

GÉNERO E INTERCULTURALIDADE *UMA ABORDAGEM NÃO FORMAL*

Um Projecto de Intervenção da autoria de

Ana Margarida Bessa

Núria Rodrigues

Renata Coelho



Agradecemos à Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens por possibilitarem a nossa integração na segunda edição do projecto “de Mulher para Mulher” (dMpM2), facilitarem e acompanharem os nossos planos, objectivos, dificuldades e, por fim, o sucesso.

Gostaríamos ainda de agradecer todas as oportunidades de aprendizagem e crescimento proporcionadas pelas nossas mentoras: Margarida Marcelino Marques, Teresa Caeiro e Teresa Toldy. Estamos gratas pela vossa disponibilidade e estímulo nos momentos de partilha e orientação que nos proporcionaram.

ÍNDICE

Introdução	06
A cebola da diversidade	09
Frente a frente com a minha identidade	11
Quem começou?	13
Maria e Ali	15
Role-play em família	17
Rótulo	19
As regras do jogo	21
Figuras de Referência	23
Reflexão sobre preconceitos	25
Construindo em conjunto	27
Caça ao estereótipo	29
Chuva de palavras	31
Inter-Rail	33
Podem trocar os vossos valores?	35
Glossário	37
Bibliografia	45
Webgrafia	47
Anexo	49

INTRODUÇÃO

A REDE Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens orienta a sua acção, desde 2000, para a promoção da igualdade de género e para o envolvimento da juventude, tentando fazer o mainstreaming de género na juventude.

O Toolkit “Género e Interculturalidade – uma abordagem não formal” é o resultado do desafio proposto ao nível dos Projectos de Intervenção para a Mudança, uma das componentes do dMpM2.

Com a elaboração deste toolkit, pretendemos consciencializar os/as jovens para a importância da igualdade de género e da interculturalidade. Assim, este projecto surge do nosso interesse em expandir os conhecimentos nestas áreas. Este projecto pretende permitir que associações que desenvolvam trabalho nestas áreas, facilitadores/as de educação não formal, e outras pessoas que trabalhem com jovens, reproduzam as dinâmicas que constam neste toolkit para desenvolverem diferentes conceitos e competências inerentes às questões da igualdade de género e da interculturalidade.

Este toolkit resulta da pesquisa de várias actividades de educação não formal que constam em diferentes manuais. Algumas das actividades analisadas permitiram a construção de outras actividades que integram a componente da Igualdade de Género e/ou da Interculturalidade.

A abordagem da educação não formal favorece o desenvolvimento e a experiência pessoal de cada indivíduo através da participação e reflexão em actividades sobre temas que, geralmente, não fazem parte dos currículos formais escolares, como são exemplo a Igualdade de Género e a Interculturalidade.

Estas actividades estão direccionadas para jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 18 anos de idade, e devem ser facilitadas por, pelo menos, 2 pessoas.

Este instrumento integra 14 actividades, onde se teve em conta critérios como a linguagem inclusiva e a eliminação dos estereótipos.

A CEBOLA DA DIVERSIDADE

PALAVRAS CHAVE

Comportamento; atitude.

BREVE DESCRIÇÃO

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

OBJECTIVO

Reflectir sobre as semelhanças e diferenças existentes no grupo de participantes;

TEMPO

45 minutos

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo 10 e máximo 20 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

Não é necessário.

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, orientação política, etc.), evoluindo cada vez um pouco mais em profundidade nas cebolas. Os pares vão rotativamente alternando até que o círculo esteja completo.

REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

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



FRENTE A FRENTE COM A MINHA IDENTIDADE

PALAVRAS CHAVE

Identidade, sociedade, cultura.

BREVE DESCRIÇÃO

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

OBJECTIVO

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)

Nº DE PARTICIPANTES

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 reflectir individualmente sobre os diversos aspectos 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 percebem (elementos a colocar no exterior do perfil). Devem reflectir 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 reflectir sobre:

- A relação entre o que eles/as vêem e o que vêem os/as outros/as e a relação entre estes diferentes aspectos;
- O desenvolvimento dos diferentes aspectos/attitudes 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 percepções e as attitudes 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 percepção e a dos/as outros/as em relação a nós? Em que é que a identidade é um “conceito dinâmico” e quais são os factores 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 “percepções” e os “estereótipos”, a “identidade” e em que consiste o conceito “cultura”.

QUEM COMEÇOU?

