

# ***Kit Pedagógico sobre Género e Juventude***

*Educação não formal para o mainstreaming  
de género na área da juventude*

2ª Edição

Fevereiro de 2013.

# Índice

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Nota introdutória</b>   | <b>4</b>  |
| <b>A Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidade entre Mulheres e Homens (REDE)</b>   | <b>6</b>  |
| <b>Género e juventude: contextualizando o kit pedagógico</b>   | <b>8</b>  |
| Kit pedagógico: objectivos // Kit pedagógico: como usar?   |           |
| <b>o. Aperitivos</b>   | <b>17</b> |
| o.1 A viagem das representações // o.2 Dançamos? //  |           |
| o.3 Elogio e discriminação.  |           |
| <b>1. Igualdade de Género</b>  | <b>27</b> |
| 1.1 Contextualizando a Igualdade de género // 1.2 Dinâmicas > Sexo & Género; Histórias de vida; Estereótipos de género; Descobrir o Sexo, Descobrir o Género; Provérbios; Socialização – Mitos Sociais; Jogo das Etiquetas; Números no feminino; Quem sou eu como rapaz?; A escolha; Treinar competências // 1.3 Alguns recursos bibliográficos. |           |
| <b>2. Sexualidade</b>  | <b>65</b> |
| 2.1 Contextualizando as sexualidades // 2.2 Dinâmicas > O que é a sexualidade?; Carta da saúde sexual e reprodutiva; Carta do amor; A receita; A Maria e o Carlos // 2.3 Alguns recursos bibliográficos.   |           |
| <b>3. Violência</b>  | <b>83</b> |
| 3.1 Contextualizando a violência // 3.2 Dinâmicas > “Sê uma senhora, Sê um homem”; Violência de género; As significâncias da violência; Gostava de ser assim? // 3.3 Alguns recursos bibliográficos.   |           |

#### **4. Participação e Cidadania**

98

4.1 Contextualizando a participação e cidadania // 4.2 Dinâmicas > A tua mão; Obstáculos à participação; Temos de decidir sobre o seminário; A verdadeira história do ganso do Canadá; Em debate; A nossa Kallipolis // 4.3 Alguns recursos bibliográficos.

#### **5. Educação e Emprego**

115

5.1 Contextualizando o emprego // 5.2 Dinâmicas > Igualitarian; A Patrícia e o Pedro; A rede dos bons companheiros; “Trabalho de mulher”, “Trabalho de homem”; O que preferimos?; Trabalhas?; As nossas rotinas são melhores que as tuas // 5.3. Alguns recursos bibliográficos.

#### **6. Comunicação, Media, Linguagem e Imagem**

132

6.1 Contextualizando a comunicação, media, linguagem e imagem // 6.2 Dinâmicas > Advinha; Dão-me um nome, logo existo!; Penso, logo digo!; Olha o passarinho...; Cada fotografia conta uma história; Uma questão de espaço?; Anúncios publicitários; Cobrir um Acontecimento; Género e Publicidade I; Género e Publicidade II; O que vês?; Personagens da Televisão // 6.3 Alguns recursos bibliográficos.

#### **7. Direitos Humanos (Inclusão Social e Podreza; Interculturalidade)**

157

7.1 Contextualizando os Direitos Humanos // 7.2 Dinâmicas > De mãos e pés atados; Os 5 Continentes; Estereótipos; Eu fui discriminada/o // 7.3 Alguns recursos bibliográficos.

#### **Glossário**

166

# Nota introdutória

Reeditamos, passado pouco mais de dois anos da sua primeira edição, o Kit Pedagógico Género e Juventude - TK - uma colectânea de actividades desenvolvidas durante os mais de dez anos da REDE.

Quando a REDE começou, nada de similar existia em Portugal: uma organização de jovens e para jovens a trabalhar pela igualdade de género entre raparigas e rapazes, com motivação, rigor conceptual e conhecimento sedimentado nas redes de saber, nas trocas intergeracionais e activismo existentes por esta causa em Portugal e por toda a Europa. Felizmente, cada vez mais organizações juvenis, ou que desenvolvem trabalho com e para jovens, têm vindo a reconhecer a importância do mainstreaming de género e integrado essa área no seu trabalho, multiplicando assim este trabalho lançado pela REDE.

Por tudo isto, impõe-se uma reedição do Kit Pedagógico Género e Juventude – uma compilação de ferramentas pedagógicas que é uma base de trabalho para a integração da perspectiva de género no trabalho com jovens. Este kit compila dinâmicas baseadas nos princípios da educação não-formal, representando um conjunto integrado, coerente e de fácil apropriação e disseminação, de ferramentas de trabalho com jovens. Desta forma, a REDE espera dar mais um passo importante na capacitação de organizações juvenis ou que trabalhem com jovens as questões da Igualdade de Género e de Oportunidades entre Raparigas e Rapazes. O facto de se terem esgotado os 1000 exemplares da 1ª

edição, em menos de dois anos, demonstra bem a adesão que este projecto obteve por parte das organizações nossas pares, escolas e outros agentes que desenvolvem trabalho pelo mainstreaming de género na juventude. E tanto trabalho que ainda temos para fazer!

Esta segunda edição do Kit Pedagógico é lançada num encontro - Fórum TK 22-23 Fev' 2013 - que junta associações no mesmo espaço com o objectivo de trocar experiências e boas práticas que se têm desenvolvido nos últimos dois anos, e ainda disponibilizar uma formação de facilitação deste Kit - uma das prioridades principais da REDE.

Com a certeza que continuaremos a trabalhar pela Igualdade de Género e de Oportunidades, porquanto esta é uma condição inalienável da cidadania de todas e de todos, a REDE agradece à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género por ter apostado, pela segunda vez, na promoção da igualdade de género no associativismo juvenil, ao conceder o apoio financeiro à edição e à reedição deste Kit Pedagógico, ao abrigo do artigo 9º do Decreto-Lei 246/98, de 11 de Agosto; às suas voluntárias e aos seus voluntários, cuja dedicação faz a REDE continuar viva mesmo depois de doze anos; bem como às organizações/associações/escolas e restantes parceiros no trabalho pelo mainstreaming de género na juventude, pela valorização que sempre fizeram do nosso trabalho.

Saudações paritárias e associativas, por um mundo mais justo, sempre, a REDE.

# REDE

## ***A Rede Portuguesa de Jovens Para a Igualdade de Oportunidades Entre Mulheres e Homens***

É uma associação sem fins lucrativos, fundada no ano 2000, e que tem como objecto a promoção da igualdade de género no respeito pelos preceitos e orientações das Nações Unidas e da União Europeia recorrendo, para tal, a actividades de informação, formação, pressão e influência, investigação, solidariedade e educação e cooperação para o desenvolvimento. A REDE é, também, um colectivo informal composto por associações juvenis, de defesa dos direitos das mulheres, juventudes partidárias, associações de estudantes, associações que desenvolvem projectos dirigidos à juventude e jovens individuais.

Os objectivos da REDE são:

- > Consciencializar as e os jovens para a Igualdade de Género ao nível nacional, europeu e internacional;
- > Promover o mainstreaming de género nas associações juvenis, isto é, a integração das questões de género nas actividades, estruturas e culturas organizacionais destas associações;
- > Contribuir para o aumento da participação das jovens nos processos e posições de tomada de decisão;
- > Contribuir para a inclusão da dimensão de género nos processos de educação formal e não formal;
- > Organizar iniciativas que fomentem o debate de temas relacionados com a Igualdade de Género (ex. conferências, seminários);
- > Realizar trabalhos de investigação no campo da Igualdade de Género;
- > Promover o intercâmbio e cooperação com entidades nacionais e estrangeiras que prossigam finalidades afins, nomeadamente através da participação em redes já estabelecidas ou da criação de redes próprias.

É membro:

- > Da Secção das ONG do Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG);
- > Fundador da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, da Rede de Jovens Mulheres da Associação de Mulheres da Europa Meridional (AFEM);
- > Da Plataforma Euro Mediterrânica de Juventude.

As actividades que tem desenvolvido são:

- > Organização de seminários e encontros nacionais e internacionais;
- > Dinamização de workshops, acções de sensibilização e cursos em escolas e associações juvenis;
- > Produção e disseminação de informação sobre questões de género ao nível nacional, europeu e internacional;
- > Dinamização de projectos com vista ao mainstreaming de género no campo da juventude;
- > Acolhimento de Intercâmbios Internacionais de jovens;
- > Participação em projectos internacionais e em iniciativas de outras associações nacionais;
- > Tomada de posição sobre assuntos relacionados com a juventude e a igualdade de género junto de interlocutores políticos vários;
- > Projectos com vista ao fomento da participação das e dos jovens e empoderamento das jovens na esfera pública, de que é exemplo o projecto “de Mulher para Mulher” (1ª edição em 2005/2006, 2ª edição em 2009/2010).

# Género e Juventude

## Contextualizando o kit pedagógico

Nas sociedades actuais, ser rapaz ou rapariga é algo marcado por diferenças que, muito embora, possam ter, na sua génese, um fundamento de ordem biológico, são, desde logo, diferenças de ordem social que se transformam em desigualdades e discriminações em função do género. Importa pensar e reflectir sobre essas diferenças considerando o conceito de género enquanto eixo central à reflexão.

O género é um conceito (operacional) que identifica e estabelece determinados atributos sociais, papéis, tarefas, funções, deveres, responsabilidades, poderes, interesses, expectativas e necessidades, em determinada época e sociedade. 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. Tal facto é internacionalmente reconhecido, tal como sugere a seguinte transcrição: “As raparigas são menos estimuladas que os rapazes a participar e a aprender como funciona a sociedade, nas suas vertentes sociais, económicas e políticas, o que faz com que não lhes sejam oferecidas as mesmas oportunidades que estão ao alcance dos rapazes para participar nos processos de decisão” (ONU, 1995: 186).

Ou seja, adopta-se um comportamento, de forma consciente e/ou inconsciente, que é partilhado pela maioria das pessoas da sociedade onde nos encontramos inseridas/os, construído em torno de identidades de género claramente definidas, partilhadas e aceites como norma social.

O género é, pois, uma categorização social que se impõe a

todas as pessoas, rapazes e raparigas, homens e mulheres, em diferentes contextos e a diferentes níveis. Por mais que se queira pensar e acreditar que todo o desenvolvimento humano assenta numa evolução linear tendente à justiça social e à igualdade, a realidade vem evidenciar que nem sempre isso acontece. Negar ou subestimar tal facto conduz-nos, necessariamente, a reproduzir desigualdades e discriminações com base no género, à limitação pessoal e colectiva, a desperdiçar o nosso papel de agentes de mudança rumo a sociedades justas e inclusivas. Os grupos informais de jovens, as associações de estudantes, as associações juvenis e demais estruturas juvenis, assumem-se como espaços preferenciais de participação e de representação da juventude. Enquanto tal, deveriam reflectir toda a diversidade da mesma na sua composição, nomeadamente na vertente mais óbvia, a do género. No entanto, os grupos formais, e também os não formais, de jovens tendem a reproduzir a situação de sub-representação das raparigas e a negligenciar a dimensão de género nos projectos e actividades que desenvolvem. Se olharmos para os dados relativos a uma amostra de 880 entidades que, em 2009, estavam inscritas no Registo Nacional de Associações Juvenis (RNAJ), verificamos que, entre os/as associados/as, a participação feminina encontra-se num patamar paralelo à taxa de feminização da população jovem, situando-se nos 47%, bem como entre as pessoas não jovens (46%); importa, não obstante, salientar que algumas entidades, pela sua natureza estatutária, apenas admitem associadas femininas ou masculinos. De acordo com a mesma fonte, no que concerne as “pessoas membros”- as lideranças das associações - observamos que entre as 4329 pessoas jovens membros, a taxa de feminização desce para os 42%. Para as pessoas membros não

jovens (600), verificamos um decréscimo significativo ao nível da participação feminina (fixada nos 23%).

Urge, pois, contrariar esta tendência. A promoção e efectivação da igualdade entre raparigas e rapazes são propósitos mais do que pertinentes, nomeadamente num contexto de educação não formal e de aprendizagem cívica. A Lei do Associativismo Jovem (2006) veio, aliás, reconhecer e atribuir importância a esse facto ao considerar, como um dos critérios de apreciação das candidaturas aos programas de apoio, o equilíbrio entre jovens de ambos os sexos e a promoção de finalidades convergentes com a valorização da igualdade do género.

Foi precisamente a escassez de instrumentos que promovam a inclusão da dimensão e perspectiva de género no contexto do associativismo juvenil que motivou este projecto, o qual visa, essencialmente, contribuir para o mainstreaming de género nas associações juvenis, nos grupos formais e informais de jovens e no trabalho que algumas entidades públicas e privadas desenvolvem com jovens. Pretende-se objectivamente dotá-las de um instrumento capacitador, permitindo abordar e trabalhar, de forma transversal, os diferentes aspectos e as várias dimensões relacionadas com o género e a igualdade de homens e mulheres. Pretende-se, ainda e desta forma, contribuir para a construção de culturas e práticas organizacionais inclusivas do género.

O Kit Pedagógico Género e Juventude recorre à educação não-formal, tendo-a como um instrumento particularmente eficaz para a participação activa, o desenvolvimento de competências pessoais, sociais, cívicas e profissionais e o potenciar de aprendizagens reflexivas. Desde 2000 que a Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa adoptou a recomendação

1437 sobre educação não-formal, “incitando todos aqueles que dão forma às políticas educativas a tomar conhecimento da educação não-formal como parte essencial do processo educativo” e “interpelando os governos e outras autoridades competentes dos Estados-Membro a reconhecer a educação não-formal como um parceiro de facto no processo de aprendizagem ao longo da vida...”. De facto, o potencial da educação não-formal enquanto processo político e pedagógico tem sido amplamente reconhecido nas actividades educativas das associações juvenis e outras entidades que trabalham directamente com a juventude. A educação não-formal não é só elemento fundamental numa perspectiva de Aprendizagem ao Longo da Vida e uma ferramenta para o desenvolvimento de um conjunto de competências pessoais, sociais e profissionais, como também é um processo relevante numa perspectiva de transformação pessoal e da sociedade. Contribuí, nomeadamente ao nível do associativismo juvenil, para a reflexão crítica acerca das nossas próprias práticas enquanto pessoas e associações (questionando a nossa coerência com os valores e a visão que promovemos), permitindo a aprendizagem e capacitação individual e organizacional. É uma educação que se alicerça e promove os princípios dos direitos humanos, da democracia, da participação, da igualdade, da cooperação, entre outros. Assim, o enfoque desta publicação na educação não-formal torna-se relevante não só pela sua presença nas práticas educativas com jovens como também por ser um processo de educação e aprendizagem para a igualdade e participação plenas na sociedade. Neste sentido, pareceu-nos particularmente pertinente associar o potencial da educação não-formal ao objectivo do mainstreaming de género no associativismo juvenil.

## ***Kit pedagógico: seus objectivos***

O Kit Pedagógico Género e Juventude que aqui propomos tem como objectivos:

1. Criar um instrumento de educação não-formal, apelativo e de fácil de utilização, dirigido a agentes de educação não formal de: associações juvenis, organizações que desenvolvem trabalho junto de jovens, grupos informais de jovens, e entidades públicas com responsabilidades na área da juventude, de forma a incluir a dimensão de género nas suas práticas e culturas organizacionais;
2. Integrar a perspectiva de género de forma transversal nas práticas pedagógicas dos e das agentes de educação não-formal;
3. Contribuir para sensibilizar e capacitar líderes juvenis, membros das associações juvenis, de grupos informais de jovens e a população em geral para as questões da igualdade de género;
4. Fomentar a participação das raparigas e dos rapazes em igualdade de circunstâncias;
5. Contribuir para a integração das preocupações e necessidades particulares das jovens mulheres nos processos organizacionais e decisoriais em diferentes tipos de organizações;
6. Contribuir para o mainstreaming de género na área da juventude e do associativismo juvenil.

## ***Kit pedagógico: como usar?***

O Kit Pedagógico Género e Juventude encontra-se estruturado em torno de sete temáticas: Igualdade de Género; Sexualidades; Violência; Participação e Cidadania; Educação e Emprego; Comunicação, Media, Linguagem e Imagem; e Direitos Humanos.

No início de cada temática é facultada alguma informação de natureza mais teórica, simples mas fundamental, ainda que não se pretenda objectivar um campo teórico elaborado, antes contextualizar a abordagem temática considerada.

Passa-se, então, para um conjunto de dinâmicas adstritas às temáticas. Cada dinâmica comporta um conjunto de palavras-chave a serem exploradas no decurso da implementação da dinâmica. Procede-se a uma breve introdução sintética do conteúdo e apresentam-se os objectivos, a dimensão desejável do grupo, a duração da dinâmica e os materiais/equipamento e condições de logística necessárias.

Explana-se, em seguida, o desenvolvimento da dinâmica, que mais não é do que a forma de se proceder à aplicação da dinâmica. São, por último, adiantadas algumas observações em jeito de tópicos de discussão, avançadas sugestões e/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.

Ainda no início do kit são antecipadas algumas dinâmicas que cumprem o objectivo de “aquecimento” e/ou “quebra-gelo”, sugerindo-se a sua utilização aquando do conhecimento inicial do grupo ou da introdução de uma temática.

Importa sublinhar que este kit não tem uma lógica sequencial.

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









# ***Aperitivos***

# 0.1 /

## **Palavras-chave**

Estereótipos de género

## **Introdução**

Este quebra-gelo é um aquecimento que também pode possibilitar a reflexão acerca de imagens/vivências estereotipadas em termos de género.

## **Objectivo**

Introduzir a temática das representações e dos estereótipos.

## **Dimensão do grupo**

Mín. 5

## **Duração**

30 min

## **Materiais/Equipamento/Logística**

Espaço Amplo

## **Desenvolvimento**

Todas as pessoas vão circulando livremente pelo espaço/sala como bem entendem (instruções: cumprimentando-se, de costas coladas com outra pessoa, de cócoras, a bater palmas, ao pé coxinho, como quiserem). 5'

O/A facilitador/a comunica que vai anunciar as diferentes cidades pelas quais o grupo vai passar e que estes/as são convidados/as a mudarem o seu andar e comportamento conforme o local por onde passam.

O/A facilitador/a anuncia “estamos agora a chegar à cidade

# A viagem das representações

das bruxas”; todas as pessoas devem representar bruxas. Depois diz “e agora estamos a passar na cidade das crianças meninas; na cidade dos meninos; na cidade dos executivos; na cidade das domésticas; na cidade das mães; na cidade dos pais; na cidade dos desentendimentos; na cidade das mulheres emancipadas e dos homens emancipados”. No final, anuncia o regresso à cidade na qual se encontram no momento, onde já podem andar e comportar como costumam (para poderem despir-se das personagens que representaram). 15<sup>7</sup>

19

## Observações 10<sup>7</sup>

No caso de se proporcionar um momento para reflexão, sugerem-se algumas questões:

- > Qual foi o andar mais e o menos confortável? Porquê?
- > Porque andaram daquela maneira? Em que se basearam para escolher o tipo de andar? Em particular, como construíram o andar da mulher/homem emancipada/o?
- > O que sentiram em cada forma de andar, ou seja, o que cada forma de andar transmite?

A passagem pelas cidades pode traduzir-se quer apenas no andar e comportamento não verbal, quer também na interacção verbal, por exemplo apresentando-se e/ou cumprimentando-se.

# 0.2 /

## **Palavras-chave**

Estereótipos de género; Sexualidades

## **Introdução**

Através da música e da dança, os/as participantes são convidados/as a explorar como interagem em pares, nomeadamente no que toca a assumir um papel de liderança/ ser liderado/a.

## **Objectivo**

Introduzir os temas dos Estereótipos de Género e Sexualidades.

## **Duração**

15 min

## **Materiais/Equipamento/Logística**

Seleção de três ritmos musicais que podem variar entre salsa, tango, tchatchatcha, entre outros.

## **Desenvolvimento**

Introduzir a música seleccionada e convidar-se os/as participantes a, num primeiro momento, sentirem a música, dançando. Propor que ocupem os vários espaços da sala. 3'  
Pedir que, voluntariamente, se coloquem em pares e continuem a dançar ao ritmo da música, a qual vai variando ao longo do tempo. 5'

## **Observações 7'**

No caso de se proporcionar um momento para reflexão, seguem algumas questões:

# *Dançamos?*

- > Quem liderou e porquê? Assumiram ambos os papéis (liderar e ser liderado/a)?
- > Em que papel se sentiram mais confortáveis? Porquê?
- > Os pares eram de pessoas do mesmo sexo ou compostos por sexos diferentes?
- > Como se sentiram com o vosso par (masculino/feminino)?

# 0.3 /

## **Palavras-chave**

Discriminação

## **Introdução**

Esta actividade convida os/as participantes a experienciar papéis complementares em duas formas opostas de relacionamento: o dar e receber elogios e o discriminar e ser discriminado/a. Poderá assim promover o auto-conhecimento, bem como a compreensão do impacto que temos nos/as outros/as.

## **Objectivos**

- > Criar um entendimento em torno dos sentimentos associados ao comportamento discriminatório;
- > Criar um entendimento em torno dos sentimentos provocados a quem é discriminado/a;
- > Criar um entendimento em torno dos sentimentos associados ao acto de “elogiar”;
- > Criar um entendimento em torno dos sentimentos provocados a quem é elogiado/a.

## **Dimensão do grupo**

Mín. 6

## **Duração**

25 min

## **Materiais/Equipamento/Logística**

Espaço amplo.

## **Desenvolvimento 5'**

Solicitar às/aos participantes para andarem pela sala, ensaiando:

# Elogio e discriminação

- > Com passos curtos, médios, largos/longos;
- > Cumprimentarem-se como se gostassem muito uns/umas dos/as outros/as;
- > Cumprimentarem-se, sendo que desta vez não gostam da pessoa com quem cruzam o olhar.

23

Pedir que se organizem em pares à sua escolha e, depois, para se sentarem frente a frente. Dizer que vão iniciar uma interação, na qual haverá a seguinte instrução: “uma pessoa do par vai discriminar a pessoa que tem à sua frente, e a outra pessoa poderá agir como quiser”. Os pares iniciam a interação em simultâneo e, passado um minuto, pede-se para parar e trocar de papel entre os elementos do par. 5’

De seguida, irão iniciar uma outra interação, mas desta vez a instrução será diferente: uma pessoa do par vai elogiar quem tem à sua frente, e a outra pessoa poderá agir como quiser. Da mesma forma, os pares iniciam a interação em simultâneo e, passado um minuto, pede-se para parar e trocar de papel entre os elementos do par. 3’

## **Reflexão em plenário 12’**

- > Como se sentiram em cada um dos quatro papéis?
- > O que é que isto nos revela sobre estes comportamentos e os seus efeitos nas pessoas? Procurar fazer a ligação com a discriminação de género.

## **Observações**

Pode-se não fazer esta dinâmica com pares mas com todos/as ao mesmo tempo - quer no papel de discriminador/a, quer no de dar elogios - enquanto andam pela sala e sem haver troca de papel. No final, perguntar como se sentiram nos dois papéis.



# ***As temáticas***



**1 /**

***Igualdade  
de Género***

# 1.1 /

Nada nos parece mais óbvio do que o facto de rapazes e raparigas, homens e mulheres serem diferentes. São diferenças fisiológicas e biológicas que nos determinam como seres do sexo masculino e feminino. No entanto, não são essas as diferenças que nos colocam em situações vivenciais discriminatórias, desiguais e injustas. Antes, são as diferenças culturais e socialmente construídas que radicam nos processos educativos e de socialização desiguais, tendendo a acantonar as raparigas e as mulheres ao espaço privado e familiar e os rapazes e os homens ao espaço público e profissional.

E esta é a primeira distinção conceptual a fazer – a de sexo e género. Quando falamos de sexo referimo-nos às diferenças biológicas, características de mulheres ou de homens, que são universais e não se alteram de sociedade para sociedade. Quando falamos de género referimo-nos aos atributos sociais, aos papéis, às tarefas, às funções, aos deveres, às responsabilidades, aos poderes, aos interesses, às expectativas e necessidades que socialmente se relacionam com o facto de se ser rapaz ou homem ou de se ser rapariga ou mulher numa determinada sociedade e época. O género é uma construção social do masculino e do feminino e da relação entre os sexos. É uma definição de feminilidade e da masculinidade, e da relação entre estes dois conceitos, que é específica de uma dada cultura e, por isso, varia no tempo e no espaço.

A título exemplificativo, o que hoje se espera, nas sociedades ditas desenvolvidas, de uma jovem mulher quando chegada à idade activa, e independentemente da sua posição/estatuto social, é que tenha um trabalho remunerado, mas em meados do século passado as expectativas sociais eram outras.

# Contextualizando a igualdade de género

O género é, pois, uma categorial socialmente construída e fruto do (seu) tempo e lugar. A reprodução dos modelos culturais dominantes nas sociedades ocidentais, em geral, e na sociedade portuguesa, em particular, têm uma forte incidência na educação dada aos jovens e às jovens, sendo os comportamentos das mulheres socialmente mais enquadrados e normativamente vigiados do que os dos homens.

A divisão tradicional das tarefas domésticas é um dos seus principais reflexos: às (jovens) mulheres é pedido para arrumar a mesa, lavar a loiça, aprender a cozinhar; brincar no quarto ou ainda a cuidar do/a irmão/ã ou crianças. Em contraposição, é concedida ou até incentivada uma maior “liberdade de movimento”, uma maior iniciativa, ao homem. As desigualdades de género, de que ainda são exemplos o maior escrutínio público incidindo sobre os corpos das mulheres ou sobre o seu desempenho profissional, tendem a estruturar fortemente as atitudes e os comportamentos das mulheres e dos homens. Importa, ainda, referir que esta socialização de género tem também efeitos negativos nos rapazes e homens, na medida em que as identidades sociais masculinas tendem a construir-se tendo como referentes a imposição da vontade, a agressividade, o desapego sentimental, a sublimação da racionalidade, o controlo, entre outros, condicionando os seus percursos e as expectativas.

Consciente destes factos, em 2006, a Comissão Europeia publicou o “Roadmap for Equality Between Men and Women”, definindo as prioridades para a acção ao nível da igualdade de género. Neste foram identificadas 6 áreas prioritárias, entre as quais se destaca a eliminação dos estereótipos de género. Os estereótipos de género são um dos factores que mais

contribui para a perpetuação da desigualdade entre mulheres e homens e, conseqüentemente, para o enfraquecimento de valores, atitudes e práticas de verdadeira cidadania. O facto do desemprego, da precariedade, da pobreza terem habitualmente e maioritariamente, rostos femininos é disso mesmo reflexo. A desigualdade salarial existente entre mulheres e homens; a sub-representação das mulheres nos cargos de liderança de empresas, ou nas esferas cívica e política; as diferentes formas de violência exercidas sobre as mulheres, são, pois, realidades que importa colmatar.

