

EmPoderar
do sonho à ação

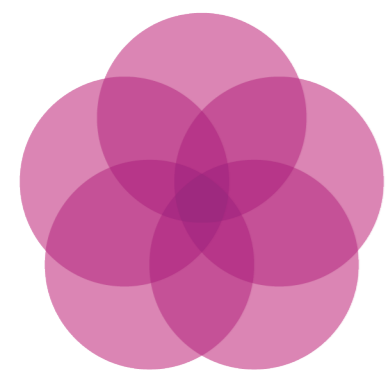
Jovens

Mulheres

Ciganas

em Ação!





EmPoderar

do sonho à ação

Índice

4	Nota Introdutória
6	O Projeto
8	Abordagem teórica e metodologia
10	Igualdade de Género
11	Ação Positiva
12	Interculturalidade e Mediação
16	Mentoria
22	Empoderamento e capacitação
26	Encontros
28	Projeto de empreendedorismo social
32	Dia Aberto
34	Atividades - Educação Não Formal
58	Nota final
60	Material de apoio e referências consultadas

Nota Introdutória

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

O projeto EmPoderar - do Sonho à Ação nasceu da colaboração de duas associações, a REDE de Jovens para a Igualdade (REDE) e a Associação para o Desenvolvimento das Mulheres Ciganas Portuguesas (AMUCIP).

A REDE e a AMUCIP são duas associações com 16 anos de experiência no terreno e são organizações membro da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PpDM), contexto onde as relações de parceria entre a REDE e a AMUCIP se estreitaram.

Este projeto foi uma experiência-piloto baseada na expertise de cada uma das organizações, no conhecimento e trabalho com os seus públicos-alvo - juventude e mulheres ciganas, de modo a desenvolver um projeto de empoderamento para a inclusão social.

Inspirado no projeto “de Mulher para Mulher”, desenvolvido pela REDE em duas edições (1ª edição - 2005/2006 e 2ª edição - 2008-2010) e considerado como boa prática na área da tomada da decisão política, ao nível europeu, pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género, o projeto “EmPoderar: do Sonho à Ação” adota uma metodologia semelhante, assente nos pilares do Desenvolvimento de Competências, Mentoria e desenvolvimento de Projetos de empreendedorismo e intervenção social.

A REDE, enquanto organização feminista, sabe que a promoção dos Direitos Humanos das Mulheres e da Igualdade de Género só é sustentável e inclusiva se

for baseada numa abordagem interseccional. As vivências, os contextos e as oportunidades de todas as mulheres não são iguais. A cidadania plena das mulheres ciganas e a implementação dos seus Direitos Humanos requer uma ação simultânea sobre todas as desvantagens e discriminações de que são alvo. A intersecção de vários fatores, como ser mulher, por pertencer a uma minoria étnica, de uma classe social desprivilegiada, frequentemente mães adolescentes e com baixa escolaridade, determina, muitas das vezes, o lugar destas mulheres na margem da sociedade. O empoderamento enquanto cidadãos e enquanto pessoas economicamente independentes é fundamental para a sua inclusão e para a sustentabilidade da Democracia. Um sistema baseado na participação de todas e todos é disfuncional enquanto não existirem oportunidades reais de participação cívica, económica e social, baseadas na igualdade substantiva e não apenas formal e de direitos.

Para contribuir para a reflexão sobre a promoção de uma cidadania plena para todas as mulheres, um diálogo intercultural substancial na democracia Portuguesa e nos feminismos e para fomentar soluções positivas e construtivas para os desafios identitários, propomos esta publicação, baseada nas experiências da REDE e da AMUCIP neste projeto-piloto.

Os Direitos das Mulheres são Direitos Humanos!

Um bem-haja,
A Direção da REDE de Jovens para a Igualdade

Associação para o Desenvolvimento das Mulheres Ciganas Portuguesas

A Associação de Mulheres Ciganas Portuguesas – AMUCIP foi fundada no ano 2000 e é membro da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (tal como a REDE). Tem como principais preocupações trabalhar para o desenvolvimento das crianças e das mulheres ciganas em Portugal, procurar o equilíbrio das relações entre as diferentes comunidades e a construção de uma identidade associativa que possa contribuir para a desconstrução de estereótipos, aproximando fronteiras culturais e de género.

A AMUCIP foi a primeira associação de mulheres ciganas em Portugal e, por isso, desempenhou um papel pioneiro na promoção da Igualdade de Género nas comunidades ciganas e na participação ativa das mulheres ciganas para a promoção dos Direitos das Mulheres em Portugal.

No projeto EmPoderar, nós, mulheres fundadoras e membros da AMUCIP – algumas delas mentoras das jovens participantes – reconhecemos que muitos dos obstáculos e resistências que enfrentámos há mais de 15 anos, quando nos formámos como associação, se mantêm. Mas muito mudou, também, desde então e sabemos que a AMUCIP contribuiu para essas pequenas grandes mudanças.

Ao trabalharmos com jovens da zona do Seixal, município onde temos sede e onde sempre desenvolvemos atividade, pudemos comprovar, mais uma vez, a confiança que a comunidade e o Município têm no nosso trabalho e como este tem aberto portas para

que uma nova geração de jovens mulheres ciganas possa continuar a fazer afirmar os seus direitos e contribuir para o desenvolvimento da comunidade.

Não deixamos de ser ciganas ao nos afirmarmos como mulheres empoderadas, independentes, que possam contribuir economicamente para o agregado familiar, com o nosso trabalho, e contribuir para uma cidadania plena nas comunidades ciganas.

Trabalhamos para que a nossa identidade e cultura continue a ser parte de nós, seja qual for a nossa ocupação profissional, e para que os nossos direitos humanos das mulheres não nos sejam negados.

Com a Mediadora Sociocultural a trabalhar no projeto, com as Mentoras, com a nossa rede de contactos, a AMUCIP contribuiu para que este projeto-piloto desse os seus primeiros frutos e continuará a acompanhar estas jovens com a mesma dedicação à causa do desenvolvimento das mulheres ciganas como sempre o fizemos, contribuindo com o nosso saber e experiência no terreno para que mais jovens tenham o caminho aberto para o futuro que desejam... pois sabemos que o destino não tem de estar escrito nas palmas das mãos... o futuro está é nas nossas mãos!

A Direção da AMUCIP

O Projeto

O Projeto **EmPoderar - do Sonho à Ação** trabalhou com um grupo de 11 jovens mulheres ciganas motivadas para quebrar o padrão tradicional de atividades, introduzindo o elemento de independência económica em conciliação ativa com a sua identidade cultural.

Este é um projeto que decorreu entre 20 de abril de 2015 e 30 de abril de 2016 e foi desenvolvido pela Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens em parceria com a Associação para o Desenvolvimento das Mulheres Ciganas Portuguesas, tendo sido cofinanciado em 85% pelo Programa Cidadania Ativa EEAGrants, gerido pela Fundação Calouste Gulbenkian, ao abrigo do domínio de atuação D “Apoio à empregabilidade e inclusão das/os jovens”.

