ajudar a que o exercício seja enérgico e que os/as participantes respondam mais espontaneamente, dizendo o que primeiro lhes ocorre à mente. Para não se perder a espontaneidade nem o ritmo enérgico da atividade, se o grupo for grande ele deve ser dividido em dois subgrupos e cada subgrupo criará uma história (um, a de Joana e outro, a de João).

O HOMEM CIGANO QUE EU SOU

Palavras-chave Valores; Reflexão; Introspeção; Partilha; Ressonância Afetiva; Trabalho com Rapazes.

Breve descrição Esta atividade é desenvolvida com rapazes com o objetivo de promover o autoconhecimento baseado na reflexão, introspeção e partilha. Consiste num trabalho intenso, tanto a nível pessoal como interpessoal. Ao mesmo tempo, pretende ser uma experiência agradável de autodescoberta e de aproximação a outros rapazes.

Objetivo Aumentar o conhecimento intrapessoal e interpessoal nos rapazes | Examinar valores pessoais | Partilha de valores pessoais | Contrariar aspetos negativos do processo de socialização dos rapazes.

Tempo 70 minutos.

Material necessário *Flipchart*; Marcadores; Caneta ou lápis; Folhas de papel; Ficha de trabalho «Os meus valores».

Ficha «Os meus valores»: Como homem cigano, eu sou; Como homem cigano, penso; Como homem cigano, assumo; Como homem cigano, eu gostava de ser; Como homem cigano, eu odeio; Para mim, os homens ciganos são; Aquilo que eu mais gosto em mim é; Aquilo que eu mais gosto nos homens é; Aquilo que eu mais gosto nas mulheres é; Aquilo que eu menos gosto em mim é; Aquilo que eu menos gosto nos homens é; Aquilo que eu menos gosto nas mulheres é; A coisa mais importante numa relação é; A intimidade com um homem é diferente da intimidade com uma mulher porque; O meu trabalho é; A minha família é; As minhas amizades são.

Passo-a-passo Introduzir a atividade e os seus objetivos numa conversa baseada nas seguintes afirmações: Todas as pessoas têm o seu conjunto de valores, a sua lista do que é importante para si. A maior parte de nós, no entanto, não tem consciência destes valores; Nós mostramos os nossos valores naquilo que dizemos e fazemos. Nesta atividade iremos despender algum tempo para examinar alguns dos nossos valores e depois debatê-los uns com os outros (5 min.).

Distribuir a ficha de trabalho «Os meus valores» e dar aos participantes 15 minutos para completarem as frases (20 min.).

Quando tiverem terminado, pedir que encontrem um parceiro para partilharem as suas respostas (10 min.). Juntar dois ou três pares (consoante dimensão do grupo) para debaterem o que encontraram e o que sentiram como difícil ou fácil aquando do preenchimento das fichas.

Partilhar descobertas pessoais que tenham feito. Pedir que, voluntariamente, uma pessoa de cada grupo resuma os conhecimentos adquiridos mais importantes num flipchart (15 min.).

Em plenário, partilhar os resultados e solicitar comentários sobre pontos comuns e diferenças (15 min.).

Resumir os temas levantados pelo grupo e fechar a atividade, passando a mensagem de que o exercício mostrou que, enquanto homens, todos partilham valores e preocupações comuns. Têm uma base em comum, que é a possibilidade de se encontrarem, obtendo ressonância nos outros.

Salientar a importância das relações íntimas de partilha na vida de cada um (normalmente associadas às mulheres) e das consequentes repercussões na diminuição dos conflitos interpessoais (5 min.).

Observações Estimular a reflexão no sentido de encontrar a existência de valores e preocupações comuns. Esta atividade pode também ser utilizada num grupo só de mulheres, mediante a alteração da ficha «Os meus valores». Antes de desenvolver esta atividade, poderá introduzir uma outra que sirva de «quebra-gelo» e diminua a resistência a esta. É aconselhável utilizar uma dinâmica que conduza a uma aproximação e confiança entre participantes, por exemplo o «Jogo da garrafa».

É muito importante que o/a facilitador/a conduza a dinâmica de forma a que sejam desconstruídos os estereótipos de género. Importante estar atento/a ao rumo das conclusões e ir realçando que se trata de valores pessoais e não os valores inerentes a uma construção social da masculinidade.

SOCIALIZAÇÃO – MITOS SOCIAIS

Palavras-chave Socialização; Mitos; Cultura.

Introdução Esta atividade ajuda a compreender os grandes mitos da socialização de género e o seu impacto negativo, ao mesmo tempo que orienta os/as participantes para uma socialização saudável. Nela, o processo de desconstrução da socialização de género assenta no trabalho entre pares.

Objetivo Identificar os mitos envolvidos na socialização das raparigas e dos rapazes | Identificar as consequências negativas dos mitos | Identificar mensagens positivas para a socialização.

Tempo 90 minutos.

Materiais | Equipamento | Logística *Flipchart*; Cartões de trabalho com os temas de socialização.

Temas de socialização para os homens:

1. Não sejas maricas. Não pareças feminino. Não sejas vulnerável. Não te aproximes muito de outros rapazes ou homens.

2. Sê um Homem. Conquista saúde, fama ou sucesso. Agarra a competição e mostra a tua superioridade. Escolhe uma rapariga atrativa, ela será um símbolo do teu sucesso.

3. Conta só contigo e vai em frente. Mostra autoconfiança, coragem e força. Nunca peças ajuda.

4. Tens de tomar conta da tua mulher e da tua família, é responsabilidade tua assegurar o seu bem-estar e sua honra!

5. Sê um guerreiro na vida. Aproveita a agressividade e a força. Arrisca!

Temas de socialização para as mulheres:

1. O teu valor é a tua imagem. Mantém-te jovem e bela. Aproveita agora porque irás perder valor à medida que envelheces. Não lutes por conquistas «externas», nem fama, nem sucesso.

2. Apoia a tua família, principalmente o teu marido. Não sejas demasiado competente. Fica nos «bastidores». Arranja um homem com sucesso e faz tudo por um lar feliz.

3. Ajuda sempre as outras pessoas, faz disso a tua profissão!

4. Não te exibas. Mostra-te como uma senhora, educada e delicada. O reconhecimento da comunidade é o mais importante!

5. Só serás valorizada se tiveres um homem ao lado. Deves procurar um homem que te proteja.

Passo-a-passo Distribuir os cartões de trabalho e perguntar se alguém tem comentários ou questões acerca dos temas na lista (10 min.).

Criar grupos de participantes do mesmo sexo (5 pessoas) e propor que discutam os temas do cartão de trabalho (tornar as questões visíveis para os/as participantes num flipchart ou em pequenos cartões) (30 min.): (incluindo preparação de apresentação).

Quais dos temas não são saudáveis para tu acreditares e te comportares como tal? Quais são realmente mitos? Como é que estes temas já te causaram problemas ou dificuldades? Quais as consequências de acreditar nestas mensagens?

Como poderiam reescrever cada tema para que este fosse uma mensagem saudável para ti e para os/as outros/as do teu sexo?

Apresentações das reflexões dos pequenos grupos (incluindo lista de temas com mensagens saudáveis) (15 min.)

Em plenário, solicitar comentários ou observações para encerrar a sessão. Sublinhar a importância da criação de mensagens saudáveis para a mudança social.

Observações Esta atividade poderá ser desenvolvida só com raparigas ou só com rapazes.

O QUE PREFERIMOS?

Palavras-chave Estereótipos de género; Atividades de tempos livres.

Breve descrição Esta atividade aborda as consequências que os preconceitos e estereótipos de género têm nas escolhas das atividades «preferidas» das raparigas e dos rapazes.

Objetivo Reconhecer as limitações impostas pelos estereótipos de género na escolha das atividades de ocupação dos tempos livres.

Tempo 45 minutos.

Material necessário *Flipchart*; Marcadores.

Passo-a-passo Dividir os/as participantes em grupos de dois. Cada participante irá entrevistar o seu par. Questões para entrevista:

1. Qual é o teu nome?
2. Qual é a tua atividade favorita? Descreve-a (10 min.).

Solicitar a cada par que se apresente ao grupo. Enquanto se apresentam as informações recolhidas na entrevista, o/a facilitador/a regista as atividades preferidas de cada um/a, em duas listas, uma para rapazes e a outra para raparigas. Quando as apresentações terminarem, transferir as duas listas para o flipchart em duas colunas separadas, mas não revelar o critério da separação (10 min.).

Perguntar aos/às participantes se notam alguma diferença entre as duas listas. Se sim, pede-se para as debaterem (5 min.).

De seguida, revelar o critério de separação e perguntar por que pensam que as listas não são iguais. Explorar também quais as atividades listadas que são normalmente «atividades dos rapazes» e «atividades das raparigas» (5 min).

Reflexão em plenário (10 min.):

– Porque é que os rapazes e as raparigas fazem atividades diferentes?

– Onde aprendemos que rapazes e raparigas devem fazer atividades diferentes?

– É pacífico para os rapazes fazerem atividades que são consideradas de raparigas? Porque não?

– É pacífico para as raparigas fazerem atividades que são consideradas de rapazes? Porque não?

– Alguém já evitou uma atividade por esta não ser considerada para o seu sexo? Por exemplo?

Relacionar o interesse e a escolha de atividades com os estereótipos de género e as consequências que isso tem, não só ao nível das atividades como das oportunidades de desenvolvimento vocacional e de carreira. Pedir a cada participante para nomear uma atividade que não faz mas que, se tivesse nascido do sexo oposto, iria provavelmente fazer. Se for uma atividade que gostasse de fazer agora, encorajar a/o participante (5 min.).

Observações O grupo deverá ser misto, composto por rapazes e raparigas. Enfatizar a importância dos processos de socialização.

4 DIREITOS HUMANOS

As questões ligadas aos Direitos Humanos das Mulheres e à Igualdade de Género têm de ser encaradas de forma global porque são transversais a todos os países, em todas as partes do mundo. As mulheres de todas as culturas enfrentam problemas comuns com graus diferentes e com especificidades que variam de cultura para cultura.

As várias dimensões do género, da identidade, da cultura, da classe social, da idade, entre outras, constituem eixos de subalternidade que se cruzam e colocam as pessoas em diferentes patamares de exclusão social, de pobreza, de oportunidades, ou seja, de realização dos seus Direitos Humanos.

A cultura, a religião e a tradição não justificam os entraves para a plena realização dos Direitos Humanos e da dignidade humana de todas as pessoas, nomeadamente as mulheres. São elas que geralmente veem os seus direitos limitados com base em argumentos de cultura e tradição. A abordagem dos Direitos Humanos baseia-se na promoção de instrumentos normativos que asseguram a liberdade e a dignidade para todos os seres humanos. Invocar a tradição e a cultura para limitar umas pessoas e privilegiar outras significa o reforço de um fenómeno histórico de opressão, priorizando simplesmente os hábitos face às pessoas.

Todas as pessoas de todas as culturas têm igual direito à sua dignidade. É necessário separar a cultura e a tradição dos povos da cultura patriarcal transversal. Acredita-se que as mulheres têm um papel muito forte na transposição da cultura para as gerações seguintes. Assim, sob o pretexto da preservação da cultura, são muitas vezes limitadas na sua liberdade. Uma sociedade democrática baseada em Direitos Humanos e na participação igual de todas as pessoas terá obrigatoriamente de ter na sua base a igualdade de género. A subordinação feminina não pode ser um valor cultural, é um fenómeno patriarcal que deverá ser erradicado para a sustentabilidade social e cultural.

PESSOAS DO MUNDO

Palavras-chave Interculturalidade; Igualdade de Género; Direitos Humanos das Mulheres.

Breve descrição Com esta atividade pretende-se combater o preconceito e a discriminação, criando respostas que ultrapassem as barreiras culturais e de género.

Tempo 75 minutos.

Objetivo Consciencializar acerca da possibilidade e necessidade de conciliar as diferenças culturais e de género como forma de sustentar a igualdade na diversidade.

Material necessário *Flipchart*; 2 Mapas simplificados do Mundo; Folhas; Canetas.

Passo-a-passo Dividir o grupo entre rapazes e raparigas. Numa fase introdutória, desenhar no papel *flipchart* um ponto que simboliza a pessoa. A seguir, desenhar círculos concêntricos cada vez maiores à volta do ponto, simbolizando grupos cada vez maiores onde as pessoas pertencem, com o objetivo de contextualizar a universalidade dos Direitos Humanos. Cada círculo será uma maior categoria geográfica/grupo. Perguntar ao grupo, indo de categoria a categoria, o que liga as pessoas dentro da categoria, o que liga a pessoa àquela categoria, o que todas as pessoas da categoria têm em comum (20 min.).