Urge alterar a suposta 'ordem natural das coisas'. A igualdade de género baseia-se no pressuposto de que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentemente dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro, de que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados. (Comissão Europeia, 1998). Entende-se que igualdade de género corresponde a uma igual visibilidade, empoderamento e participação de ambos os sexos em todas as esferas da vida pública e privada.

São comumente identificados dois tipos de estratégias a empreender – medidas de acção positiva e mainstreaming de género. As medidas de acção positiva são medidas com carácter temporário que visam alterar uma situação – eliminar e prevenir ou compensar as desvantagens inerentes à pertença de género. O mainstreaming de género assenta na premissa de que diferentes comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens devem ser igualmente considerados e valorizados; coloca, assim, o enfoque nos sistemas e nas estruturas que produzem discriminações e desigualdades de género.

O mainstreaming de género pressupõe, então, que se vá para além da igualdade de oportunidades e de tratamento para que se passe a considerar a igualdade de resultados, procurando, acima de tudo, assegurar que tanto as vozes das mulheres como a dos homens sejam ouvidas de forma igual. Como tal, encerra um enorme potencial de mudança – mudança ao nível dos processos mas também das práticas.

A incorporação e a transversalização da perspectiva de género (o mainstreaming de género) no associativismo juvenil deve, para ser eficaz, envolver os órgãos sociais das associações, particularmente as Direcções, e implica:

- > Assumir um compromisso político para com a igualdade de género. Esse compromisso não deve apenas ser retórico mas deve, de facto, envolver todas as estruturas da associação e deve traduzir-se no desenvolvimento e na implementação de mecanismos e de processos que permitam colocar em prática o mainstreaming de género, devendo para tal definir-se objectivos e metas a atingir;
- > Promover e/ou garantir o acesso e a participação de jovens mulheres aos lugares de tomada de decisão;
- > Pensar de forma holística e integrada – as ambiguidades, dificuldades e os problemas que surgem ao nível das relações sociais de género são complexos e a resolução dos mesmos nunca é definitiva e resulta de negociações;
- > Tomar em consideração as diferentes necessidades, aspirações, competências/capacidades e expectativas das jovens e dos jovens, tendo, no entanto, o cuidado de não reforçar estereótipos de género; Recorrer a metodologias de inclusão da perspectiva de género, direccionadas a fomentar a efectiva participação de raparigas e rapazes na sociedade;
- > Usar uma linguagem inclusiva em função do género nas comunicações orais, escritas e visuais.

# 1.2 /

## Sexo e Género

### Palavras-chave

Sexo; Género

### Introdução

Esta actividade ajuda à distinção entre os conceitos de sexo e género, através da percepção de que as características atribuídas a cada sexo se diferenciam primariamente em características biológicas e características psicológicas.

### Objectivo

Explorar os conceitos de sexo e género e as diferenças entre eles.

### Dimensão do grupo

Mín. 5

### Duração

30 min

### Materiais/Equipamento/Logística

- > Bola.
- > Dois bonecos de tamanho humano desenhados em papel de cenário de forma estilizada (de modo a que não apresente características biologicamente associadas a mulher ou homem). Em dois cartões distintos, escrever a palavra “mulher” e “homem”.
- > Recorte em cartolina de cabelo comprido (para simbolizar um cabelo de mulher) amovível;
- > Marcadores.

### Desenvolvimento

Colar o boneco e a boneca (com o cabelo comprido amovível) na parede. Em círculo, passa-se a bola aleatoriamente e de forma rápida entre as pessoas. Cada

# Dinâmicas

peessoa deve dizer uma característica física ou psicológica que associa às raparigas; repete-se o procedimento para as características dos rapazes. 5'

O/A facilitador/a vai escrevendo as características na boneca e depois no boneco. As características são escritas apenas em duas partes do corpo: na cabeça coloca-se as características psicológicas e na zona do ventre as físicas (tanto na boneca como no boneco).

Depois de confirmar que todas as pessoas concordam com as características referidas e que não querem acrescentar mais nenhuma, tira-se o cabelo à boneca e coloca-se no boneco. 5'

Analisar as características referidas, questionando se as atribuídas a raparigas e a rapazes são as mesmas, à excepção daquelas relacionadas com a função reprodutora. Clarificar os conceitos de sexo e género e a noção do socialmente construído e da sua mutabilidade. 20'

## Observações

Variacão da actividade: introduzir inicialmente ou só o boneco ou só a boneca e depois do grupo referir as características, dependendo do caso, colar o cabelo ou retirá-lo, podendo chegar à mesma conclusão: a noção do socialmente construído e da sua mutabilidade.

## Enfatizar que:

- > As características psicológicas de cada sexo são muito variáveis, por oposição às características biológicas. Se, não obstante, o grupo de participantes insistir nas diferenças de género, dever-se-á acentuar as diferenças intra-individuais dentro de cada sexo;
- > A possibilidade real de “o boneco ser uma boneca” (e vice-versa), se nos focarmos apenas nas suas

- características psicológicas;
- › O quanto as características psicológicas atribuídas a cada sexo dependem do espaço/tempo em que rapazes/raparigas se inserem;
- › Se necessário, complementar esta actividade com outra que trabalhe os estereótipos de género.

### *Histórias de Vida*

#### **Palavras-chave**

Histórias de vida; Sexo; Género; Papéis Sociais.

#### **Introdução**

Esta actividade 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 conseqüente diferenciação ao nível dos papéis sociais (de género) desempenhados e das histórias de vida.

#### **Objectivos**

- › 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.

#### **Dimensão do grupo**

Mín. 8 /Máx. 18

#### **Duração**

30 min

**Materiais/Equipamento/Logística**

- > 1 bola;
- > Folhas de flipchart;
- > Canetas.

**Desenvolvimento**

Explicar ao grupo que tem de construir a vida de duas pessoas imaginárias: Joana e João. Devem começar com a de Joana.

Entregar a bola a uma das pessoas do grupo. Esta terá que 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'

Repetir o procedimento para a história do João. 5'

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

Por último, 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. Reflectir em torno da construção social do género e da sua ligação com os papéis sociais atribuídos a mulheres e homens. 20'

**Observações**

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

actividade, se o grupo for grande ele deve ser dividido em dois subgrupos (8 a 9 pessoas cada) e cada subgrupo criará uma história (um, a de Joana e outro, a de João).

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > 1 bola;
- > Folhas de flipchart;
- > Canetas.

### **Estereótipos de Género**

#### **Palavras-chave**

Estereótipos de Género; Papéis de Género;  
Consequências negativas.

#### **Introdução**

Esta actividade explora os estereótipos sociais que ditam como rapazes e raparigas são esperados comportarem-se e faz a ponte para a forma como os estereótipos afectam as relações interpessoais.

#### **Objectivos**

- > Discutir as características dos estereótipos do masculino/ feminino na nossa sociedade;
- > Identificar a génese e as fontes de reforço dos papéis de género;
- > Facilitar a análise pessoal dos/as participantes, identificar o modo como estes/as foram afectados/as nas suas vidas por estereótipos.

#### **Dimensão do grupo**

Mín. 5

**Duração**

45 min

**Materiais/Equipamento/Logística**

- > Folhas de flipchart;
- > Marcadores.

**Desenvolvimento**

Escrever “comporta-te como um homem” no topo do papel flipchart e registar as respostas das/os participantes.

Perguntar, solicitando respostas espontâneas:

- > O que significa “comportar-se como um homem”?- Que palavras ou que expectativas vêm à cabeça? (Começar por dirigir a pergunta aos rapazes; as raparigas devem, posteriormente, ser incentivadas a responder). 10’

Registar as palavras escolhidas pelas/os participantes.

Se as respostas tiverem demasiadas palavras, pedir que as simplifiquem de modo a que seja possível escrevê-las no quadro.

Fazer um círculo à volta de toda a lista de respostas (caixa) e informar que iremos chamar-lhe o estereótipo ‘comporta-te como um homem’. Referir que dentro desta caixa encontra-se uma lista de atitudes e comportamentos que os rapazes, durante o processo de socialização, tendem a aprender e posteriormente, a adoptar. Esta lista de atitudes e comportamentos são papéis sociais de género e são aprendidos.

De seguida, escrever “sê uma senhora” no topo do papel flipchart e registar as respostas das/os participantes.

Perguntar, solicitando respostas espontâneas:

- > O que significa comportar-se como uma senhora?
- > Em que palavras ou em que expectativas pensamos?  
(Começar por dirigir a pergunta às raparigas; os rapazes devem ser, posteriormente, incentivados a responder). 10'

Registar as palavras escolhidas pelas/os participantes. Se as respostas tiverem demasiadas palavras, pedir que as simplifiquem de modo a que seja possível escrevê-las no quadro. Fazer um círculo à volta da lista de respostas (caixa). Esta é a caixa “sê uma senhora”. É um estereótipo tal como o da caixa “comporta-te como um homem”. As limitações de conformidade que impõe são igualmente restritivas. As mulheres também aprendem a comportar-se de acordo com expectativas muito específicas associadas ao “ser-se feminina”, mulher, na nossa sociedade. À forma de nos comportarmos em consonância com os estereótipos de género, designa-se “papéis de género”.

### **Reflexão em plenário: 15'**

- > Onde aprendemos os papéis de género? Através de que “canais”, estruturas, agentes de socialização? Incentivar a discussão.
- > Que pessoas influenciam a nossa aprendizagem dos papéis de género?
- > Em que outros sítios, na sociedade, encontramos estas mensagens? (pode pedir-se exemplos específicos).

Caso sejam referidos os programas de entretenimento, a publicidade, os media, os manuais escolares ou os livros infantis, pedir exemplos específicos e fazer uma listagem. Caso não sejam referidos, perguntar aos/às participantes se consideram que estes meios influenciam as nossas

representações e aprendizagens...

No flipchart, registar as respostas num dos lados da caixa.

É possível desenhar setas, de modo a que se perceba como estas influências estão ligadas e consolidam a caixa dos estereótipos.

A propósito do reforço/da consolidação dos estereótipos, informar os/as participantes que estes devem utilizar as suas próprias palavras com franqueza, permitindo, inclusive, que digam termos em calão: 5'

- > Que nomes “ofensivos” se chamam aos rapazes quando eles não se “encaixam” (na caixa dos estereótipos)?
- > Que nomes se chamam às raparigas quando elas “pisam fora” da caixa dos estereótipos?
- > Escrever os termos no fundo da respectiva “caixa”.  
É possível desenhar setas de modo a que se perceba como estas influências estão ligadas e consolidam a caixa dos estereótipos.

### **Reflexão final: 5'**

- > Como é que estes nomes, etiquetas, rótulos consolidam a caixa dos estereótipos?
- > Como se sentem quando lhes chamam estes nomes?
- > O que estará a sentir a pessoa que lhes chama estes nomes?

Referir que estes nomes são utilizados de forma a magoar emocionalmente, perturbar psicologicamente, por isso, muitas vezes, a reacção é voltar a corresponder ao socialmente esperado, à suposta “segurança” que o estereótipo proporciona.

- > Quais os sentimentos pessoais das/os participantes relativamente aos estereótipos de género apontados? Exemplos (as perguntas deverão incluir características apontadas pelo grupo):
  - > No grupo, quantos rapazes nunca choraram? (mãos no ar)

- > Isto significa que os que não puseram a mão no ar são “mariquinhas”? Porquê é que sempre que um homem assume um comportamento tradicional e estereotipadamente associado ao “feminino”, associam isso à homossexualidade? E porquê que, nesses casos, termos como os de “gay”, “maricas”, etc, são usados depreciativamente? E no caso das mulheres: quando elas assumem um comportamento supostamente tido como masculino, o que acontece? Porquê? Salientar que as expectativas sociais associadas às mulheres e aos homens pressupõe que estes são heterossexuais, tendo os homossexuais, as lésbicas, os/ as bissexuais como “desvios da norma”. Salientar o quão isso é errado, limitador e discriminatório.
- > E em relação às raparigas, quantas querem ser passivas e delicadas?

Reforçar a noção de que os estereótipos são atribuições culturais e sociais, que não dependem do sexo das pessoas e que, por isso, as pessoas não têm que aceitar os limites impostos pelos estereótipos, podendo devolver a ideia de liberdade e de responsabilização.

### **Observações**

Variações:

- Se o ritmo das respostas for demasiado lento para o preenchimento de ‘comportar-se como um homem/senhora’:
- > Pedir que discutam em pares e que, de seguida, partilhem a discussão com o grupo;
  - > Pedir que pensem em situações específicas através de perguntas como “o que significa, comportar-se como um homem/senhora” no emprego, na família, numa relação. Como é que isso se traduz nas nossas formas de estar, de ser e pensar? E na nossa aparência física?

## *Descobrir o Sexo, Descobrir o Género*

### **Palavras-chave**

Sexo; Género; Determinantes Sócio-Culturais

### **Introdução**

Mediante a leitura de um texto descontraído, esta actividade incita à reflexão sobre os determinantes sócio-culturais que diferenciam o género. O texto foca-se nos aspectos sociais que, com base no sexo, diferenciam as raparigas e os rapazes logo desde o início da vida.

### **Objectivo**

Debater acerca da diferenciação de género.

### **Dimensão do grupo**

Máx. 20

### **Duração**

20 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

Ficha com o texto.

### **Desenvolvimento**

1. Entrega-se a cada participante o texto para leitura. 5'
2. Depois da leitura, é aberto um espaço para comentários em plenário. Poder-se-á dirigir o debate para a questão da influência que o sexo tem a vários níveis e nas várias fases da vida das pessoas. 15'

### **Texto: “À descoberta do sexo”**

Na maternidade, dois bebés deitados lado a lado, conversam. O menino pergunta:

- És um menino ou uma menina?
- Não sei. Acabei de nascer.
- Vamos ver o que és. Baixa um pouco o lençol.
- Não! Para quê?
- Só um bocadinho.
- Não!
- Só um bocadinho. Ninguém está a ver.
- Não. Nem pensar.
- Deixa-me ver, deixa.
- Está bem. Está bem. Mas só um bocadinho.
- Assim não consigo perceber. Baixa mais, baixa.
- Tens a certeza de que não vem ninguém?
- Tenho, sim.
- E aquela enfermeira ali?
- Está a dormir. Baixa mais, baixa. Só um bocadinho, baixa.
- Assim?
- Ah, és uma menina. Os sapatinhos são cor-de-rosa...

### **Observações**

Esta actividade pode ser desenvolvida em conjunto com outras: quer como forma de introduzir os conceitos de género e de estereótipos, quer com o propósito de encerrar uma sessão através de uma reflexão final e descontraída acerca do tema.

### **Provérbios**

#### **Palavras-chave**

Factores Culturais da Identidade de Género; Papéis de Género; Sistema Patriarcal

#### **Introdução**

A actividade irá ajudar a revelar as pautas culturais a partir

das quais se estabelecem o feminino e o masculino, o que ditam, como se têm transmitido e porque perduram.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 6

### **Duração**

60 min

### **Objectivos**

- > Identificar os mecanismos que fazem interiorizar os papéis de género;
- > Evidenciar, identificando as causas, a interiorização da subordinação e menorização das mulheres;
- > Evidenciar os pilares culturais da identidade das mulheres e dos homens.

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Cartões de trabalho com listas de provérbios sobre mulheres e homens;
- > Marcadores.

### **Lista de Provérbios sobre Mulheres e Homens**

- > A casa é das mulheres e a rua é dos homens.
- > A homem calado e a mulher barbada em tua casa não dê pousada.
- > A homem ocioso e a mulher barbuda de longe os saúda.
- > A homem ruivo e a mulher barbuda de longe os saúda.
- > A mulher casada o marido lhe basta.
- > À mulher e à vinha o homem dá alegria.
- > A mulher e o vinho tiram o homem do seu juízo.
- > À mulher roca e ao marido espada.
- > Arruído arruído – deu a mulher no marido.

- > Cresce o outro bem batido como a mulher com bom marido.
- > De nenhuma mulher há que fiar e de todo o homem há muito que temer.
- > Do homem a praça, da mulher a casa.
- > Do vinho e da mulher livre-se o homem, se puder.
- > Em casa do mesquinho mais pode a mulher que o marido.
- > Entre dez homens nove são mulheres.
- > Entre marido e mulher nunca metas a colher.
- > Formosura de mulher não enriquece o homem.
- > Fumo, goteira e mulher faladora põem os homens pela porta fora.
- > Homem com fala de mulher nem Diabo o quer.
- > Homem de palha vale mais do que mulher de ouro.
- > Homem do mar mija na cama e diz à mulher que está a suar.
- > Homem tendo mulher feia tem a fama segura.
- > Homem velho e mulher nova, ou corno ou cova.
- > Horta sem água, casa sem telhado, mulher sem amor e marido descuidado de graça é caro.
- > Mais bota para fora de casa a mulher com uma agulha do que o homem para dentro com um gancho.
- > Marido ataviado, mulher ao lado.
- > Marido, não vejas, mulher, cega não sejas.
- > Mostra-me a tua mulher e eu te direi que marido tem.
- > Mulher à vela, marido ao leme.
- > Mulher ao volante, perigo constante.
- > Mulher beata, homem santarrão e criado cortês, olhá-los pelo través.
- > Mulher composta marido tira de outra porta.
- > Mulher de bigode pode mais que o homem.
- > Mulher de outro marido e burra com burrinho nunca se mete a caminho.
- > Mulher que dá no homem na terra do demo morre.

- > Mulher que do homem se fia ao jurar o que ganha é ter de chorar.
- > Mulher que sempre ri, homem que sempre chora e mancebo cortês – merda para todos os três.
- > Mulher sem marido, barco sem leme.
- > Nada escapa aos homens senão o vinho que as mulheres bebem.
- > Não há como uma mulher para fazer do homem quanto quer.
- > O homem deve cheirar a pólvora e a mulher a incenso.
- > O homem é fogo, a mulher estopa, vem o diabo e sopra.
- > O muito fiar dos homens e o pouco fiar das mulheres deitam a casa a perder.
- > O que o marido proíbe a mulher o quer.
- > Para um cão uma pedra, para uma pedra um ferro, para um homem uma mulher.
- > Quando há homens não se confessam mulheres.
- > Traga-o o marido e guarde-o a mulher.
- > Três coisas enganam os homens: as mulheres, os copos pequenos e a chuva miúda.
- > Três coisas mudam o homem: a mulher, o estudo e o vinho.
- > Vinho, mulheres e tabaco põem o homem fraco.<sup>1</sup>

1. in VICENTE, Ana; *As Mulheres em Portugal na Transição do Milénio: Valores, Vivências, Poderes nas Relações Sociais entre os dois Sexos*; Multinova; Lisboa, 1998; pp. 24 - 26.

### **Desenvolvimento**

Explorar com o grupo a definição de provérbios e a sua função. 5'

Em seguida, pedir para enumerarem provérbios cujo conteúdo se refira a mulheres e/ou homens. 5'

Dividir em pequenos subgrupos (3-4 elementos) e entregar cartões com listagens de alguns dos provérbios previamente identificados (cada grupo ficará com diferentes provérbios).

Pedir a cada subgrupo: 20'

- > Que identifique o que estes provérbios ditam acerca das

pautas de conduta do que deveria ser o modelo “feminino” e o modelo “masculino” de comportamento.

- > Que reflecta acerca dos valores, das atitudes, dos comportamentos e consequências.

Posteriormente, cada subgrupo irá apresentar ao grande grupo. 15'

#### **Reflexão em plenário: 15'**

- > Que imagens/mensagens transmitem das mulheres e dos homens?
- > Tem alguma consequência para as mulheres e para os homens na actualidade? Quais?

#### **Observações**

O/a facilitador/a poderá ajudar na definição de provérbio. Dever-se-á clarificar a função dos provérbios ao longo da história, sublinhar que a sociedade patriarcal criou os seus próprios provérbios para justificar a hegemonia do homem sobre a mulher.

## **Socialização - Mitos Sociais**

### **Palavras-chave**

Socialização; Mitos; cultura;

### **Introdução**

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

**Objectivos**

- > Identificar os mitos envolvidos na socialização das raparigas e dos rapazes;
- > Identificar as consequências negativas dos mitos;
- > Identificar mensagens positivas para a socialização.

**Dimensão do grupo**

Mín. 10

**Duração**

90 min

**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 atractiva, ela será um símbolo do teu sucesso.
3. Conta só contigo e vai em frente. Mostra auto-confiança, coragem e força. Nunca peças ajuda.
4. 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 os/as outros/as, principalmente o teu namorado/ marido. Não sejas demasiado competente. Fica nos “bastidores”. Arranja um homem com sucesso e não o largues.
3. Ajuda sempre os outros nos seus erros. Escolhe uma profissão de ajuda ao outro/a.
4. Não te exibas. Mostra-te como uma senhora, educada e delicada. Só serás valorizada se tiveres um homem ao lado. Deves procurar um homem que te proteja.

### **Desenvolvimento**

Distribuir os cartões de trabalho e perguntar se alguém tem comentários ou questões acerca dos temas na lista. 10’

Criar grupos de participantes do mesmo sexo (5 pessoas) e propor que discutam os temas do cartão de trabalho, tendo em atenção (tornar as questões visíveis para os/as participantes num flipchart ou em pequenos cartões): 30’ (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’

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

**Observações**

Esta actividade poderá ser desenvolvida só com raparigas ou só com rapazes.

**Jogo das Etiquetas****Palavras-chave**

Preconceitos; Estereótipos de Género; Papéis de Género; Linguagem e Comportamento Sexista

**Introdução**

Esta actividade baseia-se na representação de papéis, para favorecer a compreensão dos preconceitos, estereótipos e papéis de género implícitos na linguagem.

**Objectivos**

- > Analisar os preconceitos, estereótipos e papéis de género;
- > Analisar o uso da linguagem sexista.

**Dimensão do grupo**

Mín. 6

**Duração**

100 min

**Materiais/Equipamento/Logística**

Etiquetas /autocolantes com estereótipos

**Lista de Estereótipos**

Homem público / Mulher pública  
Homem honrado/ Mulher honrada  
Homem virtuoso/ Mulher virtuosa

Homem perdido/ Mulher perdida  
Homem livre / Mulher livre  
Homem forte / Senhora forte  
Paternalista/ Maternalista  
Aventureiro/ Aventureira  
Governante/ Governanta  
Homem da rua / Mulher da rua  
Vadio / Vadia  
Puto / Puta  
Amo/Ama

### **Desenvolvimento**

Colar etiquetas/autocolantes com estereótipos na testa dos/as participantes. 10'

Pedir aos/às participantes que se relacionem entre si, falem e actuem, segundo o que lêem na etiqueta das pessoas com as quais falam. O jogo deve terminar quando todas as pessoas têm pelo menos uma ideia sobre o que está escrito na sua etiqueta. 20'

Faz-se uma ronda de perguntas em torno de 2 questões: 15'

- > Como se sentiram? O que foi fácil e difícil?
- > Que etiqueta acham ser a vossa?

Dividir em 3 pequenos grupos que irão explorar definições para os conceitos de “Papel”, “Estereótipo” e “Preconceito”. 15'

Em plenário, partilhar as definições e fazer um balanço em comum. Os/as facilitadores/as apresentam uma definição de “Estereótipo” e “Preconceito” e “Papel”. 20'

O/a facilitador/a, para finalizar, deverá abordar a questão do sexismo da e na linguagem.

Será importante fazer perceber que atribuímos diferentes significados às palavras, dado estas incorporarem

estereótipos de género. Assim, tanto os estereótipos como a linguagem em si, influenciam a forma como nos sentimos, pensamos, agimos e nos relacionamos com os/as outros/as. Abrir breve espaço para comentários finais. 10'

### **Observações**

Para facilitar a interiorização do papel, explicar às/aos participantes a importância da linguagem não-verbal na representação de um/a personagem. Pode introduzir uma breve actividade que use o corpo e que sirva de “quebra-gelo”. Sugestão de variação: atribuir individualmente uma personagem e simular a interacção como, por exemplo, numa festa entre todas as pessoas. Todos/as têm de se comportar como tal e tentar adivinhar os papéis dos/as outros/as.

## **Números no feminino**

### **Palavras-chave**

Igualdade; Dados estatísticos; Realidade actual

### **Introdução**

Esta actividade pretende, através de dados estatísticos, dar a conhecer a(s) realidade(s) existentes e salientar algumas das dimensões e dos reflexos da desigualdade de género.

### **Objectivos**

- › Promover a consciencialização dos/as participantes para as diferenças existentes ao nível dos papéis desempenhados pelas mulheres e homens na sociedade em geral;

- > Facilitar o desenvolvimento de uma postura crítica face às situações de desigualdade com base no género.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 5

### **Duração**

60 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Bola;
- > Folhas de papel;
- > Flipchart;
- > Canetas;
- > Marcador;
- > Ficha de trabalho “Números no Feminino”

### **Desenvolvimento**

Dividir a sala ao meio com um risco no chão, sendo que o lado esquerdo da sala irá representar o “sim” e o direito o “não”. Colocando-se em cima do risco, a/o facilitador/a deverá perguntar às/aos participantes o seguinte: “Consideram que existe igualdade entre mulheres e homens em Portugal?” 5’

De seguida, as/os participantes que estiverem de acordo com esta questão deverão colocar-se do lado esquerdo da sala, representando o “sim”. As/Os participantes que não concordarem deverão ocupar o lado direito da sala, representando o “não”. O grupo é convidado a partilhar os argumentos que conduziram à decisão. Incentivar o relato de situações quotidianas que reflectam as posições escolhidas. 10’

Posteriormente, deverá dividir-se o grupo em dois subgrupos,

entregando-se um exemplar da ficha informativa “números no feminino” a cada subgrupo e afirmando que estes são os dados reais que poderão dar resposta à pergunta inicial. Pedir às/os participantes para ler cuidadosamente e reflectir sobre os dados apresentados. 10’

Seguidamente, propor que cada subgrupo rediga um texto ou faça uma apresentação no flipchart, onde responda às seguintes questões: 15’

- > Qual a vossa opinião sobre os dados apresentados?
- > Quais os dados mais surpreendentes e porquê?
- > Quais os factores que consideram estar na origem destas situações?
- > Que soluções propõem para atenuar as desigualdades patentes nos dados?