A inclusão social é pré-condição do desenvolvimento sustentável, enquanto promotora de bem-estar social e deve ser vista de uma forma holística.

Como tal, este projeto teve como objetivos:

- / Combater estereótipos que levam à exclusão da comunidade cigana;
- / Promover a Igualdade de Género e o combate à violência de género na comunidade cigana;
- / Dar visibilidade às mulheres ciganas ativas na esfera pública;
- / Capacitar jovens mulheres ciganas para o empreendedorismo social, autoemprego e formas alternativas de emprego no 3º Setor;
- / Desenvolver competências das destinatárias para o mundo do trabalho;
- / Promover a literacia funcional e financeira das jovens mulheres ciganas;

E assentou em três pilares:

- / Programa de Mentoria;
- / Programa de Desenvolvimento de Competências;
- / Projeto(s) de empreendedorismo social.

Trata-se de um projeto-piloto porque pela primeira vez, em Portugal, se combinaram determinadas abordagens, estratégias e metodologias, de forma inovadora, cujo sucesso da sua implementação, de que estamos convictas, reflete o potencial multiplicador e a possibilidade de replicação do projeto.

*Abordagem
teórica
e metodológica*

Igualdade de Género

A igualdade de género baseia-se no pressuposto de que todos os seres humanos são livres para desenvolver as suas capacidades pessoais e para fazer escolhas sem as limitações estabelecidas pelos papéis de género socialmente estereotipados¹.

As mulheres são tradicionalmente consideradas agentes de mudança poderosas, pelo papel ativo que desempenham na esfera privada, nomeadamente na educação e cuidado das crianças: as gerações futuras. Neste sentido, o trabalho com as jovens mulheres ciganas catalisa essa mudança, pois elas podem provocar transformações fundamentais nas suas famílias e comunidades, podendo contribuir para mudar relações de poder com base no género.

Os papéis sociais de género encontram-se profundamente sedimentados na sociedade em geral, com ênfase em culturas particularmente patriarcais, onde as “caixas” do que é ser mulher e ser homem são especialmente rígidas. Apesar da desigualdade de género que as mulheres ciganas experienciam ser comum a todas as mulheres, esta é agravada pelo seu menor poder de negociação e o seu papel quase nulo ou pouco visível na esfera pública².

1 in RPJOMH (2006), *Argumentário a favor da Igualdade de Género -perceber e saber do que falamos*. Lisboa: RPJOMH

2 De acordo com a Estratégia Nacional para as Comunidades Ciganas (2013-2020), da responsabilidade do Alto Comissariado para as Migrações I.P.

Ação Positiva

Uma ação positiva pode ser entendida como um conjunto de “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 denominadas «discriminação positiva»)”³

O projeto “EmPoderar: do Sonho à Ação” adotou uma ótica de ação positiva ao trabalhar com um grupo de jovens mulheres ciganas, reconhecendo que estas enfrentam dificuldades acrescidas face aos seus pares homens, nomeadamente no acesso à educação, ao emprego e à participação na vida pública.

3 Utilizámos a definição proposta no Glossário da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, que pode ser consultado aqui: <http://plataformamulheres.org.pt/glossario/>.

Interculturalidade e Mediação

“O que ela faz a mim como a mediadora é o que ela faz a toda a gente, a todas as minhas colegas, é incansável. Ela fala com o marido, ela se for preciso, se a gente tiver um pouco atrasada, ela entra e veste o miúdo, ela é espetacular. E se não fosse ela, nós não estávamos aqui. Ela diz sempre que vai dar certo e ela tem feito um trabalho muito bom.” (v.)

O projeto **EmPoderar - do Sonho à Ação** tem uma forte componente intercultural. A comunicação e a colaboração entre comunidades com culturas diferentes - neste caso a comunidade majoritária e a comunidade cigana - requer uma atenção especial. Os códigos, os hábitos e os padrões são muito diferentes e, apesar de se falar a mesma língua, entender e interpretar as mensagens pode ser desafiante.

A coexistência de várias (ou mais que uma) culturas no mesmo espaço, no mesmo contexto, não só geográfico mas, também, económico, político e social é uma realidade que tem acompanhado desde sempre a história da Europa. As sociedades multiculturais necessitam de criar um *modus vivendi* que, em termos históricos, tem tendência para resultar na hegemonia de uma cultura sobre as outras e, em regra geral, daquele povo que dispõe dos recursos. Esta estratégia, para além de não ser democrática e respeitadora dos direitos humanos, cria resistências e conflitos entre as comunidades. Para o desenvolvimento sustentável de uma sociedade multicultural, as respostas têm de ser baseadas numa abordagem intercultural.

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

O objetivo do presente projeto foi criar, a longo prazo, as condições internas e externas para a fortalecer a independência económica das participantes, contribuindo para a realização dos seus sonhos profissionais. Para o pensamento feminista, baseado na promoção dos Direitos Humanos das Mulheres, não existe um padrão único para o empoderamento e desenvolvimento pessoal. Baseado no axioma de que cada pessoa é a perita da sua própria situação e possibilidades, para uma educação e capacitação com base em Direitos Humanos, os instrumentos devem ter a flexibilidade de adaptação para cada indivíduo e seu contexto. Só assim se podem criar as condições para o empoderamento e aprendizagem.

A 12 de setembro de 2012 foi adotada a Recomendação CM/Rec(2012)9 do Conselho da Europa, sobre a mediação como ferramenta eficaz para a promoção do respeito pelos Direitos Humanos e inclusão social dos Roma⁴.

Esta Recomendação, consciente que a discriminação e exclusão social podem ser superadas de forma mais eficaz através de políticas globais, coerentes e proativas, dirigidas tanto às comunidades ciganas, como à sociedade majoritária, que garantem a integração e participação das comunidades ciganas nas sociedades em que vivem e respeita a sua identidade, reconhece que a mediação é uma ferramenta útil para melhorar a inclusão destas comunidades.⁵

A mediação intercultural no presente projeto foi da responsabilidade da AMUCIP, associação de autorepresentantes peritas desta área. O trabalho de mediação foi desenvolvido por uma técnica que fazia a ponte entre a coordenação do projeto e as participantes, suas famílias e comunidades. O envolvimento das participantes nunca é uma decisão individual, é necessário o consentimento dos pais, companheiros e da família alargada para uma participação sustentável e plena.

A mediadora sociocultural, para além do contacto com as famílias, tinha a seu cargo desenvolver atividades de aconselhamento para a adaptação das participantes, nomeadamente organização pessoal, conciliação e logística. A mediadora é um elemento muito importante, pois é nela que a confiança das participantes é depositada perante o projeto todo. Um bom exemplo é o trabalho de tomar conta das crianças filhas das participantes do projeto, uma atividade que requer a confiança plena das participantes e que, por isso mesmo foi, no início, de responsabilidade exclusiva da mediadora.