1. Família: Partilhamos o amor com a nossa família, partilhamos o dia-a-dia, os nossos momentos alegres e tristes. São as pessoas que nos são mais próximas, partilhamos o contexto e caraterísticas fundamentais.

2. Bairro: A nossa comunidade mais alargada, amigos e amigas, pessoas com quem nos cruzamos no dia-a-dia, várias famílias vizinhas, as pessoas estão próximas umas às outras. Há pessoas da nossa etnia e de outras, da nossa cultura e de outras. Partilhamos muitas caraterísticas e muitas preocupações. Pertencem à mesma freguesia, elegemos a Assembleia da Freguesia para tratar dos nossos assuntos.

3. Cidade: É composta por vários bairros, as pessoas já são mais diferentes umas das outras. As pessoas não se conhecem mas convivem. Tomam decisões elegendo uma Assembleia Municipal.

4. País: Várias cidades, vilas e aldeias. Um país tem várias comunidades diferentes, mas todas elas colaboram e tomam decisões em conjunto elegendo a Assembleia da República. As regras fundamentais estão postas na Constituição.

5. Continente: O nosso Continente é a Europa. Temos bases culturais e históricas comuns com os outros povos da Europa. O povo cigano de Portugal partilha as raízes com os povos ciganos dos outros países europeus e tem partilhado o destino durante todos os séculos desde a sua chegada à Europa.

6. A União Europeia e o Conselho da Europa são duas instituições que existem porque os países europeus reconhecem todos os elementos que têm em comum e decidiram colaborar em várias áreas, entre elas em matéria de Direitos Humanos e liberdades fundamentais, porque o sistema democrático é um valor europeu importante.

7. Mundo: Todas as pessoas de todos os continentes, todos os países, todas as cidades/vilas/aldeias, bairros e de todas as famílias fazem parte da humanidade. O que nos liga é que somos seres humanos, temos os mesmos direitos e deveres que derivam da nossa condição humana. Temos culturas e hábitos e formas de expressão diferentes, mas a base é igual. A Organização das Nações Unidas junta todos os países do mundo que a seguir à II Guerra Mundial decidiram colaborar para promover a paz. Uma das bases da ONU é o sistema internacional baseado nos Direitos Humanos.

Solicitar a ambos os grupos que pensem sobre o mundo e a população que nele habita (as diferenças de cultura, etnias, religião, crenças, etc.). Entregar a cada grupo um mapa do mundo e pedir para tentarem representar as particularidades identificadas, recorrendo à escrita, desenho ou outra forma de expressão (20 min.).

Tendo em conta a diversidade existente e as diferentes necessidades de cada continente/ país/ pessoa, pede-se que seja construído um Tratado sobre Direitos Humanos ou sobre preocupações face à humanidade (15 min.).

Debater em plenário com o desafio de juntar os dois Tratados transformando-os num só (15 min.).

Reflexão em plenário (25 min.):

– Por que razão separamos homens e mulheres?

– Quais os principais conteúdos dos tratados escritos por cada grupo? (as diferentes temáticas e as diferentes abordagens...)

– Como foi fazer o exercício de juntar os Tratados?

– Porque se fala de Direitos Humanos das Mulheres?

Observações A realização desta dinâmica exige que o grupo seja misto. Esta atividade também se pode fazer pedindo aos e às participantes que escrevam um tratado sobre os direitos dos homens e das mulheres separadamente e depois juntá-los num tratado comum.

FLOWER POWER[5]

Palavras-chave Direitos Humanos Gerais.

Breve descrição No final desta atividade teremos uma parede de flores que representa a diversidade do grupo. Esta é uma atividade de criatividade que leva a uma discussão sobre os Direitos Humanos em geral: o que são, porque existem e como devemos protegê-los.

Objetivo Desenvolver a compreensão sobre a conexão entre as necessidades humanas, bem-estar individual e direitos humanos | Desenvolver aptidões para refletir e analisar | Promover a solidariedade e o respeito pela diversidade.

Tempo 80 minutos.

Material necessário Uma parede plana, com espaço suficiente para pendurar todos os desenhos; Uma cópia da folha do modelo por pessoa; Um lápis para cada participante; Borrachas; Marcadores coloridos para partilhar; Fita-cola ou «*bostic*» para pendurar e fixar os desenhos na parede.

Passo-a-passo Instruções: Explicar que esta atividade irá evoluir para uma discussão sobre os Direitos Humanos, mas que começarão a pensar sobre o que significa ser humano.

Parte 1. Identificar o que significa ser um ser humano completo

1. Explicar que, para nos sentirmos completos como pessoa humana precisamos de satisfazer certas necessidades. Por exemplo, para a sobrevivência básica tudo o que precisamos é de ter comida e água, de dormir e ter ar para respirar. Também precisamos de segurança: a segurança pessoal e financeira e de ter boa saúde. Precisamos também de amor e de pertença: amizade, intimidade e uma família. Precisamos também de estima: de nos sentirmos aceites e valorizadas pelas outras pessoas e de sentir que podemos desenvolver o nosso pleno potencial e de nos sentirmos realizadas pessoalmente.

---

5. Fonte: «Compass».

2. Dizer às pessoas que cada uma delas terá que desenhar uma flor a fim de representar as suas próprias necessidades como seres humanos. A flor deve ter oito pétalas:

– Necessidades básicas
– Segurança pessoal
– Segurança financeira
– Saúde
– Amizade
– Família
– Estima
– Realização pessoal

Os tamanhos das pétalas deverão corresponder ao quão importante cada uma das oito necessidades são para cada pessoa neste momento da sua vida. Desenhar um exemplo num *flipchart* para explicar, mas enfatizando que se trata apenas de um exemplo e que a flor de cada pessoa será diferente.

Distribuir o papel, as canetas e marcadores coloridos e pedir a cada participante para desenhar a sua própria flor pessoal no meio da folha de papel deixando espaço em redor. Explicar que não há «respostas» certas ou erradas, boas ou más; que a flor de todas será única. Para motivar as pessoas, dizer que não deverá haver nomes nas folhas com os desenhos das flores. Dar-lhes dez minutos para concluir esta fase.

3. Depois, pedir às pessoas para pensarem sobre as condições que têm de existir para que possam florescer e ser seres humanos completos. Pedir para desenharem as folhas em torno da flor para representar essas mesmas condições e para escrever palavras-chave nas folhas. Dar dez minutos para esta tarefa.

4. Finalmente, pedir às participantes para fixar os seus trabalhos numa parede para fazer uma exposição.

Parte 2. Fazer a correspondência entre necessidades humanas e direitos humanos

1. Dar tempo às participantes para observar as flores. Em seguida, pedir-lhes para formar pequenos grupos de 3-4 elementos e pedir-lhes para discutir as seguintes questões:

Existem quaisquer ligações entre os Direitos Humanos, as flores e as folhas? Se sim, quais são?

Os Direitos Humanos são importantes? Porquê?

O que as palavras «Direitos Humanos» significam para vocês?

Seguidamente, pedir a cada grupo para dar o seu feedback, e depois seguir para a análise e avaliação.

Análise e avaliação

Começar com uma breve revisão da atividade, e depois rever as discussões em pequenos grupos para descobrir o que as participantes aprenderam sobre Direitos Humanos:

Gostaram da atividade? Porquê? Porque não?

Foi difícil decidir sobre o tamanho das pétalas? São todas as oito necessidades importantes para uma vida plena?

Existem outras necessidades que não estão representadas pelas pétalas, ou seja, existem outras pétalas a adicionar?

Alguém escreveu alguma coisa no centro da flor?

Estão surpreendidas com quaisquer semelhanças ou diferenças entre as pétalas das diferentes pessoas? O que isso vos diz sobre os seres humanos?

Quais as consequências para cada pessoa por ter pétalas danificadas?

O que é necessário para proteger as diferentes pétalas? O que as participantes escreveram nas folhas?

Existem ligações entre o que foi escrito nas folhas e a ideia de Direitos Humanos?

O que aprenderam sobre a vossa própria identidade como seres humanos? De que forma isso se relaciona com os Direitos Humanos?

De que Direitos Humanos precisamos mais para nos desenvolvermos e crescermos como seres humanos completos (no local onde vivemos)?

Serão alguns Direitos Humanos mais importantes do que outros? Para quem? Quando? Onde?

Por que precisamos de estar vigilantes para proteger e desenvolver os Direitos Humanos?

O que podemos fazer para melhor proteger os Direitos Humanos?

Existem quaisquer necessidades que não são abrangidas por qualquer das convenções existentes sobre Direitos Humanos?

Observações A flor ilustrada serve apenas como um exemplo. É importante salientar que cada uma das participantes deve decidir por si própria o tamanho

que as diferentes pétalas devem ter. As cores que escolherem para as diferentes partes constituirão, também, uma escolha pessoal.

As pessoas que facilitam não deverão chamar a atenção para o centro da flor, permitindo que pensamentos como a existência de alguma importância relacionada com o centro da flor fluam naturalmente e surjam no decorrer da atividade. Da mesma forma, deixar que ideias para mais pétalas, por exemplo, segurança cultural, a liberdade de escolha em todos os aspetos da vida da pessoa, a justiça distributiva, participação, identidade e religião ou fé, se desenvolvam à medida que a atividade prossegue. Em cada caso, retirar a relação entre a necessidade, a consequência de não serem cumpridos, os benefícios da mesma em ser cumpridos e como eles são protegidos pela legislação e pelos documentos dos Direitos Humanos.

No passo 4, poderá ser necessário dar às pessoas algumas dicas. Poderá apontar-se que as folhas nutrem as flores alimentando-as de luz solar, água e dióxido de carbono e sugerir que, por exemplo, algumas das coisas necessárias para nutrir a segurança financeira são um trabalho e o sistema da segurança social. Pode-se, claro, adicionar o direito ao trabalho, como no 23.º artigo da DUDH, mas é preferível que as participantes trabalhem a conexão com os Direitos Humanos por si mesmas.

É importante fazer a ligação entre as necessidades humanas e os Direitos Humanos para mostrar como os últimos são a base para um mundo onde todas as pessoas têm as suas necessidades preenchidas.

ATIRA A PRIMEIRA PEDRA

Palavras-chave Violência.

Breve descrição Esta atividade recorre à dramatização para observar as razões pelas quais as pessoas se envolvem em atos violentos.

Objetivo Desenvolver a compreensão sobre o que leva as pessoas a serem violentas e as consequências dos seus atos de violência | Desenvolver aptidões para responder à violência de uma forma não-violenta | Promover o sentimento de compaixão, justiça e responsabilidade.

Dimensão do grupo máx. 16 pessoas.

Tempo 60 minutos.

Material necessário Pedras (papel emaranhado de forma esférica – opcional).

Passo-a-passo (Preparação)

Espaço suficiente para os pequenos grupos ensaiarem e, de seguida, apresentarem uma pequena dramatização para o restante grupo.

(Instruções)

1. Pedir às participantes para recordar um incidente de quando se sentiram irritadas ou frustradas e quando desejaram fazer algo destrutivo. Permitir uns minutos de silêncio para que as pessoas se voltem mentalmente para o estado em que estavam.

2. Dividi-las em pequenos grupos e pedir a algumas voluntárias para partilhar os seus incidentes com os outros membros do grupo, descrevendo brevemente o que aconteceu, bem como as suas emoções no momento.

3. Pedir que cada grupo escolha um dos incidentes partilhados e dizer-lhes que têm 15 minutos para preparar uma pequena peça que mostre o incidente, e que termine no ato de estar prestes a atirar uma pedra.

4. Passados 15 minutos, convidar os pequenos grupos a mostrarem a sua peça ao resto do grupo. Após cada exibição, deixar alguns minutos para o público reagir ao que viu e colocar questões.

Reflexão e avaliação

Sentiste que as diferentes peças faziam sentido? Será que ajudaram a entender o que poderia provocar alguém a atirar uma pedra?

Houve sentimentos ou emoções que eram comuns às diferentes dramatizações e que conduziam ao desejo de entrar em conflito?

Será que o ato de causar dano, na verdade, ajuda a resolver o que quer que seja? Porquê? Porque não?