No final do trabalho de todos os subgrupos, pedir para que cada participante volte a responder à pergunta inicial “Consideram que existe igualdade entre mulheres e homens em Portugal” (Os/as participantes terão, assim, oportunidade de dar uma nova resposta, mais fundamentada, à pergunta). Após se terem colocado na lado da resposta Sim/Não, entrevistar algumas pessoas no sentido de perceber se mudaram ou não de opinião e quais os argumentos que influenciaram a tomada de decisão nesta segunda oportunidade de resposta. 5’

Em plenário, cada subgrupo deverá resumir as suas conclusões e o/a facilitador/a modera debate. 15’

### **Observações**

Esta actividade requer uma preparação prévia, dado o carácter mutável e de constante actualização dos dados estatísticos - deverá recolher um conjunto de afirmações com dados estatísticos actuais, fidedignos e representativos

da desigualdade entre mulheres e homens em diferentes esferas (ex. família, mercado de trabalho, participação cívica e política, etc). Poderá utilizar esta actividade centrada num tema específico que queira trabalhar, pesquisando as estatísticas para o efeito e alterando a pergunta inicial/final, se considerar pertinente. Caso hajam participantes respondendo afirmativamente à pergunta (que existe igualdade), perguntar directamente os argumentos que fundamentam a sua opinião e de seguida, incentivar o grupo que respondeu “Não” a contra-argumentar. Apesar de ser importante que o processo decorra entre pares, o/a facilitador/a poderá intervir no sentido de ajudar a sistematizar contra-argumentos. Na reflexão final, deverá reconhecer-se a importância de “conhecer a realidade” na resposta à pergunta de se existe ou não igualdade entre mulheres e homens.

### **Quem sou eu como rapaz?**

#### **Palavras-chave**

Valores; Reflexão; Introspecção; Partilha; Ressonância Afectiva; Trabalho com Rapazes

#### **Introdução**

Esta actividade é desenvolvida com rapazes com o objectivo de promover o autoconhecimento baseado na reflexão, introspecção e partilha. Consiste num trabalho intenso, tanto ao nível pessoal como inter-pessoal. Ao mesmo tempo, pretende ser uma experiência agradável de auto descoberta e de aproximação a outros rapazes.

**Objectivos**

- > Aumentar o conhecimento intrapessoal e interpessoal nos rapazes;
- > Examinar valores pessoais;
- > Partilha de valores pessoais;
- > Contrariar aspectos negativos do processo de socialização dos rapazes.

**Dimensão do grupo**

Mín. 8

**Duração**

70 min

**Materiais/Equipamento/Logística**

- > Flipchart;
- > Marcadores;
- > Caneta ou lápis;
- > Folhas de papel,
- > Ficha de trabalho “Os meus valores”.

**Ficha “Os meus valores”**

Como homem, eu sou;

Como homem, penso;

Como homem, assumo;

Como homem, eu gostava de ser;

Como homem, eu odeio;

Para mim, os homens 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.

### **Desenvolvimento**

Introduzir a actividade e os seus objectivos 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 actividade iremos despende algum tempo para examinar alguns dos nossos valores e depois debatê-los uns com os outros. 5'  
Distribuir a ficha de trabalho “Os meus valores” e dar aos participantes 15 minutos para completarem as frases. 20'  
Quando tiverem terminado, pedir que encontrem um parceiro para partilharem as suas respostas. 10'

Juntar 2 ou 3 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'  
Em plenário, partilhar os resultados e solicitar comentários sobre pontos comuns e diferenças. 15'

Resumir os temas levantados pelo grupo e fechar a actividade, 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'

### **Observações**

Estimular a reflexão no sentido de encontrar a existência de valores e preocupações comuns.

Esta actividade pode também ser utilizada num grupo só de mulheres, mediante a alteração da ficha “Os meus valores”. Antes de desenvolver esta actividade, poderá introduzir uma outra que sirva de “quebra-gelo” e diminua a resistência a esta.

## **A Escolha**

### **Palavras-chave**

Estereótipos; Discriminação; Tomada de Decisão

### **Introdução**

Esta actividade introduz uma situação em que os/as participantes são induzidos/as a partilhar as suas crenças e a reflectir em grupo acerca de estereótipos e de atitudes discriminatórias. Envolve a tomada de decisão por unanimidade, promovendo por isso a resolução de conflitos e a coesão do grupo.

### **Objectivos**

> Criar empatia entre os/as participantes;

> Promover o debate acerca de estereótipos e o impacto da discriminação.

### **Dimensão do grupo**

Número múltiplo de 3.

### **Duração**

45 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

Ficha de trabalho.

### **Ficha de trabalho: “ A Escolha”**

São cidadãs e cidadãos de Oportunidade. A Presidente teve informação de que vão sofrer um ataque nuclear. Na corrida para o abrigo junta-se um grupo de pessoas. Só há espaço para mais 3 pessoas para além de si próprio/a. Quem escolheria? Porquê?

Um marido que espanca a mulher.

Uma mulher lésbica.

Um industrial prepotente que assedia as empregadas.

Uma feminista radical.

Um dirigente de um movimento “pró-vida”/contra a despenalização do aborto.

Uma parteira que faz abortos .

Um líder fundamentalista islâmico responsável pelas penas de morte por apedrejamento às mulheres.

Uma prostituta.

Um condenado por pedofilia.

Uma executiva dominadora.

Um violador.

Uma doente terminal de SIDA.

**Desenvolvimento**

Dividir o grupo em subgrupos de 3 pessoas. 5'  
Cada subgrupo vai tomar a decisão pedida na ficha de trabalho. Terão que debater e reflectir, tendo em conta as opiniões de todos/as. A decisão deverá ser tomada por unanimidade. 15'  
Reunir em plenário, onde cada subgrupo, após eleger um/a porta-voz, irá apresentar a sua decisão final e as reflexões feitas no subgrupo (máx. 3min cada apresentação). 10'

**Reflexão em plenário: 15'**

- > Foi fácil ou difícil chegar a uma decisão unânime? Porquê?
- > Quais terão sido os objectivos da actividade?
- > Quais os estereótipos em causa?
- > Qual a ligação entre a actividade e a discriminação? Pedir exemplos de situações de discriminação do quotidiano.

**Observações**

É importante encontrar consenso entre todos os elementos dos subgrupos. Existe a possibilidade de alterar as características das pessoas candidatas ao abrigo, consoante os estereótipos a trabalhar.

**Treinar competências****Palavras-chave**

Participação; Expressão Emocional; Treino de competências; Socialização de Género

**Introdução**

Esta actividade envolve o treino de competências de participação e de expressão emocional, ambas

indispensáveis quer às raparigas quer aos rapazes, contrariando aquilo que é tradicionalmente veiculado.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 6

### **Duração**

30 min

### **Objectivos**

- › Estimular competências de participação;
- › Promover competências de expressão emocional;
- › Compreender as consequências que os diferentes processos de socialização têm na aquisição e treino dos papéis de participação e de expressão emocional.

### **Materiais/Equipamento/Logística**

Espaço amplo

### **Desenvolvimento**

1. Aquecimento: 5'
  - › Caminhar pela sala, procurando descontraír as várias partes do corpo, quer através do toque, quer do através do movimento.
  - › Caminhar com passos curtos, médios, longos.
  - › Voltar a um caminhar naturalmente e irem cumprimentando com o olhar as pessoas com quem se cruzam.
2. Sentar os/as participantes, frente a frente, em pares. Dar a seguinte instrução: 10'
  - › “vão mostrar vários sentimentos à vossa escolha por comportamento não verbal” - durante 2 min. seguidos;
  - › “vão falar acerca do papel que gostariam de ter no

Governo ou num órgão de poder cívico ou político, nacional ou internacional” - durante 2 minutos seguidos

### 3. Reflexão em plenário: 15'

- > Como se sentiram em cada papel?
- > Qual das situações foi mais fácil?

Depois das pessoas terem respondido, poderá dividir o grupo entre rapazes e raparigas para que fique mais claro o número de respostas afirmativas para cada sexo, procurando perceber se houve uma tendência no grupo dos rapazes para sentirem a primeira actividade (mostrar sentimentos) como mais exigente e no grupo das raparigas, o contrário.

- > Qual a influência dos processos de socialização na aquisição das competências em causa?
- > Qual a importância de se treinar ambas, quer no caso dos rapazes quer no das raparigas?

### **Observações**

Poderá não fazer a actividade em pares mas com todos/as ao mesmo tempo, enquanto andam pela sala.

Poderá fazer-se a actividade com grupos compostos só por pessoas do um sexo.

# 1.3 /

Amâncio, L. (1994), Masculino e feminino: a construção social da diferença. Porto: Edições Afrontamento.

Bourdieu, P. ((1999), A dominação masculina. Oeiras: Celta Editora.

Comissão Europeia (2006), Roadmap for equality between men and women.

Comissão Europeia (2010), Strategy for equality between women and men.

CIG (2009). Igualdade de Género em Portugal em 2009. Lisboa: Comissão para a Igualdade de Género.

CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

EWL (2010) From Brussels to Beijing - an unfinished journey. Brussels: EWL

Gender matters – COE - HYPERLINK “<http://eycb.coe.int/gendermatters/default.htm>”  
<http://eycb.coe.int/gendermatters/default.htm>.

Jordão, A. (1997) O balanço de competências. Conhecer-se e reconhecer-se para gerir os seus adquiridos pessoais e profissionais. Lisboa: CIDM

ONU (1979), Convenção para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. Ed. Portuguesa: Lisboa: CIDM, 2000.

# Alguns recursos bibliográficos

ONU (1995), Plataforma de acção de Pequim. Ed. Portuguesa: Lisboa: CIDM, 2001.

Perista, H. e Silva, A. (2005), Impacto em função do género. Avaliação de medidas de política. Lisboa: CIDM.

Pinto, T. (Coord) et al (2009), Guião de Educação Género e Cidadania. 3º Ciclo do ensino básico. Lisboa: CIG.

Silva, M. (1999), A Igualdade de género. Caminhos e atalhos para uma sociedade inclusiva. Lisboa: CIDM

RPJOMH (2001), Guia das jovens mulheres para a igualdade na Europa. Lisboa: RPJOMH.  
RPJOMH (2006), Argumentário a favor da Igualdade de Género - perceber e saber do que falamos. Lisboa: RPJOMH.

Saavedra, L. (2005) Aprender a ser rapariga, aprender a ser rapaz: teorias e práticas da escola. Coimbra: Almedina.

Vasconcelos, T. (2005), A Narrativa na Promoção da Igualdade de Género. Contributos para a Educação Pré-Escolar. Lisboa: CIDM

Vicente, A. (1998), As Mulheres em Portugal na Transição do Milénio. Lisboa: Editora Multinova.



**2 /**

***Sexualidades***

## 2.1 /

A Plataforma de Acção de Pequim (documento orientador de todas as políticas em matéria de Direitos Humanos das Mulheres e da igualdade de género; 1995) reconhece que a protecção da saúde sexual e reprodutiva das mulheres é essencial para a capacitação das mulheres, por forma a participarem em igualdade de circunstâncias e de forma plena em todas as esferas da sociedade. Reconhece, ainda, “os direitos humanos das mulheres, incluindo o direito de controlar e decidir livre e responsabilmente a sua sexualidade e também a saúde sexual e reprodutiva livres de coerção, discriminação e violência” (parágrafo 96).

Os direitos reprodutivos são, assim, direitos humanos que derivam do reconhecimento de que todas as pessoas têm o direito a fazer escolhas livres de discriminação, coerção ou violência. Entre estes encontra-se o direito de responsável e livremente determinar o número, a altura e o intervalo de filhos/as, ter os meios para o fazer e o direito ao mais elevado padrão de saúde sexual e reprodutiva. Isto implica, também, o direito de todas as pessoas a protegerem-se de gravidezes indesejadas e doenças sexualmente transmissíveis, entre as quais o VIH.

As conferências de follow up do Cairo e Pequim enfatizaram uma abordagem nova, uma abordagem da saúde na óptica do género, orientada para a pessoa, particularmente nas questões de saúde relacionadas com a sexualidade e a reprodução. Os principais aspectos incluídos nos Planos de Acção foram o apelo aos Governos no sentido de assegurarem os direitos dos/as adolescentes à saúde sexual e reprodutiva e a serviços em situações de privacidade, confidencialidade e de boa qualidade. Sublinharam o papel activo, a orientação e o apoio dos progenitores, famílias, comunidades, Organizações Não Governamentais, sector privado e Governos, com vista ao

# Contextualizando a sexualidade

desenvolvimento saudável de adolescentes. Alcançou-se um consenso na necessidade de incluir as questões da saúde sexual e reprodutiva nos ambientes de educação formal e não formal de jovens.

A agenda das Nações Unidas para a Juventude transporta-nos para a questão do empoderamento, “Empoderamento dos/as Jovens para o Desenvolvimento e a Paz”. Empoderamento refere-se à construção individual sobre os recursos pessoais que permitem às pessoas desenvolver as suas formas de estar, de pensar e/ou de agir e de tomar decisões informadas e conscientes.

A maioria dos/as jovens tomam decisões saudáveis e conscientes se dispuserem das ferramentas para o fazer. A educação sexual nas escolas, um fácil acesso à informação bem como a serviços de saúde sexual e reprodutiva são, neste âmbito, muito importantes. Por outro lado, uma sexualidade desfrutada com prazer e uma boa saúde reprodutiva são, também, uma questão de aprendizagem e experimentação. Se a abordagem da sexualidade for sempre feita num quadro de riscos, a sexualidade, e particularmente a iniciação à sexualidade, pode não encontrar correspondência enquanto fonte e forma de alegria, intimidade, satisfação emocional e confiança.

Algumas pessoas consideram que o relacionamento sexual deve existir apenas no enquadramento do casamento; outras respeitam o facto dos e das adolescentes se tornarem sexualmente activos/as antes de terem uma relação estável. Independentemente das diferentes concepções existentes, o objectivo final deve ser o de que nenhum/a adolescente ou adulto/a vivencie qualquer forma de encontro sexual que seja assustador, não acordado, coercivo ou perigoso para a saúde. Fundamental, é ter também bem presente os diferentes

processos de socialização dos rapazes e das raparigas, conduzindo frequentemente a diferentes e, por vezes, assimétricas e contraditórias morais de comportamento inculcadas a raparigas e rapazes. Em muitas sociedades, é sobre a rapariga que recai a protecção da moral sexual, através da forma como se comportam, vestem ou negam a si próprias a liberdade de se expressarem e movimentarem e os seus desejos. Sobre os rapazes, frequentemente, recaem normas que promovem um “ideal” de masculinidade e que oprimem a capacidade de plenamente se realizarem no plano dos afectos e dos cuidados, encorajando, inclusive, não raras vezes, comportamentos de risco com consequências para eles próprios e/ou para elas.

# 2.2/ Dinâmicas

## O que é a Sexualidade?

### Palavras-chave

Sexualidade; Influências; Crenças

### Introdução

Esta actividade pretende explorar as “fontes” que podem influenciar o conceito de Sexualidade(s) e as respectivas crenças, em raparigas e rapazes.

### Objectivos

- > Compreender o que é a sexualidade;
- > Identificar as diversas influências na nossa sexualidade.

### Dimensão do grupo

Mín. 5 / Máx. 15

### Duração

60 min

### Materiais/Equipamento/Logística

- > Flipchart;
- > Folhas;
- > Canetas.

### Desenvolvimento

Fazer um brainstorming sobre “o que é a sexualidade?”, procurando chegar a um consenso de grupo. Apontar contributos num flipchart. 10’

Dividir o grupo em dois e discutir, em cada grupo, sobre o que influencia a nossa sexualidade, tendo por base os seguintes tópicos: a opinião dos meus pais, a religião, a opinião dos meus amigos, a opinião das minhas amigas, os programas televisivos e os filmes, a escola e/ou o trabalho, o facto de ser um/a rapaz/

rapariga. Cada grupo identificará uma pessoa que irá fazer uma apresentação (máximo 3min) ao grupo grande. 15'  
Gerir apresentações no grande grupo. 15'

### **Reflexão em plenário: 20'**

- > Quais são as influências? Como é que nos afectam?
- > Existem diferenças entre a sexualidade feminina e a sexualidade masculina e quais são elas?
- > Perceber se as fontes onde rapazes e raparigas vão buscar a sua informação relativamente à sexualidade são diferentes ou não e porquê;
- > Perceber que influências geram que tipo de comportamentos e fazer a distinção entre os sexos;
- > Enfatizar as questões acima mencionadas fazendo a ligação entre fonte/crença/ comportamento.

### **Observações**

Não misturar participantes de idades muito diferentes (por ex: 12 anos com 18 anos), pois a fase de desenvolvimento relativamente à sexualidade vai influenciar a dinâmica.

## **Carta da Saúde Sexual e Reprodutiva**

### **Palavras-chave**

Sexualidade; Direitos; Deveres

### **Introdução**

Com esta actividade pretende-se sublinhar quais os Direitos e Deveres que existem no que concerne a sexualidade e salientar as suas interligações (para cada direito existe um dever).

**Objectivos**

- > Perceber qual a dinâmica existente entre direitos e deveres na área da sexualidade;
- > Explorar a dimensão dos direitos e deveres na área da sexualidade, sublinhando as questões de género;
- > Enfatizar o conceito de sexualidade responsável.

**Dimensão do grupo**

Mín. 5

**Duração**

70 min

**Materiais/Equipamento/Logística**

- > Carta da Saúde Sexual e Reprodutiva

**Desenvolvimento**

Dividir o grande grupo em pequenos grupos com o máximo de quatro participantes. 5'

Distribuir a Carta da Saúde Sexual e Reprodutiva e pedir a cada grupo que fique com “Grupos de Deveres” descritos na Carta, tendo que criar os Direitos que estão por detrás dos Deveres. 25'

Cada grupo terá 5 minutos para apresentar o seu trabalho em plenário. 20'

**Reflexão em plenário: 20'**

- > Explorar as semelhanças e diferenças dos resultados dos grupos de trabalho;
  - > Perceber que para cada Dever existe um Direito associado;
- Sublinhar que quer raparigas, quer rapazes: têm os mesmos direitos e deveres relativamente à sexualidade; são igualmente responsáveis pelas questões da sexualidade no geral e especificamente da reprodução. Salientar os benefícios de uma sexualidade informada e responsável.

### **Observações**

Verificar se a constituição dos grupos é heterogénea (raparigas e rapazes) Recalcular tempos em função do número de participantes/pequenos grupos.

## *Carta de Amor*

### **Palavras-chave**

Sexualidade; Afectos; Orientação Sexual; Homofobia

### **Introdução**

Com esta actividade pretende-se alertar para as questões da homofobia e dos preconceitos existentes relativamente a pessoas gays e lésbicas

### **Objectivos**

- > Desconstruir os preconceitos ligados à orientação sexual;
- > Consciencializar acerca da Homofobia internalizada.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 3

### **Duração**

50 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Papel;
- > Canetas.

### **Desenvolvimento**

1. Entregar 1 folha e uma caneta a cada participante. Pedir a cada pessoa para escrever uma carta de amor a alguém por quem está ou esteve apaixonado/a ou imaginar alguém por quem

- pudesse estar apaixonado/a. 5'
2. Pedir para que as cartas sejam lidas para o grande grupo. 10'
  3. Sublinhar quais os temas que surgiram nas cartas e apontá-los. Exemplos: amor, paixão, desejo, distância, partilha, vergonha, medo, dúvidas, etc. 5'
  4. Entregar de novo uma folha a cada participante e dar a mesma instrução, só que desta vez pede-se que a pessoa imagine que a carta é dirigida a alguém do outro sexo. que não o da pessoa escolhida da primeira vez. Pede-se de novo para ler para o grande grupo. 10'
  5. Apontar mais uma vez os temas que sobressaem das cartas (amor, desejo, vergonha, medo, dúvidas, paixão, distância, partilha, etc...) 5'
  6. Debatem-se as diferenças entre as cartas. 15'
    - > É relevante perguntar como se sentiram a escrever as cartas e fazer a distinção entre rapazes e raparigas. Explorar o porquê desta diferença e, mais especificamente, perceber se os rapazes se mostraram mais inibidos na manifestação dos afectos (relacionar com o conceito tradicional de masculinidade) e a forma como a sexualidade das mulheres e dos homens aparece nas cartas (que poderá estar mais invisível nas cartas escritas pelas raparigas);
    - > É interessante fazer a análise de conteúdos das cartas (as cartas para a orientação sexual homossexual podem envolver questões de vergonha, medo, clandestinidade, incompreensão);
    - > Não esquecer de reflectir sobre os afectos (ambas as cartas falam de amor);
    - > Reflectir acerca do que todos/as (homens, mulheres, heterossexuais, homossexuais e bissexuais) precisam em comum numa relação.

### **Observações**

É uma actividade que pode suscitar resistências devido

à homofobia internalizada pelo que se aconselha um aquecimento prévio.

Não é necessário ler todas as cartas, apenas quem quiser partilhar e também em função do tempo disponível. É relevante que pessoas de ambos os sexos partilhem, por isso, estimular uma partilha equilibrada.

## Receita

### Palavras-chave

Orientação Sexual; Questões de Género na Sexualidade

### Introdução

Com esta actividade pretende-se demonstrar que todos/as tendem a ter, transversalmente, as mesmas necessidades numa relação, desconstruindo estereótipos relativamente ao sexo e à orientação sexual.

### Objectivos

- > Desconstruir estereótipos relativamente às necessidades que homens e mulheres têm numa relação;
- > Perceber quais os “ingredientes” necessários para uma relação saudável;
- > Trabalhar as questões da igualdade de género/orientação sexual (direitos de homens e mulheres; gays e lésbicas nas relações).

### Dimensão do grupo

Mín. 8 (mín. 4 grupos)

### Duração

60 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Papel;
- > Caneta.

### **Desenvolvimento**

Dividir o grande grupo em 4 grupos (1 grupo só de mulheres, 1 grupo só de homens, 2 mistos). 5'

Pedir para elaborar a receita para uma relação sexual saudável, sendo que os ingredientes não podem exceder 1kg (ex: 100g de amor, 50g de protecção, 300g de respeito e assim por diante). Terão ainda que cozinhar a receita (ex: juntar 100g de protecção com 50 g de protecção e ir ao lume...). O grupo só de mulheres e o grupo só de homens farão as receitas das relações heterossexuais. Cada grupo misto fará a receita com ingredientes necessários numa relação homossexual Gay/homossexual Lésbica. 20'

Apresentação das receitas (máximo 3min por grupo) ao grande grupo e abrir à discussão. 15'

Facilitar a identificação de uma receita final conjunta para uma relação saudável, usando os melhores ingredientes de cada receita. 20'

### **Observações**

Se o grupo não tiver um número suficiente de pessoas de um dos sexos, fazer só grupos mistos;

Perceber quais os ingredientes presentes em cada receita;

Explorar se há diferenças entre as receitas executadas por homens e por mulheres e porquê;

Perceber se os ingredientes presentes nas relações

heterossexuais e homossexuais são (ou devem ser) os mesmos;

Reflectir que em todas as receitas as necessidades transversais são, na sua base, as mesmas, porque somos todos seres

humanos sexuados/as.

## A Maria e o Carlos

### **Palavras-chave**

Estereótipos de Género; Papéis de Género

### **Introdução**

Com esta actividade pretende-se debater e desconstruir a deseabilidade social para ambos os sexos e as suas repercussões na esfera individual e relacional.

### **Objectivo**

Desconstruir os estereótipos e os papéis de género ao nível do projecto de vida amoroso.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 4

### **Duração**

60 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Canetas;
- > Papel;
- > Marcadores;
- > Fotocópias das histórias.

### **História da Maria**

Maria é uma mulher contemporânea que trabalha como alta executiva de uma conhecida multinacional. Ela gosta muito do seu emprego ao qual dedica a maior parte das horas do seu dia. O seu marido, Carlos, trabalha como administrativo numa empresa da cidade e tem mais tempo para estar em casa. Maria e Carlos estão casados há vários anos e têm uma boa relação, em casa há harmonia e carinho. Têm uma casa lindíssima nos

arredores da cidade e dinheiro suficiente para permitirem-se levar uma vida desafogada.

Têm duas filhas de 8 e 13 anos. A mais velha está a dar alguns problemas típicos da idade: as notas baixam a cada trimestre que passa e na sua cabeça só há lugar para as suas amigas, os seus namorados e as saídas nocturnas. Maria não sabe muito bem o que fazer nem como lidar com ela.

Nos últimos tempos, Maria está modificada. Não faz muito tempo conheceu um homem com o qual vive um intenso e apaixonado romance. Este romance devolveu-lhe a alegria de viver. Sente-se rejuvenescida e feliz, embora não possa evitar ter sentimentos de culpabilidade fortes. O seu marido não sabe de nada. Questiona-se se não ama Carlos como deveria. Não quer deixar Carlos, mas também não quer renunciar ao seu novo amor.

Hoje foi um dia de notícias: logo de manhã o seu amante telefona-lhe dizendo-lhe que está tudo terminado, que é melhor a separação. Mais tarde, no seu trabalho, comunicam-lhe uma grande oportunidade profissional, muito interessante e que, de resto, ela esperava há muito tempo, ainda que implique viver um ano na Alemanha. Ela sabe que nem Carlos, nem as suas filhas quererão sair do país.

### **Questões**

Identifica que tipo de sentimentos pode ter tido Maria na história que se conta e por quê.

Que tipo de vínculos tem Maria com cada uma das personagens? No estilo de vida de Maria vêm-se reflectidas muitas mulheres? Por quê? O que aconselhas à Maria?

### **História do Carlos**

Carlos é um homem contemporâneo que trabalha como alto executivo de uma conhecida multinacional. Ele gosta muito

do seu emprego ao qual dedica a maior parte das horas do seu dia. A sua mulher, Maria, trabalha como administrativa numa empresa da cidade e tem mais tempo para estar em casa.. Carlos e Maria estão casados há vários anos e têm uma boa relação, em casa há harmonia e carinho. Têm uma casa lindíssima nos arredores da cidade e dinheiro suficiente para permitirem-se levar uma vida desafogada.

Têm duas filhas de 8 e 13 anos. A mais velha está a dar alguns problemas típicos da idade: as notas baixam a cada trimestre que passa e na sua cabeça só há lugar para as suas amigas, os seus namorados e as saídas nocturnas. Carlos não sabe muito bem o que fazer nem como lidar com ela.