A mediadora, ao longo do projeto, apoiou a gestão positiva de várias fontes de conflito que identificámos como ameaças, nomeadamente:

- Ameaça identitária
- Ameaça do estereótipo
- Choque cultural

A ameaça identitária provém de uma ameaça que significa a alteração do projeto de vida das mulheres ciganas relativamente à tradição. A cultura cigana, enquanto cultura minoritária, necessita de mecanismos de defesa perante a assimilação da cultura dominante da sociedade majoritária. A construção social do género feminino é percebido pela comunidade como elemento da identidade e da coesão cultural. Neste sentido, o exemplo e intervenção da mediadora foi fundamental para assegurar o envolvimento tanto das participantes, como das famílias na ideia de que um projeto de vida diferente, centrado no empoderamento e na afirmação pessoal, tanto em termos económicos, como cívicos, não ameaça a identidade e património cultural das participantes. Foi essencial criar um contexto de aprendizagem onde as participantes podem trabalhar o seu desenvolvimento pessoal com uma forte componente cultural. Nas palavras de Olga Mariano, fundadora da AMUCIP: “Posso ser quem eu quiser, sem deixar de ser quem sou”.

É fundamental trabalhar a identidade de forma positiva e construtiva para o empoderamento e desenvolvimento pessoal. Uma ameaça na aprendizagem é a ameaça do estereótipo, onde os sujeitos interiorizam os estereótipos negativos relativos aos grupos que pertencem - neste caso mulheres ciganas - e desistem de certas opções ou aspirações a priori. Neste sentido, foi necessário trabalhar em conjunto com a mediadora o empoderamento no aspeto da valorização de saberes e competências. As jovens participantes do projeto abandonaram, na sua adolescência, os sonhos e aspirações profissionais, interiorizando os estereótipos do contexto, tanto os gerados por parte da sociedade majoritária, como os gerados no seio da comunidade cigana. O exemplo da mediadora e das mentoras ciganas foi fundamental para quebrar estas resistências construídas como estratégia de coping. Para além das role models da comunidade, foram introduzidos, em contexto formativo, exemplos de outras mulheres de outras culturas, como a Malala, exemplos de sucesso de pioneiras na luta pela educação e independência económica das mulheres nas suas comunidades.

“Não é por eu evoluir e por ultrapassar os obstáculos que vou deixar de ser quem sou, deixar de ser cigana - sempre vou ser cigana - ou quebrar a minha tradição. Amo ser cigana. Mas posso crescer e alcançar os meus objetivos e avançar. Posso ser feliz e sonhar, não me impede de ser cigana.” (V., 32 anos)

⁴ Disponível em Língua Inglesa na página: http://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c9f3e

⁵ Baranyai, B. e Nora Kiss (2016) *Opré Chavalé – Quebrar as barreiras que separam as comunidades ciganas do ensino superior*, PpDM

Mentoria

A mediação foi uma estratégia fundamental para gerir a ameaça mais constante no decorrer do projeto, nomeadamente os choques culturais por parte de ambas as partes, as participantes ciganas e as formadoras, equipa e entidades envolvidas da comunidade maioritária. Apesar de todas as intervenientes falarem a mesma língua, os significados culturalmente construídos demonstram grandes diferenças. O papel da mediadora foi fundamental em criar uma linguagem comum, entendida da mesma forma por todas as partes envolvidas, bem como na criação de um espaço seguro e de confiança para potenciar a aprendizagem e desenvolvimento pessoal. A parte logística dos encontros e sessões de capacitação teria de ser adaptada ao grupo, nomeadamente às condicionantes culturais e à falta de autonomia e afirmação pessoal para encarar, por exemplo, uma viagem sozinha em transportes públicos. Notou-se um grande peso do fator cultural na apreciação e avaliação dos espaços de formação, alojamento e refeições no caso dos encontros residenciais. Assim, estes locais foram selecionados com a colaboração ativa da mediadora, com especial atenção aos menus e hotéis que, pela experiência do projeto, podem causar um choque cultural que motiva conflitos e desconfortos desnecessários.

Obviamente, tendo em conta a natureza do financiamento público do projeto existiram fortes condicionantes a nível financeiro que impossibilitaram o cumprimento de todas as expectativas das beneficiárias e das suas filhas e filhos. O papel da mediadora foi fundamental para a negociação e construção de regras de grupo para a satisfação de todas as partes.

Neste sentido, para um projeto desta natureza, propomos recorrer sempre a uma mediadora sociocultural, membro da comunidade, para a gestão de expectativas, ameaças e negociação ao longo do projeto. A identificação dos pontos de possíveis falhas de comunicação e entendimento, bem como a interpretação e tradução entre as partes é fundamental e só poderá ser desenvolvida por uma mediadora.

“Cada vez mais vejo a replicação de todo um percurso que já foi o meu”

Olga Mariano, mentora cigana

A mentoria é uma estratégia destinada a desenvolver os recursos das gerações mais jovens através da relação entre uma pessoa experiente, que deseja motivar, inspirar e transmitir o seu saber-fazer a uma pessoa mais jovem que deseja aumentar o seu potencial.

O termo mentoria tem a sua origem na mitologia grega. Quando Ulisses decide realizar a sua viagem pede a um sábio grego chamado Mentor que se ocupe da educação do seu filho durante a sua ausência. O conceito de mentor/a entrou na linguagem comum para simbolizar a pessoa estimada e cultivada que guia e aconselha uma pessoa mais jovem e menos experiente.

O/a Mentor/a deverá, portanto, dispor de experiência acumulada, de influência e de contactos diversificados e deverá estar disponível para os transmitir ao/a jovem e para a/o guiar.

A mentoria é, em princípio, independente do sexo dos participantes, embora no passado constituísse uma prática informal adotada, sobretudo, pelos homens. Com o decorrer do tempo, a mentoria tem vindo a ser desenvolvida com o propósito de constituir uma estratégia para reforçar a autonomia e envolvimento das jovens mulheres. A grande vantagem da mentoria entre mulheres é o facto de as jovens poderem encontrar modelos de conduta do mesmo sexo em domínios onde a presença das mulheres ainda é escassa.

De facto, trata-se de uma estratégia útil na medida em que permite a aprendizagem através da observação num contexto relacional de modelos de comportamento e de utilização de conhecimentos.

Observar modelos competentes a desempenhar ações que produzem resultados positivos fornece à Mentorada informação útil acerca da sequência de ação a seguir. As Mentoradas poderão, então, empreender ações motivadas pelos resultados gratificantes dos seus modelos (mentoras) ou motivadas pela importância da aprendizagem.