Esta atividade ajudou de algum modo a entender melhor tanto os teus próprios atos de violência como os das outras pessoas? Quão?

Há atos de violência que não consegues entender?

Existe alguma diferença entre entender o que causou um ato de violência e justificar isso? É importante tentar compreender o que está por trás de atos violentos? Porquê? Porque não?

Qual é a melhor maneira de responder a atos violentos? Quais são as vantagens e desvantagens de responder com mais violência, ou de responder de uma forma pacífica?

Que Direitos Humanos estiveram em jogo em cada uma das dramatizações?

Sugestões para *follow-up*

Pegar num exemplo real de violência no seio da comunidade da qual o grupo faz parte e tentar fornecer uma narrativa para os atos que conduziram a tal.

Isto poderia representar-se como uma linha do tempo, em que cada evento levará a outro. Pedir ao grupo para tentar identificar os pontos na linha do tempo em que a violência poderia ter sido evitada ou o conflito poderia ter sido «desescalado»

Observações Direitos relacionados: Direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal; Direito ao reconhecimento como pessoa perante a lei; Direito a igual proteção pela Lei

CENTRAL ELÉTRICA

Palavras-chave Paz e Violência; Cidadania; Direitos Humanos em geral.

Breve descrição O poder está muitas vezes associado à violência. Esta atividade usa o trabalho de grupo criativo para abordar questões relacionadas com: Violência na comunidade e formas de resolver os problemas inerentes à violência; Direitos.

Objetivo Aumentar o conhecimento e a compreensão relacionadas com manifestações de violência e com as suas causas | Desenvolver a cooperação e as capacidades de trabalho em grupo | Comprometer-se na procura de soluções criativas para o problema da violência | Desenvolver capacidades de comunicação e cooperação; Fazer com que esta central gere energia positiva e criativa!

Dimensão do grupo máx. 12 pessoas.

Tempo 60 minutos.

Material necessário Folhas A4 vermelhas; Folhas A4 verdes; Marcadores.

Passo-a-passo Esta atividade divide-se em duas partes: na primeira parte, de dez minutos, fazer uma reflexão em grupo relacionada com formas de violência; e na segunda parte, de 50 minutos, trabalhem na central.

1.ª Parte. Reflexão em grupo relacionada com formas de violência

1. Pedir às participantes para fazerem uma pequena reflexão individual sobre as formas de violência na comunidade (escola, associação, clube, liceu, bairro, etc.). Deixar bem claro que não vão abordar questões como o terro-

rismo ou o genocídio, mas sim pequenas formas de violência que somos obrigados a enfrentar no dia-a-dia, como por exemplo: assaltos, *bullying*, abusos verbais, sarcasmo, piadas de mau-gosto, etc.

2. Pedir-lhes que utilizem os marcadores e escrevam palavras-chave ou pequenas frases em maiúsculas nas várias folhas vermelhas. Cada forma de violência deverá estar descrita na respetiva folha.

3. Recolher as folhas e verificar se há alguma forma de violência repetida. Colocar as repetidas de lado.

2.ª Parte. Na central elétrica

1. Pedir às participantes que se coloquem em fila, lado a lado, cada uma segurando um papel com uma forma de violência. Estas participantes constituem a central elétrica. Duas outras participantes ficarão de fora da central, onde trabalharão como técnicas.

2. A facilitadora escolhe aleatoriamente uma participante da central que deverá levantar o papel com a forma de violência, cortando assim a corrente de energia. O grupo, em conjunto, deverá pensar numa solução para a forma de violência.

Para concertá-la, as técnicas escrevem numa folha verde a solução encontrada pelo grupo e substituem-na pela folha vermelha, restabelecendo a circulação de energia.

3. A atividade acaba quando todas as formas de violência tiverem sido substituídas por papéis com soluções.

Análise e avaliação

Começar a avaliação com uma pequena revisão da atividade, e depois avançar para a análise das formas de violência e das soluções apresentadas:

– Como é que as participantes se sentiram? Gostaram? Porquê?

– Quais as causas das formas de violência identificadas?

– As soluções propostas são realistas? A curto ou a longo prazo?

– Que desafios ou obstáculos poderemos encontrar quando quisermos implementar estas soluções?

– Como é que as/os jovens conseguem prevenir a violência ou lutar contra ela?

– Que Direitos Humanos foram violados?

Observações Tentar manter o ritmo para que as participantes não se aborreçam.

5 VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

A violência contra as mulheres constitui a mais grave e a mais comum violação dos Direitos Humanos das Mulheres em todo o Mundo. Este tipo de violência é uma consequência e, ao mesmo tempo, causa das desigualdades de género. No sistema patriarcal a violência contra as mulheres é tolerado, sendo até considerado normal e legítimo.

As sociedades europeias, entre elas a portuguesa, têm cada vez menos tolerância face à violência contra as mulheres, mas, mesmo assim, na União Europeia, uma em três mulheres é sujeita a violência física ou sexual após os seus 15 anos e 22% é vítima de violência doméstica.[6]

A maior parte da violência e violações de Direitos Humanos cometidos contra mulheres ciganas não são reportadas à polícia e, assim, não chegam aos tribunais. Há várias razões que contribuem para este fenómeno. Por um lado, a maior parte das pessoas ciganas não confia na polícia, devido a razões históricas. Mesmo quando um crime é reportado, o preconceito e a falta de conhecimento e ferramentas de trabalho intercultural por parte da polícia e dos serviços dificulta e por vezes impossibilita a proteção eficaz dos Direitos Humanos das mulheres ciganas, existindo ainda a possibilidade da vitimização secundária durante o processo. Por outro lado, numa comunidade onde a cultura patriarcal é mais forte, a violência contra as mulheres tem mais tendência a ser considerada como uma forma legítima de violência.

Uma mulher que denuncia este tipo de violência arrisca perder o apoio da sua família e comunidade. Por último, a violência contra as mulheres é considerada um tabu porque existe um medo que a exposição da violência intracomunitária contribua para o reforço da estigmatização e da marginalização.

6. FRA, 2014.

SÊ UMA SENHORA, SÊ UM HOMEM

Palavras-chave Estereótipos de Género; Papéis de Género; Violência no Namoro; Relações de Namoro Saudáveis.

Breve descrição Esta atividade tem um jogo de papéis que ajuda as/os participantes a compreenderem as desigualdades de poder que se criam e perpetuam quando procuramos agir de acordo com as «máximas» «Comporta-te como um homem» ou «Sê uma Senhora» e os conceitos de masculinidade e de feminilidade que lhes estão subjacentes. Ela permite também evidenciar as consequências que estas conceções podem ter nas relações interpessoais, como, por exemplo, violência no namoro. Por fim, sugere competências e atitudes necessárias para uma relação de namoro saudável.

Tempo 60 minutos.

Objetivo Consciencializar sobre o conceito de estereótipos de género | Refletir sobre a influência que os estereótipos de género têm nas relações de namoro e como podem originar comportamentos violentos, violência no namoro | Estimular o desenvolvimento de competências e atitudes necessárias a uma relação de namoro saudável | Desenvolver capacidades de resolução de conflitos em grupo.

Material necessário *Flipchart*; Marcadores; Cópias da Ficha 1 e Ficha 2.

Ficha 1: Imagina duas pessoas jovens: chamar-lhes-emos Pedro e Rita. O Pedro e a Rita são um casal e gostam bastante um do outro. Nenhum dos dois possui as competências necessárias para criar uma relação justa e de apoio mútuo porque regem o seu comportamento pelos estereótipos das «caixas». Ele age de modo controlador. Ela comporta-se de maneira passiva, dando permanentemente prioridade aos desejos dele. O Pedro decide que irão ver um filme na sexta-feira à noite. A Rita já tinha planos para ir jantar em casa da prima.

Ficha 2: Desta vez o Pedro e a Rita querem conhecer-se melhor e querem estabelecer uma relação de namoro que seja segura, justa, de apoio mútuo, e que se baseie em respeito e carinho. Nesta situação, o objetivo é encontrar uma solução para o seu conflito de modo a permitir que ambos sintam que foram ouvidos e respeitados. Para isso, podem ter de chegar a um acordo.

Passo-a-passo Prepara-se o cenário e explica-se ao grupo que vai decorrer um jogo de papéis para explorar as relações de namoro e que todas/os vão ter um papel importante. Pede-se duas pessoas voluntárias (uma rapariga e um rapaz) para representarem os papéis correspondentes a um casal de jovens e as restantes pessoas irão ser observadores/as do jogo de papéis (5 min.).

Entrega-se um cartão (Ficha 1) a duas pessoas voluntárias com a descrição do cenário e o papel que vão desempenhar. É importante salientar o que se pretende com o «jogo de papéis»: dizer que é uma situação ao mesmo tempo divertida e pedagógica e sugerir que o «Pedro» comece por dizer à «Rita» que filme vão ver. Depois: ver o que acontece... Terminar o jogo de papéis quando parecer que este já foi desenvolvido ao máximo (10 min.).

Solicitar ao ator e à atriz que permaneçam onde estão e perguntar aos/às observadores/as, ao ator e à atriz, o seguinte (10 min.):

– O que a Rita estará a sentir?

– O que o Pedro estará a sentir?

– Ao ator e à atriz: o que sentem nesta situação?

– Que atitudes estereotipadas estão a representar?

– Que consequências podem ter os estereótipos representados?

No primeiro cenário as/os participantes desempenham um papel que não lhes é confortável e são condicionadas/os a agir em conformidade com os estereótipos de género.

Do que é que ambas as personagens realmente necessitam que resulte deste encontro? (o comportamento do Pedro é de alheamento, não-relacional, enquanto o da Rita é de negação pessoal e de conflito consigo própria – os seus sentimentos mais profundos e as suas necessidades estão em conflito com o seu comportamento exterior). Que sugestões podem dar-lhes para que se relacionem melhor? (5 min.)

Após este primeiro momento com o grupo, propor que recriem novamente a situação, mas agora o Pedro e a Rita farão um esforço para se distanciarem dos estereótipos de género. Na segunda cena, elas/eles farão o seu melhor para agir de acordo com técnicas de resolução de conflito, numa atmosfera de respeito mútuo e preocupação pelos sentimentos e pelas escolhas da outra pessoa. (Ficha 2)

Encerrar o jogo de papéis depois de todo o seu potencial ter sido desenvolvido (10 min.).

Perguntar ao ator e à atriz que interpretaram o Pedro e a Rita (5 min.):

– Como te sentiste nesta situação?
– Compara as formas como se sentiram nas duas cenas do jogo de papéis.

Envolver as/os participantes que estiveram a observar e perguntar (10 min.):

– Como é que o Pedro e a Rita colaboraram de modo a chegar a um acordo que satisfizesse as necessidades de ambos?
– Que dificuldades foram sentidas pelo Pedro e pela Rita?
– Tiveram em atenção os sentimentos um do outro? E se sim, de que modo tomaram em consideração esses sentimentos?
– Qual das relações, a da cena um ou a da cena dois, tem mais probabilidade de se tornar numa relação saudável? Porquê?

Fazer uma revisão dos conceitos mais importantes. Perguntar o que é que aprenderam sobre estereótipos de género, de que maneiras estes nos afetam e de que forma podem levar à violência? (5 min.)

Observações É importante que o cenário decorra numa atmosfera acolhedora e divertida. O humor que esta situação naturalmente gera servirá, provavelmente, para sublinhar o absurdo do comportamento estereotipado de género. Assegurar que se «valoriza» a participação das/dos participantes do jogo de papéis; pedir uma salva de palmas e um agradecimento no fim da sua «*performance*». Isto reforçará o empenho do grupo em trabalhar no sentido da igualdade de género. É importante reforçar que todas/os podemos escolher de forma inconsciente comportar-nos de acordo com os estereótipos das «caixas», o que levará à infelicidade, solidão e, possivelmente, violência, ou podemos ter a coragem de sermos nós mesmas/os, livres de qualquer «caixinha» e encontrar pessoas que nos respeitam pelo que realmente somos e com elas construir relações igualitárias. Respeitar as necessidades e vontades da outra pessoa faz toda a diferença, e este é um dos elementos fundamentais de uma relação saudável.

É importante adaptar as situações para o perfil do grupo, nomeadamente o tipo de relação (namoro, noivado, casamento) que é típico do grupo e o tipo de situações que existem nas suas vidas.