Nos últimos tempos, Carlos está modificado. Não faz muito tempo conheceu uma mulher com a qual vive um intenso e apaixonado romance. Este romance devolveu-lhe a alegria de viver. Sente-se rejuvenescido e feliz, embora não consiga evitar ter sentimentos de culpabilidade fortes. A sua mulher não sabe de nada. Questiona-se se não ama Maria como deveria. Não quer deixar Maria, mas também não quer renunciar ao seu novo amor. Hoje foi um dia de notícias: logo de manhã, a sua amante telefona-lhe dizendo que está tudo terminado, que é melhor a separação. Mais tarde, no seu trabalho, comunicam-lhe uma grande oportunidade profissional, muito interessante e que, de resto, ele esperava há muito tempo, ainda que implique viver um ano na Alemanha. Ele sabe que nem Maria, nem as suas filhas quererão sair do país.

### **Questões**

Identifica que tipo de sentimentos pode ter tido Carlos na história que se conta e por quê.

Que tipo de vínculos tem Carlos com cada uma das personagens?

No estilo de vida de Carlos vêm-se reflectidas muitos homens?

Por quê? O que aconselhas a Carlos?

**Desenvolvimento**

Distribuir as fotocópias às pessoas participantes. Dar uma história, ou a da Maria ou a do Carlos, a cada uma delas. Não devem saber que há duas histórias diferentes. 5'

As/os participantes lêem a história e respondem às questões de forma individual. 10'

Uma vez respondidas, formam-se grupos, um por cada história. Nos grupos extrai-se o resultado de cada história. Anota-se num papel os pontos coincidentes, as divergências ou aquilo que se considere relevante. 20'

Uma vez terminado o exercício, cada grupo elege uma porta-voz para que exponha ao grupo o que foi discutido no seu grupo.

Gerir as duas apresentações. 10'

**Reflexão em plenário: 15'**

- > Explorar a análise de sentimentos como o amor (conjugal, materno), a paixão, a culpa, a responsabilidade, o medo, a solidão, o desamor e como as mulheres e os homens tendem a vivê-los de forma diferente, fruto da educação e dos diferentes processos de socialização.
- > Reflectir acerca dos estereótipos presentes sobre o masculino e sobre o feminino (e fazer a ponte para os comportamentos socialmente esperados).

**Observações**

As histórias poderão ser adaptadas às faixas etárias do grupo com que se vai trabalhar.

# 2.3 / Alguns recursos bibliográficos

Almeida, A. (1999), A área de formação pessoal e social. Lisboa: APF.

Badinter, E. (1993), XY. A identidade masculina. Porto: Edições ASA.

Burkitt, A. (1977), Aprender a viver com o sexo : um guia de educação sexual. Lisboa: Moraes.

Marques, A. (2007), Gravidez na Adolescência: A perspectiva da paternidade. Lisboa: CIG.





# 3 / *Violência*

# 3.1 /

Ainda que o exercício da violência possa ter vários rostos, é importante ter bem presente que a violência é, com maior frequência, praticada por homens e rapazes contra mulheres e raparigas; aliás, os dados existentes não nos deixam margem para dúvidas. Ora, isto acontece essencialmente porque as relações entre homens e mulheres são enquadradas por um sistema social marcado por desigualdades e assimetrias de género, nomeadamente em termos de relações de poder, de natureza estruturante e estrutural.

A violência contra as mulheres é reconhecida, actualmente, a nível internacional, como uma violação dos direitos humanos e uma forma de discriminação contra as mulheres. E importa frisar que a violência contra as mulheres acontece em todos os países, em todos os grupos sociais, culturais, económicos e religiosos, em todas as idades, podendo assumir diferentes formas (violência física, psicológica, moral, simbólica)

Em Portugal, só a partir da década de 80 do século XX é que a violência (doméstica) foi identificada como um problema de cariz societário. Com a criação, na década de 90, de legislação especificamente dirigida para as vítimas de violência doméstica, Portugal passou, não só a ir ao encontro de um conjunto de recomendações internacionais produzidas neste domínio, como a dar resposta a um grave problema social, relativamente ao qual se foi ganhando uma progressiva consciencialização.

A violência doméstica é hoje considerada crime público (desde 2000), o que advém da maior visibilidade social que esta foi conquistando ao longo dos tempos, a par da crescente intolerância face a estas situações, cada vez mais percebidas como uma condição de não cidadania, como uma infracção aos direitos humanos.

A violência entre as pessoas jovens ocorre frequentemente no contexto de relações de namoro. Existe violência quando, numa

# Contextualizando a violência

relação amorosa, um exerce poder e controlo sobre o outro, com o objectivo de condicionar e limitar os comportamentos do/a outro, de obter o que deseja, causando-lhe um prejuízo ou sofrimento físico, psicológico ou sexual.

Subsistem, ainda hoje, alguns mitos acerca das relações de namoro: que o ciúme é uma prova de amor; que a violência tem tendência a terminar quando as pessoas se casam ou passam a viver juntas; que uma bofetada ou um insulto não é violência e não faz mal a ninguém; que quando se gosta de alguém deve-se fazer tudo o que ele ou ela gosta; que os rapazes nunca são vítimas; que é melhor ter um namorado ou uma namorada violento/a do que não ter nenhum/a, entre outros.

Dados mais recentes vêm confirmar o aumento de casos de violência entre casais de namorados/as. Sabe-se que uma maior consciencialização pública em geral tem, de facto, contribuído para uma maior visibilidade desta problemática.

# 3.2 /

## *Sê uma senhora, Sê um homem*

### **Palavras-chave**

Estereótipos de Género; Papéis de Género; Violência no Namoro; Relações de Namoro Saudáveis

### **Introdução**

Esta actividade 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 concepções podem ter nas relações interpessoais com, por exemplo, violência no namoro . Por fim, sugere competências e atitudes necessárias para uma relação de namoro saudável.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 5

### **Duração**

60 min

### **Objectivos**

- > Consciencializar sobre o conceito de estereótipos de género;
- > Reflectir 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 capacidade de resolução de conflitos em grupo.

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Flipchart;

# Dinâmicas

- > 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 namoram um com o outro há já algumas semanas e gostam bastante um do outro. Ele e ela não possuem grandes 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 a uma pizzeria com as amigas.

## 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 objectivo do seu encontro no pátio é encontrar uma solução para o seu conflito de modo a permitir que ambos sintam que foram ouvidos e respeitados. Para isso, podem ter que chegar a um acordo.

## Desenvolvimento

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 namorados e as restantes pessoas irão ser observadores/as do jogo de papéis. 5'

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’, salientar que é uma situação ao mesmo tempo divertida e pedagógica e sugerir que o ‘Pedro’ comece por dizer à ‘Rita’ que filme vão ver. Pode-se fornecer uma dica: o Pedro e a Rita encontram-se no pátio da escola.

Depois: ver o que acontece...

Terminar o jogo de papéis quando parecer que este já foi desenvolvido ao máximo. 10’

Solicitar ao actor e a actriz que permaneçam onde estão e perguntar aos/as observadores/as, ao actor e à actriz, o seguinte: 10’

- > O que a Rita estará a sentir?
- > O que o Pedro estará a sentir?
- > Ao actor e à actriz: 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 condicionados 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’

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'

Perguntar ao actor e à actriz que interpretaram o Pedro e a Rita: 5'

- > 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'

- > 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 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 nos afectam e de que modos podem levar à violência? 5'

### **Observações**

Para a criação do cenário, é importante que este 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 mesmos, 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, este é um dos elementos fundamentais de uma relação de namoro saudável.

### **Variação**

> A ‘Rita’ e o ‘Pedro’ vão ao cinema juntos. Depois do filme vão para um parque de estacionamento. A ‘Rita’ e o ‘Pedro’ começam a ‘curtir’ e o ‘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); Se consegue pensar noutras situações em que corresponder aos estereótipos poderia ser perigoso.

## **Violência de Género**

### **Palavras-chave**

Violência de Género/Violência contra as mulheres; Estereótipos e Preconceitos acerca da Violência; Intervenção em Situações de Violência; Estereótipos de Género

### **Introdução**

Esta actividade aborda estereótipos e preconceitos que impedem a identificação da violência e a sensibilização para esta problemática. Sugere que a violência é transversal às várias “categorias” da população, que não depende do estatuto sociocultural ou das condições económicas das pessoas em causa, mas antes é consequência do exercício de poder dos homens sobre as mulheres inerente aos estereótipos de género.

**Objectivos**

- > Identificar os obstáculos à intervenção nas situações de violência;
- > Desconstruir estereótipos e preconceitos acerca da violência contra as mulheres, das vítimas de violência sexual e dos perpetradores;
- > Identificar as causas da violência contra as mulheres.

**Dimensão do grupo**

Mín. 6

**Duração**

60 min

**Materiais/Equipamento/Logística**

- > Figura de um homem e figura de uma mulher, recortadas em cartolina;
- > Canetas e/ou lápis de cor (ou, programa de computador para o efeito);
- > Fita-cola;
- > Folhas A4;
- > Flipchart.

**Desenvolvimento**

Formar subgrupos e fornecer a figura de um homem e de uma mulher para construir com canetas/lápis de cor diferentes opções (ex. Cara, olhos, corpo, orelhas, boca, roupa) e imaginar uma localização (ex. Casa, escola, rua, hospital, noite ou dia). 5'

Cada subgrupo vai fazer um cartão de identidade (ex. idade, sexo, nacionalidade, profissão, estado civil - como solteiro/a, casado/a, divorciado/a, origem étnica, nível de qualificação, características físicas, traços psicológicos, origem sócio-económica): 20'

- > do “típico” perpetrador da violência;
- > da “típica” vítima de violência;

Afixar as figuras trabalhadas de perpetrador/vítima no flipchart e pedir aos subgrupos que apresentem os cartões de identidade elaborados. 15'

#### Reflexão em plenário: 20'

- > Quais os estereótipos e preconceitos emergentes dos trabalhos dos grupos e das apresentações?
- > Quais as verdadeiras causas da violência e das consequências de identificar perpetradores e vítimas de violência, com base em estereótipos e preconceitos?
- > Onde é que existe violência? O que acontece quando há violência contra as mulheres?

#### Observações

O grupo deverá ser misto. Lista de exemplos de estereótipos associados à violência:

1. O perigo para as mulheres vem de homens que elas não conhecem;
2. A violência no casal não é habitual;
3. A violência doméstica é um fenómeno das pessoas pobres e desfavorecidas;
4. A violência doméstica é causada pela dependência do álcool e drogas;
5. A violência doméstica não afecta a saúde da mulher;
6. A violência doméstica é causada por uma perda temporária de controlo;
7. O parceiro violento tem um problema psiquiátrico;
8. O parceiro violento foi abusado quando era criança;
9. As mulheres gostam de ser batidas, caso contrário ir-se-iam embora;
10. As mulheres também são violentas com os seus parceiros;
11. Entre marido e mulher não se mete a colher.

## *As Significâncias da Violência*

### **Palavras-chave**

Violência; Tipos de violência; Causas da Violência

### **Introdução**

A dinâmica permite explorar os diferentes pontos de vista e o trabalho de grupo das/dos participantes sobre os vários aspectos associados ao conceito violência.

### **Objectivo**

> Reflectir sobre os vários tipos de violência.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 12

### **Duração**

75 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

> 4 Flipchart;  
> Marcadores.

### **Desenvolvimento**

Apresentar o “Espaço silencioso”, são espalhados cartazes por 4 mesas com os seguintes temas: Definição de violência, Tipos de Violência, Motivações para a violência e Tema livre (para conteúdos que não encaixem nos outros cartazes ou para criar um novo tema, se houver necessidade).

O tema central é a “violência”, é pedido aos/as participantes que iniciem um processo de chuva de ideias individual em torno dos quatro temas que estão distribuídos pela sala e que escrevam todas as palavras/frases que acham que estão associadas a cada tema, tendo como base a “violência”. 5'

Em silêncio, os/as participantes contribuem com ideias e vão circulando pelo espaço à vontade. É importante que as/os participantes contribuam em silêncio. 10'

De seguida, pede-se aos/às participantes que se distribuam voluntariamente pelos temas, procurando que o grupo se divida equilibradamente pelos 3 ou 4 temas. Depois, cada grupo vai trabalhar e desenvolver o seu tema, tendo em conta os contributos de todas as pessoas. Os resultados terão de ser apresentados (poderá ser solicitado que o façam de forma criativa) em plenário (máx. 3min para cada grupo). 25' (incluindo preparação de apresentação)  
Gerir as apresentações e pedir para guardarem comentários para o plenário. 15'

Posteriormente, em plenário, facilitar o debate em torno do que foi apresentado: 15'

- > Comentários, necessidade de clarificações;
- > Estão todos/as de acordo? Falta alguma coisa?

O/A facilitador/a sistematiza os vários aspectos associados a cada tema nas apresentações e regista no flipchart. 5'

### **Observações**

Definição de Violência (referenciar que a própria definição de violência está dependente das épocas culturais e históricas; enfatizar que o conceito de violência é em si mesmo uma construção social que determina práticas culturais diferenciadas).

Tipos de Violência (abordar, caracterizando, a violência física, a psicológica, a sexual, a moral, a simbólica, a negligência, a violência grupal como por ex. gangs, a violência familiar, a violência na intimidade, entre outras; incidir nos aspectos da vulnerabilidade de alguns grupos sociais: mulheres, idosos/as, crianças, dependentes)

Motivações para a Violência (aludir, às questões culturais, de discriminação, de género, de poder, de desigualdade social, entre outras).

## *Gostava de ser assim?*

### **Palavras-chave**

Violência; Media; Estereótipos

### **Introdução**

Esta actividade consiste numa reflexão conjunta sobre as consequências negativas para o/a próprio, da interiorização dos estereótipos de género veiculados pelos media e pela sociedade em geral.

### **Objectivos**

- › Reconhecer os efeitos potencialmente prejudiciais de viver de acordo com os estereótipos e como eles levam o abuso e a violência;
- › Perceber que viver de acordo com os estereótipos envolve o sacrifício dos valores pessoais e dos direitos de outros.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 5

### **Duração**

30 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

Fotografia de uma revista de uma mulher magra (para distribuir ou projectar).

### **Desenvolvimento**

1. Mostrar uma fotografia de uma mulher magra (na “moda”) com um projector ou numa folha de papel e perguntar: 15’
  - › Esta pessoa apresenta-se de acordo com o ideal da nossa sociedade?
  - › Como é uma mulher bem sucedida, de acordo com esse ideal?
  - › Qual a ligação entre esta imagem na revista e as perturbações do comportamento alimentar?

- › Acham que as mulheres gostariam de ser magras se não existissem estas imagens nos media?
  - › Como é que são os ideais de beleza noutras culturas? (Nalgumas culturas, ter peso é sinal de beleza e saúde)
  - › E noutros tempos na história? A magreza foi sempre o ideal? (Nem sempre) (Reflectir acerca dos efeitos nefastos de viver de acordo com os ideais sociais).
2. Dar uma breve contribuição, dizendo que, para as mulheres, a pressão é para “serem” de determinada maneira, enquanto para os homens a pressão é para “agirem” e se “comportarem” de forma a se encaixarem no ideal definido. Perguntar: 10’
- › O que é que os homens têm que fazer fisicamente para provar que são “homens a sério”?
  - › De acordo com o modelo actual de “homem a sério”, se um rapaz tem um desgosto amoroso ou sofre um grande trauma, quais as dificuldades que irá encontrar para falar acerca dos seus problemas? Que nome será chamado se falar?
3. Reflectir acerca dos efeitos nefastos de viver de acordo com os ideais sociais. 5’

### **Observações**

Pode introduzir esta actividade como um exercício de reflexão na sequência do trabalho sobre os estereótipos de género. Conduzir o debate em torno dos ideais de beleza, tendo sempre em mente a importância de gostarmos de nós mesmos/as como somos.

# 3.3 / Alguns recursos bibliográficos

ONU (2001), Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Presidência do Conselho de Ministros.

CIG (2001), Violência contra as mulheres na família. Lisboa: Comissão para a Igualdade de Género.

International Women's Health Coalition (2008), Triple Jeopardy: Female Adolescents, Sexual, Violence and HIV/AIDS.

WHO (2010) Preventing Intimate Partner and Sexual Violence against Women: Taking Action and Generating Evidence. [http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241564007\\_eng.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241564007_eng.pdf)

**4 /**

***Participação  
e Cidadania***

# 4.1 / Contextualizando a participação e cidadania

É um dado adquirido que as mulheres se encontram sub-representadas nas estruturas de poder e nos processos de tomada de decisão, a vários níveis, inclusive nas associações juvenis. Esta sub-representação coloca em causa o pleno exercício dos direitos de cidadania de mais de metade da população, conduzindo a tomadas de decisão que tendencialmente ignoram os problemas, as necessidades e as expectativas de metade do público a que se destinam.

Têm sido vários os obstáculos à plena participação activa das raparigas e mulheres na esfera decisional: os que advêm dos papéis sociais de género, da fraca socialização das raparigas e das mulheres para a participação pública e política, da divisão assimétrica do trabalho produtivo e reprodutivo entre raparigas/mulheres e rapazes/homens, da gestão da falta de tempo por parte das mulheres, entre outros. Mas têm sido, também, obstáculos de ordem organizacional que se agrupam, de uma forma simplista, na prevalência do modelo masculino na gestão organizacional e decisional.

Existem várias estratégias de envolvimento e de implicação das raparigas e das mulheres na gestão organizacional e decisional. Porém, estas têm de ser secundadas por uma outra estratégia mais ampla – a do empowerment (empoderamento).

Empoderar significa o mesmo que capacitar. Ou seja, promover o desenvolvimento das capacidades e das competências das raparigas e das mulheres para que possam, de forma individual e colectiva, identificar as suas necessidades, estabelecerem as suas prioridades e definirem as suas acções.

Uma participação equilibrada de mulheres e de homens nos processos e tomadas de decisão não só reflecte a composição da sociedade, e por ventura das próprias associações juvenis, como qualifica as nossas democracias e é condição necessária para que os interesses das mulheres e dos homens sejam tidos em consideração.

# 4.2 /

## **A tua Mão**

### **Palavras-chave**

Participação; Espaço público; Espaço privado

### **Introdução**

Esta actividade permite a criação de um desenho que induz a tomada de consciência individual e em grupo reforça a importância da participação cívica.

### **Objectivos**

- > Perceber as diferentes formas de participação e os seus efeitos sociais (esfera pública;)
- > Perceber o impacto das diferenças de género na participação;
- > Promover a cidadania activa.

### **Dimensão do grupo**

Indiferente

### **Duração**

30 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Tintas para pintar as mãos (cor de rosa e azul);
- > Cartolina brancas A4/ A3/ A2 (tamanho variável consoante a dimensão do grupo).

### **Desenvolvimento**

Pedir às/aos participantes para se sentarem em círculo, colocando o material (tintas e cartolina que deverá ser de tamanho insuficiente para colocar todas as mãos do grupo)

no centro. 5'

Pedir para se levantarem voluntariamente, cada um/a a seu tempo, e para mergulharem a/s mão/s na cor escolhida e decalcarem-na na cartolina (gerindo o espaço comum). 10'

Assim que terminarem, sentam-se de novo no seu lugar.

Pedir às/aos participantes para exibirem a(s) mão(s) pintadas. Reflectir sobre: 15'

- > Se foram pintadas uma ou duas mãos;
- > A escolha das cores;
- > A ordem pela qual executaram a tarefa perante o grupo;
- > Onde e porque colocaram a(s) mão(s) em determinado sítio na cartolina.

### **Observações**

Como pressuposto desta actividade, o facto de ser rapaz ou rapariga poderá revelar-se um obstáculo ou um facilitador para uma cidadania activa, podendo impedir uma participação igualitária. As mãos representam o espaço individual e a cartolina o espaço comum, palco privilegiado para uma cidadania activa.

Questões a explorar: A forma como cada participante se faz representar no espaço comum: se pintaram uma ou duas mãos e quantas colocaram na cartolina; qual a cor que escolheram > se a escolha é estereotipada em função do sexo (azul para os rapazes e cor de rosa para as raparigas); a ordem pela qual os/as participantes se voluntariaram e o espaço que ocuparam; a disposição das mãos no papel.

# Dinâmicas

## **Obstáculos à participação**

### **Palavras-chave**

Gestão Associativa; Participação Cívica; Igualdade de Oportunidades

### **Introdução**

Esta actividade é muito dinâmica, permite o debate em grupo e consiste em representar dois casos de gestão associativa e participação cívica.

### **Objectivos**

- > Reflectir sobre os estereótipos de género e os papéis de género desempenhados pelas mulheres e homens na esfera pública;
- > Perceber a importância de uma análise de género na resolução de problemas;
- > Valorizar a participação igualitária de mulheres e homens na esfera pública.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 10

### **Duração**

50 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Papel;
- > Canetas;
- > Fichas 1 e ficha 2

### **Ficha1**

Fazem parte de uma lista que vai concorrer

às eleições de uma secção de uma juventude partidária.

Estão conscientes que seria importante que uma rapariga integrasse a lista porque consideram que será uma oportunidade para ela ter um papel de liderança bem como uma forma de cativar outras raparigas a participarem na esfera político-partidária. No entanto, as reuniões de direcção duram sempre até horas muito tardias (2h da manhã). As raparigas abordadas acham que as reuniões duram até muito tarde e que os rapazes perdem tempo a falar de futebol e de outros assuntos que lhes interessam, o que elas acham que é uma perda de tempo durante as reuniões. Por isso, as raparigas não estão muito motivadas para integrar a lista. O grupo terá que, por consenso, encontrar uma solução para o caso.

### **Ficha 2**

Fazem parte de uma Associação de Estudantes e na discussão das actividades a desenvolver no próximo ano surge uma questão recorrente: a equipa de voleibol feminino quer organizar-se de forma a participar nos campeonatos inter-faculdades mas para tal necessita de um apoio financeiro, o qual tem sido negado.

Por outro lado, a equipa de futebol masculino é muito forte e no ano anterior ficou em 2º lugar no campeonato, reivindicando assim um apoio maior este ano. Claro está que o orçamento é reduzido

e há que ponderar a distribuição do mesmo, até porque o xadrez tem vindo a adquirir visibilidade e a ganhar adeptas/os. O grupo terá que, por consenso, encontrar uma solução para o caso.

### **Desenvolvimento**

Dividir as/os participantes em 2 grupos.

A cada grupo é distribuído um caso com uma situação/problema (Ficha 1 e 2 ) e cada grupo terá de analisar o caso apresentado. Os grupos, discutem a situação-problema apresentada e têm de chegar a uma solução e conclusão em conjunto. 20'

Posteriormente, são informados/as que vão identificar um membro do grupo, o qual é convidado/a a apresentar em plenário a situação-problema do seu grupo e as soluções encontradas. 10'

Convidar todas as pessoas a reflectirem sobre: 20'

- > Se ficaram surpreendidas/os com os casos que foram apresentados?
- > Se identificaram os factores que estão implícitos nas situações apresentadas (Caso 1 e Caso 2)? E que implicações têm?
- > Se foi fácil/difícil identificar as soluções para cada caso?
- > Se as questões de género foram preponderantes para a resolução dos problemas apresentados?
- > Todas/os as/os participantes participaram na tomada de decisão?

### **Observações**

Variação da actividade: Na divisão das/dos participantes em dois grupos, pode-se variar, no sentido de ficarem os dois grupos equilibrados (igual número de participantes raparigas e rapazes) ou um dos grupos ter mais raparigas do que rapazes e vice-versa.

Propor que, espontaneamente, se dividam os grupos (estes processos de construção dos grupos poderá fazer parte da reflexão conjunta). É importante reflectir sobre os espaços de participação cívica e política, sobre os problemas identificados em cada caso. E como os mesmos podem tender a ser espaços com diferenças na participação em função do género mas que, como cidadãs e cidadãos activas/os, podemos encontrar soluções para a participação igualitária de todas e todos a vários níveis de intervenção social.

## ***Temos de decidir sobre o Seminário***

### **Palavras-chave**

Gestão associativa; Obstáculos à Participação

### **Introdução**

Esta actividade envolve um cenário de representação de uma reunião de direcção de uma associação juvenil.

### **Objectivos**

- > Possibilitar às pessoas a partilha dos seus sentimentos quando estão perante uma situação de resolução e de tomada de decisão;
- > Tornar perceptível o quanto as nossas atitudes e os nossos comportamentos podem influenciar uma decisão.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 10

### **Duração**

40 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Fichas com a descrição das personagens;
- > Guião de apresentação da situação.

### **Guião:**

Esta é uma reunião da direcção da associação juvenil Mãos Juntas.

Há dois meses, a direcção decidiu realizar um seminário sobre igualdade de oportunidades, cuja finalidade é que homens e mulheres

debatam juntos o assunto. Os convites foram distribuídos a todas as organizações membro e até ao término do prazo obtiveram 34 inscrições, mas apenas de mulheres.

Nesta reunião, a direcção irá tomar uma decisão final sobre o seminário. A direcção é composta por seis membros, o presidente é o David e a membro mais recente é a Isabel.

Um dos principais princípios da vossa organização é a democracia e a transparência, sendo frequentemente convidados/as líderes juvenis e líderes de projectos para estas reuniões. Nesta reunião, estão presentes 2 líderes juvenis que estão interessados/as no vosso processo de tomada de decisão. Não têm o direito a participar na discussão, mas enquanto consultores/as podem apoiar os membros da direcção da seguinte forma: podem enviar mensagens escritas com propostas, argumentos, conselhos, comentários, etc. a determinado/a membro da direcção. Os/as membros da direcção não são obrigados/as a seguir o conselho mas, por vezes, é-lhes útil e ajuda-o/as.

### **Descrição das personagens**

#### **Isabel**

Ainda não sabes qual a melhor solução. Estás preparada para apoiar qualquer pessoa que traga muito boas ideias para a discussão a fim de resolver o problema.

És boa na mediação de conflitos entre pessoas. O que te é muito difícil é dizer Não a Alguém.

Este seminário é uma oportunidade para as mulheres da tua organização tomarem consciência do seu valor e traçarem o melhor caminho para o seu trabalho voluntário. Estás preparada para contribuir com novas ideias e novos argumentos racionais, pois estás convicta de que são prejudicadas pelo comportamento dominante masculino.