PALAVRAS CHAVE

Estimulo; liderança.

BREVE DESCRIÇÃO

A importância de estabelecer relações inter-pessoais.

OBJECTIVO

Estimular a criatividade dos participantes;

Constituir um meio de reforçar a união no grupo contribuindo para o aprofundamento do relacionamento interpessoal.

TEMPO

40 Minutos

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo 10 e máximo 20 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

Não é necessário

PASSO-A-PASSO

Pedir a um/a participante para se ausentar da sala;

Solicitar ao resto do grupo que se posicione em círculo;

Decidir quem vai liderar o grupo. O/A líder deverá começar uma acção (coçar a barriga, acenar, abanar a cabeça, simular que toca um instrumento, etc.). É dada a instrução ao resto do grupo para que reproduza a acção do/a líder;

Pedir ao/à líder que vá alterando a acção e o grupo vai seguindo estas mudanças;

Pedir que o/a participante que se ausentou regresse à sala e se posicione no centro do círculo.

O/A líder do grupo deve reiniciar os movimentos e, durante três minutos, o/a participante que se encontra no centro do círculo disporá de três tentativas para adivinhar quem inicia as acções (o/a líder).

Quando o/a participante acertar é a vez de quem liderou o grupo se ausentar para dar vez a um/a novo/a líder.

REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

Como é a sensação de liderar um grupo?

De que forma é que se sentiram inseridos/as no grupo?



MARIA E ALI

PALAVRAS CHAVE

Estereótipo

BREVE DESCRIÇÃO

A construção de uma história sobre pessoas de outras culturas, grupos sociais diferentes e descobrir as suas diferenças.

OBJECTIVO

Explorar as imagens que temos de pessoas de outras culturas, grupos sociais diferentes;

Perceber de que forma estas imagens condicionarão as expectativas que criamos em relação a pessoas que pertencem a outros grupos.

TEMPO

60 Minutos

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo 10 e máximo 20 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

Uma bola;

Papel e caneta para quem vai observar;

Flipchart e marcador.

PASSO-A-PASSO

Pedir ao grupo que se sente em círculo.

Solicitar que um/a participante assuma o papel de observador/a explicando que terá que se sentar fora do círculo tomando anotações da história que vai ser criada. Informar o/a observador/a que a seguir tem de ler as anotações para o grupo.

Explicar ao grupo que vão criar uma história, usando para isso, uma bola. O/A facilitador/a começa a contar a história: «Esta é a história de Maria, uma jovem rapariga portuguesa» e, de seguida, lança a bola para um/a dos/as participantes, que deverá continuar a história e, posteriormente, atirar a bola a outro/a participante, e assim sucessivamente até haver um meio e um fim da história (pelo menos duas voltas completas para um grupo de 10 participantes). Quando esta história estiver finalizada, o/a facilitador/a pede a bola de volta acrescentando «A Maria conhece a Ali, uma jovem Marroquina que também tem uma história».

Voltar a passar a bola pelo ar, construindo desta vez, a história da Ali (seguindo o mesmo procedimento).

Terminar a actividade ao fim de 30 minutos.

Entregar, por fim, uma folha com imagens de jovens raparigas de Portugal e de Marrocos, para que possam posteriormente fazer a comparação.

REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

Pedir ao/à participante observador/a que leia as anotações que tirou das duas histórias;

Perguntar o que dizem as histórias sobre as diferentes vidas das duas personagens e tomar nota dos contributos, numa folha de Flipchart, e, noutra folha, anotar de que forma isto se relaciona com as imagens sobre as jovens raparigas de Portugal e de Marrocos.

Como surgem estas imagens/percepções/ideias?

As imagens/percepções/ideias são comuns a todos/as participantes?

ROLE-PLAY EM FAMÍLIA

PALAVRAS CHAVE

Estereótipo; preconceito; discriminação.

BREVE DESCRIÇÃO

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

OBJECTIVO

Analisar as mensagens recebidas através da família de cada um/a sobre pessoas com diferente background cultural e social;

Analisar os valores subjacentes destas mensagens;

Perceber o papel da família na transmissão de valores da sociedade.

TEMPO

45 Minutos

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo 10 e máximo 20 participantes

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 4 pessoas para desempenharem cada situação (preferencialmente 2 de cada sexo), sendo que deverão ser representadas, pelo menos, 4 situações (2 por cada grupo). São igualmente necessárias 4 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 enteirarem dos papéis que irão desempenhar.