*“Orgulho é o meu primeiro sentimento...
dou o meu testemunho, como cigana que sou”*

Sandra Simão, mentora

A aprendizagem vicariante potencia na Mentorada a confiança nas suas próprias capacidades, ajudando-a a ultrapassar inibições e motivando-a para a ação o que contribui para a tornar mais empreendedora e mais responsável pelo seu papel social e cívico e pelo percurso de vida enquanto mulher e cidadã. Naturalmente, quanto mais competente e empreendedora for a modelo, maior a possibilidade de sucesso da intervenção⁶.

Foi com estes pressupostos, que a REDE tem vindo a utilizar a mentoria no seu trabalho com jovens mulheres. Por um lado, informalmente, através da abertura da sua rede de contactos às pessoas voluntárias e trabalhadoras da REDE, que crescem e desenvolvem o seu know-how com peritas e ativistas nacionais e internacionais na área da Igualdade de Género e Direitos das Mulheres, e, por outro, enquanto componente dos projetos que desenvolvemos com jovens mulheres. Foi assim nas duas edições do projeto “de Mulher para Mulher” (2005/2006 e 2008-2010), em que criámos pares de mentoria, compostos por jovens mulheres interessadas em ativismo, associativismo e participação política (mentoradas) e mulheres mais experientes como suas mentoras.

É nesta experiência que foi baseado o Programa de Mentoria no projeto “Empoderar: do Sonho à Ação”, adaptado à realidade das jovens mulheres ciganas com quem trabalhamos.

Da nossa experiência, são requisitos de um programa de mentoria bem-sucedida a disponibilidade de mentoradas e mentoras para o trabalho no âmbito do projeto e a confiança e empatia estabelecida entre o par, ou neste caso, entre a Mentora e o grupo de Mentoradas.

Pensado numa lógica de diálogo intercultural, o programa de mentoria previu o envolvimento de mentoras ciganas ativas no mercado de trabalho e/ou no associativismo cigano e de mentoras não ciganas com conhecimento e experiência em igualdade de género e diálogo intercultural.

⁶ (adaptado de REDE, 2010 - http://demulherparamulher.redejovensigualdade.org.pt/?page_id=16)

A AMUCIP, através da Mediadora Sociocultural contratada no projeto, ficou responsável pelo recrutamento de Mentoras Ciganas e a REDE, com a validação da AMUCIP, ficou responsável pelo “recrutamento” de Mentoras não ciganas.

As mentoras ciganas que se envolveram no Projeto são membros da AMUCIP e que estiveram ligadas à fundação daquela que foi a primeira associação de mulheres ciganas em Portugal e, até há bem pouco tempo, a única.

São mulheres que residem no mesmo município ou limítrofes do concelho de residência das jovens, partilhando com elas alguns espaços do dia-a-dia. Desta forma, o contacto regular entre as jovens e as mentoras estava assegurado, ao mesmo tempo que se criaram momentos específicos no projeto para a intervenção das mentoras, como a visita das jovens a eventos organizados pelas mentoras ou a participação das mentoras nas atividades do projeto, incluindo a sua participação enquanto facilitadoras de tertúlias. Associada à mentoria está, também, a intergeracionalidade, um valor central na cultura cigana.

“Espero poder ajudar na realização dos seus sonhos e das saídas profissionais para elas”.

Maria Noel Gouveia, mentora

“Pretendo, com a minha experiência, ajudar estas jovens”.

Margarida Carvalho, mentora

*“O que mais gostei foi que a mentora tivesse falado de mim e tivesse dito que eu evoluí muito”
(uma das jovens participantes, num questionário de avaliação de uma tertúlia facilitada pela mentora Sandra Simão)*

Na lógica da mentora como modelo, as mentoras ciganas podem oferecer às jovens uma perspetiva única sobre os seus percursos de vida. São espelhos e bolas de cristal, são o reflexo das jovens e catapultam as jovens para um seu possível futuro, enquanto mulheres ciganas ativas no mercado de trabalho e no associativismo cigano. O contributo é, por isso, multidimensional, não só importante ao nível do apoio presente no fornecimento de conhecimento, ferramentas e redes de contacto mas também ao nível identitário, pois as mentoras são um elo de conciliação nos desafios identitários que este projeto coloca, ao conciliar a dimensão do “ser cigana” com o “ser uma mulher trabalhadora” e “ser uma cidadã com voz na esfera pública”.

As mentoras não ciganas, por outro lado, trazem para o Programa de Mentoria a dimensão da *sisterhood*,⁷ reforçando a importância das mulheres, na sua pluralidade e diversidade, se unirem para garantir os Direitos Humanos das Mulheres e combater a desigualdade de género universal e transversal à generalidade das sociedades e comunidades.

Esta dimensão tem em conta de que é necessário um trabalho de diálogo efetivo e uma união entre as mulheres para prosseguir a causa da Igualdade de Género, através do fortalecimento dos seus laços de comunidade. Este deve ser um trabalho intergeracional, intercultural e internacional, pensado globalmente e efetivado localmente.

Ao mesmo tempo, seria importante trazer para a mentoria expertise específica nas áreas de interesse profissional das jovens, mas tal teria de ser compatível com o conhecimento e experiência em diálogo intercultural.

Dado tratar-se de um projeto de empreendedorismo social, a voluntária do projeto Margarida Marcelino Marques, economista e perita em gestão de projetos e interculturalidade, reunia todas as condições e assim tornou-se a mentora não cigana do projeto.

⁷ *Sisterhood* é um termo em inglês que pretende marcar a diferença de *brotherhood*, a título de designação universal da coesão social e da união entre as Mulheres (excluídas na linguagem do inglês *brotherhood*, para irmandade).

O facto de ter sido apenas uma mentora não cigana foi uma opção da equipa do projeto que teve em consideração vários fatores específicos do trabalho com este grupo. Continuamos a considerar que a pluralidade e diversidade de mulheres mentoras pode significar uma vantagem, mas a “entrada” de novas pessoas no projeto deve ser ponderada com as questões da confiança por parte do grupo, pois esta não deve ser comprometida e o grupo deve permanecer um espaço seguro para estas mulheres.

No caso específico do projeto, a pluralidade de mulheres não ciganas não ficou comprometida pelo acompanhamento que as Técnicas, formadoras e outras voluntárias da REDE (pares jovens e mulheres mais velhas) prestaram às jovens do projeto. Este acompanhamento só foi possível porque estas pessoas, bem como a mentora não cigana, se ajustaram à disponibilidade e às condicionantes várias das vidas destas jovens, em termos de conciliação da vida familiar com a participação no projeto e dos aspetos culturais que comprometem, por exemplo, a sua deslocação de forma autónoma.

Assim, após o I Encontro de Mentoria, em que foi proporcionada uma apresentação “formal” das mentoras e das jovens, todos os momentos decorrerão de forma natural, acompanhando as atividades do projeto e noutros momentos da vida das jovens participantes.