### Ana

Este seminário é a primeira iniciativa em que a tua associação resolve tratar do tema da igualdade de oportunidades e dos direitos das mulheres. Tratar-se-á da primeira oportunidade para as mulheres da tua organização tomarem consciência do seu valor e traçarem o melhor caminho para o seu trabalho voluntário. Estás preparada para contribuir com novas ideias e novos argumentos racionais, pois estás convicta de que são prejudicadas pelo comportamento dominante masculino.

### David

A tua direcção fez o seu melhor para apoiar a iniciativa de algumas mulheres líderes juvenis que queriam organizar este seminário. A igualdade de género já está presente na composição da direcção (50/50). Estão abertas oportunidades às mulheres na tua organização, os homens não colocam obstáculos à participação feminina. Após terem recebido estas inscrições a situação é clara: a direcção devia esquecer este seminário e financiar uma outra qualquer actividade. Estás satisfeito por conduzir uma reunião de direcção eficaz, focando-a nas suas principais finalidades.

### Maria

O número de inscrições é significativo mas é óbvio que este não é o resultado esperado pela direcção. É muito difícil resolver este problema. Como se pode envolver os jovens homens nesta questão?

Este seminário é uma oportunidade para as mulheres da tua organização tomarem consciência do seu valor e traçarem o melhor caminho para o seu trabalho voluntário. Estás preparada para contribuir com novas ideias e novos argumentos racionais, pois estás convicta de que são prejudicadas pelo comportamento dominante masculino.

Sabes que deves ouvir a opinião de todos/as. Não gostas quando alguém surge com rápidas resoluções e não se encontra aberto a outras soluções.

### António

A solução é clara: se existem tantas mulheres interessadas em questões de género a associação deve organizar um seminário sobre o assunto. Mas o tópico devia, claro, mudar: «política feminina» devia ser o tópico, uma vez que os homens não têm quaisquer problemas de género. Seria bom que as membros femininas da associação quisessem tomar mais responsabilidades em certos projectos. Não gostas de longas discussões com demasiadas direcções/demasiados pontos de vista e que não são muito bem conduzidas nem estruturadas.

### Pedro

Existe uma solução que permite ajudar à realização deste seminário, baseada num conceito original que segue os padrões europeus: os/as membros da direcção deviam telefonar a alguns homens líderes juvenis que são bons amigos e pedir-lhes para participarem neste pequeno seminário. O próximo será mais interessante e talvez os jovens homens se inscreverão, especialmente se existirem inscrições/participantes de outros países europeus. Na tua opinião, uma solução rápida é sempre melhor do que perder tempo e adiar a decisão. Tens a certeza de que esta será uma reunião

curta, e como tal já marcaste uma outra reunião para daqui a 20 minutos com uma associação.

### **Desenvolvimento**

Convida-se seis pessoas (três raparigas e três rapazes), para representarem uma peça na qual serão os membros da direcção de uma associação juvenil

A cada pessoa do grupo que irá representar, vão ser dadas instruções, as quais não podem partilhar com ninguém. 5'

As restantes pessoas serão observadores/as e partilha-se com eles/as apenas o Guião de apresentação da situação. Voluntariamente escolhem-se 2 pessoas para desempenharem o papel de líderes juvenis; as restantes pessoas terão como função tomar notas. 5'  
Entrega-se o Guião de apresentação da situação, para que se dê início à encenação. 5'

Após a encenação, decorrerá um momento de debate junto dos/as observadores/as.

A discussão centrar-se-á nas seguintes questões: 10'

- > Como foi a reunião conduzida e estruturada?
- > Como foi a comunicação? Todos/as tomaram parte activa na discussão e na decisão?
- > Porquê/porque não?
- > Existiram papéis dominantes?
- > Quais as estratégias usadas pelas pessoas?
- > Como foi a decisão tomada?

De seguida, propõe-se uma reflexão junto do grupo que esteve a encenar. Pedir para que apresentem os papéis que representaram. 10'

- > Como se sentiram durante a representação?
- > O papel que estavam a representar foi difícil?
- > Como é que as pessoas que eram conselheiras se sentiram?

Solicitar os contributos dos/as líderes juvenis. 10'

### **Observações**

Será uma mais valia criar um cenário, o qual permita que a assistência observe bem a encenação e atrás de cada personagem tem de estar uma pessoa conselheira.

Os/as consultores/as não têm a informação sobre as características de cada personagem mas é importante potenciar a participar na discussão. Por exemplo, as pessoas conselheiras podem, durante a discussão, entregarem um post-it com as suas propostas, argumentos, conselhos. Atempadamente, aconselha-se que o grupo reflecta sobre os conceitos base (sexo, género, estereótipos de género, papéis de género).

## *A verdadeira história do ganso do Canadá*

### **Palavras-chave**

Liderança; Empoderamento; Gestão associativa

### **Introdução**

Esta actividade apresenta um modelo de liderança que poderá ser utilizado na gestão associativa. O conceito de empoderamento aparece como fundamental para perceber que todas as pessoas têm capacidades (neste caso, de liderança) que deverão ser desenvolvidas. A actividade poderá ser usada para reforçar os efeitos negativos dos estereótipos de género, já que estes são bloqueadores do empoderamento.

### **Objectivos**

- > Perceber que liderança inclusiva conduz a resultados sustentados;
- > Reflectir acerca do conceito de empoderamento;
- > Explorar as limitações da socialização de género.

### **Dimensão do grupo**

Máx. 20

### **Duração**

20 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

Exemplares do texto adaptado “Gansos do Canadá”

### **Texto adaptado “Gansos do Canadá”:**

Quando os Gansos do Canadá migram, voam numa formação em “V”. Isto é porque o bater das suas asas cria correntes ascendentes de ar que os sustentam. Cientistas estimam que os gansos a voar nesta formação podem percorrer distâncias 71% maiores do que um ganso a voar sozinho. No entanto, o ganso que lidera não é sustentado pelas correntes ascendentes de ar e rapidamente fica cansado. Como forma de resolver esta situação, os gansos estão constantemente a trocar de papéis, com os líderes a moverem-se para as fileiras, enquanto outro se move para a posição de liderança. De facto, se observar um bando de gansos a voar, ele está constantemente a combinar e a recombinar-se em grupos e subgrupos formados com fluidez. Mais, os gansos a voar nas posições traseiras sabem os desafios da liderança porque todos eles tiveram a oportunidade de exercer as suas responsabilidades. Eles estão constantemente a emitir sons para expressar o seu apoio e encorajamento ao ganso líder.

Numa perspectiva de capacitação, o desafio é criar um ambiente de aprendizagem que seja tão complexo como o local de trabalho, facilite o trabalho em equipas “recombinantes”, no qual os/as participantes estejam envolvidos/as na gestão da oficina e assumam a responsabilidade pela sua própria aprendizagem, bem como a responsabilidade pelas suas próprias contribuições para a liderança.

O programa de capacitação tem procurado desenvolver as competências de liderança “de baixo”, bem como “de cima”, e desenvolver a capacidade de assumir a responsabilidade mútua para tarefas, produtos e resultados da equipa. Isso também é bem descrito no texto que se segue.

*“A organização do mundo pós-industrial, pós-moderno ainda está em vias de ser criado. Existem, no entanto, alguns indícios do seu carácter. Será uma rede mais que uma hierarquia. Os papéis de gestor e líder serão provavelmente mais situacionais, contextuais ou transaccionais do que classificações formais numa estrutura organizacional fixa. A nova organização terá de ser flexível e adaptável. Terá de fazer o uso eficaz e adequado das tecnologias, especialmente aquelas que facilitam a comunicação, processamento de informação, aprendizagem individual e organizacional, a aquisição de feedback do ambiente das organizações e promover sistemas de pensamento. A organização pós-moderna, provavelmente, afastar-se-á das tecnologias prescritivas do passado, para uma forma renovada de tecnologia holística, na qual os trabalhadores ou grupos de trabalho irão assumir a responsabilidade de todo um processo do início ao fim, de um cliente com uma necessidade a um cliente atendido. Esta organização vai quebrar com as atribuições de género associadas a muitas formas de trabalho tradicional e com os papéis organizacionais.*

*É provável que a organização moderna enfatize a competição tanto ou mais do que a competição e construa alianças estratégicas com os fornecedores, clientes, e até com os concorrentes. Claramente, tal organização exige que cada membro seja empoderado, incentivado a aprender e a criar, e que lhe seja dada a capacidade de construir a organização tanto como membro como líder/gestor.”<sup>2</sup>*

### **Desenvolvimento**

Entregar o texto a cada participante. Pedir para fazerem leitura individualmente. 5’

### **Reflexão em plenário: 15’**

- > Comentar especificamente as noções dadas pelo texto de liderança e de empoderamento;
- > Explorar a perspectiva de empoderamento como oposta à dada pela socialização de género e de aceitação dos estereótipos de género.

### **Observações**

Poderá utilizar esta actividade em conjunto com outras.

2. Adaptado de: McClaren, D. and McIntosh, M. (2000). Leadership and Learning in an Information Technology-Rich Environment. LT 531. Victoria, BC, Canada: Royal Roads University

### **Em debate**

#### **Palavras-chave**

Democracia; Representação Política;  
Participação Igualitária

#### **Introdução**

Esta actividade aborda a representação e participação política das mulheres e dos homens, a partir de um debate que proporcionará dinamismo no grupo.

#### **Objectivos**

- > Aprofundar conhecimentos sobre a representação das mulheres e dos homens na política;
- > Desenvolver competências para analisar a informação de forma construtiva e crítica;
- > Fomentar competências de argumentação;
- > Promover competências de resolução de conflitos e de cooperação.

#### **Dimensão do grupo**

Mín. 10

#### **Duração**

60 min

#### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Selecção de artigos;
- > Flipchart;
- > Marcadores.

### **Desenvolvimento**

Pretende-se recriar um ambiente de debate na Assembleia da República ou num programa de televisão. Constitui-se dois grupos (se possível, em número igual de participantes): um dos grupos será “a favor” e o outro “contra”. Indicar que cada um dos grupos deverá defender os seus pontos de vista e contrapor os da oposição. 5’

Facultar o conjunto de notícias sobre o tema, agrupadas consoante refram argumentos “a favor” ou “contra” aos respectivos grupos, de forma a possibilitar uma maior informação sobre o tema que fomente um debate mais enriquecedor em termos de conteúdo. Propor aos grupos que preparem os seus discursos e argumentações. 20’

Informar que cada grupo tem de escolher três porta-vozes para apresentarem o seu discurso e reforçar a importância de estarem todas as pessoas representadas. Informar ainda que as/os restantes jovens também terão um papel activo no sentido de alimentar a argumentação, facultando papéis escritos às/aos porta-vozes que sustentem as respectivas posições. De seguida, propõe-se que as/os porta-vozes de cada grupo se sentem frente-a-frente e apresentem o seu discurso e argumentações. As/Os facilitadoras/es vão assumir um papel de moderadoras/es. Pretende-se que se gere um debate activo e propõe-se que as/os facilitadoras/os introduzam questões

“provocatórias” para avivar o debate, gerar discussão e controvérsia (ex.: “Será preciso uma representação proporcional por sexos?”; “As mulheres são boas líderes?”; “As mulheres só não estão na política porque não querem!”; “A paridade vem impor candidatas”). O objectivo deverá ficar claro: “vencer a discussão”. 25’

Após o debate, propõe-se que em plenário, se reflita: 10’

- > Sobre os conteúdos abordados;
- > Sobre a escolha das/os porta-vozes.

### **Observações**

Esta actividade requer uma preparação prévia, pesquisar notícias e/ou artigos sobre um determinado tema acerca da representação das mulheres na política (exemplo, a “Lei da Paridade”), que manifestem opiniões a favor e contra.

É importante ter notícias/artigos com informações actualizadas e, para a dinâmica, é importante recriar o cenário de um debate na Assembleia da República ou na televisão.

Durante a dinâmica, é de salientar a importância de que na esfera pública, actualmente, existem menos mulheres na política do que homens e que o objectivo é a participação igualitária, ou seja: que neste espaço de participação também têm de ter a mesma visibilidade que os homens. É importante reflectir sobre a presente experiência, como é que as raparigas se sentiram quando estavam como porta-vozes? E os rapazes?

## **A nossa Kallipolis**

### **Palavras-chave**

Democracia; Sociedade Civil; Direitos e Deveres

### **Introdução**

Esta actividade permite a interacção em pequenos grupos sobre a construção e participação na sociedade civil e política e permite reflectir sobre os vários espaços de participação.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 15

### **Duração**

120 min

### **Objectivos**

- > Desenvolver uma visão holística da estrutura de uma sociedade;
- > Promover o desenvolvimento de competências de interacção social;
- > Incentivar à participação cívica e política.

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Flipchart;
- > Papel A4 (cores e branco);
- > Marcadores e/ou canetas;
- > Fita-cola e bostik;
- > Caixa de cartão (urna);
- > Boletins de voto.

### **Desenvolvimento**

Começa-se por mencionar ao grupo que

decorreu uma catástrofe: “Trinta pessoas, quinze mulheres e quinze homens, sobreviveram a um naufrágio e as ondas do mar trouxeram-nas/os a uma ilha desabitada. Como tal, ninguém vivia ou governava aquela ilha, território virgem à presença humana. Duas pessoas do navio [as/os facilitadoras/es] decidiram supervisionar o estabelecimento da nova sociedade na ilha. Assim, elas/es decidiram convocar eleições para o Conselho da Decisão.” 5’

Perante a presente catástrofe, solicita-se às/aos participantes que, espontaneamente, formem quatro subgrupos (5 min). Um dos subgrupos tem de ter cinco ou mais elementos. Após a constituição dos subgrupos, informa-se que perante a actual situação, a população teve necessidade de agir e de se reorganizar, assim sendo, foram constituídos movimentos que se querem candidatar ao Conselho de Decisão e outro movimento que quer criar uma Associação de Habitantes da Ilha. Decorrerá, portanto, uma fase de campanha. 5’

Três subgrupos (os grupos que têm menos de cinco elementos) representarão movimentos candidatos ao Conselho de Decisão, e deverão delinear em 25 minutos:

- > As prioridades da construção da sociedade;
- > O sistema de liderança e de tomada de decisão na Ilha;
- > Estratégias da campanha eleitoral;

> Discurso de encerramento da campanha (1 ou 2 pessoas de cada grupo). 30’

O outro subgrupo, composto por pelo menos cinco elementos, constituirá o grupo de naufragas/os, que deverão reflectir sobre as suas principais preocupações e prioridades para a ilha (elencando 5 prioridades) e que irá criar uma Associação de Habitantes da Ilha (também têm 25 minutos de preparação).

Entrar-se-á em fase de campanha. Os grupos deverão posicionar-se e preparar o lançamento da sua campanha que terá a duração de 10 min (campanha) + 10 minutos (para as/os naufragas/os colocarem as suas perguntas enquanto membros da Associação de Habitantes) + 15 minutos (apresentação dos discursos de encerramento; 5 minutos por subgrupo). 35’ Realizar-se-ão as eleições. A mesa de voto será composta pelas/os facilitadoras/es, que já deverão ter os boletins de voto preparados. 10’ As/os facilitadoras/es deverão contar e anunciar os resultados da votação. 10’

Reúnem-se todas/os em plenário, a Assembleia Geral de Sobreviventes é convocada, tem de pronunciar-se e fazer uma avaliação de todo o processo político até ali desenvolvido.

**Reflectir sobre: 25’**

- > Quais foram as prioridades das candidaturas e da Associação de Habitantes?

- > Que espaços de participação foram assegurados para as mulheres e para os homens?
- > De que forma a Igualdade de Género foi uma presença efectiva na candidatura, na campanha e no processo de votação?
- > Houve diversos tipos de liderança?
- > O Conselho de Decisão eleito assegura uma estrutura paritária? E a Associação de Habitantes?
- > Quais eram os métodos de campanha?
- > Que tipo de mensagens (escritas, imagens etc.) estiveram envolvidas?
- > Qual foi a divisão de papéis em cada um dos subgrupos?
- > Qual foi a motivação individual para votar?
- > O que é que cada um/a das/dos participantes sentiu ao envolver-se na construção de uma nova sociedade?
- > De que forma foi acautelada a efectivação da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens nas várias esferas da sociedade?

### **Observações**

Propõe-se que se aborde a presente dinâmica com um grupo que já tenha trabalhado o tema da igualdade de género, de forma a que se possa reflectir mais profundamente.

# 4.3 / Alguns recursos bibliográficos

Coucello, Ana et al (1999), *Afinal, o que é a Democracia Paritária? A participação dos homens e das mulheres na organização social*. Lisboa: Edições da Aliança para a Democracia Paritária.

Comissão Europeia (2005), *Integração da Perspectiva de Género*. Publicação: Equal

Conselho da Europa. (2003), *Balanced participation of women and men in political and public decision making*. Recommendation Rec (2003)3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making adopted on 12 march 2003 and explanatory memorandum.

Espada, I. (coord.), Vasconcelos, G. e Coucello, A. (2002), *Género e comportamento eleitoral. O eleitorado português e a actividade política das mulheres*. Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.

Figueiredo, I. (1999), *Educar para a cidadania*. Porto: edições ASA

Souza, M. R. e Canço, D. (2001), *Na política, as mulheres são capazes!*. Lisboa: CIDM.

RPJIOH. (2010), *Jovens mulheres em acção – ferramentas para o empoderamento*. Lisboa: RPJIOH

RPJIOH. (2006), *Raparigas e rapazes nas associações juvenis: um guia para o mainstreaming de género*. Lisboa: RPJIOH  
Worldwide guide to women in leadership. Disponível em HYPERLINK "<http://www.guide2womenleaders.com/index.html>" [www.guide2womenleaders.com](http://www.guide2womenleaders.com)





# 5 /

## ***Educação e Emprego***

# 5.1 / Contextualizando a educação e emprego

Temos assistido, nas últimas décadas, a profundas alterações na sociedade portuguesa, particularmente visíveis ao nível das qualificações escolares, das relações laborais e, ainda, das relações familiares. O aumento das qualificações escolares da população portuguesa tem sido um imperativo político das últimas duas décadas em particular. O ensino obrigatório é já de 12 anos. Esta obrigatoriedade vem ao encontro de uma estratégia europeia de crescimento económico sustentável e sustentado num aumento das qualificações profissionais das populações europeias. No entanto, esta é uma transição ainda incerta no que respeita aos resultados e aos impactos de tais estratégias nos homens e nas mulheres, quando estamos perante distintos níveis de envolvimento, feminino e masculino, nas diferentes esferas da vida pessoal. O que se observou, igualmente nestas últimas décadas, é que as raparigas têm vindo a investir muito na obtenção de maiores qualificações escolares e académicas (tome-se em conta as taxas de feminização do ensino superior). Esta tendência não pode ser dissociada da sua posterior integração no mercado laboral.

A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, a preferência por trabalho a tempo inteiro

tanto por parte de homens como de mulheres (mesmo para quem tem crianças), as longas jornadas de trabalho, os percursos profissionais femininos marcados pela ausência ou por poucas interrupções por motivos familiares, o aumento das qualificações escolares e profissionais das mulheres, o aumento da idade activa (e contributiva), etc., são alguns dos factores de mudança que caracterizam actualmente a sociedade portuguesa.

As mulheres portuguesas querem ter um emprego, uma carreira profissional e uma fonte geradora de rendimentos. Essa “vontade” encontra ecos numa “atitude positiva das mulheres portuguesas para quem o trabalho surge como fonte de sociabilidades, produtor de identidade social e indispensável, não só para a melhoria das condições de vida da família, mas como forma de aumentar o poder negocial no interior da relação conjugal”.

Por outro lado, e do ponto de vista da família, essas mudanças ocorreram com a passagem de um modelo de família centrado numa divisão claramente determinada dos papéis de género – homem ganha pão e mulher doméstica – para um modelo de família centrado numa divisão mais simétrica e “igualitária” dos papéis de género, em que ambos os cônjuges

participam no mercado de trabalho e contribuem para o rendimento económico da família. Subsistem, no entanto, diferenças significativas nos tempos que mulheres e homens dedicam à realização das tarefas domésticas e dos cuidados a terceiras pessoas, não se verificando o mesmo diferencial de tempo ao nível da esfera profissional.

A conciliação da vida profissional e familiar é uma questão que continua a merecer toda a centralidade, tanto por parte das políticas públicas como por parte das entidades empregadoras e das famílias. Para além do mais, com o aparecimento relativamente recente de novos modelos familiares – famílias monoparentais, famílias reconstituídas, entre outras – bem como com a generalização das designadas famílias de dupla profissão (em que ambos os elementos do casal têm um trabalho remunerado), as novas formas de organização e de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional têm de ser necessariamente equacionadas.

Importa, porém, ressaltar que se as mulheres têm vindo a obter maiores qualificações, escolares/ académicas, a ingressar e a manterem-se no mercado laboral em níveis de participação paralelos aos dos homens, persistem obstáculos e barreiras às trajectórias e carreiras profissionais particularmente de mulheres. Embora a Lei venha assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento, e existindo mecanismos de protecção em matéria da igualdade no trabalho e no emprego, a verdade é que, ainda nos dias de hoje, os lugares de liderança

e de tomada de decisão são muito masculinizados. Persistem barreiras sociais e culturais, a maioria invisível, que colocam homens e mulheres em distintos patamares de construção de trajectórias e de carreiras profissionais.

Ainda, as desigualdades salariais com base no género são uma realidade que não pode encontrar justificação na tipologia do trabalho dado que para funções idênticas se registam diferenças salariais entre homens e mulheres (eles ganhando mais do que elas); e tal tendência ganha maior visibilidade ao nível do rendimento global, onde se incluem os prémios, as despesas de representação, os bens, entre outros. Importa, aqui, recordar que a temática educação e emprego não se esgota neste enunciado. Antes, interessa chamar a atenção para algumas questões centrais. Outras, igualmente relevantes, há a trabalhar (por exemplo, as opções vocacionais de jovens, violência e assédio no local de trabalho, gozo do direito da parentalidade).

# 5.2 /

## *Igualitinary*

### **Palavras-chave**

Imagens; Estereótipos associados às profissões

### **Introdução**

Esta actividade explora os estereótipos sociais que limitam as escolhas profissionais das raparigas e dos rapazes.

### **Objectivos**

- > Trabalhar estereótipos e preconceitos sobre o outro sexo;
- > Compreender os factores que promovem os estereótipos;
- > Estimular a criatividade do grupo.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 8 / Máx. 20

### **Duração**

50 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Uma lista de palavras para ilustrar;
- > Flipchart;
- > Marcador;
- > Folhas de papel A4;
- > Canetas de feltro e /ou lápis;
- > Fita pintor.

### **Lista de palavras**

Relações públicas, psiquiatra, polícia, estilista, cabeleireiro, barbeiro, advogado, juiz, assistente

social, futebolista profissional, trabalhador da construção civil, decorador, secretário, enfermeiro, doutor, lojista, arrumador, engenheiro, empregado doméstico, educador de infância, soldado, fotógrafo, pintor, assistente de bordo, mecânico, operador de câmara, instrutor de condução, condutor de comboio, vendedor ambulante.

### **Desenvolvimento**

Pedir aos/às participantes para formarem equipas de 3 -4 pessoas. Pedir às equipas para irem buscar folhas de papel e uma caneta e sentarem-se num canto, um pouco afastados/as dos demais. Apresentar a actividade e chamar um membro de cada equipa. Entrega-se-lhes uma palavra (a mesma). 5'

Pedir-lhes que voltem ao seu grupo e que traduzam a palavra por um desenho, enquanto os outros membros da equipa tentam adivinhar do que se trata. Não devem nem desenhar números, palavras, nem falar (a não ser para confirmar a resposta correcta). O resto da equipa deve somente propor soluções e não colocar questões. Para cada palavra e desenho a equipa tem 2 minutos para adivinhar. Se a resposta foi encontrada, a equipa avisa e marca 1 ponto. Senão, marca 0 pontos.

Escrever a pontuação num quadro. Depois de dar a volta a todas as equipas, pedir aos/as desenhadores/as de cada equipa para escreverem a palavra no desenho, tenham terminado/descoberto ou não. Pedir de seguida às equipas que identifiquem outro/a desenhador/a. Ter todas as pessoas como

# Dinâmicas

desenhadoras/es pelo menos uma vez. Idealmente, definir o número de rondas, que neste exemplo serão cinco. 25'

No final, pedir aos pequenos grupos para observarem os desenhos construídos no seu grupo e tentarem perceber o que se passou. 5'

Em plenário os grupos expõem os seus desenhos.

Reflexão em pequenos grupos (eventualmente mantendo as mesmas equipas). 20'

- > Perguntar aos/às participantes se a actividade lhes pareceu difícil e porquê.
- > Pedir de seguida aos/às participantes que observem os desenhos afixados e que comparem as diversas imagens associadas às palavras, bem como a diversidade de interpretações e como as imagens/palavras determinam as nossas representações estereotipadas.
- > Perguntar se essas imagens correspondem ou não à realidade e interrogar os/as desenhadores/as a propósito das imagens que escolheram para ilustrar as palavras.
- > Continuar abordando a origem das nossas imagens: são positivas ou negativas? Quais são os seus efeitos nas nossas relações?

## Observações

Se for um grupo pequeno, pode-se fazer num só grupo. Se for cerca de 8 participantes teremos 2 grupos de 4 pessoas. O ideal é cerca de 20 participantes (4 grupos de 5 pessoas). Os tempos indicados estão previstos para um grupo de 20 pessoas, será necessário adaptar a gestão do tempo para grupos com outro tamanho.

Cada ronda completa: entregar palavra, desenhar/ adivinhar, marcar pontuação e revelar palavras pode demorar cerca de 5', dependendo do ritmo imposto pelo facilitador/a. Nem todas as palavras têm de ser desenhadas, o/a facilitador/a deverá gerir o número de rondas e palavras em função do tempo disponível que tem e tendo em consideração o tempo que necessita para reflexão.

As pessoas que se consideram más desenhadoras podem considerar este jogo difícil. Acalmá-las, dizendo que não interessa serem artistas e encorajá-las a avançar.

Esta actividade é susceptível de fazer emergir os estereótipos mais imediatos e comuns a propósito dos outros. É um jogo muito criativo e divertido. No entanto, é fundamental que a actividade não se limite aos desenhos, mas que os grupos reflectam sobre os riscos dos estereótipos e sobre a origem da imagem que temos do/a outro/a.

Uma outra questão a abordar nesta reflexão é a origem dos estereótipos e quais os factores que contribuem para a sua construção: valores dominantes na sociedade e veiculados de diferentes formas, nomeadamente através das imagens, da linguagem, dos símbolos, a família, a educação, os media, os grupos de pares, entre outros.