Colocar 4 cadeiras num semi-círculo, 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 utilizarem.

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 actual ou está ultrapassado?

Tiveram ou conhecem alguém que tenha tido uma experiência semelhante?



RÓTULO

PALAVRAS CHAVE

Estereótipo; preconceito; discriminação.

BREVE DESCRIÇÃO

Analisar como os estereótipos influenciam no processo de autoconhecimento e de conhecimento dos/as outros/as.

OBJECTIVO

Proporcionar oportunidades para conhecer e dar-se a conhecer aos outros membros do grupo.

Promover a auto-descoberta entre os/as participantes de acordo com as suas percepções iniciais.

TEMPO

60 minutos.

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo 10 e máximo 20 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

Etiquetas autocolantes (pré-impresas ou em branco)

Marcadores

Flip-chart

PASSO-A-PASSO

O/a facilitador/a começa por apresentar os objectivos da dinâmica alertando para a importância e consequências, no relacionamento interpessoal, das impressões iniciais que notamos naqueles/as com quem nos encontramos pela primeira vez.

Distribuir a cada participante um conjunto de 9 etiquetas em branco e um marcador e pedir que escreva em cada uma delas uma qualidade que apreciam nos outros/as participantes (sinceridade, bondade, por exemplo). A seguir, propôr que cole as suas etiquetas nos/as outros/as participantes do grupo.

Depois de todos/as terem colado as suas etiquetas, propôr que os/as participantes se organizem em pares e conversem durante 5 minutos sobre as qualidades que atribuíram e/ou receberam. Terminado este tempo de diálogo, reunir o grupo e pedir que cada participante sintetize aquilo que o seu par lhe disse durante a conversa.

O/A facilitador/a deverá reunir os aspectos mais referidos pelos/as participantes e reforçar a ideia de que os "rótulos" que, de modo mais ou menos consciente, atribuímos aos/às outros/as nos primeiros contactos influenciam fortemente o posterior relacionamento interpessoal. Tanto mais, que na vida real os "rótulos" não costumam ser positivos...

REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

Começar por perguntar aos/às participantes como se sentiram e que opinião têm sobre as características que lhes foram atribuídas.

AS REGRAS DO JOGO

PALAVRAS CHAVE

Poder; exclusão; oportunidades, discriminação.

BREVE DESCRIÇÃO

Analisar as consequências da discriminação e consequente exclusão.

OBJECTIVO

Analisar as regras em sociedade;

Reflectir sobre a discriminação;

Reflectir sobre as consequências do excessivo poder.

TEMPO

60 minutos.

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo 10 e máximo 20 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

2 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 discriminações.

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

De seguida, um/a facilitador/a solicita aos/às participantes com "rótulos" verdes para se reúnam num determinado espaço da sala. O/A outro/a facilitador/a deverá adoptar o mesmo procedimento para os "rótulos" amarelos.

As regras deverão ser clarificadas por cada um/a dos/as facilitadores/as aos respectivos 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.

REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

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)

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.

OBJECTIVO

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

Reflectir 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 referência.

Reflectir acerca da importância das figuras de referência na nossa vida e o modo como estas nos influenciam.

TEMPO

60 minutos.

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo 10 e máximo 20 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

Flipchart e marcadores

Papel e lápis.

PASSO-A-PASSO

Pedir aos/às participantes para que pensem em 3 pessoas que sejam as suas figuras de referência.

Convidar os/as participantes a partilharem as suas escolhas pessoais e explicar o porquê destas escolhas.

Se o grupo for de 20 pessoas, dividir os/as participantes em grupos de 5 elementos.

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 para que, em plenário, cada grupo apresente a sua lista.

REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

Houve alguma particularidade em comum, por exemplo, nacionalidade, sexo, raça, etnia, etc? Se sim, porque é que a maior parte das figuras de referência partilham as mesmas características?

O que nos faz apreciar mais umas pessoas do que outras?

O facto de ser mulher ou homem influenciou a escolha? De que forma?



REFLEXÃO SOBRE PRECONCEITOS

PALAVRAS CHAVE

Preconceitos; estereótipos; género.

BREVE DESCRIÇÃO

O estereótipo de género nas imagens veiculadas pelos media.

OBJECTIVO

Discutir e analisar estereótipos de género.