Empoderamento e capacitação

“Os meus dias foram mudados pelo projeto porque ganho confiança em mim própria, algo que eu já tinha perdido há muito tempo. E este projeto vem dar confiança, vem dar força, vem dar atitude e esperança. Porque eu já tinha perdido a esperança em mim. Porque em várias etapas da minha vida perdi um bocadinho da esperança em mim própria e este projeto vai-me abrir portas, vai abrir a mente, vai-me ajudar psicologicamente e dar-nos esperança para poder andar, ter forças para poder ter o meu trabalho, o meu emprego, o meu dinheiro”. (D.)

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

O processo de empoderamento das jovens mulheres deve ser acompanhado de uma forte aposta na capacitação, de forma a “promover o desenvolvimento das capacidades e das competências das mulheres para que possam, de forma individual e coletiva, identificar as suas necessidades, estabelecer as suas prioridades, definir as suas ações, contribuindo para que, de uma forma mais ou menos implícita, controlem as suas vidas e transformem as relações sociais de género. Necessariamente, todo o empoderamento passa por uma fase inicial de consciencialização das diferenças entre mulheres e homens bem como pela desmistificação de que essas diferenças são naturais (quando resultam, essencialmente, do que a sociedade e as culturas esperam das mulheres e dos homens – características de género)”⁸.

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

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

⁸ in RPJOMH (2006), *Argumentário a favor da Igualdade de Género -perceber e saber do que falamos*. Lisboa: RPJOMH

O Programa de Desenvolvimento de Competências enforma a componente de capacitação do projeto EmPoderar – do Sonho à Ação.

Como objetivos deste Programa, definimos:

- Refletir, com uma abordagem feminista, sobre o mercado laboral e as comunidades ciganas no séc. XXI;
- Identificar barreiras à participação das jovens mulheres ciganas no mercado de trabalho;
- Conhecer mecanismos de combate à discriminação no mercado de trabalho;
- Desenvolver mecanismos de coping face às barreiras identificadas;
- Promover o desenvolvimento pessoal e soft skills das jovens mulheres;
- Fornecer bases de gestão de projetos;
- Preparar as jovens para a elaboração de um CV;
- Preparar as jovens para uma situação de entrevista de emprego;
- Capacitar as jovens para a apresentação de uma ideia/projeto;
- Desenvolver a persuasão e a resiliência das jovens mulheres.

Para este efeito, desenhamos um programa composto por 2 Encontros Residenciais de 3 dias, 5 Visitas de Estudo, 5 Tertúlias e outros momentos de carácter formativo – desenvolvimento de competências de escrita e de gestão de projetos.

As tertúlias foram momentos de reflexão e partilha entre pares com a facilitação das mentoras ou da equipa técnica da rede sobre Igualdade de Género e Mulheres Ciganas no Mercado de Trabalho, educação, autoestima e autoconfiança e cultura cigana. As tertúlias foram abertas e uma delas foi mesmo desenvolvida em contexto escolar, o que possibilita a passagem do testemunho destas jovens a crianças e jovens ainda na escola.

As Visitas de Estudo tiveram como principais objetivos o contacto das jovens destinatárias com instituições/entidades relevantes (como a CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, ACM – Alto Comissariado para as Migrações (em particular o GACI - Gabinete de Apoio às Comunidades Ciganas), a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e a PCM - Presidência do Conselho de Ministros) e entidades empregadoras nas suas áreas de interesse profissional e desenvolvimento dos projetos de empreendedorismo social (ginásio, creche, fabrico próprio, cabeleireiro) para a sua vida enquanto mulheres ciganas, o alargamento da sua rede de contactos e o contacto com entidades empregadoras nas suas áreas de interesse profissional.

“Outro momento que me marcou muito foi o primeiro encontro, quando fizemos a linha da nossa vida, o que tínhamos feito, como a gente aprendeu, e normalmente olhamos para a nossa vida e não fizemos nada, só sabemos arrumar. Mas quando fomos ver o que a gente já sabia, e apesar de não termos o 5º nem o 6º, eu sei fazer alguma coisa. Nós, ciganas, não acreditamos em nós e, com este projeto, eu descobri qualidades que nunca tinha visto”. (V.)

“Tenho estado a conhecer coisas que não conhecia. Um exemplo: na atividade do último encontro, eu não sabia os direitos humanos das mulheres. Tocou-me muito, porque eu não sabia”. (A.)

Encontros

Os Encontros Residenciais foram considerados momentos-chave neste Programa de Desenvolvimento de Competências por permitirem ao grupo de participantes e equipa a formação de um espaço seguro de partilha e trabalho entre pares, ao mesmo tempo que facilita a concentração do grupo no trabalho em curso, ao criar um espaço atípico e fora da rotina.

De modo a facilitar a articulação da vida familiar das jovens e das atividades do projeto, também aqui foi necessário assegurar que as filhas e filhos das/os participantes se deslocassem com as jovens para o encontro, com um programa alternativo, em que o seu cuidado estivesse assegurado por outras pessoas, libertando as jovens para o seu trabalho.

Como elemento de confiança das jovens participantes, a Mediadora Sociocultural ficou com esta responsabilidade, com o apoio de uma das Técnicas da REDE, que destacámos para o efeito.

As formações de carácter residencial são algo comum no trabalho na área da juventude, especialmente quando se utilizam metodologias de Educação Não Formal. Testado pela REDE por diversas vezes em projetos anteriores, este modelo necessitou de um especial cuidado na sua preparação e organização no caso deste projeto. Ao trabalhar com um grupo de jovens mulheres ciganas, o trabalho da mediação sociocultural, por parte da Mediadora, teve de ser acompanhado por um forte investimento pessoal e organizacional por parte da REDE no desenvolvimento do diálogo intercultural. Com qualquer público-alvo, importa ter em consideração as suas necessidades e expectativas. No trabalho entre pares, este processo pode parecer facilitado porque facilitadoras/es e participantes têm a mesma idade e muitas das vezes contextos sociais, económicos e políticos com fortes semelhanças (por exemplo, jovens habituadas/os a participar em formações transnacionais financiadas por programas europeus).

“Ao mesmo tempo que brincámos, aprendemos. Para mim, eu acho que resultou muito bem E recomendo para o futuro. Para o resto das ciganas, porque vai haver mais, para que elas possam seguir. Há sempre dificuldades mas vale a pena”. (A.)