## A Patrícia e o Pedro

### Palavras-chave

Socialização; Vocação; Carreira.

### Introdução

Esta actividade ajuda a perceber os constrangimentos da socialização de género nas decisões vocacionais e de carreira.

### Objectivos

- > Analisar como a socialização de género influencia as decisões vocacionais e de carreira;
- > Procurar estratégias para contrariar a tendência da socialização de género.

### Dimensão do grupo

Máx. 6

### Duração

60 min

### Materiais/Equipamento/Logística

- > Flipchart;
- > Marcadores;
- > Cartões preparados para todos/as os/as participantes:

#### Cartão “Pedro”

“O Pedro acabou de se licenciar em medicina.

Descreve-o.”

#### Cartão “Patrícia”

“A Patrícia acabou de se licenciar em medicina.

Descreve-a.”

### Desenvolvimento

Divida o grupo em 2 subgrupos. Dê a todos/as os/as participantes de um dos grupos o cartão “Pedro”, e ao outro grupo, dê o cartão “Patrícia”. Não deixe que os grupos saibam que os seus cartões são diferentes. 5’

Peça aos/às participantes que completem os seus cartões. Poderão utilizar frases completas ou apenas uma lista de adjectivos e frases. 10/15’

Quando terminarem, os cartões permanecem nos grupos e solicita-se que um dos grupos vá lendo em voz alta o que escreveram, para que o/a facilitador/a retire notas e escreva a lista das descrições do grupo A no flipchart, de modo que todas as pessoas visionem o flipchart. Depois, o outro grupo B também diz em voz alta o que escreveram e o/a facilitador/a toma notas no flipchart. É importante que se faça listas separadas, indicando nesta fase o grupo A e o grupo B. 5’

Pergunte aos/às participantes para identificarem diferenças entre as 2 listas e também dentro das próprias listas. Questione estas diferenças, desafiando o grupo para descobrir as razões existentes por detrás destas diferenças. 10’  
Desvendando as instruções de ambos os cartões e coloque o nome “Patrícia” e o nome “Pedro” por cima das respectivas listas.

Poderá fazer uma análise com base nas seguintes questões: 20'

- > Quantos adjectivos relacionados com a aparência estão listados para a Patrícia/Pedro?
- > Quantas características negativas estão listadas para a Patrícia/Pedro?
- > Quantas características positivas estão listadas para a Patrícia/Pedro?
- > Quem tem mais adjectivos descritivos, a Patrícia ou o Pedro?
- > Quem tem mais adjectivos relacionados com o acto de cuidar, a Patrícia ou o Pedro?
- > Que pessoa aparece como mais dinâmica?
- > Que áreas de especialização médica é que estão em cada uma das listas?
- > Foram abordadas ligações familiares?

Para terminar o debate, poderá perguntar acerca dos pressupostos que a sociedade tem sobre a personalidade, as competências e as carreiras dos rapazes e das raparigas e reflectir acerca de estratégias para ampliar as perspectivas de futuro pessoal e profissional dos/as participantes. 10'

## A Rede dos Bons Companheiros

### Palavras-chave

Mercado de trabalho; Tectos de Vidro; Tomada de Decisão.

### Introdução

Esta actividade propõe que, através de um jogo de representação, se aborde os mecanismos envolvidos na exclusão das mulheres de cargos de poder e de tomada de decisão.

### Objectivo

> Tomar consciência das dificuldades objectivas no acesso a lugares de tomada de decisão, bem como das barreiras sociais existentes para as mulheres acederem aos postos de decisão.

### Dimensão do grupo

Mín. 6

### Duração

60 min

### Materiais/Equipamento/Logística

Fotocópias do guião

### Guião - “A Rede dos Bons companheiros”

A Susana está na casa dos trinta anos, ela é responsável por um departamento num banco. É competente e sabe o que quer. Tem uma relação estritamente profissional com o seu chefe Carlos. O Carlos não quer ter outra qualquer relação com Susana, pois os colegas poderiam

comentar. A Susana usualmente reporta a Carlos no escritório deste.

**Carlos:** Bem Susana, a sua promoção está garantida. Parabéns. Contratamos um rapaz, o José, para o seu antigo posto. Você é o seu superior directo agora.

**Susana:** Oh, eu não sabia que iam contratar alguém novo. Eu não fui incluída nessa tomada de decisão.

**Carlos:** Sabe, o José é uma boa jogada. Foi-me recomendado por um amigo do Pedro. Conhece o Pedro? Ele esteve na mesma república (de estudantes) que eu e se existe alguém em quem confiar, tem de ser no bom velho Pedro.

**Susana:** Pronto, está bem. Mas tenho pouco tempo para trabalhar com ele e ensiná-lo. Especialmente agora com as novas responsabilidades e os prazos apertados.

**Carlos:** Susana, você é capaz. Eu irei ensinar-lhe os truques, apresentá-lo à equipa, não se preocupe.

Assim, o José fica com o antigo cargo da Susana. Carlos e José tornam-se bons amigos, pois começaram a frequentar um bar para tomar uma bebida depois do trabalho e conversar. Susana precisa de ir buscar a sua filha ao infantário, e também não gosta de atmosferas com fumo de cigarro.

**Carlos:** Então, José, vens ao bar hoje? Talvez encontremos aquele borracho da contabilidade.

**José:** Claro, Carlos, só tenho de terminar este relatório e vou logo.

No bar sentam-se ao balcão e conversam com a empregada sexy do bar. Entre os dois homens formou-se um elo muito forte de lealdade, trocam informações de modo informal e Carlos frequentemente apresenta José a pessoas que possam ser importantes para a sua carreira.

**Carlos:** Olha, lá está o Manuel, ele é um rapaz bastante simpático. Não te assustes com a sua posição social. Manuel, venha cá. Manuel, deixe-me apresentar-lhe o José. Ele é o meu novo braço direito no departamento financeiro.

**Manuel:** Olá, eu sou o Manuel. Já ouviu falar sobre a vaga que vai abrir na contabilidade? Qualquer homem jovem devia aproveitar a oportunidade para ir trabalhar com a Ana ... se quiser eu dou uma palavrinha por si.

### **Desenvolvimento**

Apresentar a actividade e solicitar quatro pessoas voluntárias para desempenharem o papel de quatro personagens: Susana, Carlos, José e Manuel. Entregar o guião e dar uns minutos para se organizarem. Os/as voluntários/as representam o guião. 15'

Depois da representação, perguntar ao grupo o que viu na representação. Depois, perguntar aos/às participantes que representaram para partilharem com o grupo como se sentiram no seu papel. 10'

Pedir para definir o conceito de “Rede dos Bons Companheiros” e como é que a pertença a esta roda favorece a ascensão profissional das pessoas, por exemplo. 10’

Depois propõe-se o debate, tendo por base os seguintes aspectos: dependência que se forma entre pares; desenvolvimento de relações de confiança e lealdade; troca de informação e partilha de informação; sucessão garantida; mistura de negócios com prazer; acesso a informação sobre emprego; promoções; divulgação ou potenciação de oportunidades de carreira para os seus membros, bem como formação de barreiras invisíveis para as pessoas igualmente capacitadas e qualificadas mas que não são membros. 15’

Explorar a definição de “Paredes e/ou tectos de vidro”. Auferir se os/as participantes estão familiarizados/as com o conceito e partilhar o significado, enquanto barreiras invisíveis:

- > Quando não existem razões objectivas para que as mulheres não possam ascender a posições de tomada de decisão;
- > Quando existe discriminação implícita nas estruturas e processos das organizações e na sociedade;
- > Quando persistem barreiras institucionais e comportamentos sociais que tornam difícil o acesso das mulheres às posições de tomada de decisão. 10’’

### **Observações**

Após o debate final, poderá introduzir a possibilidade de repetir a representação, desta vez com um guião de como poderia ser.

## **“Trabalho de mulher”, “Trabalho de homem”**

### **Palavras-chave**

Profissões; Estereótipos no Emprego; Igualdade de Oportunidades

### **Introdução**

A actividade irá ajudar a revelar que não existem profissões dirigidas a rapazes e outras dirigidas a raparigas, que essas representações são estereótipos sociais e culturais.

### **Objectivos**

- > Sensibilizar os/as participantes para o conceito de estereótipos de género e como eles influenciam a esfera pública;
- > Promover a liberdade de expressão e a plena participação de todos os elementos do grupo;
- > Reflectir sobre a importância da igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 10/ Máx. 20

### **Duração**

50 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Caixas com etiquetas de tipos de profissões;
- > Cartolinas;
- > Canetas;
- > Fita-pintor.

### **Desenvolvimento**

Dividir o grupo em subgrupos (3-4 elementos) e convidar a sentar nas mesas organizadas (já com cadeiras, caixa com profissões/ocupações e cartazes). 5'

Cada subgrupo tem na sua mesa uma caixa com várias profissões, todos os grupos têm na sua caixa as mesmas profissões (exemplo: cabeleireiro, barbeiro, advogado, juiz, assistente social, futebolista profissional, trabalhador da construção civil, decorador, secretário, enfermeiro, doutor, lojista, arrumador, engenheiro, empregado doméstico, educador de infância, soldado, fotógrafo, pintor, assistente de bordo, mecânico, operador de câmara, instrutor de condução, etc.) e têm um cartaz no qual estão três colunas indicadas:

- > Profissão feminina;
- > Profissão masculina;
- > Ambos.

Pede-se a cada subgrupo que retire uma etiqueta, que a leia e que, em grupo, cheguem a um consenso sobre “onde colocar a profissão”. Só poderão escolher uma das três colunas indicadas. 15'

No fim do exercício, cada subgrupo apresenta para todas as profissões/ocupações as suas colunas (afixando). Convidar à comparação com os cartazes dos restantes grupos. 5'

### **Reflexão em plenário: 25'**

- > O que acham dos resultados apresentados em cada um dos grupos?
- > Enquanto grupo, foi fácil chegarem a um

consenso? Como chegaram a um consenso? Que argumentos utilizaram?

- > Porque certas profissões são tradicionalmente consideradas como profissões femininas e/ou masculinas?
- > Em que tipo de profissões, e porquê, as mulheres estão sub-representadas? E os homens?
- > Que tipos de competências são necessárias para cada profissão e qual é a sua relação com o género?

### **Observações**

Alternativa: o grupo senta-se em círculo e no centro coloca-se a caixa das profissões e pede-se aos/às participantes que um/a a um/a retirem uma etiqueta, que a leiam em voz alta e que a coloquem numa das três colunas.

## O que preferimos?

### Palavras-chave

Estereótipos de género; Actividades de tempos livres

### Introdução

Esta actividade aborda as consequências que os preconceitos e estereótipos de género têm nas escolhas das actividades “preferidas” das raparigas e dos rapazes.

### Objectivo

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

### Dimensão do grupo

Mín. 12

### Duração

45 min

### Materiais/Equipamento/Logística

- > Flipchart;
- > Marcadores.

### Desenvolvimento

Dividir os/as participantes em grupos de 2. Cada participante irá entrevistar o seu par.

Questões para entrevista:

- > Qual é o teu nome?
- > Qual é a tua actividade favorita? Descreve-a. 10'

Solicitar a cada par que se apresentem ao grupo.

Enquanto se apresentam as informações recolhidas na entrevista, o/a facilitador/a regista as actividades preferidas de cada um/a, em duas listas, uma para rapazes e a outra para raparigas. Quando as apresentações terminarem, transferir as 2 listas para o flipchart em 2 colunas separadas, mas não revelar o critério da separação. 10'

Perguntar aos/às participantes se notam alguma diferença entre as 2 listas. Se sim, pede-se para as debaterem. 5'

De seguida, revelar o critério de separação e perguntar porque pensam que as listas não são iguais. Explorar também quais as actividades listadas que são normalmente ‘actividades dos rapazes’ e ‘actividades das raparigas’. 5'

### Reflexão em plenário: 10'

- > Porque é que os rapazes e as raparigas fazem actividades diferentes?
- > Onde aprendemos que rapazes e raparigas devem fazer actividades diferentes?
- > É pacífico para os rapazes fazerem actividades que são consideradas de raparigas? Porque não?
- > É pacífico para as raparigas fazerem actividades que são consideradas de rapazes? Porque não?
- > Alguém já evitou uma actividade por esta não ser considerada para o seu sexo? Por exemplo?

Relacionar o interesse e a escolha de actividades com os estereótipos de género e as consequências que isso tem, não só ao nível das actividades como das

oportunidades de desenvolvimento vocacional e de carreira. Pedir a cada participante para nomear uma actividade que não faça mas que, se tivesse nascido do sexo oposto, iria provavelmente fazer. Se for uma actividade que gostasse de fazer agora, encorajar a/o participante. 5'

### **Observações**

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

### **Trabalhas?**

#### **Palavras-chave**

Emprego; Profissões; Estereótipos de Género.

#### **Introdução**

A dinâmica permite a análise do significado dado a exemplos referidos no Dicionário de Língua Portuguesa relativamente ao verbo “trabalhar” e a diversas profissões/ocupações.

#### **Objectivos**

- > Abordar vários conceitos e discutir qual o seu papel e impacto;
- > Perceber as assimetrias presentes em determinadas definições de profissões/actividades;
- > Reflectir sobre as consequências possíveis pela identificação dos conceitos abordados.

#### **Dimensão do grupo**

Indiferente

#### **Duração**

35 min

#### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Folhas;
- > Canetas;
- > Dicionários de Língua Portuguesa;
- > Flipchart;
- > Lista de palavras a procurar.

#### **Palavras a procurar no Dicionário**

Bailarina / Bailarino

Bruxa / Bruxo  
Cozinheira / Cozinheiro  
Criada / Criado  
Costureira / Costureiro  
Médica / Médico  
Ministra / Ministro  
Presidenta / Presidente  
Analista  
Alfaiate  
Chefe  
Vice-Presidente

### **Desenvolvimento**

Apresentar uma selecção de termos que definam profissões/actividades revelando uma clara assimetria. 5'

Organizar os/as participantes em grupos de 3 pessoas e pedir para procurarem as suas definições no dicionário. 15'

Em plenário, debater em torno das assimetrias que existem na definição das profissões/actividades e como essas diferenças são um reflexo das assimetrias de género presentes na linguagem. 15'

### **Observações**

Existem várias assimetrias nas definições das profissões/actividades, tanto nos dicionários de Língua Portuguesa como nos Dicionários de outros países, por isso, como variante, pode solicitar para compararem as palavras com dicionários de outros países (exemplos: Espanha, Inglaterra).

## **As nossas rotinas são melhores que as tuas**

### **Palavras-chave**

(Re)Conciliação; Vida Familiar

### **Introdução**

Esta actividade ajuda a perceber a dinâmica familiar, as suas rotinas diárias e as funções associadas a cada membro da família, utilizando como técnica, o teatro imagem em movimento. Caso os/as participantes não sejam pais/mães, a análise incide na família de origem.

### **Objectivo**

Perceber os constrangimentos dos papéis de género ao nível da conciliação da vida familiar com a vida profissional.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 9

### **Duração**

60 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Folhas de papel;
- > Canetas.

### **Desenvolvimento**

Em pequenos grupos (cerca de 3 pessoas), registar numa folha de papel a sua rotina diária. 10'

De seguida, pedir a cada grupo que prepare a sua estátua em movimento da rotina diária Ex: Quem

cuida dos/as filhos/as? Quem faz que tarefas? Quem leva as crianças à escola? Quem faz refeições? Quem arruma a casa? Quem vai trabalhar? 10'

Cada grupo tem três minutos para apresentar a sua estátua em movimento. 10'

**Reflexão em plenário: 15'**

- > O que representaram na rotina diária?
- > O que acham das situações representadas?
- > O que há em comum/diferente nas representações?

Depois da análise e da discussão, perguntar ao grupo inteiro se haveria outra representação que pudesse espelhar uma nova realidade e quais as mais-valias (o que temos a ganhar com essa nova imagem?). 10'

**Observações:**

Na construção dos subgrupos, pode ser interessante que um seja constituído só por rapazes, um só por raparigas, um outro misto.

# 5.3 / Alguns recursos bibliográficos

Abranches, G. e Carvalho, E. (1999), Linguagem, poder, educação: o sexo dos B, A, BAs. Cadernos Coeducação. Lisboa: CIDM, Presidência do Conselho de Ministros.

Acioly-Rednier, N., Filiod, J.P. e Morin, C. (1999), Meios escolares e questões de género: elementos de reflexão para a prática do ensino. Cadernos Coeducação. Lisboa: CIDM, Presidência do Conselho de Ministros.

Almeida, A. N. et al (1998). Relações familiares: mudança e diversidade. In Viegas, J.M.L. e Firmino da Costa, A. Portugal, que Modernidade?. Oeiras: Editora Celta, pp. 45-76.

Asian Development Bank (2000) Gender checklist in education. Disponível em HYPERLINK “[http://www.adb.org/Documents/Manuals/Gender\\_Checklists/Education/gender\\_checklist\\_education.pdf](http://www.adb.org/Documents/Manuals/Gender_Checklists/Education/gender_checklist_education.pdf)” [http://www.adb.org/Documents/Manuals/Gender\\_Checklists/Education/gender\\_checklist\\_education.pdf](http://www.adb.org/Documents/Manuals/Gender_Checklists/Education/gender_checklist_education.pdf)

CITE (2000), Colóquio Internacional Igualdade de oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional. Gráfica Antunes & Amílcar,Lda.

Crowley, N. (2004), Building the inclusive school. In Equality and education. The Equality Authority e ASTI. 16 Feb 2004, Speech by Nial Crowley. Disponível em HYPERLINK “<http://www.equality.ie/stored-files/speech-rtf/>” <http://www.equality.ie/stored-files/speech-rtf/>

Gerreiro,M. (2006), Boas práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas. Lisboa: CITE

Guerreiro, M. D. e Lourenço, V. (2001), Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar: manual para as empresas. Lisboa: CITE, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Guerreiro, M.D. e Abrantes, P. (2004), Transições incertas. Os jovens perante o trabalho e a família. Lisboa: CITE.

Marcelino, C. et al (2006), Relatório sobre o Processo da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e Formação Profissional. Lisboa: CITE

Martelo, M. J. (1999), A escola e a construção da identidade das raparigas. O exemplo dos manuais escolares. Lisboa: CIDM.

Perista, H. (2002), Género e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres. *Análise Social*. vol. XXXVII (163).

Pinto, T. e Henriques, F. (1999), Coeducação e igualdade de oportunidades. *Cadernos Coeducação*. Lisboa: CIDM, Presidência do Conselho de Ministros.

Tarizzo, G.B. e Marchi, D. (1999), Orientação e identidade de género. A relação pedagógica. *Cadernos Coeducação*. Lisboa: CIDM, Presidência do Conselho de Ministros.

Trigueros, T.A. et al (1999), Identidade e género na prática educativa. *Cadernos Coeducação*. Lisboa: CIDM, Presidência do Conselho de Ministros.

Torres, A. (2002), A Sociologia da família, a questão feminina e o género. *Ex aequo*, nº 6, pp. 117-145.

Torres, A. et al (2004), Homens e mulheres entre família e trabalho. Lisboa: CITE.

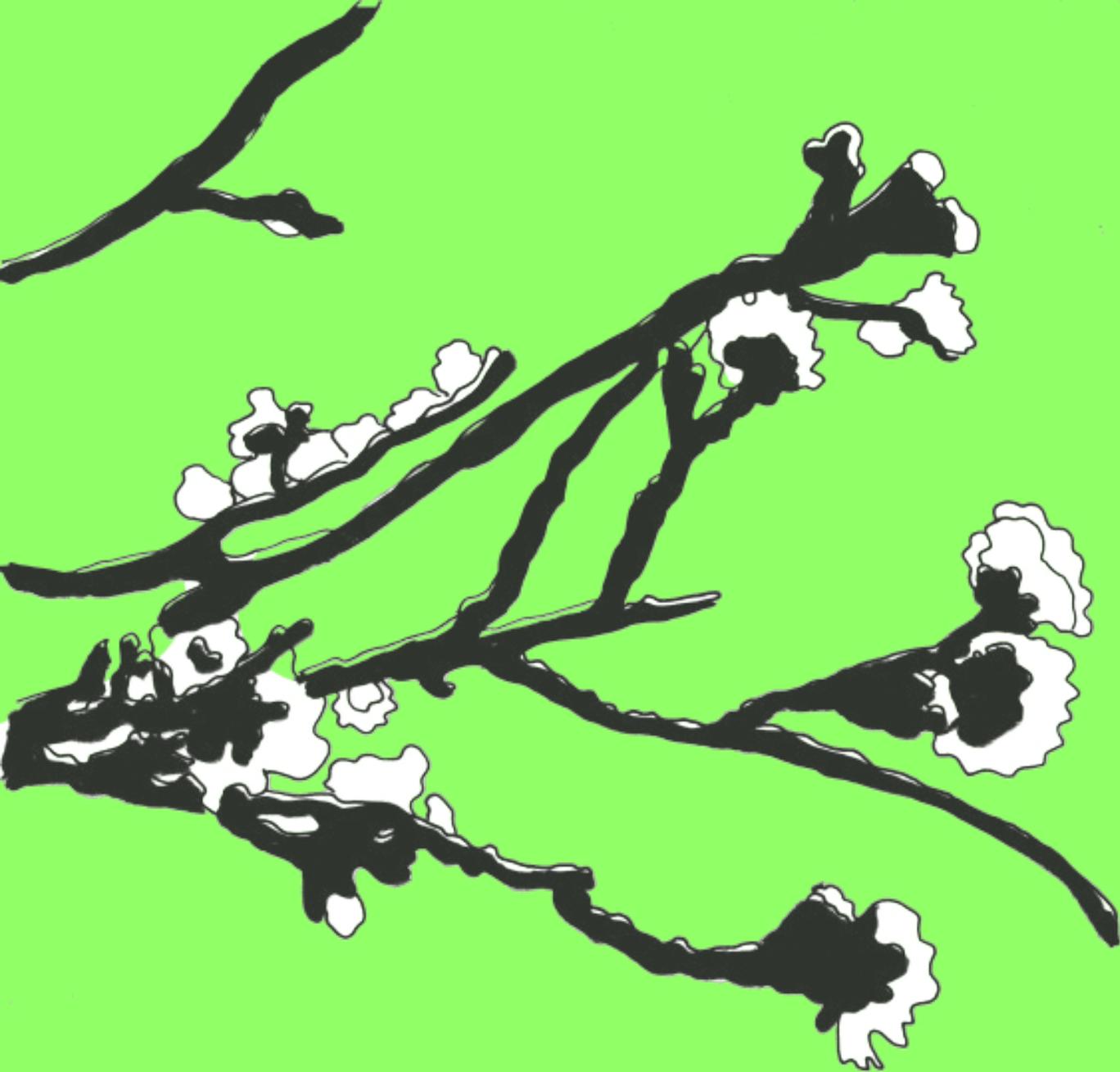
Torres, A. et al. (2002), Porque não se revoltam as mulheres? Resultados de uma pesquisa nacional sobre a divisão do trabalho entre os sexos. Comunicação ao IV Congresso Português de Sociologia, Coimbra, 17-19 de Abril de 2000.

Vieira, C. (2006) Educação familiar. Estratégias para a promoção da igualdade de género. Lisboa: CIDM.



**6 /**

***Comunicação,  
Media,  
Linguagem,  
Imagem***



# 6.1 / Contextualizando a comunicação, media,

As questões centrais à igualdade de género na comunicação prendem-se, essencialmente e no que respeita a este Kit, com a representação e a visibilidade dada pela comunicação (seja pelos media e publicidade como pelos meios de qualquer organização comunicar) às mulheres - imagem, estereótipos, linguagem, símbolos, entre outros.

Uma imagem de mulher associada a um discurso contemplativo conduz, frequentemente, a uma construção do género feminino e da feminilidade que (re)produz os estereótipos de género, nomeadamente ao nível da intimidade/privacidade e dos sentimentos. O mesmo se sucede com as imagens dos homens e dos rapazes, onde se procede, de igual forma, a uma sublimação estereotipada do género masculino e da masculinidade. Tomemos como exemplo as imagens do homem e da mulher, do rapaz e da rapariga em campanhas publicitárias que, muitas vezes, nos são apresentadas de forma desigual (seja ao nível da figura, do lugar de destaque, da postura física, da indumentária, da idade, etc).

Com muita frequência, as mulheres são representadas nos media e na publicidade estabelecendo uma correspondência com determinados mitos, como: o mito da beleza e da sexualidade – a objectivação da imagem das mulheres, tratando-as como objectos de prazer, sexuais, etc.; o mito da passividade e da vulnerabilidade femininas – a “infantilização” das mulheres, pouco assertivas, a imagem da mulher frágil e do seu oposto o ser humano do sexo forte, sujeitas a uma dominação masculina através de atitudes paternas por parte dos homens; o mito da “domesticação” – mulheres domésticas, donas de casa, mulheres que, apesar de terem uma profissão, são apresentadas como boas esposas e boas mães, cuidadoras do lar e da família; o mito da “vitimização” - as mulheres como vítimas naturais da agressividade masculina; e o mito da “estupidificação” – com elevada representação na imagem da mulher loira (este é um dos mitos a que se recorre com mais frequência em comédias e programas de entretenimento/riso), entre outros. Embora nem todas as pessoas assim o entendam, estas correspondências são, muitas das vezes, actos de violência exercida contra as mulheres.

# *linguagem e imagem*

E resta-nos a linguagem. O uso discricionário do masculino enquanto forma gramatical genérica torna invisível cerca de metade da população mundial. Urge, pois, alterar esse uso, recorrendo a palavras efectivamente neutras ou ao masculino e ao feminino, quando apropriado e de forma diversa, e, assim, também contribuir para o desenvolvimento da língua portuguesa.

As imagens e os materiais escritos (dos media e da publicidade como de toda e qualquer organização) são verdadeiros veículos de transmissão do pensamento. Ao negligenciar-se a dimensão, perspectiva e questões de género, de forma intencional ou não, nas imagens e nos textos que (re)produzimos, contribuímos para reforçar as desigualdades e as discriminações existentes (ou para construir outras).

# 6.2 / Dinâmicas

## Adivinha

### Palavras-chave

Linguagem Sexista; Papéis Sociais de Género; Sistema Patriarcal.

### Introdução

Esta actividade apresenta várias adivinhas e o grupo tem de encontrar as soluções, sendo que estas representam conceitos culturais estereotipados e a linguagem remete para uma construção social assimétrica.