TEMPO

120 minutos

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo 10 e máximo 20 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

Quadro branco

Folhas

Revistas

PASSO-A-PASSO

Construir pequenos grupos garantindo que os seus elementos sejam do mesmo sexo;

Formar 5 grupos atribuindo a cada participante o nome de um continente (África, América, Ásia, Europa, Oceânia).

Os/As participantes com o mesmo continente deverão formar um grupo (de 4 elementos).

O/A facilitador/a deverá dividir o quadro branco em duas partes, sendo que uma parte terá escrita a palavra “mulher” e outra “homem”.

Cada grupo deverá recolher, pelo menos, 4 imagens de revistas que transmitam representações de papéis sociais de género.

Pedir a cada grupo que cole, no quadro branco, as imagens recolhidas consoante a representação social que consideram ser atribuída a mulheres ou homens, e que elenquem, junto da imagem, as características sociais associadas.

Cada grupo deverá apresentar, em plenário, as imagens que recolheu e partilhar as representações sociais encontradas. Segue-se um momento de debate.

REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

Quais as consequências dos estereótipos de género?

Seguiu-se algum padrão na escolha das imagens? Se sim, qual?



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.

OBJECTIVO

Promover o trabalho em equipa e espírito de grupo.

Reflectir acerca das consequências da falta de comunicação.

TEMPO

Entre 30 a 60 Minutos

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo 10 e máximo 20 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

Cinco mesas;

Cinco barras de plasticina;

Uma venda para cada participante;

PASSO-A-PASSO

Formar grupos distribuindo a cada participante um rebuçado, sendo que são de 5 sabores diferentes. Os/As participantes com rebuçados de sabor igual deverão formar um grupo.

Pedir a cada grupo que se reúna em volta da respectiva mesa, sem lhe tocar.

Informar que neste exercício é absolutamente proibido falar e que quem o fizer será de imediato eliminado do mesmo.

Solicitar aos/às participantes que vendem os olhos e, depois disso, que se aproximem da sua mesa até que consigam colocar as mãos sobre a mesma. Informar os grupos que o objectivo deste exercício é que os/as participantes construam, colectivamente, um boneco utilizando o material que o/a facilitador/a vai colocar sobre a mesa.

Colocar sobre a mesa uma barra de plasticina e deixar os/as participantes trabalharem - observando o cumprimento das regras. Passados 5 minutos, pedir aos/às participantes que parem de trabalhar e se afastem da mesa, retirando as vendas.

REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

O trabalho efectuado 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 objectivo do trabalho (fazer algo colectivamente) fosse obtido?

CAÇA AO ESTEREÓTIPO

PALAVRAS CHAVE

Estereótipo; Discriminação; Cultura.

BREVE DESCRIÇÃO

Reflexão sobre as imagens e notícias que acarretam os estereótipos.

OBJECTIVO

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

TEMPO

60 minutos

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo 10 e máximo 20 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

Quadro;

Revistas diversificadas (desportivas, actualidade, 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 seleccione situações (imagem e/ou notícias) que evidenciem estereótipos de género e situações de discriminação relacionadas com questões da migração, país de origem, raça, etnia, religião, crença, etc.

REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

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?



CHUVA DE PALAVRAS

PALAVRAS CHAVE

Igualdade; género, interculturalidade; estereótipo.

BREVE DESCRIÇÃO

Exploração e definição dos conceitos, de igualdade, de género, interculturalidade, estereótipo.

OBJECTIVO

Explorar, em grupo, os conceitos de igualdade, de género, interculturalidade, estereótipo.

Definir os conceitos acima descritos.

TEMPO

Entre 20 a 30 Minutos

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo 10 e máximo 20 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

Papel de cenário.

Marcadores.

Papel e caneta para cada participante.

PASSO-A-PASSO

O/A facilitador/a deverá escrever as palavras que pretende explorar, uma de cada vez, no centro da folha de papel de cenário ou no quadro.

Os/As participantes deverão ser incentivados/as a expressarem palavras que associem à palavra sugerida pelo/a facilitador/a.

Este/a deverá anotar no papel de cenário ou no quadro as palavras que os/as participantes forem sugerindo.

Ter em consideração que todas pessoas contribuam para a construção/discussão do conceito.

Por fim, o/a facilitador/a deve apresentar a definição do conceito.

Levar a cabo o mesmo procedimento para os outros conceitos.

REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

Procurar perceber se há sugestões de palavras comuns entre conceitos?