Contudo, com públicos-alvo específicos - como jovens mulheres ciganas - a equipa procurou estreitar o diálogo intercultural no sentido de enquadrar as expectativas e necessidades destas jovens na sua cultura e contexto social. A experiência da AMUCIP, na pessoa da Mediadora Sociocultural, foi fundamental para a organização logística e preparação da participação das jovens participantes nos Encontros, nomeadamente:

- *no contacto com a família - maridos, pais e outras/os familiares e membros da comunidade*
- *a Mediadora foi o elemento de confiança que permitiu a ausência de casa por três dias, por parte das jovens, ao trabalhar com as famílias a pertinência do carácter residencial das formações;*
- *na preparação da participação das jovens no encontro - assegurando a possibilidade de as crianças fazerem parte do encontro, dormindo com as mães e terem, ao mesmo tempo, um programa paralelo, com momentos de encontro com as mães nos intervalos ou sempre que necessário (ex. amamentação);*
- *na organização do encontro, apoiando na seleção e validando as escolhas do alojamento e refeição, bem como na gestão dos desencontros entre expectativas das participantes e condicionantes do projeto.*

Algumas dinâmicas utilizadas nestes encontros podem ser encontradas nos guiões

de atividades de educação não formal no capítulo respetivo desta publicação.

Projeto de empreendedorismo social

“Um dia vão ver, um dia vão ver como eu vou crescer, e vou ter o meu trabalho próprio. Vocês um dia vão ao meu salão, fazer as unhas e isso. E um dia há-de haver um projeto e eu vou-vos apoiar para vocês entrarem nisso. E vocês vão ver como vai mudar”. (G.)

Empreender significa sair da passividade e tomar o futuro nas nossas mãos. O empreendedorismo tradicional surge cada vez mais como resposta individual das pessoas à crise económica e financeira e à crise na área do emprego. Uma pessoa empreendedora investe os seus conhecimentos e parte para uma aventura com a expectativa de trazer lucros económicos. O empreendedorismo social é um conceito recente que define uma atividade económica socialmente responsável. Sob esta perspetiva, a atividade económica não só traz lucros e sustentabilidade económica para a empresa ou pessoa mas também para a sua comunidade. Um projeto de empreendedorismo social não deixa de ser uma atividade económica, com fins lucrativos, mas este objetivo económico é subordinado ao objetivo de contribuir para um desenvolvimento sustentável.

Na perspetiva do projeto EmPoderar - do Sonho à Ação, o empreendedorismo social surgiu como uma aposta para assegurar o efeito multiplicador do empoderamento das 11 jovens mulheres em termos de cidadania ativa e capacitação para os Direitos Humanos. Desta forma, o projeto contribui para o desenvolvimento local e comunitário do contexto das participantes, nomeadamente no Município do Seixal e as comunidades ciganas residentes.

O projeto de empreendedorismo social das jovens visou elaborar soluções inovadoras para problemas que a comunidade local enfrenta, nomeadamente lacunas em serviços adaptados para as suas necessidades. Os serviços existentes que atendem as necessidades das mulheres em geral têm condicionantes que impedem o acesso das mulheres ciganas, nomeadamente a discriminação, a frequência também de homens não ciganos e a desconfiança nos serviços públicos da sociedade maioritária. Recusando a abordagem assistencialista de caráter caritativo, o projeto de empreendedorismo social propõe uma ideia nova para catalisar as mudanças na própria comunidade. O grupo de jovens mulheres identificou várias áreas que não funcionam para as mulheres ciganas, onde estas necessitam de serviços especializados para assegurar as condições para a sua atividade económica e participação plena na sociedade.

O projeto EmPoderar pretendeu ser um projeto guarda-chuva, permitindo a sua multiplicação em projetos desenvolvidos por grupos das destinatárias. Estes projetos de empreendedorismo social visam potenciar o nascimento de novos postos de trabalho ou de novas entidades empregadoras no setor da Economia Social e do Associativismo cigano, que contribuam para os objetivos do EmPoderar.

O projeto proposto pelas jovens foi um Centro Multisserviços que tem como objetivo social inovador oferecer serviços e criar um espaço de oportunidades para a comunidade cigana do Seixal, nomeadamente as mulheres. Este Centro conta com quatro valências: um Espaço Beleza, um Espaço Bem-Estar, um Espaço Criança e uma Cafeteria que foram criados pelas jovens com base nas competências específicas e aspirações profissionais de cada uma. Este Centro, enquanto projeto de empreendedorismo social, tem uma visão de responsabilidade social, as e os utentes são consideradas/os agentes ativos empoderados que, neste espaço, encontram um contexto de inspiração, aprendizagem e sensibilização para a mudança de mentalidade em áreas como a educação, igualdade de género e cidadania. Neste sentido, o espaço contribui para o efeito multiplicador do projeto, proporcionando uma *ágora* para grupos com participação tradicionalmente limitada, para a troca construtiva de ideias, saberes e lazer. É um espaço de encontros de diferenças, promovendo a igualdade, ao ser gerido por jovens mulheres ciganas empreendedoras, que de um sonho – o autoemprego – passaram à ação – um projeto de empreendedorismo social que beneficia toda a comunidade.

Foi pensado para ser aberto a todas as pessoas e irá ser localizado no Seixal sendo, por isso, pensado para as pessoas que aqui vivem, ciganas e não ciganas, crianças, jovens, adultas/os e seniores. Mulheres e crianças ciganas (e não ciganas) encontrarão aqui, em particular, um espaço seguro para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

O Centro será gerido por todas e todas contribuirão para o seu sucesso. Os preços praticados serão baixos, para permitir a todas as pessoas usufruírem dos seus serviços. A receita de cada uma das valências permitirá a manutenção do espaço como um todo, para que o Centro preste não apenas serviços mas seja também um ponto de diálogo intercultural.

“ [O melhor momento] Foi, sem dúvida, o dia aberto. Senti-me uma pessoa mesmo. Não olhei como cigana, senti-me como as pessoas todas normais, trabalho e ter o seu trabalho próprio. Pronto, estava a sentir que tenho alguma coisa na vida. Normalmente as ciganas não se sentem úteis. É mais o trabalho de casa, cuidar dos filhos, etc. Naquele dia, não. Foi um dia único que ficou marcado para a minha vida”. (G.)

Dia Aberto

O Dia Aberto foi uma mostra do projeto de empreendedorismo social das jovens, que permitiu simular um dia de trabalho das jovens participantes nas suas diferentes áreas de atividade: cafetaria/fabrico próprio; cabeleireiros e manicure e espaço de atividades para crianças.

Fundamentalmente, o Dia Aberto teve como objetivos:

- *Dar a conhecer o projeto do Centro Comunitário Multisserviços para a população do Seixal, dinamizado por estas 11 jovens mulheres ciganas;*
- *Tornar este projeto uma referência para a comunidade local, enquanto projeto-piloto que alavanca o espírito de iniciativa e empoderamento destas jovens mulheres ciganas;*
- *Captar a atenção de entidades públicas e privadas interessadas em apoiar o novo projeto de vida destas 11 jovens mulheres ciganas;*
- *Reforçar a confiança das jovens no seu novo projeto de vida;*
- *Assinalar o ponto de viragem “do sonho à ação” no âmbito do trabalho por elas desenvolvido no Projeto-mãe “EmPoderar: do sonho à ação”.*

O Dia Aberto permitiu tornar real o desenho de projeto feito por estas jovens e teve uma grande adesão por parte da comunidade, envolvendo as suas famílias no seu novo projeto de vida e reforçando a sua confiança na viabilidade e concretização do projeto. Foi, por isso, uma importante estratégia na implementação do projeto.