Variação: A «Rita» e o «Pedro» estão numa festa, é óbvio desde o primeiro momento que gostam muito um do outro. Afastam-se um pouco da multidão e dos olhares de familiares. Trocam beijos e Pedro quer «fazer tudo», mas a Rita não se sente confortável para ir mais longe.

– Perguntar aos/às participantes: Se esta e este adolescentes se regerem pelos estereótipos de género, o que irá acontecer, a seguir, nesta situação? O que

poderia acontecer de pior neste cenário? (violação); Consegue pensar noutras situações em que corresponder aos estereótipos poderia ser perigoso?

QUE GÉNERO DE VIOLÊNCIA?

Palavras-chave Violência contra as mulheres; Papéis sociais de género.

Breve descrição Esta dinâmica recorre à metodologia de teatro para contextualizar o conceito de violência de género, ajudar o grupo a identificar casos de violência de género e desconstruir mitos e estereótipos.

Objetivo Perceber o que é a violência de género | Perceber a ligação entre os papéis sociais de género e violência de género | Promover a cultura de não-violência.

Tempo 70 minutos.

Material necessário *Flipchart.*

Passo-a-passo Dividimos as pessoas em grupos de três ou em pares só de raparigas e só de rapazes, dependendo do número de participantes. Precisamos de um mínimo de três grupos de raparigas e dois grupos de rapazes.

Pedimos aos grupos/pares de raparigas para criarem uma personagem feminina e encenarem um miniteatro baseado em factos reais ou prováveis, onde esta personagem feminina tem um conflito violento com alguém da sua família ou família alargada em que uma ou mais pessoas podem ser homens ou mulheres. Pedimos aos grupos/pares de rapazes para criarem um personagem masculino e encenarem um miniteatro baseado em factos reais ou prováveis onde este personagem masculino tem um conflito violento com alguém da sua família ou família alargada em que uma ou mais pessoas podem ser homens ou mulheres. Para introduzir, podemos fazer um *brainstorming* em grupo grande sobre as várias formas de violência, já que a tendência é pensar só na violência e agressão física (15 min.).

Os grupos apresentam as suas cenas de teatro para o grupo grande e procede-se à análise e desconstrução das situações. As raparigas, com poucas exceções, apresentam situações de violência contra as mulheres. Os rapazes apresentam situações várias que têm um ponto em comum, a masculinidade socialmente construída na base da força física e a agressividade. Procede-se à desconstrução das causas das várias formas de violência de género e à desconstrução de comportamentos sociais como a culpabilização da vítima e a estigmatização dos comportamentos femininos que fogem ao estereótipo, localizando a raiz do fenómeno no poder e controlo machista enraizado no sistema patriarcal (45 min.).

Fazer uma revisão dos conceitos mais importantes. Perguntar o que é que aprenderam sobre estereótipos de género, de que maneiras nos afetam e de que modos podem levar à violência (10 min.).

Observações Poderá ser útil previamente contextualizar esta dinâmica com uma outra sobre estereótipos de género.

Importante realçar que a violência de género e a discriminação contra as mulheres é transversal a quase todas as culturas e que os mecanismos e dinâmicas de poder entre homens e mulheres são iguais em todas as sociedades patriarcais.

AMAR DÁ QUE FALAR...[7]

Palavras-chave Violência no namoro; Violência doméstica.

Objetivo Promover a compreensão da importância dos afetos e da expressão dos sentimentos | Facilitar o posicionamento em situações de namoro abusivas.

Tempo 60 minutos

Material necessário Três folhas de cartolina contendo uma das seguintes expressões: «Concordo», «Discordo» e «Não Sei»; Cartões com frases polémicas (ver jogo 11, documento de apoio n.º 1); um saco pequeno, para colocar os cartões onde se escreveram as frases polémicas.

Passo-a-passo Afixar num canto da sala a folha de cartolina «Concordo», no canto seguinte a folha de cartolina «Discordo» e no centro destas duas a que tem escrito «Não Sei».

Explicar aos/às participantes que irão participar num debate sobre o namoro e o casamento e que o/a dinamizador/a irá retirar uma frase do saco de cada vez e lê-la. Os/as participantes devem posicionar-se junto da folha de cartolina que melhor refletir a sua opinião. As pessoas que ficarem junto do «Concordo» e do «Discordo» deverão argumentar, de forma a ajudarem as que se colocaram junto ao «Não Sei» a formarem a sua opinião, ou aquelas que estão no grupo contrário a mudarem de opinião e de sítio. Dar início ao debate retirando a primeira frase do saco e lendo-a. Quando todos/as os/as participantes estiverem posicionados/ /as de acordo com a sua opinião, moderar o debate gerado. Em seguida, ir retirando novas frases do saco. Depois da discussão de diferentes frases, proceder ao debate final.

---

7. Adaptado do CoolKit da CooLabora.

Observações O/a dinamizador/a e os/as participantes podem sugerir frases diferentes para debate das propostas no documento de apoio. Proposta de tópicos para debate: Quais os sinais que indicam que uma relação poderá ser abusiva ou violenta? Como distinguimos uma relação romântica de uma relação abusiva? De que forma é que a violência de género é retratada? A violência é romantizada?

É importante adaptar as frases para o perfil do grupo, nomeadamente o tipo de relação (namoro, noivado, casamento) que é típico do grupo e o tipo de situações que existem nas suas vidas.

Propostas de frases para discussão:

Os casais às vezes gritam, mas isso é normal.

O meu marido é só meu.

Uma boa mulher tem jogo de cintura e consegue influenciar o seu marido sem que ele se aperceba.

Um estalo não é o fim do mundo, é sinal que ele gosta mesmo dela.

Os rapazes não mostram os sentimentos.

A minha namorada não pode provocar os homens com a sua aparência ou o seu comportamento.

Se eu namorar ou casar, não posso ser muito amigo de outras raparigas.

Tenho o direito de ver as mensagens do telemóvel da minha mulher.

Se uma mulher «se fizer» ao meu noivo ou marido, tenho o direito de a insultar publicamente.

Posso contar o que faço com a minha mulher aos meus amigos.

O lugar da mulher é em casa ou junto do marido. Se não respeitar, põe a honra em causa.

Se a minha namorada tiver ciúmes das minhas amigas, devo evitá- las.

Um homem tem de ter o respeito da sua família e a última palavra nas discussões.

Quem tem muitos ciúmes, tem uma grande paixão.

Não deixo que a minha namorada use decotes grandes ou saias curtas, para a proteger dos olhares dos outros.

Uma mulher sabe que para manter a sua relação feliz tem de deixar o marido ir nos seus caminhos.

6 | IDENTIDADE

Entendemos a cultura como um conjunto de caraterísticas externas e internas de um determinado grupo de pessoas, tais como a língua, os hábitos sociais, a religião, a gastronomia, música e artes. A identidade cultural é a identidade coletiva das pessoas que pertencem à mesma cultura e que por virtude dessa pertença partilham atitudes, tradições e outras caraterísticas.

A identidade cultural, nomeadamente das comunidades ciganas, vive da passagem das tradições de geração em geração: um conjunto de hábitos, práticas, regras e outros costumes. Muitas vezes, os elementos da cultura patriarcal global, ou seja, cultura de perpetuação das desigualdades de género, são entendidos como elementos fundamentais da cultura cigana.

Quando trabalhamos a Igualdade de Género, é importante trabalhar a identidade cultural para separar a cultura e as tradições ciganas da cultura patriarcal transversal a todas as culturas e sociedades de forma a combater o mito pelo qual a cultura patriarcal é a chave de sobrevivência da cultura cigana.

É fundamental trabalhar a identidade de forma positiva e construtiva para o empoderamento e desenvolvimento pessoal. Uma ameaça na aprendizagem é a ameaça do estereótipo, onde os sujeitos interiorizam os estereótipos negativos relativos aos grupos a que pertencem – neste caso mulheres ciganas – e desistem de certas opções ou aspirações *a priori*.[8]

FRENTE A FRENTE COM A MINHA IDENTIDADE

Palavras-chave Identidade; Sociedade; Cultura.

Breve descrição A forma como nos percecionamos talvez não seja a mesma forma como os/as outros/as nos vêem. Este exercício diz respeito às facetas (mutáveis) da nossa identidade.

8. Jovens mulheres ciganas em ação!

Objetivo Promover a aprendizagem intercultural e o respeito das diferenças individuais e dos limites de cada um/a.

Tempo 90 minutos (45 minutos individualmente + 45 minutos para a partilha).

Dimensão do grupo Mínimo 10 e máximo 20 participantes.

Material necessário Uma cartolina para cada participante; Canetas/lápis de diferentes cores.

Passo-a-passo Distribuir a cada participante uma cartolina para que desenhe o seu perfil facial. Os/As participantes deverão refletir individualmente sobre os diversos aspetos da sua identidade (elementos a escrever no interior do perfil desenhado) e sobre a forma como o/a participante considera que os/as outros/as o/a percecionam (elementos a colocar no exterior do perfil). Devem refletir sobre os diferentes elementos que compõem a sua identidade (família, nacionalidade, educação, sexo, religião, papel social, pertença a grupos, etc.).

Numa segunda etapa os/as participantes deverão refletir sobre:

– A relação entre o que eles/as vêem e o que vêem os/as outros/as e a relação entre estes diferentes aspetos;

– O desenvolvimento dos diferentes aspetos/atitudes ao longo da sua vida.

Por fim, convidar os/as participantes a formar pequenos grupos (de 5 pessoas, no máximo) para partilharem as suas reflexões pessoais: «Como me vejo?»; «Como acho que me vêem os/as outros/as?»; «O que me influencia?»; «Quais são os meus pontos de referência?»; «Como e por que razões as perceções e as atitudes evoluem com o tempo?». Posteriormente, em plenário, tendo por base as questões que constam na secção seguinte, o/a facilitador/a deverá reunir as conclusões do grupo, de forma a promover a partilha de experiências.

Reflexão e avaliação

Exemplos de questões para finalizar o exercício: como gerimos a nossa própria perceção e a dos/as outros/as em relação a nós? Em que é que a identidade é um «conceito dinâmico» e quais são os fatores que influenciam as mudanças de identidade? Qual o impacto deste grupo na minha identidade? Que influência têm os impactos da minha identidade na sociedade? (discussão sobre a nacionalidade, as minorias, as referências, etc.). Exemplos de temas para continuar a discussão: as «perceções» e os «estereótipos», a «identidade» e em que consiste o conceito «cultura».

RICA CULTURA![9]

Palavras-chave Identidade cigana; Cultura cigana; Interculturalidade

Breve descrição Esta dinâmica é uma boa ferramenta para lançar a reflexão entre jovens ciganos e ciganas sobre a diversidade das identidades ciganas e das formas como cada pessoa se relaciona com a sua etnia e cultura.

Objetivo Reflexão sobre a identidade cigana | Autoconhecimento, reflexão sobre a identidade pessoal

Tempo 40 minutos

Material necessário *Post its* coloridos; 6 folhas de papel:

1. Sigo as tradições ciganas e a cultura cigana é importante para mim;
2. Fui criada/o cigana/o;
3. As pessoas consideram-me cigana/o;
4. Sinto-me ligada/o às pessoas ciganas do mundo inteiro;
5. Sinto-me cigana/o;
6. Nada

Passo-a-passo Colar as seis folhas de papel em seis pontos diferentes da sala. Contextualizar a dinâmica, realçando que conceitos que muitas vezes nos parecem óbvios são mais complexos do que parecem. Por exemplo, ser cigano ou cigana é considerado óbvio pelas pessoas do grupo, mas será que significa a mesma coisa para toda a gente?

Explicar ao grupo que os papéis afixados na parede são as respostas possíveis a uma pergunta e que cada pessoa deverá posicionar-se frente ao papel que tem a resposta com a qual mais concorda. Colocar a pergunta: O que significa ser cigano ou cigana para ti? E deixar as pessoas refletirem e posicionarem-se (5 min.).

A seguir, as pessoas que escolheram a mesma resposta deverão debater entre elas o porquê de terem escolhido aquela resposta, partilhar as suas opiniões e emoções relativamente à pergunta e à resposta (10 min.).

Cada grupo partilha em plenário as suas conclusões (10 min.).

Para resumir a dinâmica, distribuir *post its* coloridos e pedir a cada pessoa que, desta vez de forma livre, acabe a frase «Para mim, ser cigano/a significa...» e que a escreva no *post it*. As frases podem ser curtas ou longas, pequenas impressões e pormenores ou conceitos abrangentes. Cada pessoa partilha a sua frase e cola o seu *post it* numa parede que será o Mural da Riqueza da Cultura Cigana (15 min.).