Algum conceito tem uma interpretação comum a todos os/as participantes?

**PALAVRAS CHAVE**

Preconceitos; limites de tolerância; imagens; estereótipos.

BREVE DESCRIÇÃO

A presença do estereótipo e as suas consequências no quotidiano.

OBJECTIVO

Reflectir sobre o impacto dos estereótipos no estabelecimento de relações interpessoais e nas escolhas que fazemos no nosso dia-a-dia.

TEMPO

60 minutos

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo de 10 e máximo 20 participantes.

MATERIAL NECESSÁRIO

Cópia do Anexo 1 para cada participante

Papel e caneta para cada participante

PASSO-A-PASSO

Os/As participantes devem, individualmente, seleccionar da lista apresentada (anexo 1), 3 pessoas com quem mais gostariam de viajar e 3 pessoas com quem menos gostariam de realizar esta viagem.

Em pequenos grupos (de 4 pessoas no máximo), deverão partilhar as escolhas e discutir as razões que levaram a tais decisões.

Deverão, em grupo, elaborar uma lista comum de 3 companheiros/as de viagem "preferidos/as" e 3 "menos preferidos/as". Têm 20 minutos para esta tarefa.

Cada grupo apresenta as suas conclusões.

REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

Quão realista é a situação apresentada?

Alguém do grupo já vivenciou uma situação similar na sua vida?

Quais os factores que determinaram, nesta actividade (primeiro individualmente e depois em grupo), as vossas escolhas?

Se os pequenos grupos não chegaram a conclusões comuns quais foram os motivos?

Quais foram as maiores dificuldades?

Que estereótipos poderá evocar a lista de passageiros/as?

Os estereótipos das descrições dadas pertencem ao nosso imaginário?

Qual a origem dessas imagens do nosso imaginário?



PODEM TROCAR OS VOSSOS VALORES

PALAVRAS CHAVE

Negociação, respeito, valores.

BREVE DESCRIÇÃO

Esta actividade permite treinar a negociação e reflectir acerca dos valores pessoais de cada um/a.

OBJECTIVO

Reflectir acerca da negociação de valores.

TEMPO

Entre 60 a 90 minutos

Nº DE PARTICIPANTES

Mínimo de 10 e máximo 20 participantes.

MATERIAL NECESSÁRIO

Uma sala suficientemente grande que permita que os/as participantes se movimentem.

Cartas, cada uma contendo um valor (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.).

Cada participante terá 5 cartas; são necessárias 20 cartas diferentes (estas cartas com os diferentes valores terão que ser previamente criadas pelos/as facilitadores/as).

Os/As facilitadores/as devem assegurar-se de que os valores apresentados estão pro-fundamente enraizados nas percepções de certo e errado.

É importante que todos os valores possam beneficiar do apoio activo de pelo menos um/a participante.

PASSO-A-PASSO

Depois de explicar o exercício aos/às participantes, os/as facilitadores/as distribuem as cartas ao acaso, assegurando-se que cada participante receba 5.

Pedir aos/às participantes para "revalorizarem" as suas cartas trocando-as – isto é, trocando as cartas por outras que tenham valores que sejam mais significativos para si próprios/as.

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.

Os/As participantes deverão encontrar pessoas que possuam valores diferentes formando pares.

Deverão, de seguida, chegar a uma descrição de um valor, baseado nos valores que constam nas suas cartas, com o qual ambos/as estejam confortáveis.

É provável que os/as participantes possam ser inflexíveis, optando assim por descrições muito abstractas ou praticamente sem sentido, como tal, será necessário incentivá-los/as a serem o mais concreto possível.

Concluir o exercício quando a maior parte dos pares chegar a dois ou três compromissos.

REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

O que sentiram os/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 sentiram ao terem que assumir compromissos em relação aos seus valores?

O que é que tornou esta operação particularmente difícil?

Como chegar a compromissos respeitantes aos valores?

GLOSSÁRIO

Ações positivas - Medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes das atitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003

Aprendizagem intercultural - Consiste em descobrir a forma como percebemos os outros/as. Trata-se de nós. Trata-se dos/as nossos/as amigos/as e do modo como cooperamos para construir uma comunidade justa. Isto diz respeito à forma como as comunidades podem trabalhar em conjunto para promover a igualdade, a solidariedade, e a igualdade de oportunidades para todos/as.