“Eu estava ali mesmo, não estava numa brincadeira. Eu estava a levar aquilo mesmo a sério. Estava no meu trabalho, tínhamos aberto o salão, porque vinha uma pessoa, vinha outra, vinham duas, vinham três, maquilhámos, arranjámos o cabelo. Parecia que eu estava mesmo no cabeleireiro, a arranjar as pessoas”. (V.)

Atividades

- Educação Não Formal

É importante ter em consideração que as facilitadoras destas dinâmicas devem não apenas dominar e utilizar as técnicas adequadas para a facilitação das dinâmicas como também estar preparadas para trabalhar com uma abordagem feminista, intercultural e interseccional, tendo em consideração os desafios identitários com que estas jovens se deparam, e:

- refletindo sobre as interações estabelecidas;
- analisando os processos de comunicação no grupo;
- intervindo adequadamente em situações de conflito;
- identificando os sinais de resistência e enquadrando-os no diálogo intercultural;
- mobilizando recursos para a mudança de atitude/comportamento;

Em suma,

- facilitando as ações de forma crítica e sustentada.

Importa ter em conta que as dinâmicas de educação não formal trabalham, frequentemente, no plano abstrato e no simbólico. As facilitadoras deverão estar preparadas para apoiar à concretização destes elementos, facilitando a sua apropriação por parte do grupo.

É ainda acrescentada à descrição das atividades uma nota sobre “possíveis resultados das atividades”, porque acreditamos que poderá ser relevante, em caso de futura replicação desta atividade, perceber o alcance das dinâmicas, tendo em conta, naturalmente, de que tal é meramente indicativo e depende, na íntegra, do grupo de participantes.

As dinâmicas cujas fontes não estiverem claramente identificadas são de elaboração própria ou resultantes de sucessivas adaptações cuja fonte original se torna difícil ou impossível de localizar.

A Árvore das expectativas

 10 min (cada ida à árvore)

Palavras-Chave

Expectativas, evolução e avaliação de desempenho

Descritivo

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

Objetivo

Identificar e gerir as expectativas das/os participantes; Perceber obstáculos à formação e ao próprio conteúdo de formação.

Dimensão do Grupo

5 – 20 pessoas

Materiais/Logística/Equipamento

Folhas Flipchart (ou cartolina)
Post-its Coloridos (de preferência com formato de fruta)
Marcadores

Desenvolvimento

(Preparação)

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

Início de atividade:

Pedir às/aos participantes, para escreverem as expectativas em post-its quanto ao encontro/formação. Explicar que estas expectativas se vão alterando de posição enquanto o encontro/formação se desenrola – por exemplo, as expectativas que ainda não viram realizadas manter-se-ão no fundo da árvore (podem-se considerar os frutos caídos) e as expectativas que vão sendo cumpridas traduzem-se em frutos na copa da árvore.

5” 1º Escrevam, por cada post-it, uma expectativa quanto ao encontro/formação;

7” 2º Coloquem as expectativas no local onde consideram estas expectativas, no momento (iniciar a atividade antes do começo do encontro/formação);

Depois das participantes colocarem os post-its na árvore, dar início à sessão.

Quando reproduzir a atividade?

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

Fazer a desconstrução do dia/sessão de formação, no fim da mesma, analisando quantas expectativas ‘subiram de posto’ e as que não subiram.

Perceber porquê:

‘Vimos que esta expectativa está colocada no tronco mais alto da árvore. Porque pensam que lá está?’

‘Esta expectativa não sai da posição inicial, porquê? Identificam causas para que este comportamento tenha sucedido?’

Observações

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

Como é uma atividade realizada a par com a formação, permite corrigir as falhas identificadas pelas participantes no momento e reajustar a formação. No fim, teremos as expectativas que foram atingidas e as, que pelo contrário, não foram. É um bom instrumento de avaliação para qualquer sessão e/ou formação.

Boletim Meteorológico *

 10 min (no início e no fim da sessão)

Palavras-Chave

Gestão de expectativas

Descritivo

Com base num programa de televisão, boletim meteorológico, analisamos o ‘tempo’ das nossas participantes, percebendo como se sentem

Objetivo

Identificar e gerir as expectativas das/os participantes

Dimensão do Grupo

5 – 15 pessoas

Materiais/Logística/Equipamento

Papel de cenário (grandes dimensões)
Papel A4 colorido (azul, amarelo, cinzento, branco)
Cola
Marcadores

Desenvolvimento

No papel de cenário, desenhar um estrutura contendo numa coluna os nomes das/os participantes e na linha os dias/horas das sessões. No nosso caso, realizámos duas vezes por dia, ou seja, no início e no fim de cada dia de formação.

10” Pede-se às participantes para desenharem, recortarem, pintarem, etc, o ‘tempo’ com o qual se identificam, ou seja:

Nuvem negra/chuva: muito desmotivada, triste;

Nuvem cinzenta, sem chuva, mas com raio: a ficar desmotivada, cansada;

Nuvem branca: indiferente;

Nuvem branca com o sol a descobrir: motivada, mas com algumas reticências;

Sol: a sentir-se fantástica (esta descrição é apenas ilustrativa, pois cada participante explicou a sua de forma diferente).

Depois das participantes completarem o seu “tempo”, colam a sua previsão no dia em que se encontram, na respetiva célula do período do dia e do seu nome.

No fim, teremos por cada nome uma previsão meteorológica.

De forma a tornar a atividade mais dinâmica, cada participante tem de simular a apresentação do seu boletim, como se estivesse num programa de televisão. Esta parte da atividade pode ser feita por apenas uma participante, ou por várias. Ou seja, uma apresenta a previsão meteorológica do dia (que pode apresentar muitas flutuações, pois cada pessoa se sente de forma diferente) – esta faceta permite identificar pelas outras, o que estamos a transmitir com os nossos desenhos. Ou então, ser apresentada individualmente por cada pessoa que fez o desenho.

Observações

Inicialmente, prefere-se que cada uma apresente o seu desenho. As facilitadoras começam, para poder dar o exemplo. E, nos dias/sessões seguintes, pedir a uma voluntária, para apresentar o boletim completo.

Esta atividade deve ser repetida no início e no fim de cada sessão. No encerramento, fazer uma desconstrução do total do boletim meteorológico.

Possíveis Resultados desta Atividade

Um quadro muito colorido, a tender para o sol, ou seja, para as expectativas/motivações atingidas.