---

9. Adaptado de: MORE Projekt.

Observações Esta dinâmica só funciona com grupos compostos apenas de pessoas ciganas. A metodologia dos seis cantos poderá ser utilizada com outras afirmações com o objetivo de pôr o grupo a refletir e debater uma questão ambígua.

ÁRVORE DAS TRADIÇÕES[10]

Palavras-chave Interculturalidade; Identidade cigana; Cultura cigana.

Breve descrição Esta pequena dinâmica serve para refletir sobre a cultura cigana, construindo uma árvore das tradições com base nos contributos do grupo.

Objetivo Reflexão sobre a cultura cigana | Reflexão sobre as tradições que são a base da cultura cigana; Separação da cultura cigana e da cultura patriarcal.

Tempo 30 minutos.

Material necessário Papel de *flipchart*; Folhas em papel.

Passo-a-passo Separar as pessoas em grupos de 4-5. Entregar um papel de *flipchart* a cada grupo. Cada grupo desenha uma árvore, do tronco saem tantos ramos quantas pessoas há no grupo. Cada pessoa escreve o seu nome num ramo. As pessoas partilham entre elas, em grupo pequeno, as tradições que a sua família tem e que considera que têm como base a sua identidade cigana. Cada pessoa vai escrevendo as suas tradições em folhas e colando no seu ramo (15 min.).

Cada grupo apresenta a sua árvore em plenário. Discutem-se as diferenças e as semelhanças (15 min.).

Observações Muito importante desconstruir estereótipos sexistas que possam surgir. Realçar que cada família tem ligeiras diferenças mas que têm pontos importantes em comum e um sentido forte de pertença ao grupo que serve a coesão.

Esta dinâmica poderá ser complementar às dinâmicas sobre violência de género e estereótipos de género, servindo o objetivo de separação entre a cultura cigana e a cultura patriarcal.

---

10. Adaptado de: MORE Projekt.

SOU CIGANA!

Palavras-chave Igualdade de género; Identidade cigana no feminino.

Breve descrição Esta dinâmica permite uma reflexão sobre a identidade e situação das mulheres ciganas.

Objetivo Reflexão sobre o que é ser mulher cigana, enquanto construção social | Reflexão sobre a relação de cada uma com a construção social da mulher cigana.

Material necessário *Flipchart*

Tempo 60 minutos

Passo-a-passo Dividir as pessoas em grupos de três. Cada grupo terá que fazer a encenação de uma situação, a teatralização de algo que aconteceu ou que poderá acontecer, que tem uma única instrução: uma das personagens tem de dizer a frase «Sou cigana!» a um certo ponto na situação. Deixar tempo para os grupos refletirem e ensaiarem (10 min.).

Cada grupo apresenta a sua peça em grupo grande. A seguir a todas as peças, discutem-se as peças (50 min.).

Perguntas possíveis:

- Houve alguma peça com qual se identificaram ou de que gostaram particularmente?
- O que é que a sociedade maioritária pensa que a mulher cigana é? Quais os estereótipos?
- Quais os estereótipos sobre a mulher na comunidade cigana?
- Quais os pontos onde te identificas e quais os pontos onde te achas diferente do estereótipo?

Observações Esta dinâmica funcionará melhor com um grupo composto exclusivamente de mulheres, porque entre elas a reflexão e a expressão de ideias é mais livre. Se o grupo for misto, é preciso ter uma atenção especial no debate, poderá ser necessário reforçar as vozes das raparigas.

7 EDUCAÇÃO E TRABALHO

A juventude cigana é alvo de discriminação na área da educação e na área do emprego. Por um lado, o ensino formal não é considerado uma prioridade nas comunidades ciganas porque contribui pouco para as competências que as ocupações profissionais tradicionais requerem. Pelo outro lado, existe uma discriminação direta das crianças ciganas na escola. As pessoas relatam turmas separadas e outras formas de segregação, profissionais desencorajantes e outras atitudes por parte das instituições que contribuem para a desvantagem educacional das crianças ciganas.

Na área do emprego refletem-se todas as atitudes ciganófobas da sociedade em geral, que dificultam de forma muito séria a integração das pessoas ciganas no mercado laboral formal. Estas atitudes são detalhadas no capítulo «Ciganofobia e interculturalidade». Nesta parte, o enfoque será a capacitação de jovens mulheres e homens para combater os obstáculos internos da sua integração no mercado laboral.

A retirada das meninas ciganas da escola é tradicionalmente considerado um ato necessário de preservação da cultura, da comunidade e da identidade. Na sua base encontra-se a construção social do sexo feminino enquanto guardião do lar, da família, dos valores da comunidade e a necessidade de preservar esta construção intacta, sem alterações identitárias. Neste sentido, a pressão da família e da comunidade é muito grande, e influencia os pais a retirar as meninas da escola no início da adolescência.

Existem cada vez mais casos onde este padrão é alterado. Há mais e mais raparigas que insistem que querem ir à escola e cada vez mais mães a reconhecer a importância de um futuro diferente, com mais oportunidades e independência económica para as filhas. Uma abordagem de *mainstreaming* de género é necessária nos serviços públicos para apoiar os projetos de vida das mulheres ciganas[11].

11. Quebrar as barreiras que separam as comunidades ciganas do ensino superior.

SOU COMPETENTE!

Palavras-chave Competências; História de vida; Autoestima; Experiências de trabalho.

Breve descrição Esta atividade permite mapear as competências adquiridas em contexto formal e informal e valorizar todo o tipo de aprendizagem.

Objetivo Identificar e gerir competências e experiência profissional, experiências de vida.

Dimensão do grupo 5-20 pessoas.

Tempo 90 minutos.

Material necessário Folhas A4; Canetas; Marcadores.

Passo-a-passo Introdução sobre aprendizagem formal e informal, competências, *soft* e *hard skills*: O que sabem fazer?; O que é uma competência ou um saber?; Onde aprendemos coisas?; Qual a importância das aprendizagens?

Depois da conversa com as jovens, entregar uma folha em branco a cada e pedir:

1.º Desenhar um ponto que representa o dia em que nasceram e a partir deste ponto uma linha que representa o percurso de vida até ao dia de hoje;

2.º Marcar os pontos na vida onde aprenderam fazer alguma coisa importante para a sua vida profissional.

Nesta fase é importante as/os facilitadoras/es circularem pela sala de forma a prestar apoio às participantes. É possível que, devido à falta de valor dada geralmente à aprendizagem informal e à baixa autoestima, as pessoas não identifiquem momentos de aprendizagem e saberes importantes. O papel das facilitadoras, nos momentos individuais, é dar destaque à aprendizagem informal e aos skills *que as/os participantes têm.*

Pedir a cada jovem para apresentar o seu percurso ao grupo e pedir ao grupo que comente, de forma construtiva e positiva, completando o mapa de competências das pares.

Observações Nesta atividade, e concretamente com este grupo, a autoestima deve ser muito trabalhada, pois pode revelar-se um grande desafio para as/os participantes identificarem momentos de aprendizagem.

São possíveis resultados desta atividade:

– construção de autoestima, estima individual e de grupo;

– valorização da aprendizagem em contexto informal;

– identificação de *soft* e *hard skills* e a importância de cada um;
– incentivo e motivação por parte das participantes;
– esta dinâmica serve de base para outras atividades, como por exemplo a criação do CV, o desenvolvimento de objetivos de aprendizagem para o futuro ou opções de carreira, por exemplo.

AS MINHAS COMPETÊNCIAS, O MEU CV!

Palavras-chave Competências; História de vida; Experiências de trabalho.

Breve descrição Esta atividade permite perceber que tipo de atividades e experiências profissionais das/os jovens são ou não valorizadas e porquê.

Objetivo Identificar e gerir competências e experiência profissional.

Dimensão do grupo 5-20 pessoas.

Tempo 60 minutos.

Material necessário Folhas A4; Estrutura de CV (usar um *template* simples); Marcadores.

Passo-a-passo Introdução ao *Curriculum Vitae*

– já alguma vez ouviram falar de CV?
– já utilizaram/entregaram algum CV?
– para que serve o CV?
– o que consta do CV?
– qual a importância do mesmo?

Depois da conversa com as jovens, entregar uma folha em branco a cada uma e pedir:

1.º Escrevam as competências que possuem para o exercício de uma determinada profissão;

2.º Escrevam os cursos/formações que já receberam;

3.º Identifiquem o vosso nível de escolaridade;

4.º Identifiquem as experiências que consideram merecedoras de partilha com o/a vosso/a futuro/a empregador/a;

5.º Escrevam as experiências de trabalho que já possuem.

Nesta fase é importante as facilitadoras circularem pela sala de forma a prestar apoio às participantes. É possível (dada a nossa experiência com este grupo) que a maioria das jovens mulheres não consiga identificar claramente os pontos acima referidos.

Utilizar o *template* fornecido e passar a limpo as informações que previamente tinham recolhido.

Para finalizar, utilizar o computador para cada jovem passar o seu novo CV a limpo no mesmo. A equipa formadora encarrega-se dos últimos embelezamentos (pode realizar-se a atividade sem computadores).

(Pode realizar-se a mesma atividade mas desta vez com o objetivo de criar uma carta de motivação.)

Observações São possíveis resultados desta atividade:

- construção de autoestima, estima individual e de grupo;
- um *curriculum vitae*;
- desenvolvimento de competências TIC;
- primeiros contactos com instrumentos formais utilizados na procura de emprego;
- incentivo e motivação por parte das/os participantes;
- pode ser utilizada como suporte para desenvolver outros instrumentos: a carta de motivação, por exemplo.

À PROCURA DE EMPREGO!

Palavras-chave Competências; História de vida; Experiências de trabalho.

Breve descrição Esta atividade permite perceber e desenvolver estratégias de procura de trabalho, unindo as formas mais tradicionais com as mais modernas.

Objetivo Identificar e gerir competências e experiência profissional.

Dimensão do grupo 5-20 pessoas

Tempo 150 minutos

Material necessário Folhas A4; Jornais/Computadores; Marcadores; Quadro Branco

Passo-a-passo **Parte 1:** Debate acerca de Métodos e Estratégias de Procura de trabalho, partilha de experiências e vivências. Iniciar o diálogo:

– Quem do grupo já trabalhou antes?

– Muito bem, em quê? Como surgiu esse trabalho?

– Já alguém procurou trabalho? Se sim, em que áreas? Se não, porquê?

– Se procurasses trabalho, qual gostarias de realizar?

– Como iriam procurar trabalho? Porta-a-porta, jornais/revistas, sites de emprego? Outros?

(Acrescentar perguntas consoante o diálogo desenvolvido)

À medida que se desenrola a conversa, ir apontando num quadro branco algumas experiências que as/os jovens já tiveram de procura de emprego.

Depois da conversa, introduz-se a pesquisa em si: fornecem-se jornais, computadores (e respetivos *sites* de procura emprego) e pedimos às/aos jovens para em 15 minutos encontrarem:

– um trabalho de que gostem;

– para o qual tenham qualificações;

– nos digam informações básicas sobre o mesmo (onde é, quanto se recebe, qual é o contacto, etc.).

Parte 2: Desconstrução da pesquisa

– Foi difícil encontrar um trabalho que conciliasse os requisitos que tínhamos pedido? Porquê?

– Estão satisfeitas com as vossas escolhas?

– Já alguma vez tiveram experiência no trabalho a que se propõem?

– Falem-nos sobre as vossas escolhas (cada participante introduz o lugar a que se candidata e porquê).

Depois de se analisar individualmente com cada jovem as escolhas realizadas, pede-se a cada um/a que se prepare caso seja chamada para entrevista. O que pressupõe esta preparação:

– pensando no CV que fizeram, quais as competências que têm que vos permite candidatarem-se ao lugar?

– qual é a vossa motivação para a posição?

– porque deve a escolha recair sobre vocês e não sobre qualquer outra pessoa?

Depois deste diálogo trabalhado, apresenta-se o formato mais tradicional de entrevista e como se comportar na mesma:

– apresentação da tipologia de perguntas;

– formas de se comportar numa entrevista;

– dicas para se ser bem sucedida.