Fonte: Mochila Pedagógica sobre a aprendizagem intercultural, ANIGRUPOS, 2009

Atitude - Uma organização duradoura de processos perceptuais, motivacionais, emocionais e de adaptação, que se centralizam em algum objecto do universo da pessoa. As atitudes podem ser positivas ou negativas, ou seja, a pessoa pode estar disposta favorável ou desfavoravelmente em relação ao objecto. É uma tendência a responder a alguma pessoa, objecto ou situação, de modo positivo ou negativo.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003

Contrato social de género - Conjunto de normas implícitas e explícitas que regem as relações de género e atribuem a homens e mulheres diferenças de trabalho e valor, bem como de responsabilidades e obrigações, articulando-se em três níveis: substrato cultural (normas e valores da sociedade), instituições (bem-estar familiar, sistemas de educação e emprego, etc.) e processos de socialização, nomeadamente na família.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Cultura - Diz respeito às formas de viver e de agir. Trata-se de uma programação contínua do espírito que começa desde o nascimento. A cultura inclui as normas, os valores, os costumes e a língua. Evolui e enriquece-se em permanência.

Fonte: http://youthpartnership.eu.coe.int/youthpartnership/documents/Publications/T_kits/4/Portuguese, acedido em 29-06-2010

Democracia paritária - Conceito de sociedade equitativamente composta por homens e mulheres e na qual o pleno e igual exercício de cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão. Uma participação próxima ou equivalente de homens e mulheres no processo democrático, numa proporção de 40/60, constitui um princípio de democracia.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal, 2003;

Direitos humanos das mulheres - Direitos das mulheres e das raparigas, incluindo o conceito de direitos reprodutivos, como parte indalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais.

Fonte de Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003

Discriminação sexual directa – Situação em que uma pessoa é tratada menos favoravelmente em razão do seu sexo.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003;

Discriminação sexual indirecta – Situação em que uma lei, um regulamento, uma política ou uma prática de carácter aparentemente neutro, produz um impacto adverso desproporcional num sexo, a menos que essa diferença de tratamento possa justificar-se por factores objectivos.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003;

Empoderamento – Significa o desenvolvimento das capacidades das pessoas para colectiva e individualmente controlarem as suas próprias vidas, identificarem as suas necessidades, estabelecerem as suas próprias agendas e solicitarem apoio e respostas do Estado e da comunidade aos seus interesses.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003;

Estereótipos de género – Representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que as mulheres e os homens devem ser e fazer.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003;

Etnia - Valores culturais e normas que distinguem os membros de um dado grupo dos outros grupos. Um grupo étnico caracteriza-se por os seus membros partilharem uma consciência distinta da sua identidade cultural, que os separa dos outros grupos à sua volta. Em, virtualmente, todas as sociedades as diferenças étnicas estão associadas a diferenças de poder e riqueza.

Fonte: <http://www.entreculturas.pt/Glossario.aspx>, acedido em 25-07-2010

Etnocentrismo - Tendência para privilegiar os valores e as normas do grupo de pertença e para o erigir em modelo de referência, com a desvalorização e a adopção de sentimentos negativos em relação às outras etnias. Comportamento habitualmente associado à recusa da diversidade cultural, sinónimo de intolerância e xenofobia, fonte de racismo e de discursos moralizadores.

Fonte: <http://www.entreculturas.pt/Glossario.aspx>, acedido em 16-07-2010

Feminismo/feminismos - Correntes de pensamento e de acção que podem ser diferentes quanto à análise da situação e estratégia a adoptar, mas que tem como principal objectivo garantir o exercício dos direitos humanos das mulheres.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003;

Género - Conceito que remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres. Estas diferenças são tradicionalmente inculcadas pela socialização, são mutáveis ao longo do tempo e apresentam grandes variações entre e intra culturas.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003;

Grupo social - Qualquer grupo de pessoas, formal ou informal, reunido ou disperso; as pessoas relacionam-se entre si por algum interesse ou vinculação comum.

Fonte: Mochila Pedagógica sobre a aprendizagem intercultural, ANIGRUPOS, 2009

Identidade - É um processo psicológico. Diz respeito ao indivíduo e às percepções pessoais do seu meio circundante. A percepção da sua própria consciência de existir enquanto pessoa em relação com os/as outros/as, como a família e o grupo, através de redes sociais que constituem. Para as minorias, a sua identidade é uma reacção ao modo como são percebidos pela maioria. A identidade é um processo funcional. Consequentemente, garante a continuidade e desenvolve-se.