### Objectivos

- > Reflectir sobre a correlação pensamento-linguagem;
- > Compreender como a linguagem pode veicular e reforçar estereótipos e papéis sociais de género;
- > Analisar os valores estereotipados incorporados na linguagem;
- > Perceber as consequências do uso de linguagem sexista.

### Dimensão do grupo

Mín. 5 / Máx. 15

### Duração

35 min

### Materiais/Equipamento/Logística

Fichas com adivinhas.

### Fichas

*Adivinha 1*

Um homem e o seu filho viajavam de carro. Tiveram um acidente. O filho foi transportado para o hospital. Quando a equipa médica chegou para o operar, ouviu-se uma voz: “não posso operá-lo, é o meu filho”.  
( Resposta: O cirurgião é uma cirurgiã)

### *Adivinha 2*

Nunes tinha um irmão. O irmão de Nunes morreu, mas o homem que morreu nunca teve um irmão.  
(Resposta: Nunes é uma mulher)

### *Adivinha 3*

Conseguimos vencer o jogo de futebol mas nenhum jogador marcou golo, comentava a equipa no balneário. Como é possível, se o resultado final foi 5 a 1?  
(Resposta: Foram jogadoras que marcaram os golos)

### Desenvolvimento

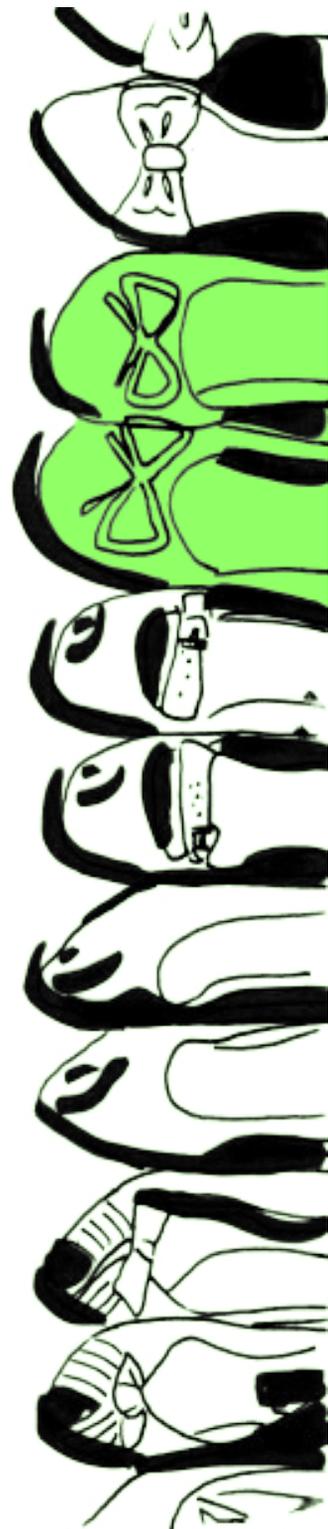
1. Apresentar ao grupo as três adivinhas. 5'
2. Num primeiro momento, explicar ao grupo que têm de solucionar as adivinhas apresentadas e propõe-se que façam comentários. 5'
3. Num segundo momento, identifica-se a solução das adivinhas apresentadas e sugere-se um debate que deverá promover a reflexão sobre: 15'
  - > A interpretação que fizeram no primeiro momento, que soluções obtiveram e

- comparar com as soluções apresentadas;
- > Diante das soluções apresentadas, de que forma as adivinhas no seu conteúdo refletem desigualdade entre os sexos?
  - > Que dimensões tem a invisibilidade das mulheres na linguagem e como é que a mesma está incorporada nas nossas estruturas mentais?
4. Dever-se-á sublinhar que, na sociedade patriarcal, estes exemplos representam expressões e interpretações estereotipadas e que são um exemplo de como eles estão incorporados a nível cultural.

### **Observações**

É importante que o primeiro momento decorra da espontaneidade das/dos participantes quando lêem as adivinhas para tentarem adivinhar.

No segundo momento, após a apresentação dos resultados, deverá ter lugar uma reflexão sobre a linguagem sexista que representa padrões estereotipados e desigualdades de género.



## *Dão-me um nome, logo existo*

### **Palavras-chave**

Linguagem sexista; Estereótipos de Género; Papéis Sociais de Género

### **Introdução**

Esta actividade incita à reflexão sobre os determinantes culturais e linguísticos através das definições atribuídas às raparigas e aos rapazes na gramática.

### **Objectivos**

- > Identificar os conceitos e as definições diferenciadas atribuídas a ambos os sexos;
- > Evidenciar as assimetrias de género.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 6

### **Duração**

35 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Dicionário da Língua Portuguesa;
- > Folhas;
- > Canetas e/ou marcadores;
- > Flipchart.

### **Lista de palavras**

Mulher / Homem  
Senhora / Senhor  
Rameira / Rameiro  
Prostituta  
Gigolô

### **Desenvolvimento**

Solicitar que, num primeiro momento, o grupo procure no dicionário a definição de mulher e de homem e que, num segundo momento, procure as definições de senhora, senhor, prostituta, gigolô, rameira e rameiro. 5'

Depois das definições encontradas, pedir ao grupo para as analisar e para comparar os valores que se atribuem às mulheres e aos homens. 10'

Posteriormente, facilitar um debate que deverá girar em torno de: 15'

- > Quais as definições apresentadas para ambos os sexos?
- > Que diferenças são apresentadas?
- > As definições apresentam assimetria entre mulheres e homens?
- > Que atributos são apresentados às raparigas? E aos rapazes?
- > Identificam-se com as definições apresentadas?

### **Observações**

O/a facilitador/a deverá reforçar as diferenças que têm as definições de: mulher, senhora, rameira e prostituta relativamente às suas homólogas: homem, senhor, rameiro, gigolô, bem como em relação aos atributos e aos valores que se lhes adjudica e como os mesmos reforçam estereótipos de género. Clarificar que as representações linguísticas

do sexo feminino e masculino também são uma construção social e que, no contexto histórico de uma sociedade patriarcal, os conceitos apresentados remetem para estruturas de poder assimétricas em que, por exemplo, as mulheres são identificadas como criaturas sexuais e os homens como criaturas racionais.

Facultativo: Esta actividade também permite comparar os conceitos seleccionados com dicionários de outros países e verifica-se que também apresentam assimetrias e atributos distintos às raparigas e aos rapazes.



## Penso, logo digo!

### Palavras-chave

Linguagem e Escrita Sexistas; Papéis Sociais de Género

### Introdução

Esta actividade ajuda o grupo a identificar a escrita não inclusiva, a qual pode veicular estereótipos de género.

### Objectivos

- > Reflectir sobre a correlação pensamento-linguagem;
- > Compreender como a linguagem pode veicular e reforçar estereótipos e papéis sociais de género;
- > Revelar a invisibilidade das mulheres no que se fala e no que se escreve;
- > Identificar o sexismo na linguagem.

### Dimensão do grupo

Mín. 10

### Duração

60 min

### Materiais/Equipamento/Logística

- < Papel;
- > Canetas;
- > Selecção de textos que não estejam escritos com linguagem inclusiva.

### Desenvolvimento

Dividir as/os participantes em subgrupos (3-4 elementos). 5'

Distribuir os textos pelos subgrupos e solicitar-lhes que leiam, que indiquem se foi escrito por mulheres ou homens e identifiquem manifestações de sexismo na linguagem. 25'

Em plenário, são apresentadas as conclusões de cada grupo. 15'

### Reflexão: 15'

- > Porque é que acham que foi escrito por um homem/mulher?
- > Os textos apresentados representam mensagens dirigidas a todas as pessoas? Que mensagens?

### Observações

Esta actividade requer uma elaboração prévia. Preparar um conjunto de textos seleccionados que não estejam escritos com linguagem inclusiva.

Considerar a possibilidade de alternar a selecção dos textos, incluindo textos que tenham linguagem inclusiva.

Trabalhar previamente a comunicação/imagem como veículos que reforçam papéis sociais de género e, posteriormente, reforçar com a presente dinâmica.

## Olha o passarinho...

### Palavras-chave

Imagem corporal; estereótipos de género e media.

### Introdução

Esta actividade sugere uma fotografia de grupo permitindo reflectir como uma imagem pode não ser o retrato da realidade.

### Objectivos

- > Explorar a questão da imagem quando se tira uma fotografia;
- > Compreender e reflectir sobre as diferenças da postura corporal de mulheres e homens.

### Dimensão do grupo

Mín. 9

### Duração

35 min

### Materiais/Equipamento/Logística

Sem necessidades.

### Desenvolvimento

1. Identifica-se uma temática da Igualdade de Género.
2. Divide-se o grupo em dois: um grupo será constituído por repórteres e o outro grupo irá compor uma estátua humana e simular a fotografia de um grupo. 10'
3. Reflexão em plenário: 25'

- > Como é que os/as repórteres se comportaram?
- > Que interpretação o grupo da estátua fez do tema?
- > Como é que o homem foi representado e a mulher?

### Observações

Salientar o quão através dos meios de comunicação social e da publicidade nos são diariamente veiculados e reforçados estereótipos de género .Será que nos apercebemos de tal facto? Como reagimos perante estes estereótipos?

## **Cada fotografia conta uma história**

### **Palavras-chave**

Atitudes; expectativas; deformação da realidade

### **Introdução**

Esta actividade coloca em evidência que as expectativas e imagens que nós temos dos/as outros/as influenciam a nossa interpretação do seu comportamento.

### **Objectivos**

- > Tomar consciência da forma como preenchemos as lacunas do nosso conhecimento.
- > Sensibilizar para um pensamento crítico em relação à influência e ao poder que as imagens exercem sobre as pessoas e a(s) sua(s) percepções sobre a realidade.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 9

### **Duração**

30 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Canetas;
- > Folhas A4;
- > Fotocópias com a fotografia dividida.

### **Desenvolvimento**

Criar grupos de 3 pessoas e entregar a cada grupo uma folha com uma fotografia.

Convidar a escrever uma história para a fotografia distribuída: grupo A uma metade, grupo B a outra metade e grupo C a foto completa. 10'

Em plenário, cada grupo mostra a fotografia e lê a sua história. 5'

Centrar a discussão nas seguintes questões: 15'

- > O que têm de comum e de diferente as histórias apresentadas? Complementam-se?
- > O que proporcionou a cada grupo a criação da sua história?
- > Como complementaram a informação que faltava? Com base em quê?
- > Por vezes, à primeira vista, há coisas que nos parecem muito simples, mas, ao olhá-las sob outro ângulo, vemo-las de forma diferente.
- > As nossas percepções são deformadas e influenciadas pelas nossas experiências anteriores, as nossas expectativas, a nossa cultura, etc.
- > As decisões são frequentemente tomadas na base de informações limitadas.

### **Observações**

Preparação: Seleccionar uma fotografia relacionada com o tema a ser trabalhado. Cortar a fotografia em 2, para que cada metade “conte uma história” mas que as duas metades novamente coladas contem uma história “diferente”.

Colar cada metade numa folha de papel.  
Fazer fotocópias em número suficiente para  
distribuir por todos/as participantes.

O número de grupos/pessoas e a  
distribuição das folhas com fotos deverá  
ser ajustada em função do número de  
participantes na sessão.



## Uma questão de espaço?

### Palavras-chave

Espaços de intervenção; Imagem

### Introdução

Esta actividade introduz a auto consciência da percepção que temos de nós próprios/as no presente e no futuro.

### Dimensão do grupo

Indiferente

### Duração

60 min

### Objectivos

- > Ampliar horizontes pessoais;
- > Conhecer os obstáculos;
- > Perceber que limitar-se tem vários inconvenientes.

### Materiais/Equipamento/Logística

- > Marcadores;
- > Pinturas;
- > Plasticina de todas as cores;
- > Folhas e cartolinas de vários tamanhos;
- > Cola e tesoura;
- > Outros materiais disponíveis.

### Desenvolvimento

As/os participantes elegerão cores e formatos dos materiais, de acordo com as suas preferências, para fazerem os desenhos/as esculturas: 25'

- > *Desenho 1*: pintar-se-á a si mesma/o, como se percebe e o lugar que prefere para estar.
- > *Desenho 2*: pintar-se-á a si mesma, como pensa que será daqui a 10 anos (segundo a idade, pode-se fixar nesse período de tempo e o lugar em que quererá estar).

Uma vez finalizados os desenhos, as/os participantes juntam-se em pequenos grupos de 2/3 pessoas, partilham os seus desenhos e analisam as diferenças que existem nos espaços ocupados e eleitos. 10'

### Reflexão em plenário: 25'

- > Acerca do grau de percepção de si mesmos/as, tendo em conta a forma como se desenharam no presente e no futuro (costumam pensar onde querem estar daqui a 10 anos?);
- > Como se representaram? Faltam partes do corpo? Às quais deram mais importância? Há alguém que queira mostrar os seus desenhos?

### Observações

Os/as animadores/as deverão extrair os traços gerais do desenho, e alertar numa perspectiva de género para as diferenças, quais foram as figuras mais completas, os espaços mais variados e ricos e porquê. Sugerir que, na criação do desenho, as/os participantes usem não só os materiais disponíveis como também matérias existentes no exterior (ramos, plantas, etc).



## Anúncios Publicitários

### Palavras-chave

Imagem; Media; Publicidade; Estereótipos de Género; Papéis Sociais

### Introdução

A presente actividade recorre a anúncios publicitários, permitindo evidenciar e perceber que, na actualidade, muitos anúncios ainda passam mensagens que sublinham estereótipos de género.

Ex. Atribuem a esfera privada às mulheres e a esfera pública aos homens; fragmentam partes do corpo da mulher; fomentam um olhar essencialmente masculino sobre a sexualidade.

### Objectivos

- > Avaliar o poder da imagem e a influência que exerce através do recurso à publicidade;
- > Estimular o olhar crítico em relação a anúncios publicitários e como estes contribuem para a perpetuação de estereótipos de género.

### Dimensão do grupo

Mín. 6

### Duração

45 min

### Materiais/Equipamento/Logística

- > Recortes de anúncios publicitários de revistas;
- > Folhas A4;

- > Canetas.

### Desenvolvimento

Dividir o grande grupo em pequenos grupos (mínimo 2) e pede-se a cada grupo para analisar vários anúncios publicitários. 10'

Das revistas fornecidas, pede-se que as analisem, escolham um anúncio e apontem num papel as informações, tendo especial atenção:

- > Ao que é explícito – o que está em evidência, no fundo ao que é dito e mostrado, o que nos leva a comprar o produto, o que faz apelo ao consciente e;
- > Ao que é implícito - o que está subjacente, reforçando estereótipos, papéis sociais, crenças e valores sociais, o que incutimos inconscientemente, o seu conteúdo e à sua forma. 10'

Cada grupo apresenta o anúncio escolhido e identifica o que analisou. 10'

Reflexão em plenário: 15'

- > Sobre a escolha do anúncio;
- > Sobre a análise que fizeram (demonstrar o poder da imagem e das mensagens e o quanto e como são meios socializadores que transmitem papéis atribuições de género);
- > O que é que os anúncios escolhidos representam?

### Observações

Sugere-se como alternativa a análise de

vídeos publicitários.

Na comunicação publicitária, os anúncios ainda passam mensagens estereotipadas:

Atribuem maioritariamente à mulher as tarefas domésticas, a beleza física e o cuidado da saúde física e do bem-estar psíquico dos filhos, dos idosos/as e de pessoas dependentes. Remetem maioritariamente o homem para a esfera pública, social e do poder.

### **Cobrir um Acontecimento**

#### **Palavras-chave**

Comunicação; Televisão; Linguagem

#### **Introdução**

Como um acontecimento televisivo/jornalístico pode ser objecto de diferentes interpretações e como influenciam as atitudes e os comportamentos das pessoas.

#### **Objectivos**

- > Experimentar a cobertura de um acontecimento televisivo;
- > Explorar porque razão o jornalismo pode ser tendencioso;
- > Desenvolver uma consciência acrescida da distorção das nossas percepções.

#### **Dimensão do grupo**

Mín. 10

#### **Duração**

90 min

#### **Materiais/Equipamento/Logística**

Um flipchart, uma caneta e fita-cola

#### **Desenvolvimento**

Dividir os/as participantes em 2 grupos. Pedir a um dos grupos para montar um pequeno jogo de papéis (5 min) com base num incidente ou acontecimento; pode tratar-se de um acontecimento real ou de

um conflito que implique 2 grupos de sexo diferente e modos de vida. 10'

Logo que os/as participantes estejam prontos/as (estimular o improviso), pedir ao primeiro grupo que represente o seu “sketch” e aos membros do segundo grupo para interpretarem os seus papéis de repórteres da TV que estão a cobrir um acontecimento. 10'

Quando acabar o sketch, pedir aos repórteres para saírem da sala. Dar-lhes 5 minutos para reflectirem no que viram, para prepararem mentalmente a sua reportagem para o boletim de informação da noite. Eles não podem tomar notas nem comunicar entre eles. 5'

Convidar os/as repórteres a virem à sala, um/a por um/a. Dar a cada um/a 3 minutos para fazerem a sua informação. Escrever cada relatório numa folha de papel diferente. 15'  
Depois de terem contado a sua história, pedir aos/às repórteres para ficarem na sala para escutar as outras pessoas, sem fazerem comentários.

No final, depois de todos/as terem feito a sua intervenção, colar as folhas na parede da sala. 5'

Pedir aos/às participantes para compararem o retratado, através da visualização dos relatórios. 10'

Perguntar aos/às repórteres: 10'

> O que foi mais fácil recordar e reportar? E mais difícil?

> O que fizeram quando não se conseguiam recordar de algumas coisas com precisão?

De seguida, perguntar aos actores e atrizes: 10'

> Notaram omissões flagrantes no reportado?

> A situação foi reportada com exactidão?

De seguida, abrir a discussão a todos/as os/as participantes. 15'

> O que esperavam da informação? Um simples relato dos acontecimentos, ou igualmente comentários e opiniões?

> Os/As repórteres fazem claramente a distinção entre factos, comentários e opiniões?

> Acham as informações televisivas fiáveis?

### **Observações**

O/A facilitador/a tem de estar preparado/a para dar informações e exemplos sobre reportagens tendenciosas.

Facultativo: Tornar a acção mais viva materializando o posto de televisão e o micro para os/as repórteres.

## Género e Publicidade 1

### Palavras-chave

Media; Publicidade; Estereótipos de Género

### Introdução

A actividade permite de uma forma dinâmica retratar spots publicitários e reflectir situações estereotipadas ou de discriminação relativamente a mulheres e homens nos media.

### Objectivos

- > Desempenhar papéis associados a determinados contextos publicitários;
- > Identificar imagens estereotipadas de representações de mulheres e de homens nos media;
- > Reflectir sobre os papéis e as imagens associados as mulheres e aos homens.

### Dimensão do grupo

Mín. 10 / Máx. 20

### Duração

90 min

### Materiais/Equipamento/Logística

- > Data show;
- > Computador;
- > Vídeos/imagens publicitárias;
- > Canetas.

### Desenvolvimento

Solicitar ao grupo de participantes para se dividirem em 3 subgrupos (3-4 elementos).

Em seguida, pedir a cada um dos subgrupos para representarem um spot publicitário, de acordo com as palavras-chave facultadas (por exemplo, “detergentes”, “gilletes”, “cervejas”, “bebés”, “cremes”, “perfumes”, “automóveis”, “cereais”, “bancos”, “pensos higiénicos”, “incontinência”, “hipermercados”, “desodorizantes”, “animais”, “iogurtes”, “osteoporose”, “brinquedos”, etc.) e baseado na abordagem dos media. Cada grupo terá 15min para preparar os anúncios que não deverão exceder 3 min cada. Dois temas serão sorteados para cada grupo. 20’

Apresentação dos anúncios. 20’

Após as representações, exibir um conjunto de anúncios publicitários que tenham patentes situações de estereótipos ou de discriminação relativamente a mulheres e homens (se possível, relacionados com as temáticas sugeridas anteriormente). 5’

Promover um debate sobre os estereótipos de género presentes nas representações dos grupos e dos anúncios apresentados. 10’

Seguidamente, cada grupo cria uma grelha de análise do Spot, na qual avaliam: Qual o papel da mulher e/ou do homem no vídeo apresentado? Que tipo de actividade está a desempenhar? Como caracterizam o

discurso? É uma representação da realidade? Outros comentários. Para estimular a identificação e a reflexão acerca dos estereótipos de género promovidos/mantidos pelos media, relativamente aos anúncios visualizados. 15'

Posteriormente, em plenário, cada grupo apresentará as conclusões que surgirão da grelha de análise, discutindo-as com os/as participantes e com os/as facilitadores/as. 20'

### **Observações**

O/A facilitador/a terá de recolher previamente um conjunto de spots publicitários (por exemplo, no YouTube) e de imagens onde estejam retratadas situações de estereótipos ou de discriminação relativamente a mulheres e homens. Aconselha-se que a/o facilitador/a desconstrua os conceitos bases de estereótipo de género, papéis sociais de género e linguagem sexista durante a sessão. Para a realização desta dinâmica, é importante que o grupo tenha o conhecimento prévio do que são estereótipos de género e papéis de género. Poderá ser útil trabalhar com o grupo antecipadamente uma das dinâmicas “sexo-género”. Os grupos podem ser mistos ou podem ser grupos só de raparigas e só de rapazes. Comparar as soluções apresentadas por cada grupo.

## **Género e Publicidade 2**

### **Palavras-chave**

Publicidade; Media; Igualdade de Género

### **Introdução**

Esta actividade pretende dar a conhecer spots publicitários estereotipados e permite apresentar, de forma criativa, anúncios igualitários.

### **Objectivos**

- > Desconstruir os papéis de género na publicidade;
- > Elaborar propostas igualitárias de anúncios a produtos supostamente genderizados.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 10

### **Duração**

70 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > Papel;
- > Canetas;
- > Lápis de cor e/ou lápis de cera, marcadores.

### **Desenvolvimento**

Dividir o grupo em subgrupos (3-4 elementos). A cada subgrupo é distribuído um anúncio publicitário, previamente seleccionado pelo/a facilitador/a, que represente um produto (por exemplo,

“cerveja”, “detergente”, “perfume”, “alimentação”, “desporto”). 5’

Os grupos devem identificar os estereótipos associados ao anúncio. 10’

Posteriormente, sugere-se às/aos participantes a elaboração de um spot publicitário ao produto previamente analisado (5’ máximo para a apresentação), de forma a eliminar as desigualdades e assimetrias neles presentes, através de uma performance. 15’ (preparação)

Solicitar aos subgrupos que apresentem as suas performances e/ou os seus produtos finais ao grande grupo. 15’

Reflectir sobre os spots apresentados: 25’

- > Que estereótipos identificaram nos anúncios publicitários?
- > Foi fácil/difícil identificar os estereótipos?
- > E as soluções identificadas e apresentadas são realistas? Foi difícil identificar soluções não estereotipadas?

### **Observações**

Na apresentação do anúncio publicitário podem, por exemplo, apresentar as soluções representando e caracterizando um anúncio publicitário não estereotipado mas como variante também podem representá-lo só com imagens corporais, sem utilizar a voz.

## **O que vê?**

### **Palavras-chave**

Imagem; Comunicação.

### **Introdução**

Esta actividade introduz uma situação em que os/as participantes são convidados/as a partilhar as suas crenças. Permite a reflexão sobre as diferentes interpretações que uma imagem tem e como as imagens podem ser um veículo de pensamentos e atitudes discriminatórias.

### **Objectivos**

- > Consciencializar para a perpetuação de estereótipos e preconceitos através dos media;
- > Explorar o uso de imagens na imprensa;
- > Desenvolver capacidades de análise crítica.

### **Dimensão do grupo**

Mín. 10

### **Duração**

40 min

### **Materiais/Equipamento/Logística**

- > 6 fotos coladas num flipchart;
- > Post-its da mesma cor;
- > Canetas.

## Desenvolvimento

### *Primeira parte:*

Colocar o flipchart com fotografias de capas de revistas/jornais na parede.

Entregar 2 post-its a cada participante, pedir para olharem para as fotos e escreverem nos post-its 2 títulos alternativos, para as fotografias, um positivo e outro negativo. 5'

Quando todos/as os/as participantes tiverem terminado, colocam os seus post-its debaixo das fotos e analisar os diversos títulos. 5'

### Reflexão em plenário: 10'

- > Quantas interpretações diferentes existem para cada imagem?
- > Quando se lêem jornais/revistas, olham primeiro para os títulos ou para as imagens?
- > Até que ponto as imagens traduzem a realidade?
- > Identificam-se com as imagens e os títulos apresentados?
- > As imagens são veículo de transmissão de informação mas também de provocação de reacções/comportamentos: que cuidados a ter na sua utilização?

### *Segunda parte:*

Dividir participantes em dois grupos e cada um tem de escolher uma fotografia para integrar numa revista, dando um título novo

se considerarem pertinente. Cada grupo apresenta a sua proposta. 10'

Debate em torno das seguintes questões: 10'

- > Quais as razões para a escolha da fotografia e respectivo título?

## Observações

O número de grupos da segunda parte pode variar em função do número total de participantes. É importante não ter grupos com mais de 4/5 pessoas.

Será muito importante alertar para o facto de as imagens perpetuarem mensagens, e comportamentos estereotipados.

## Personagens da Televisão

### Palavras-chave

Estereótipos; Masculino; Feminino; Influência dos Media.

### Introdução

Com esta actividade pretende-se explorar a influência que os media têm na construção dos estereótipos e dos papéis sociais.

### Objectivos

- > Desconstruir os estereótipos e papéis sociais dos homens e das mulheres;
- > Reflectir acerca da influência dos media na construção de estereótipos e papéis sociais de género.

### Dimensão do grupo

Mín. 6

### Duração

60 min

### Materiais/Equipamento/Logística

- > Quadro;
- > Revistas.

### Desenvolvimento

Dividir o grande grupo em subgrupos (com mínimo de 2 pessoas) e pedir para falarem sobre o seu programa de televisão favorito, tomando especial atenção às personagens e aos papéis desempenhados. Solicitar que apontem num papel o que acham

relevante sobre as personagens: sexo, idade, características psicológicas e físicas, etc. 15'  
Pedir para escolherem uma personagem que gostassem de desempenhar e explicarem porquê (ainda em pares). 5'

Comunicam ao grande grupo as escolhas. 15'  
Reflexão em plenário: 25'

- > Se a personagem fosse do sexo oposto teria as mesmas características? (ex: poderoso/a, rico/a, fiel, vingativo/a, etc.)
- > O que altera na personagem se mudarem o seu sexo?
- > O interesse no programa televisivo seria o mesmo se o sexo da personagem fosse outro?
- > Quais serão os estereótipos de género veiculados pelas personagens (ex. se no programa há personagens que tenham um comportamento que seja socialmente conotado com o sexo oposto).
- > Qual o papel dos media na construção dos estereótipos de género e a sua influência nos comportamentos (ex: ao nível de escolha de carreira, dos desejos, das expectativas, etc).