Observações A par desta atividade deve ser trabalhada, a autoestima já que competências/formação podem não corresponder aos empregos procurados. Aqui, é importante criar espírito de equipa, tanto entre participantes como com as/os facilitadoras/es, para que o espaço de formação possa ser considerado aberto e de partilha.

A MINHA ENTREVISTA DE EMPREGO!

Palavras-chave Postura comportamental; Assertividade.

Breve descrição Simulação Pedagógica: entrevista.

Objetivo Simular, com as participantes, uma situação real para perceber como se comportariam numa entrevista de emprego.

Dimensão do grupo 5-12 pessoas.

Tempo Por pessoa: 15/20 minutos.

Material necessário Guião de entrevista; CV de cada participante/carta de motivação; Cadeiras para entrevista (colocar cara-a-cara).

Passo-a-passo Pede-se às/aos participantes para saírem da sala e se sentarem à porta, no *hall* de entrada.

Chama-se cada participante individualmente, e inicia-se a entrevista, pedindo o CV e a carta de motivação e iniciando-se o guião de entrevista:

1. *Fale-me um pouco de si.*
2. *O que a/o levou a candidatar-se a este emprego?*
3. *Detalhe a sua experiência profissional anterior.*
4. *Qual a sua formação?*
5. *Por que quer mudar de emprego/ramo/área?*
6. *O que pensa que trará de novo a este mercado de trabalho? Qual a sua mais-valia para esta empresa?*

7. Por que pensa que é a pessoa indicada para o cargo?

8. Imagine que uma cliente faz uma queixa de si. Como reagiria no momento em que ela lhe transmite o seu desagrado ou, no caso de ser a chefia, como reagiria no momento em que a sua chefia a chamava à atenção?

9. Imagine que falta dinheiro na caixa ao fim do dia. Como reagiria?

10. Imagine que comete um erro no trabalho. Como vai transmitir a situação à chefia?

11. Discorda de uma colega ou de uma chefia sobre um qualquer aspeto no trabalho. Como lida com a situação?

12. Qual a sua disponibilidade em termos de horário? (folgas rotativas, fins-de-semana, trabalho à noite, trabalho por turnos...)

13. Qual a sua expectativa em termos de remuneração (e outras condições de trabalho)?

Muito obrigada por ter vindo!

De seguida, despedem-se e chama-se a/o seguinte candidata/o.

Observações Convém analisar a/o participante pela postura, pelo à-vontade e pela forma de comunicar. Dar *feedback* é essencial: por isso, a seguir a cada entrevista ser realizada, falar com as/os participantes (em grupo ou individualmente) e partilhar a opinião de facilitador/a.

É importante que o/a facilitador/a mantenha ao longo da entrevista o seu papel de entrevistador/a desconhecido/a.

8 CIGANOFOBIA E INTERCULTURALIDADE

A ciganofobia é a forma mais socialmente aceite do racismo. É o ódio, medo e preconceito face às pessoas de etnia cigana que resulta dos estereótipos e desconhecimento por parte da sociedade maioritária. A maior parte das pessoas tem uma imagem elaborada sobre o estilo de vida e hábitos das comunidades ciganas, muitas vezes sem sequer ter tido uma conversa substancial com nenhum elemento daquelas comunidades. Estas imagens têm como base mitos e estereótipos que remontam a séculos e são transmitidos de geração para geração. As mulheres sofrem, neste caso, de uma dupla discriminação: o sexismo e a ciganofobia coloca-as numa posição particularmente vulnerável.

O primeiro passo para combater a ciganofobia é admitir a sua existência e reconhecer que significa o maior entrave para a integração das comunidades ciganas. A chave passa pela educação e pela interação real entre as comunidades, desconstruindo estereótipos. Toda a interação entre sociedades e pessoas traduz-se em dinâmicas culturais de transformação social, através de um processo fundamental: a comunicação.

A coexistência de várias (ou mais que uma) culturas no mesmo espaço, mesmo contexto, não só geográfico mas, também, económico, político e social é uma realidade que tem acompanhado desde sempre a história da Europa.

A interculturalidade é uma estratégia importante para um «*vivre ensemble*» dinâmico, flexível e pacífico porque fornece uma alternativa à simples multiculturalidade, onde as culturas e comunidades coexistem sem partilha significativa, com uma abordagem participativa de diálogo e intercâmbio, fundamental para a sustentabilidade da democracia.

A interculturalidade numa sociedade baseia-se na comunicação, empatia e respeito pela outra pessoa e sua cultura. Conhecer e compreender melhor a cultura cigana contribui para o desenvolvimento das pessoas e das próprias culturas. As dinâmicas que seguem pretendem contribuir para a educação intercultural e contra a ciganofobia.

A CEBOLA DA DIVERSIDADE

Palavras-chave Comportamento; Atitude.

Breve descrição Independentemente do grupo a que pertencem, todos os membros possuem pontos em comum.

Objetivo Refletir sobre as semelhanças e diferenças existentes no grupo de participantes.

Tempo 45 minutos.

Dimensão do grupo Mínimo 10 e máximo 20 participantes.

Passo-a-passo Os/as participantes devem formar dois círculos: um círculo interior e um círculo exterior (para representar as camadas da cebola). Os elementos do círculo interior devem ficar frente a frente, em pares, com os do círculo exterior.

Cada par deve rapidamente conversar e identificar um ponto em comum (um hábito, uma característica, um antecedente, uma atitude, etc.) e encontrar uma forma de exprimi-lo (poderão exprimir-se livremente ou escolher um modo diferente de expressão para cada par: «cantar uma canção», «representar», «utilizar um símbolo», «utilizar sons», etc.).

Em seguida, o círculo exterior desloca-se para a direita e cada um dos novos pares assim formados deve encontrar uma semelhança e exprimi-la. O/A facilitador/a pode dar indicações referentes à natureza da semelhança (prato preferido, o que não gostam na escola, família, gostos musicais, etc.), evoluindo cada vez um pouco mais em profundidade nas cebolas. Os pares vão alternando rotativamente até que o círculo esteja completo.

Observações Este exercício pode ser seguido de uma discussão a partir das seguintes questões: que semelhanças nos surpreenderam? De onde provinham?

AS REGRAS DO JOGO

Palavras-chave Poder; Exclusão; Oportunidades; Discriminação.

Breve descrição Analisar as consequências da discriminação e consequente exclusão.

Objetivo Refletir sobre a discriminação | Refletir sobre as consequências do excessivo poder.

Tempo 60 minutos.

Dimensão do grupo Mínimo 10 e máximo 20 participantes.

Material necessário Dois blocos de *post-it* de cores diferentes (aqui representados por verde e amarelo – podem ser de outras duas cores); Lista de 6/8 regras apropriadas ao grupo numa folha de papel grande; Fita-cola; Cadeiras; Barras de chocolate; Papel de cenário.

Passo-a-passo Atribuir uma tarefa conjunta ao grupo, como por exemplo construir um mural sobre situações de discriminação.

Distribuir os «rótulos» (*post-its*) ao acaso e solicitar aos/às participantes que os colem em si próprios/as e os usem sempre.

De seguida, um/a facilitador/a solicita aos/às participantes com «rótulos» verdes para se reunirem num determinado espaço da sala.

O/A outro/a facilitador/a deverá adotar o mesmo procedimento para os «rótulos» amarelos. As regras deverão ser clarificadas por cada um/a dos/as facilitadores/as aos respetivos grupos. Os/As participantes com «rótulos verdes»: Não se podem sentar em cadeiras; Não se podem juntar com mais do que uma pessoa; Não se podem dirigir (falar) a um/a participante com «rótulo amarelo»; Não podem aceder a material sem autorização especial ao/à facilitador/a. Os/As participantes com «rótulos amarelos»: Têm prioridade em todos os materiais; Têm prioridade na escolha das situações a abordar no mural; Têm direito a uma barra de chocolate a meio da sessão.

Por fim, em plenário, sem revelar as regras, colocar as seguintes questões:

Como se sentiram ao serem «amarelo» ou «verde»? Qual foi a vantagem/desvantagem em ser «amarelo» ou «verde»? Houve alguém que tivesse tentado tirar o rótulo? De seguida, revelando as regras, colocar as seguintes questões: O que está representado no mural? Que tipos de discriminações existem na vida real? Quem tem o poder para fazer as regras da sociedade? (para além das leis do direito)

PODEM TROCAR OS VOSSOS VALORES

Palavras-chave Negociação; Respeito; Valores.

Breve descrição Esta atividade permite treinar a negociação e refletir acerca dos valores pessoais de cada uma.

Objetivo Refletir acerca da negociação de valores.

Dimensão do grupo Mínimo de 10 e máximo de 20 participantes.

Tempo Entre 60 a 90 minutos.

Material necessário Uma sala suficientemente grande que permita que as participantes se movimentem; Cartões em branco.

Passo-a-passo Depois de explicar o exercício às participantes, as facilitadoras distribuem as cartas e pedem a cada participante que escreva em pelo menos três cartas um valor com que se identifique (ex.: «não devo prejudicar outra pessoa em benefício próprio», «os seres humanos deveriam a todo o custo viver em total harmonia com a natureza», «a religião guia a minha vida», «morreria pelo meu país», etc.).

De seguida, pedir às participantes para trocarem as suas cartas por outras que tenham valores tão ou mais significativos para si próprias.

Não é obrigatório trocar as cartas segundo o princípio de «uma por uma»; a única regra é que ninguém termine o exercício com menos de duas cartas.

Concluir o exercício quando a maior parte estiver satisfeita com os valores trocados entre si.

Reflexão e avaliação

– O que sentiram as participantes face a este exercício?
– Foi fácil trocar valores?
– De onde vinha a dificuldade/facilidade?
– Descobriram alguma coisa a respeito dos seus valores e das suas origens?
– O que é que tornou esta operação particularmente difícil?

CAÇA AO ESTEREÓTIPO

Palavras-chave Estereótipo; Discriminação; Cultura.

Breve descrição Reflexão sobre as imagens e notícias que acarretam os estereótipos.

Objetivo Desenvolver capacidades de identificar, no quotidiano, as situações onde os estereótipos dificultam uma justa distribuição de responsabilidades.

Tempo 60 minutos.

Dimensão do grupo Mínimo 10 e máximo 20 participantes.

Material necessário Quadro; Revistas diversificadas (desportivas, atualidade, etc.); Jornais diários.

Passo-a-passo Formar os grupos atribuindo a cada participante um número de 1 a 5. Os/as participantes com o mesmo número deverão formar um grupo. Distribuir um jornal e uma revista a cada grupo. Pedir a cada grupo que procure e selecione situações (imagem e/ou notícias) que evidenciem estereótipos de género e situações de discriminação relacionadas com estereótipos sobre a cultura cigana.

Reflexão: De que forma as imagens e/ou as notícias perpetuam os estereótipos e as situações de discriminação? De que forma somos influenciados/as pelos estereótipos presentes nos meios de comunicação? Quais as consequências?

DE MÃOS E PÉS ATADOS[12]

Palavras-chave Cooperação; Igualdade; Inclusão Social e Pobreza.

Breve descrição Com esta atividade pretende-se que as/os participantes vivenciem a diferença, tendo de integrá-la para conseguir atingir um objetivo comum.

Objetivo Consciencializar para a importância da inclusão e da igualdade; Estimular o respeito pela diferença.

Dimensão do grupo Min. 6 pessoas, máx. 15 pessoas.

Tempo 75 minutos.

Material necessário Lenços (para tapar olhos); Mesas; Cadeiras; Cordas (para atar mãos).

Passo-a-passo Pedir às participantes que se dividam em dois grupos e para imaginarem que são duas tribos distintas, rivais. As duas tribos terão que se reunir, para criarem um nome e identificarem algumas das suas características (por exemplo: há quanto tempo existem, o que fazem para sobreviver, o que gostam de fazer nos tempos livres, se têm religião ou não, etc.) (15 min.).

De seguida, informar que as tribos estão sob ameaça e que por isso terão que construir uma muralha à sua volta. Pedir às tribos para se colocarem no mesmo canto da sala e fazerem uma barreira «protetora» o mais massiva possível utilizando as mesas, cadeiras, etc., que estão na sala (15 min.).

12.. Adaptado de Compass.

Após a construção da barreira, perguntar o que sentem, o que conseguem ver, se estão protegidos ou não e como se sentem por estarem no mesmo espaço com a tribo rival (5 min.).

Nesta altura distribuem-se lenços e cordas. Numa das tribos os lenços são colocados nos olhos; na outra tribo as mãos são atadas (5 min.).