Fonte: Mochila Pedagógica sobre a aprendizagem intercultural, ANIGRUPOS, 2009

Igualdade de género – Conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003;

Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens – ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003;

Interculturalismo - Ideologia que se dirige tanto aos grupos majoritários, confrontados com as novas culturas, como aos minoritários, e que considera que não é suficiente 'proteger' ou 'tolerar' as culturas minoritárias mas antes favorecer a interacção dinâmica entre as diferentes culturas. (LaFortune, Gaudet, 2000)

Fonte: <http://www.entreculturas.pt/Glossario.aspx> acedido em 25-07-2010;

Integração - Processo de adaptação a longo prazo, multidimensional e distinto da assimilação. Processo ao longo do qual a proficiência na língua do país de acolhimento desempenha um papel motor essencial e que só acaba quando o/a imigrante, ou os/as seus/suas descendentes, participam plenamente na vida colectiva da sociedade de acolhimento e desenvolveram sentimento de pertença.

Fonte: <http://www.entreculturas.pt/Glossario.aspx>, acedido em 25-07-2010;

Intolerância - É a falta de respeito face à diferença, mas também a práticas e crenças diferentes. Em caso de intolerância grave, os indivíduos minoritários não são tratados de maneira igual por motivos associados à sua crença religiosa, às suas preferências sexuais, às suas origens étnicas ou à sua cultura. Esta atitude constitui a base do racismo, da xenofobia, da intolerância e da discriminação.

Fonte: Mochila Pedagógica sobre a aprendizagem intercultural, ANIGRUPOS, 2009

Mainstreaming de género ou integração da perspectiva de género - Integração sistemática em todas as políticas das situações, prioridades e necessidades das mulheres e dos homens tendo em vista a promoção da igualdade entre umas e outros e a mobilização explícita do conjunto das políticas e acções globais para a igualdade, através da consideração activa e aberta, num estágio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respectivas de homens e mulheres nas fases de desenvolvimento, controlo e avaliação.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003

Minoria - É um grupo de pessoas que reside num determinado lugar geográfico e partilha uma identidade e uma cultura únicas e diferentes do resto da sociedade. Por esta razão, a minoria é marginalizada tanto social como juridicamente. Exemplos: imigrantes, minorias étnicas e nacionais, indivíduos que tenham feito escolhas sexuais diferentes, pessoas portadoras de deficiências. Do ponto de vista da aprendizagem intercultural, as minorias são os grupos que usufruem de menos visibilidade e oportunidades na sociedade.

Fonte: Mochila Pedagógica sobre a aprendizagem intercultural, ANIGRUPOS, 2009

Plano para a Igualdade - Instrumento de política global, que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objectivos a curto, médio e a longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, e que define os recursos mobilizáveis e responsáveis pela sua prossecução.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Paridade - Conceito e objectivo, através do qual se pretende reconhecer igual valor a pessoas de ambos os sexos, dar visibilidade à igual dignidade de homens e mulheres, renovar a organização social de modo a que mulheres e homens partilhem, de facto, direitos e responsabilidades, não sendo reduzidos a espaços e funções predeterminadas por hábitos e preconceitos, mas usufruindo de plena igualdade e liberdade a todos os níveis e em todas as esferas.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de tomada de decisão - Partilha de poder em lugares de tomada de decisão (uma promoção mínima de entre 30 a 40% de cada um dos géneros), em todas as esferas da vida, o que constitui condição importante para a igualdade entre homens e mulheres.

Fonte: Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003

Preconceitos - Baseiam-se em dados insuficientes em relação aos/às outros/as. Temos tendência a ter preconceitos face aos/às outros/as, simplesmente porque não os/as conhecemos e não fazemos nenhum esforço para os/as conhecer. Os preconceitos são baseados em experiências vividas por outros ou em informações veiculadas pelos jornais.

Fonte: Mochila Pedagógica sobre a aprendizagem intercultural, ANIGRUPOS, 2009

Perspectiva de género - Equacionar a situação de bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as características, os interesses e a situação específica das mulheres e dos homens.

Fonte: Publicação da CIDM, A "Igualdade de Género em Portugal", 2003

Racismo - Valorização, generalizada e definitiva, de diferenças, reais ou imaginárias, com vantagem para o/a acusador/a e em detrimento da vítima, a fim de justificar os seus privilégios ou a agressão.