### Observações

Dependendo do grupo. poder-se-á levar revistas e pedir a cada grupo que escolha, recortando, a imagem da personagem que mais gostaria de ser. Depois, discute-se o porquê das escolhas, remetendo-as para os estereótipos de género. Também se pode fazer esta actividade utilizando anúncios publicitários.



# 6.3 / Alguns recursos bibliográficos

Barbosa, M. (1998), Invisibilidade e tectos de vidro. Representações do género na campanha eleitoral legislativa de 1995 no jornal “Público”. Lisboa: CIDM.

Capecchi, S. e Demaria, C. (s/d), Gender representation in the news.. Disponível em HYPERLINK “<http://www.women.it/quarta/workshops/spectacles2/saveriacapocchi.htm>” <http://www.women.it/quarta/workshops/spectacles2/saveriacapocchi.htm>

CITE (1999,. Anúncios de Emprego e outras formas de Publicidade. Discriminação em Função do Sexo. Lisboa: IIEFP.

Nunes, A. (2009), O Feminino e o Masculino nos materiais pedagógicos (in)Visibilidade e (des)Equilíbrios. Lisboa: CIG.

Nunes, M. T. A. 2007), Género e cidadania nas imagens de História. Lisboa: CIG.

Martelo, M. (2004). A escola e a construção da identidade das raparigas: o exemplo dos manuais escolares. Lisboa: CIG.

NDP Gender Equality Unit (2002) Gender equality in film and media. Disponível em HYPERLINK “<http://www.ndpgenderequality.ie/downloads/factsheets/film&media.pdf>” <http://www.ndpgenderequality.ie/downloads/factsheets/film&media.pdf>

Peters, B. (2001), Equality and quality: setting standards for women in journalism, 2001. International Federation of Journalists. Disponível em HYPERLINK “<http://www.ifj.org/pdfs/ws.pdf>” <http://www.ifj.org/pdfs/ws.pdf>

Perista, H. e Silva, A. (2005), Guia para o Mainstreaming de Género na Comunicação Social. Coleção Bem-me-Quer,nº11. Lisboa: CIDM.

UNESCO. (1987), Guidelines on Gender-Neutral Language.

Ziamou, T. (2000), Women make the news: a crack in the «glass ceiling»? UNESCO, p. 9. Disponível em HYPERLINK “<http://www.unesco.org/webworld/march8/2001/wmn2000eng.pdf>” <http://www.unesco.org/webworld/march8/2001/wmn2000eng.pdf>



# 7 /

## ***Direitos Humanos***

# 7.1 / Contextualizando os direitos humanos

As questões de género e da igualdade têm que ser encaradas globalmente, porque são transversais a todas as culturas. As mulheres enfrentam dificuldades e problemas em todo o mundo, por vezes idênticos, mas com graus e especificidades diferentes de cultura para cultura.

Há quem fale dos 3 'ism' que abundam nas nossas sociedades – o racismo, o sexismo e o 'agísm'. O facto é que neste kit de formação Género e Juventude estão todos presentes, centrando-se, esta última parte, nas questões dos Direitos Humanos, interculturalidade e género. Pretende-se, antes de mais, contrariar o etnocentrismo e o sexismo através de uma reflexão crítica sobre os nossos preconceitos e ideias preconcebidas (estereótipos de género e de outro tipo).

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, as mulheres, 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 são mulheres, “non-white”, 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 “diferente” origem étnica (para além da objectificação sexual a que estão sujeitas as mulheres jovens em geral), sofre um tipo específico de ‘objectificação+exoticização’ do seu corpo. As mulheres de origem Africana, por exemplo, são alvo de dupla discriminação. Associam, à discriminação de género, o preconceito “racial”. Sofrem o que algumas teóricas feministas apelidaram de uma discriminação de género “racializada”. 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.

Uma noção de cidadania que tome em consideração a interculturalidade é uma noção que procura consolidar uma justiça social pluralista. A cidadania num contexto multicultural deve ser pensada para além da sua dimensão pré-política e basear-se na garantia das diferentes tradições culturais, na eliminação das desigualdades e na garantia dos direitos sociais, económicos e civis.

Uma cultura social que considere a igualdade de mulheres e de homens bem como a interculturalidade como dimensões centrais é uma cultura social tendente à democracia participativa de todos e todas. É uma procura de desocultação da diversidade na realidade social e societal, que, de todo, não é homogénea nem única. E importa nunca esquecer que os direitos das mulheres, independentemente da sua origem, pertença étnica, orientação sexual, idade, ..., são direitos humanos.

# 7.2 /

## De mãos e pés atados

### Palavras-chave

Cooperação; Igualdade; Inclusão Social e Pobreza

### Introdução

Com esta actividade pretende-se que os/as participantes vivenciem a diferença, tendo que integrá-la para conseguir atingir um objectivo comum.

### Dimensão do grupo

Mín. 6

### Duração

75 min

### Objectivos

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

### Materiais/Equipamento/Logística

- > Lenços (para tapar olhos);
- > Mesas;
- > Cadeiras;
- > Cordas (para atar mãos).

### Desenvolvimento

Pedir aos/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'

De seguida, informar que as tribos estão sob ameaça e, por isso, terão que construir uma muralha à sua volta. Pedir às tribos para se colocarem no mesmo canto da sala e fazerem essa barreira “protectora” o mais massiva possível utilizando as mesas, cadeiras, etc, que estão na sala. 15'

Após a construção da barreira, perguntar sobre 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' Nesta altura distribuem-se lenços e cordas. Numa das tribos colocam lenços nos olhos; na outra tribo atam-se as mãos. 5'

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

### Reflexão em plenário: 25'

- > O que aconteceu?
- > O que sentiram?
- > Como se sentiram de olhos tapados e mãos atadas? Qual a diferença que sentiram em relação aos/às outros/as? Como lidaram com as diferenças?

# Dinâmicas

- > Que estratégias utilizaram? (dentro da tribo e entre tribos)
- > Qual a função da barreira? (Pista: simultaneamente protectora mas também impeditiva de evolução)
- > Quais as diferenças entre as tribos e qual a estratégia usada para superarem a barreira? (Pista: cooperação)

## Observações

Depois das 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.

## Os 5 Continentes

### Palavras-chave

Interculturalidade; Igualdade de Género; Direitos Humanos das Mulheres

### Introdução

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

### Dimensão do grupo

Mín. 6

### Duração

75 min

### Objectivo

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

### Materiais/Equipamento/Logística

- > Folhas;
- > Canetas.

### Desenvolvimento

Dividir o grupo entre rapazes e raparigas. Solicitar a ambos os grupos para pensarem sobre os cinco continentes e a população que neles habita (as diferenças de religião, etnias, crenças etc.). Pede-se para desenharem um mapa do mundo

e tentarem representar as particularidades identificadas para cada continente. 20'

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'  
Debater em plenário com o desafio de juntar os 2 Tratados transformando-o num só. 15'

#### **Reflexão em plenário: 25'**

- > 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 actividade também se pode fazer pedindo aos participantes que escrevam um tratado sobre os direitos dos homens e das mulheres separadamente e depois juntá-los num tratado comum.

*Eu fui discriminado/a*

#### **Palavras-chave**

Discriminação; Igualdade

#### **Introdução**

Com esta actividade pretende-se que as pessoas vivenciem e tomem consciência de fenómenos discriminatórios.

#### **Dimensão do grupo**

Mín. 8

#### **Duração**

50 min

#### **Objectivo**

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

#### **Materiais/Equipamento/Logística**

Sem necessidades.

#### **Desenvolvimento**

Perguntar se ainda hoje existe discriminação contra as mulheres e de que tipo(s). 3'  
Solicitar a 2 pessoas que saiam da sala (escolher aqueles/as que forem mais resistentes quanto à existência de discriminação quanto às mulheres). 2'  
Pede-se às pessoas que ficarem na sala para formarem subgrupos. Os critérios para a constituição dos subgrupos poderão ser: cor dos olhos, cor de uma peça de roupa, corte

ou tamanho do cabelo, altura, etc. (escolher critérios que não se adaptem às pessoas que tiverem saído da sala). 10’

Chamar as restantes pessoas e dizer-lhes que contactem com os subgrupos até conseguirem a sua integração num deles. Para tal, devem olhar para os subgrupos, pensar em características que tenham em comum e depois, se for o caso, pedir para fazer parte do grupo. 15’

Cada subgrupo autoriza ou não com base na característica que serviu de base à constituição do subgrupo. Só se responde SIM ou NÃO.

### **Reflexão em plenário: 25’**

- > O que aconteceu? (Factos)
- > Como se sentiram aqueles/as que não se conseguiram integrar?
- > Qual a relação da actividade com a discriminação contra mulheres?
- > Que relação tem esta actividade com a sociedade actual? (forma como se lida com a diferença, forma de pertença a grupos).
- > O que pode ser feito para minimizar estas situações? (integração é um processo que funciona nos dois sentidos: integrar alguém e querer ser integrado/a).

### **Observações**

Os critérios escolhidos deverão permitir a integração da maioria das pessoas.

Deverão também permitir que algumas pessoas alterem as suas características (tirar uma camisola de uma cor, no caso de terem outra por baixo de outra cor, etc).

# 7.3 / Alguns recursos bibliográficos

Alvim, T. et al (2005) Mulheres migrantes. Duas faces de uma realidade. Lisboa: CIDM

EWL (2010) An invisible crisis? Women's poverty and social exclusion in the European Union at a time of recession. Brussels: EWL

EWL (2010) Protecting all women from discrimination. Brussels: EWL

EWL (2007) Equal rights, equal voices. Migrant women in the European Union. Brussels: EWL

EWL (2001) Strengthening women's rights in a multicultural Europe. Brussels: EWL

Freire, P. (1975), Pedagogia do Oprimido. Porto: Edições Afrontamento

ILO (2003) Poverty along gender lines: figures and trends. GPE Guide Series. National Policy Group, Policy Integration Department, International Labour Office. Geneva. Disponível em HYPERLINK "<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/informal/gpe/download/resource/trends.pdf>" <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/informal/gpe/download/resource/trends.pdf>.

ONU (2001), Gender dimensions of racial discrimination. UN, Office of the High Commissioner for Human Rights. Disponível em HYPERLINK "<http://www.unhchr.ch/pdf/wcargender.pdf>" <http://www.unhchr.ch/pdf/wcargender.pdf>

Perista, H. (coord.) e Perista, P. (1998), A mulher e a riqueza: o poder de a gerar, a impossibilidade de a gerir. CESIS/Departamento Nacional de Mulheres do Partido Socialista.

União Europeia (2000), Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

UNIFEM (2009) Quem responde às mulheres? Género e responsabilização. Ed. Portuguesa: UNIFEM.

Valenzuela, M. E. (2003) The incorporation of gender in employment and anti-poverty policies: challenges for the future. GPE Guide Series, Capacity-Building Programme on gender, Poverty and Employment. Genebra: ILO. Disponível em HYPERLINK "<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/informal/gpe/download/resource/valenzuela.pdf>" <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/informal/gpe/download/resource/valenzuela.pdf>

Vicente, A. (2000) Direitos das mulheres/ Direitos humanos. Lisboa: CIDM

# Glossário /

## Por ordem alfabética

### **Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**

Condição que permite a homens e a mulheres exercerem a sua actividade profissional sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania. (Parceria de Desenvolvimento do Projecto “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas” (2008), Guia da Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas)

### **Democracia paritária**

Conceito de sociedade equitativamente composta por homens e mulheres e na qual o pleno e igual exercício da 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. (Comissão Europeia “A igualdade em 100 palavras” Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia)

### **Desigualdade de género**

Direitos, estatuto, e dignidade hierarquizados entre mulheres e homens, quer ao nível dos símbolos culturais, das representações sociais, da lei ou dos factos, que conduzem à discriminação através do tratamento desigual. [Pinto, T. (coord.) et al (2010), Guia de Educação Género e Cidadania. 3º ciclo ensino básico. Lisboa: CIG.]

### **Direitos reprodutivos**

Os direitos reprodutivos baseiam-se no reconhecimento do

direito básico que todos os casais e pessoas têm de decidir livre e responsabilmente o número de filhos que desejam ter, quando e com que intervalo, bem como de ter a informação e os meios para o fazer, e o direito de obter um alto padrão de saúde reprodutiva e sexual. Incluem o direito de todos/as a tomar decisões quanto à reprodução, livre de discriminação, coercibilidade e violência. (nossa tradução). [Cf. World Health Organization, Gender and reproductive rights glossary. Disponível em [HYPERLINK “http://www.who.int/reproductive-health/gender/glossary.html”](http://www.who.int/reproductive-health/gender/glossary.html) <http://www.who.int/reproductive-health/gender/glossary.html>]

### **Direitos sexuais**

Os direitos sexuais compreendem os direitos humanos já reconhecidos nas leis nacionais, nos documentos internacionais sobre direitos humanos e outros documentos consensuais. Estes incluem o direito, livre de coacção, discriminação e violência, de todas as pessoas a: nível mais elevado de saúde sexual e reprodutiva, incluindo o acesso aos serviços de saúde sexual e reprodutiva; procurar, a receber e a transmitir informação relativa à sexualidade; educação sexual; respeito pela integridade do corpo; escolha de parceiro/a; decidir ser sexualmente activa/o; relações sexuais consensuais; casamento consensual; decidir se quer ou não e quando ter filhos/as; adoptar uma vida sexual satisfatória, agradável e segura. (WHO, Glossary on gender and reproductive rights)

### **Discriminação em função do sexo**

Prejuízo de qualquer natureza decorrente de normas jurídicas, práticas sociais ou comportamentos individuais que é sofrido

por uma pessoa em função do sexo. Pode tomar a forma de: directa “sempre que (...) uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparada”; indirecta “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas (...) numa posição de desvantagem comparativamente com outras”. [Alíneas a) e b) do nº 2 Artigo 32º da Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho]

### ***Discriminação contra as mulheres***

Prejuízo de qualquer natureza decorrente de normas jurídicas, práticas sociais ou comportamentos individuais que é sofrido por uma pessoa em função do sexo. Pode tomar a forma de: directa “sempre que (...) uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparada”; indirecta “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas (...) numa posição de desvantagem comparativamente com outras”. [Alíneas a) e b) do nº 2 Artigo 32º da Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho]

### ***Discriminação directa***

Normas ou práticas que directamente produzem um tratamento diferente e desfavorável a uma categoria em função exclusivamente do sexo. (manual do delfim). Situação em que uma pessoa é tratada menos favoravelmente em razão do seu sexo. [Comissão Europeia (s/d) “A Igualdade

em 100 Palavras” Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia]

### ***Discriminação indirecta***

Medidas, práticas ou critérios que, sendo formalmente neutros, produzem resultados prejudiciais para um grupo determinado, que se encontra em posição de inferioridade laboral ou social. (manual do delfim) Situação em que uma lei, um regulamento, uma política ou 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. [Directiva do Conselho 76/207 de 09.02.76, JO L 39, citada em Comissão Europeia (s/d) “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia]

### ***Discriminação múltipla***

Este conceito cobre várias formas de discriminação para além da discriminação estrutural com base no sexo. As mulheres estão com frequência expostas a dupla e mesmo tripla discriminação devido à sua origem étnica, religião ou crença, incapacidade física, idade e/ou orientação sexual. Neste contexto, qualquer medida que vise combater a discriminação na base de qualquer um daqueles fundamentos deverá integrar uma perspectiva de género, isto é, ter em consideração as necessidades específicas das mulheres. [RPJOMH (2000) Guia Jovens mulheres para a igualdade. Lisboa: RPJOMH]

### **Empoderamento**

Centra-se nas competências e necessidades das raparigas, assim como nas práticas de ambos os sexos, valorizando-os e demonstrando que as raparigas não precisam de “ajuda especial” para dominar as competências tradicionalmente atribuídas ao outro sexo. Precisam sim de oportunidades para serem autónomas e responsáveis pelas suas acções e decisões, terem oportunidades para resolverem os seus próprios problemas e participar activamente na resolução dos problemas dos grupos em que se integram.

[REDE (2009), Raparigas e rapazes nas associações juvenis: Um guia para o mainstreaming de género, Lisboa: RPJIOH]

Processo que consiste em aceder aos recursos por parte de um indivíduo e desenvolver as suas capacidades pessoais no sentido da participação activa na construção da sua própria vida e da sua comunidade, em termos económicos, sociais e políticos. [Comissão Europeia (s/d) “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia]

Empoderamento das mulheres significa o desenvolvimento das suas capacidades para colectiva e individualmente controlarem as suas vidas, identificarem as suas necessidades, estabelecerem as suas próprias agendas e solicitarem apoio e respostas do Estado e da comunidade aos seus interesses. Frequentemente, requer uma transformação na divisão sexual do trabalho e da sociedade. [Gender In Development Programme (2001) Learning & Information Pack Gender Analysis. United Nations Development Programme.]

### **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, pessoais ou grupos. [Richelle in Dicionário de Psicologia (Doron, R., Parot, F.), 2001, Climepsi Editores]

### **Estereótipos de género**

São as representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca de que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género). [CITE (2003) Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE]

### **Feminismo(s)**

Movimento(s) que visam a igualdade social, política, económica e cultural, entre mulheres e homens, pugnando pelos direitos das mulheres. Pode ser entendido como um fenómeno global que integra diversos factores de acordo com a especificidade da situação das mulheres no mundo, das particularidades de cada cultura e de cada sociedade. Todavia, apesar dos feminismos se poderem configurar de forma específica, em diferentes sociedades e culturas, todos os seus movimentos são orientados pelo mesmo fundamento filosófico da conquista da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida. [Pinto, T. (coord.) et al (2010), Guião de Educação Género e Cidadania. 3º ciclo ensino básico. Lisboa: CIG.]

## **Género**

Process by which individuals who are born into biological categories of male or female become the social categories of women and man through the acquisition of locally defined attributes of masculinity and femininity. [Naila Kabeer, citada em UN-INSTRAW (1995) Gender concepts in development planning: basic approach. Retirado do sítio [HYPERLINK “http://www.un-instraw.org/en/resources/publications.html”](http://www.un-instraw.org/en/resources/publications.html) [www.un-instraw.org/en/resources/publications.html](http://www.un-instraw.org/en/resources/publications.html)]

Representação social do sexo biológico, determinada pela ideia das tarefas, funções e papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade e na vida pública e privada. É uma definição da feminilidade e da masculinidade que é específica de uma dada cultura e por isso varia no tempo e no espaço. [CIDM (1999) A abordagem integrada da igualdade de género “mainstreaming”. Lisboa: Edição Conselho da Europa, CIDM, Gabinete da Ministra para a Igualdade, Presidência do Conselho de Ministros]

O género descreve o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres e forma a sua identidade social, uma identidade que difere duma cultura para outra em diferentes períodos da história. [Comissão Europeia (2005), Integração da Perspectiva de Género. Publicação Equal]

Quando falamos de género referimo-nos aos atributos sociais, aos papéis, às tarefas, às funções, aos deveres, às responsabilidades, aos poderes, aos interesses, expectativas e necessidades que socialmente se relacionam com o facto de se ser homem ou de se ser mulher numa determinada sociedade e época. [RPJOMH (2006), Argumentário a favor da Igualdade de Género. Perceber e saber do que falamos. Lisboa: RPJOMH]

## **Interculturalidade**

A interculturalidade passa pelo desafio lançado pela globalização e pelas suas implicações étnicas e culturais. A identidade, homogeneidade e diversidade são os eixos que definem a interculturalidade, que tem na educação e nas suas instituições e agentes os meios de desenvolvimento. Os valores subjacentes à interculturalidade são os da paz, da cidadania, dos direitos humanos, da igualdade, da tolerância, da educação multicultural.

A interculturalidade abarca uma globalização de valores, de cultura, de formação, de identidades e de cidadania plena. [Martinelli, S., Taylor, M. (2000), Intercultural Learning T-kit. Council of Europe.]

## **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 interação dinâmica entre as diferentes culturas. (LaFortune, Gaudet, 2000)

## **Igualdade de género**

Conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são igualmente considerados e valorizados. [Comissão Europeia (s/d) “A Igualdade em

100 Palavras” Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia]

### ***Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens***

A igualdade de oportunidades respeita essencialmente ao reconhecimento legal do direito à não discriminação com base no sexo – a Lei vem garantir que as mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades e um acesso não discriminado à educação, à formação, ao trabalho, à vida familiar, ao lazer, à cultura, à habitação, à política etc. [RPJIOH. (2006), Argumentário a favor da Igualdade de Género. Perceber e saber do que falamos. Lisboa: RPJIOH]

### ***Mainstreaming de género***

Integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades de homens e de mulheres, com o objectivo de promover a igualdade entre eles e mobilizar explicitamente o 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 de mulheres nas fases de implementação, controlo e avaliação. [Comunicação da Comissão COM (96) 67 final de 21.02.1996, citada em Comissão Europeia (s/d) “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia]

A abordagem integrada da igualdade de género (gender mainstreaming) consiste na (re)organização, na melhoria, no desenvolvimento e na avaliação dos processos de

implementação de políticas, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos actores geralmente implicados na decisão política. [CIDM (1999) A abordagem integrada da igualdade de género “mainstreaming”. Agenda Global N° 3. Lisboa: Edição Conselho da Europa, CIDM, Gabinete da Ministra para a Igualdade, Presidência do Conselho de Ministros]

### ***Medidas de acção positiva***

Medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes; (por vezes denominada “discriminação positiva”). [Comissão Europeia (s/d) “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia]

### ***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, aspecto 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. [CITE. (2003). Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE]

### **Paridade**

É um conceito e um objectivo, através do qual se pretende: reconhecer de modo igual o valor das pessoas de ambos os sexos; dar visibilidade à igual dignidade dos homens e das mulheres; renovar a organização social de modo a que homens e mulheres partilhem, de facto, direitos e responsabilidades, não reduzidos a espaços e funções pré-determinados por hábitos e preconceitos, mas usufruindo de plena igualdade e liberdade na participação a todos os níveis e em todas as esferas. [COUCELLO, Ana et al (1999) Afinal, o que é a Democracia Paritária? A participação dos homens e das mulheres na organização social. Lisboa: Edições da Aliança para a Democracia Paritária]

### **Participação equilibrada de mulheres e homens**

Partilha do poder e dos lugares de tomada de decisão entre homens e mulheres, numa proporção de 40-60%, em todas as esferas da vida, o que constitui uma importante condição para a igualdade entre homens e mulheres. [Recomendação do Conselho nº 96/694/CE, de 02/12/1996, citada em “A igualdade em 100 palavras”, Glossário de Termos sobre Igualdade entre Homens e Mulheres. Comissão Europeia]

### **Planeamento com base no género (gender planning)**

Abordagem activa do planeamento que assume o género como variável ou critério fundamental e que procura incorporar explicitamente uma dimensão nas políticas e acções. [Comissão Europeia (s/d) “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia]

### **Relações sociais de género**

São as relações socialmente estabelecidas entre mulheres e homens. Relações de género são simultaneamente relações de cooperação, ligação e de suporte mútuo, mas também de conflito, separação e competição, de diferença e de desigualdade; relacionam-se com a distribuição de poder entre mulheres e homens; criam e reproduzem sistematicamente as diferenças entre as posições das mulheres e dos homens numa determinada sociedade. As relações sociais de género definem as formas de localização de responsabilidades e de direitos e as formas de atribuição de valores. [March, C., Smyth, I. e Mukhopadhyay, M. (1999) A guide to gender analysis frameworks. Oxford: Oxfam p.18, citado em Gender In Development Programme (2001) Learning & Information Pack Gender Analysis. United Nations Development Programme]

### **Representações sociais**

São crenças expressas em discursos homogéneos que permitem constatar o modo como os grupos constroem os seus quadros conceptuais e como estes reflectem o grupo. [CITE (2003) Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE]

### **Saúde reprodutiva**

Situação de completo bem-estar físico, mental e social (e não apenas de ausência de doença ou enfermidade) em todas as questões relacionadas com o sistema reprodutor e respectivas funções e processos. [Canço, D. (2004) A igualdade de género em Portugal 2003. Lisboa: CIDM, Presidência do Conselho de Ministros]

### **Segregação no emprego/trabalho**

Concentração de mulheres e de homens em diferentes tipos e níveis de actividade e emprego, sendo as mulheres confinadas a um leque mais limitado de ocupações (segregação horizontal) e a graus inferiores do trabalho (segregação vertical). [Comissão Europeia (s/d) “A Igualdade em 100 Palavras” Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia]

### **Segregação no emprego/trabalho**

As diferenças determinadas biologicamente entre mulheres e homens, que são universais. [Comissão Europeia (2005), Integração da Perspectiva de Género. Publicação Equal] São diferenças determinadas biologicamente, que distinguem homens e mulheres, universais, não se alterando mediante a sociedade. [RPJOMH. (2006), Argumentário a favor da Igualdade de Género. Perceber e saber do que falamos. Lisboa: RPJOMH]

### **Violência contra as mulheres**

Qualquer acto 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 actos, a coacção ou a privação arbitrária da liberdade, quer ocorram na esfera pública ou privada. Nestes termos, a violência contra as mulheres compreende, mas não se limita, ao seguinte:

1. Violência física, sexual e psicológica que ocorra na família, incluindo espancamentos, abuso sexual de mulheres e crianças do sexo feminino dentro de casa, violência relacionada com o dote, violação marital, mutilação genital

feminina e outras práticas tradicionais que prejudicam as mulheres, violência não-marital e violência relacionada com a exploração;

2. Violência física, sexual e psicológica que ocorra na comunidade em geral, incluindo violação, abuso sexual, assédio sexual e intimidação no local de trabalho, em instituições de educação ou qualquer outro local, o tráfico de mulheres e a prostituição forçada;
3. Violência física, sexual e psicológica perpetrada ou tolerada pelo Estado, onde quer que ocorra.”

[ONU (2001) Plataforma de Acção de Pequim 1995 & Iniciativas e Acções Futuras Igualdade de Género, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI. Agenda Global N° 5 Lisboa: CIDM, Presidência do Conselho de Ministros]