Anunciar que aquele lugar está novamente sob ameaça mas que, desta vez, a única hipótese de sobrevivência será conseguirem sair todas para o outro lado da barreira, sendo que não a podem deitar abaixo. Potenciar a cooperação entre as tribos (10 min.).

Reflexão em plenário (25 min.):

- O que aconteceu?
- O que sentiram?
- Como se sentiram de olhos tapados e mãos atadas? Qual a diferença que sentiram em relação às outras? Como lidaram com as diferenças? Que estratégias utilizaram? (dentro da tribo e entre tribos)
- Qual a função da barreira? (Pista: simultaneamente protetora mas também impeditiva de evolução)
- Quais as diferenças entre as tribos e qual a estratégia usada para superarem a barreira? (Pista: cooperação)

Observações Depois de as duas tribos passarem a barreira, é importante, antes de iniciar a reflexão em plenário, criar um momento para «despirem» as personagens, e assim poder existir um debate mais focado nos conteúdos.

9 | ATIVISMO

Neste capítulo apresentamos algumas dinâmicas que ajudarão a mobilizar a juventude para ações concretas de participação cívica e política. O ativismo é mais fácil do que parece, é só uma questão de vontade de mudar, de alterar atitudes, mentalidades, abordagens e, em última instância, leis e políticas públicas.

Um espaço de muitas possibilidades para o ativismo jovem é a *Internet*. O ativismo *online* tem ganho cada vez mais importância. Quase todas as pessoas jovens em Portugal estão *online*, ligadas em tempo real entre si, criando assim uma ótima base para o ativismo. Ativistas jovens, pessoas que pensam da mesma forma e que visam a mesma mudança do país e do mundo inteiro estão interligadas, comunicam e ajudam-se umas às outras. As ações *online*, caso sejam bem preparadas, conseguem chegar a um número muito elevado de pessoas, através de partilhas, gostos e visualizações. As ferramentas *online* são quase infinitas, todos os dias aparecem novas *apps* e *sites* que servem para apoiar ações de ativistas.

O ativismo *online* tem como principal objetivo influenciar a opinião pública através da criação de conteúdo ou simplesmente participando em debates ou ações organizadas por outras pessoas. As ações *offline*, tais como concentrações, debates, tertúlias, *flashmobs* ou outras, podem beneficiar em termos de disseminação na partilha *online* nas redes sociais. Há ótimas ferramentas disponíveis *online* que facilitam a comunicação de um grupo ou o planeamento e desenvolvimento de ações conjuntas.

E para preservar as energias ativistas, é fundamental ter pessoas à nossa volta que nos apoiam e fazer pausas para recarregar, sem aceder às redes sociais ou outros meios do nosso ativismo diário!

FIGURAS DE REFERÊNCIA

Palavras-chave Socialização; Cultura.

Breve descrição A importância das figuras de referência (familiares, amigos/as, heróis/heroínas, figuras históricas, públicas, entre outras) na nossa vida e o modo como estas nos influenciam no nosso ativismo.

Objetivo Proporcionar aos/às participantes um momento de partilha acerca das suas figuras de referência.

Refletir sobre a influência do papel da família, da nossa religião, país de origem, da História nacional e internacional e dos *media* como agentes veiculadores de modelos de ativismo de referência.

Refletir acerca da importância das figuras de referência na nossa vida e o modo como estas nos influenciam a agir por causas que prosseguimos.

Tempo 60 minutos.

Dimensão do grupo Mínimo 10 e máximo 20 participantes.

Material necessário *Flipchart* e marcadores; Papel e lápis.

Passo-a-passo Pedir aos/às participantes que se dividam em subgrupos, que pensem em três pessoas que sejam as suas figuras de referência e convidar os/as participantes a partilhar as suas escolhas pessoais e explicar o porquê destas escolhas.

Pedir a cada grupo que faça uma lista com as suas figuras de referência, anotando as suas características mais marcantes e a(s) área(s) em que se destacam.

Pedir que, em plenário, cada grupo apresente a sua lista e se reflita em conjunto:

- Houve alguma particularidade em comum, por exemplo na nacionalidade, sexo, raça, etnia, etc?
- O que nos faz seguir mais umas pessoas do que outras? O facto de ser mulher ou homem influenciou a escolha? De que forma?

MENSAGEM NUM MINUTO!

Palavras-chave Declaração; ONG; Comunicação.

Breve descrição Criar uma declaração sobre um assunto à escolha.

Objetivo Competências de comunicação; Competências de trabalho em grupo; Competências de argumentação.

Material necessário Fichas com informação sobre diferentes problemáticas de violação de Direitos Humanos das Mulheres com a problematização, estatísticas, posições, declarações e convenções; Folhas; Canetas.

Tempo 65 minutos.

Passo-a-passo Divide-se um grupo em pequenos grupos de não mais do que cinco pessoas. Depois dos grupos divididos, entregar a cada grupo uma folha com factos sobre uma violação de Direitos Humanos das Mulheres a ocorrer.

Cada grupo recebe uma ficha com um problema diferente de forma a tornar o debate após a atividade mais interativo (5 min.).

Depois da folha entregue, cada grupo tem 30 minutos para criar uma mensagem chave que chame a atenção sobre o problema em questão, que poderá ser apresentada em apenas um minuto. Depois da mensagem chave, desenvolver mensagens subjacentes que vão de encontro à mensagem principal. Cada grupo escolhe uma porta-voz (30 min.).

Cada grupo terá de apresentar em grupo grande o seu texto em apenas um minuto, onde o público (resto do grupo) terá de avaliar se a mensagem passou e se os argumentos eram fortes e convincentes ou não. Em conjunto, terão de chegar a uma conclusão sobre como a melhorar (30 min.).

Observações Poderá ser útil consultar dicas de comunicação *online* para poder ajudar na melhoria das *key messages*.

Relativamente às críticas e sugestões de melhoria, é muito importante manter uma abordagem construtiva. A crítica e debate construtivo, baseado no respeito e reconhecimento, são competências importantes de trabalho em grupo. Para manter um ambiente positivo, dar dicas de crítica construtiva ao grupo. Crítica construtiva é aquela que ajuda a melhorar e que contém dicas concretas. Com a crítica construtiva toda a gente ganha, acrescenta ao projeto (neste caso a declaração). A pessoa que recebe a crítica construtiva não deve levar a mal mas analisar se acrescenta. A crítica destrutiva é uma crítica que só visa ridicularizar ou mandar abaixo a proposta.

POSTER-IT!

Palavras-chave *Posters*; Comunicação; Ativismo; Criatividade

Objetivo Criar um poster para campanha *online* e *offline*.

Material necessário Canetas; Lápis de cera; Lápis aguarelas; Revistas e jornais; Folhas e cartolinas coloridas; Cola; Fita-cola; Marcadores pretos, etc.

Passo-a-passo Depois de se fazer a atividade acima descrita, «Mensagem num Minuto!», queremos que a mensagem tenha uma imagem a acompanhá-la.

Criam-se novos grupos, mas desta vez cada grupo tem uma *key message* já definida. Começa por se explicar que não é preciso ter jeito para o desenho para se fazer um bom cartaz ou um bom *poster*, porque o que é importante é conseguir interligar a mensagem visualmente.

Começa-se com uma dinâmica de aquecimento. Duas a duas, as pessoas formam dois círculos, um mais pequeno onde estão viradas frente a frente para o segundo círculo (de fora). Deixando um espaço entre as duas pessoas frente a frente, a facilitadora começa a dar as indicações – o objetivo é apenas desenhar.

1. Quero que olhem com muita atenção para a pessoa à vossa frente, relembrem bem os seus traços da cara. Agora o círculo de fora vai todo fechar os olhos. (Ao círculo de fora, os que têm os olhos fechados, dá-se uma caneta/marcador, de cor diferente a cada pessoa do círculo de fora e um papel branco.) Agora têm de desenhar a pessoa à vossa frente em menos de cinco minutos.

2. Repete-se o exercício, mas agora o círculo de dentro é que está com os olhos fechados a desenhar.

3. Nesta fase, as/os participantes têm de manter sempre os olhos fechados e já não os podem abrir mais até ao fim do exercício. Dão-se duas novas folhas brancas a cada par. A facilitadora agora diz que têm de repetir o processo, mas desta vez só podem desenhar a pessoa com formas retangulares e quadradas. Depois de as duas pessoas dentro do par realizarem o desenho, passa-se à fase seguinte.

4. Mesmo processo: desta vez, têm de desenhar a pessoa só com figuras circulares.

5. Mesmo processo: sem levantar o marcador do papel, têm de desenhar a pessoa à vossa frente.

6. Última indicação, mesmo processo: têm de desenhar a pessoa com pontos.

Dica: para tornar o jogo mais interativo, depois de cada desenho, fazer o círculo de dentro, andar/rodar uma pessoa para o lado: assim estão sempre a desenhar pessoas diferentes.

Depois de se verem os resultados, voltamos a pedir às pessoas para voltarem às posições originais, sentadas com o grupo da *Key Message*.

Agora têm uma hora para fazer um cartaz. Referir as várias técnicas: desenho, aguarela, colagens (jornais e revistas), contraste, apenas letras, fotografia, etc.

Depois de uma hora, ver os resultados. Criticar no fim o que poderiam fazer melhor/pior e de que forma, tal e qual como no exercício «Mensagem num Minuto!».

Digitalizar os posters realizados, ou fotografar e partilhar *online*.

1. *Make it viral*!

Este exercício tem como objetivo a última parte de ativismo – tornar a mensagem viral. E consegui disseminá-la na maior escala possível de pessoas.

Descrição: iniciar a atividade perguntando se estão satisfeitos com os conteúdos feitos nos exercícios anteriores.

Fazer um círculo com as pessoas a participar e iniciar o debate com as seguintes perguntas:

Quem aqui usa redes sociais? Quais? Gostam de utilizar? Porquê?

Quais são as vantagens das redes sociais? E as desvantagens?

Pensam que as redes sociais são um bom veículo para campanhas de Direitos Humanos?

Qual a melhor forma de ativismo, *online* ou *offline*? Porquê?

Se tivessem de começar uma campanha *online*, qual seria o primeiro passo? E depois?

(Aqui, começam a apontar as respostas num *flipchart*)

Depois do debate (podem acrescentar perguntas dentro do tema):

Qual seria a vossa estratégia *online*? Quantas publicações por dia? Utilizariam #?

Criavam grupos?

Como pensam que a vossa mensagem se tornaria viral?

A seguir ao debate:

1. Criar um # por *key message* criada.

2. Ter acesso aos materiais construídos e começar a divulgar os conteúdos. Lançar a campanha!

Terminar a atividade com a folha dos compromissos!

Eu comprometo-me a...

GLOSSÁRIO

Ação Positiva: Estratégia que tem em conta factores de discriminação como o sexo, a etnia ou a deficiência, intervindo no sentido de criar uma efectiva igualdade de oportunidades entre todas e todos através de medidas promotoras que visam a erradicação ou atenuação das desigualdades.

Anti-ciganismo: O anti-ciganismo é mais um sinal de intolerância, que inclui todas as formas de ódio, discriminação, hostilidade e violência contra as comunidades ciganas. Baseia-se no preconceito e na ignorância e tem fortes raízes históricas na cultura popular, assumindo diversas formas: estereótipos, *clichés*, anedotas, atitudes humilhantes depreciativas. É também designado como ciganofobia quando é um crime de ódio motivado pelo ódio contra os ciganos.[1]

Ciganofobia: Sinónimo de anti-ciganismo, é, à semelhança de anti-semitismo ou de islamofobia, uma palavra que procura dar visibilidade ao racismo, discurso e crimes de ódio contra ciganas/os, que acontece de forma histórica, permanente, mais ou menos institucionalizada e presente em todas as esferas e domínios sociais.

Cultura: Um conjunto de caraterísticas externas e internas de um determinado grupo de pessoas, tais como a língua, os hábitos sociais, a religião, a gastronomia, música e artes.

Discriminação (contra as mulheres): É qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil, ou em qualquer outro domínio.[2]

---

1. Guia Prático dirigido a ONGs para prevenir a discriminação das Comunidades Ciganas, p. 35.
2. Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres: Glossário.

Discriminação direta: Ação de tratar pessoas ou grupos de pessoas com o objetivo consciente de tratar de forma injusta ou desigual, com base em argumentos de sexo, raça, religião...