Conjunto de práticas e efeitos discriminatórios que afectam mais frequentemente os grupos minoritários, definidos em termos raciais ou étnicos.

Fonte: <http://www.entreculturas.pt/Glossario.aspx>, acedido em 25-07-2010

Sociedade multicultural - É uma sociedade na qual as culturas diferentes, os grupos nacionais e outros backgrounds partilham o mesmo lugar geográfico mas não contactos construtivos e realistas. No seio deste tipo de sociedade, a diferença, percebida como uma ameaça, é fonte de preconceitos, de racismo e de outras formas de discriminação.

Fonte: Mochila Pedagógica sobre a aprendizagem intercultural, ANIGRUPOS, 2009

Sociedade intercultural - É uma sociedade na qual a diversidade é assumida como um trunfo para o crescimento social, político e económico. Caracteriza-se por um elevado grau de interacção social, de trocas intensivas e pelo respeito mútuo dos valores, das tradições e das normas de cada um.

Fonte: Mochila Pedagógica sobre a aprendizagem intercultural, ANIGRUPOS, 2009

Tolerância - É o respeito, a apreciação e aceitação da diversidade em sentido geral. A tolerância consiste em viver e comportar-se aceitando as outras culturas sem as julgar e dando provas de abertura. No contexto da aprendizagem intercultural a tolerância tem um significado totalmente diferente: aqui, ser tolerante não significa ser "interculturalmente tolerante", mas enaltecer e pôr em prática os valores dos Direitos Humanos e a Liberdade dos outros.

Fonte: Mochila Pedagógica sobre a aprendizagem intercultural, ANIGRUPOS, 2009

Fonte: Mochila Pedagógica sobre a aprendizagem intercultural, ANIGRUPOS, 2010

Tolerância - É o respeito, a apreciação e aceitação da diversidade em sentido geral. A tolerância consiste em viver e comportar-se aceitando as outras culturas sem as julgar e dando provas de abertura. No contexto da aprendizagem intercultural a tolerância tem um significado totalmente diferente: aqui, ser tolerante não significa ser "interculturalmente tolerante", mas enaltecer e pôr em prática os valores dos Direitos Humanos e a Liberdade dos outros.

Fonte: Mochila Pedagógica sobre a aprendizagem intercultural, ANIGRUPOS, 2010

 **BIBLIOGRAFIA**

CIDM (2003). *A Igualdade de Género em Portugal*

European Youth Centre (1995). *All different – All equal, Education Pack*

CITE (2003). *Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre
homens e mulheres*

COUNCIL OF EUROPE AND EUROPEAN COMISSION (2000). *Intercultural Learning
T. Kit No. 4*

WILLIAMS, Suzanne (1994). *The Oxfam Gender Training Manual. Oxfam*

SOS RACISMO (2008). *Jogos Interculturais e Cooperativos*



WEBGRAFIA

ANIGRUPOS. Disponível em:
<http://www.anigrupos.org/>, acedido em 25-07-2010

Animação Sociocultural & Juventude. Disponível em:
<http://anijovem.blogspot.com>, acedido em 29-09-2010

EntreCulturas. Disponível em:
<http://www.entreculturas.pt>, acedido em 16-07-2010

EU-CoE youth partnership web portal. Disponível em:
<http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/>, acedido em 29-06-2010

Humana Global. Disponível em:
<http://www.humanaglobal.org/>, acedido em 29-09-2010

Publicações Humanas. Disponível em:
<http://www.publicacoeshumanas.org/>, acedido em 29-09-2010

 **ANEXOS****ANEXO 1**

Actividade “Inter-rail”

Encontras-te, sozinho/a, no comboio para realizar uma viagem de uma semana, Porto Vigo-Madrid-Barcelona-Paris, num compartimento que tens que partilhar com outras três pessoas. Escolhe, dos/as seguintes passageiros/as, aqueles/as com os quais preferias viajar.

Uma mulher de meia-idade, empresária, francesa.

Uma mulher africana que vende colares e pulseiras.

Um jovem artista que é portador de HIV.

Uma romena que não tem visto e traz uma criança de um ano.

Uma feminista holandesa.

Uma testemunha de Jeová.

Um “skinhead” sueco.

Uma prostituta polaca, que vive em Paris.

Um alcoólico português.

Um idoso numa cadeira de rodas.



dMpm2
de mulher para mulher 2_ Porto



<http://demulherparamulher.redejovensigualdade.org.pt/>