Discriminação indireta: Resulta da aplicação de sistemas universais a situações específicas, vedando assim o acesso de grupos sociais específicos a oportunidades e ao exercício pleno dos seus Direitos Humanos.

Empoderamento: Processo que visa a auto-determinação e a auto-afirmação das mulheres em todos os domínios da sociedade.[3]

Estereótipo: Crença ou representação rígida e simplificadora, geralmente partilhada por um grupo mais ou menos alargado (eventualmente os elementos de uma sociedade inteira), relativa a instituições, pessoas ou grupos.[4]

Etnocentrismo: Conceito que descreve a tendência de um grupo social interpretar o mundo a partir dos seus padrões culturais, tomando-os como normalidade e como exemplo positivo, achando as suas práticas culturais superiores às dos outros.

Género: Conceito que se refere às diferenças sociológicas e culturais existentes entre mulheres e homens. Diferente de «sexo», que, por seu turno, se refere às diferenças biológicas e sexuais. Refere-se a características socialmente impostas e construídas que variam consoante uma determinada cultura e/ou um período histórico.[5]

Identidade: A identidade é um conjunto de caraterísticas internas, externas e relacionais que são os fundamentos da auto-definição pessoal ou de uma comunidade. A identidade cultural é a identidade coletiva das pessoas que pertencem à mesma cultura e que partilham atitudes, tradições e outras caraterísticas.

Igualdade de Género – baseia-se no pressuposto de que todos os seres humanos são livres para desenvolver as suas capacidades pessoais e para fazer escolhas sem as limitações estabelecidas pelos papéis de género socialmente estereotipados.

Inclusão social: A Democracia e o Estado Social têm como base a participação plena de todas as pessoas nos processos económicos, políticos e sociais e o respeito pelos seus Direitos Humanos. A inclusão social é um processo político e social que visa ativamente criar oportunidades para assegurar a participação

---

3. Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres: Glossário.
4. Richelle in *Dicionário de Psicologia* (Doron, R., Parot, F.), 2001, Climepsi Editores.
5. Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres: Glossário.

das pessoas marginalizadas, excluidas com base na classe social, etnia, género, formação, etc.

Interseccionalidade – A interseccionalidade é a abordagem feminista que analisa a forma como diferentes identidades ou categorias de discriminação, construídas de forma cultural ou social, se sobrepõem e interagem a vários níveis simultaneamente, contribuindo para uma desigualdade social sistemática.

***Mainstreaming* de género:** Integração da dimensão de género – a consciência de que a Humanidade é constituída por homens e por mulheres, e não por um todo indiferenciado – em todas as fases de decisão, planeamento, execução e avaliação das políticas públicas, levadas a cabo pelos diferentes actores e agentes políticos.

Papéis sociais de género: São os papéis socialmente atribuídos como sendo femininos ou masculinos. É a forma como a pessoa se percebe de um ou outro género, na relação com os outros, aspeto importante na estruturação da representação de si e da sua identidade. Fazem com que mulheres e homens tenham preferências, atitudes, percepções que são concordantes com as expectativas sociais.[6]

Preconceito: Ideia de preconcebida, geralmente negativa, acerca de alguma coisa, pessoa ou grupo baseada em estereótipos ou mitos.

Racismo: Ideia de que as pessoas das diferentes etnias, ou raças, possuem caraterísticas, habilidades e qualidades específicas àquela etnia. O racismo baseia-se num sistema social preconcebido onde há raças ou etnias que são superiores e outras inferiores. O anticiganismo ou ciganofobia é uma forma de racismo.

Sisterhood – *Sisterhood* (sororidade) surge como complementaridade e oposição a *brotherhood* como a designação universal da coesão social e da união entre todas as pessoas, que muitas das vezes exclui as mulheres. Assim, *sisterhood* reivindica uma união universal entre as mulheres, pelo combate à desigualdade de género.

Violência contra as Mulheres: Qualquer ato de violência baseado no género, de que resulte ou possa resultar sofrimento ou lesão física, sexual ou psicológica para as mulheres, incluindo a ameaça da prática de tais atos, a coação ou a privação arbitrária da liberdade, quer ocorram na esfera pública quer na esfera privada.

---

6. *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*, pp. 295.

BIBLIOGRAFIA

2016-2017 Priorities of the Council of Europe's Youth Sector [http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Coe_youth/Youth_sector_priorities_2016-2017_en.pdf]

Barabaripen Young Roma speak about multiple discrimination [http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Publications/BARABARIPEN_en.pdf]

Being young in Europe today – demographic trends, EuroStat 2015 [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Being_young_in_Europe_today_-_demographic_trends]

Carta do Conselho da Europa sobre a Educação para a Cidadania Democrática e a Educação para os Direitos Humanos [https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804969d4]

CoolKit: Jogos para a Não-Violência e Igualdade de Género, CooLabora, 2011 [http://www.coolabora.pt/publicacoes/coolkit.pdf]

COMPASS – *A manual on human rights education with young people*, Council of Europe, 2002 [http://www.eycb.coe.int/compass/en/contents.html]

Convenção Quadro para a Protecção das Minorias Nacionais [http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/conv-tratados-1-2-995-ets-157.html]

Declaração de Estrasburgo, 2010, Conselho da Europa [https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805ce1de]

Doron, R., Parot, F.: *Dicionário de Psicologia*, 2001, Climepsi Editores

Empowering Roma youth through participation: effective policy design at local and regional levels https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=REC354(2014)&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=COE&BackColorInternet= DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogged= FDC864&direct=true]

Estratégia Europeia da Juventude 2010-2018 [http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/index_en.htm]

Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas, ACIDI [http://www.igfse.pt/upload/docs/2014/EstrategiaNacionalparaaIntegracaodasComunidadesCiganas.pdf]

Eurobarómetro n.º 437 de 2015 [http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077]

European Alliance of Cities and Regions for Roma Inclusion [http://www.roma-alliance.org/uploads/bloc421/list_of_cities_and_regions_participating_to_the_alliance_08_09_2015.pdf]

European Roma Summit [http://ec.europa.eu/justice/events/roma-summit-2014/index_en.htm]

Gelem, gelem [https://pt.wikipedia.org/wiki/Gelem_Gelem]

Glossário da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres [http://plataformamulheres.org.pt/glossario]

Guia Prático dirigido a ONGs para prevenir a discriminação das Comunidades Ciganas, NetKard Project, ACIDI I.P. 2014 [http://www.gitanos.org/upload/35/25/14-09-23_Guide_for_ONGs_PORTUGUES_WEB.pdf]

Jovens mulheres ciganas em ação! RPJIOMH 2016 [http://empoderar.amucip.redejovensigualdade.org.pt/wp-content/uploads/2016/04/Publica%C3%A7%C3%A3o-Final-EmPoderar.pdf]

Jovens Mulheres em Acção – ferramentas para o empoderamento, RPJIOMH, 2010 [http://redejovensigualdade.org.pt/demulherparamulher/recursos/Jovens%20Mulheres%20em%20Accao.pdf]

Jovens pelos Direitos Humanos Online [http://www.odionao.com.pt/]

Kimmel, Michael S.: *Privilege: A Reader*. Westview Press, 2009, pp. 1, 5, 13-26

Kit Pedagógico sobre Género e Juventude, 2ª edição, RPJIOMH, 2013 [http://tk.redejovensigualdade.org.pt/kitpedagogico_rede.pdf]

Livro Branco sobre o Diálogo Intercultural «Viver Juntos em Igual Dignidade», 2008, [http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/Source/Pub_White_Paper/WhitePaper_ID_PortugueseVersion2.pdf]

Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. CITE, 2003 [http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Manual_CITE.pdf]

Mendes, Manuela; Magano, Olga; Candeias, Pedro: *Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas*, ACM I.P., 2014 [http://www.poatfse.qren.pt/upload/docs/Documentos/estudo_ennic.pdf]

Mirrors Manual on combating antigypsyism through human rights education [http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Publications/2015_MIRRORS_combat_antigypsyism_thru_HRE.pdf]

Mulheres e homens: Trabalho, emprego e vida familiar, CITE, 2012 [http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens02.html]

Parecer do Comité das Regiões – Estratégias de integração dos ciganos [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52013AR5280]

Baranyai, Berill; Kiss, Nora: *Quebrar as barreiras que separam as comunidades ciganas do ensino superior*, PpDM 2016 [http://ppdm.empower.pt/wp-content/ficheiros/2016/04/Opr%C3%A9-Chaval%C3%A9-Quebrar-as-Barreiras-que-separam-as-Comunidades-Ciganas-do-Ensino-Superior.pdf]

Raparigas e rapazes nas Associações Juvenis: Um Guia para o Mainstreaming de Género, RPJIOMH, 2006 [http://www.redejovensigualdade.org.pt/dmpm1/docs/guia-mainstreaming-genero.pdf]

Resolução do Conselho, de 27 de Novembro de 2009 , sobre um quadro renovado para a cooperação europeia no domínio da juventude (2010-2018) [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32009G1219(01)]

Resolução da Standing Conference of Local and Regional Authorities of Europe, 1993 [https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=326323&SecMode=1&DocId=608282&Usage=2]

Right to Remember A Handbook for Education with Young People on the Roma Genocide [http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Publications/Right_to_remember_Roma_genocide_en.pdf]

Roma Youth Action Plan, Conselho da Europa [https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168046d028]

Roma-zsidó ifjúsági vezetõképzés – Módszertani Kézikônyv, MAZS Alapítvány 2016 [http://moreprojekt.hu/wp-content/uploads/2016/04/MORE_modszertani_kezikonyv_final_jav_online.pdf]

Sue, Derald Wing: *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*. Wiley, 2010. pp. 37–39

Statement on the Occasion of International Roma Day, CoE, 2016 [http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Advisory_Council/2016_CCJ_statement_Roma_Youth_8_April.pdf]

The Sea of Learning, Salto Tool Box [https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/the-sea-of-learning.1708]

UNESCO, Organização das Nações Unidas [http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition/]

United Nations Regional Working Group on Roma [http://www.ohchr.org/EN/Issues/Minorities/Pages/UnitedNationsRegionalWGonRoma.aspx]

Violence against women: an EU-wide survey, FRA, 2014 [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf]

World Economic Forum, Global Gender Gap Report, 2015 [http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/]

Youth Report, 2015, Comissão Europeia [http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6776245/KS-05-14-031-EN-N.pdf/18bee6f0-c181-457d-ba82-d77b314456b9]

ÍNDICE

PREFÁCIO 5

INTRODUÇÃO 7

PARTE I – PRINCÍPIOS E CONCEITO
1. A REDE Portuguesa de Jovens para a Igualdade 11
2. As comunidades ciganas: uma breve história 13
3. O que são os Direitos Humanos? 19
4. Direitos Humanos das Mulheres 23
5. Discriminação e Interseccionalidade 27
6. O meu direito de dar murros no ar acaba onde começa o teu nariz 31
7. O Estado e a Igualdade 33
8. Ativismo 35
9. Juventude: Enquadramento político 41

PARTE II – DINÂMICAS
1. Diagnóstico e Avaliação 59
2. Autoestima e coesão grupal 63
3. Sexo e Género 67
4. Direitos Humanos 77
5. Violência Contra as Mulheres 87
6. Identidade 95
7. Educação e Trabalho 101
8. Ciganofobia e Interculturalidade 109
9. Ativismo 115

GLOSSÁRIO 121

BIBLIOGRAFIA 125

Título: Juventude e Igualdade: Comunidades Ciganas
© IPDJ / REDE
Autora: Nora Kiss (REDE Portuguesa de Jovens para a Igualdade entre Mulheres e Homens)
Edição: Centro de Juventude de Lisboa/Nora Kiss
Colaboração: Silvia Vermelho (Coordenadora do projeto EmPoderar: do Sonho à Ação); Berill Baranyai (Coordenadora do projeto Opré Chavalé) e Rita Brito (Formadora do projeto Opré Chavalé)
Revisão: Inês Fernandes
Tradução: Lígia Bernardino
Conceção gráfica: Edições Afrontamento, Lda.
Rua de Costa Cabral, 859 – 4200-225 Porto
www.edicoesafrontamento.pt
comercial@edicoesafrontamento.pt
Capa: Paula Lopes (Centro de Juventude de Lisboa do IPDJ)
Depósito Legal: 427989/17
Impressão e Acabamento: Rainho & Neves, Lda.
Santa Maria da Feira

1.ª edição: Junho de 2017