** Baseado no Weather Report do Manual Compass*

Jogo da Confiança

 20 min

Palavras-Chave

Confiança, coesão grupal

Descritivo

Dinâmica de confiança

Objetivo

Reforçar a coesão grupal
Estimular a confiança no grupo

Dimensão do Grupo

Mín. 6, máx. 15 pessoas

Materiais/Logística/Equipamento

Espaço amplo

Desenvolvimento

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

Observações

Tratando-se de um projeto com um grande enfoque na interculturalidade, esta é uma dinâmica que permite trabalhar o “eu” e a “outra”, entre jovens ciganas e não ciganas, nomeadamente tendo em conta a dimensão pessoal do toque e da confiança no grupo de trabalho.

A minha viagem de barco *

 100 min

Palavras-Chave

Diagnóstico de expectativas e necessidades

Descritivo

Atividade prospetiva - avaliação no momento presente e de como vêem o seu futuro

Objetivos

Cruzar as expectativas pessoais das jovens com o objetivo do projeto – a promoção da sua empregabilidade; Identificar áreas de interesse profissional das participantes; Identificar necessidades (ao nível pessoal, profissional e de gestão das emoções) das participantes.

Dimensão do grupo

Mín. 6, máx. 15 pessoas

Materiais/Equipamento/Logística

Papel A4 e A3 (cores e branco)

Marcadores e/ou canetas ou outro material de desenho

Desenvolvimento

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

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

Esta dinâmica deve ser enquadrada no objetivo do projeto (promoção da empregabilidade) mas não deve limitar a partilha das experiências e reflexões pessoais.

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

60’ Apresentação individual, por parte das participantes, da sua viagem de barco (cerca de 5 minutos por apresentação). Algumas possíveis perguntas:

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

Como te sentes neste ponto de partida?

Quem te acompanha na viagem?

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

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

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

20’ Reflexão em grupo. Algumas abordagens possíveis para discussão:

Enquanto grupo:

Quem somos?

O que sabemos?

De que gostamos?

Como queremos o nosso futuro?

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

Que forças e obstáculos temos em comum?

Como se cruzam os nossos interesses, gostos e expectativas?

Observações

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

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

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

/ Possíveis resultados da atividade

Com esta dinâmica foi possível que o grupo identificasse enquanto obstáculos à concretização do seu sonho profissional:

A falta de autoestima e de autoconfiança;

A baixa escolaridade;

A conciliação/articulação da vida familiar e profissional;

A ciganofobia;

Papel tradicional das mulheres ciganas restrito ao espaço privado;

Pressão familiar;

A reação da comunidade “O que vão as pessoas dizer?”.

Enquanto apoios à concretização do seu sonho profissional:

A AMUCIP enquanto entidade de referência para a busca de ajuda e orientação;

Fatores internos: esperança, vontade de viver.

Áreas de interesse e de trabalho:

Esta atividade foi, por isso, uma atividade de avaliação inicial fundamental para o desenvolvimento de todo o projeto.

* Adaptada de “The Sea of Learning” - <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/the-sea-of-learning.1708/>

Sou competente!



Palavras-Chave

Competências, história de vida, autoestima, experiências de trabalho.

Descritivo

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

Objetivo

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

Dimensão do Grupo

5 – 20 Pessoas

Materiais/Logística/Equipamento

Folhas A4

Canetas

Marcadores

Desenvolvimento

10" Introdução sobre aprendizagem formal e informal, competências, soft e hard skills

O que sabem fazer?

O que é uma competência ou um saber?

Onde aprendemos coisas?

Qual a importância das aprendizagens?

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

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

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

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

é dar destaque à aprendizagem informal e os skills que as participantes têm.

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

Observações

Nesta atividade, e concretamente com este grupo, a autoestima teve de ser muito trabalhada, pois revelou-se um grande desafio para as participantes identificar momentos de aprendizagem.

No início da atividade, houve uma resistência por parte das participantes, porque só identificavam a escolaridade e a experiência profissional no mercado de trabalho formal como competência. A opinião geral do grupo foi de que "não sabem fazer nada", por isso revelou-se necessário desenvolver dinâmicas de desenvolvimento de autoestima como também, nesta atividade concreta, trabalhar individualmente com cada jovem.

Possíveis Resultados desta Atividade

Construção de uma autoestima, individual e de grupo;

Valorização da aprendizagem em contexto informal;

Identificação de soft e hard skills e importância de cada uma;

Incentivo e motivação por parte das participantes;

Esta dinâmica serve de base para outras atividades, como por exemplo a criação do CV ou objetivos de aprendizagem para o futuro ou opções de carreira, por exemplo.

As minhas competências, o meu cv!



Palavras-Chave

Competências, história de vida, experiências de trabalho

Descritivo

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

Objetivo

Identificar e gerir competências e experiência profissional.

Dimensão do Grupo

5 – 20 pessoas

Materiais/Logística/Equipamento

Folhas A4

Estrutura de CV

Marcadores

Desenvolvimento

15" Introdução ao Curriculum Vitae

já alguma vez ouviram falar de CV?

já utilizaram/entregaram algum CV?

para que serve o CV?

o que consta do CV?

qual a importância do mesmo?

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

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

2º Escrevam os cursos/formações que já receberam;

3º Identifiquem o vosso nível de escolaridade;

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

5º Escrevam as experiências de trabalho que já possuem;

Nesta fase é importante as facilitadoras circularem pela sala de forma a prestar apoio às participantes. É possível

(dada a nossa experiência com este grupo) que a maioria das jovens mulheres não consiga identificar claramente os pontos acima referidos).

15" Utilizar um template previamente fornecido, que contivesse os campos típicos de Um CV, e passar a limpo as informações que previamente tinham recolhido.

20" Para finalizar, utilizar o computador, por cada jovem, para passar o seu novo CV a limpo, no mesmo. A equipa formadora encarrega-se da formatação. (pode-se realizar a atividade sem computadores).

Observações

Nesta atividade, e concretamente com este grupo, a autoestima teve de ser muito trabalhada, pois revelou-se um grande desafio para as participantes preencher o template fornecido. Nas suas opiniões, nada do que já tinham feito, valia a pena constar num currículo, por isso revelou-se necessário desenvolver dinâmicas de desenvolvimento de autoestima como também, nesta atividade concreta, trabalhar individualmente com cada jovem.

Esta atividade pode também ser utilizada para a elaboração de uma carta de motivação, devendo também esta fornecer um template prévio com "dicas" para a sua elaboração.

Possíveis Resultados desta Atividade

Construção de uma autoestima, individual e de grupo;

Um curriculum vitae;

Desenvolvimento de competências TIC;

Primeiros contactos com instrumentos formais utilizados na procura de emprego;

Incentivo e motivação por parte das participantes;

Pode ser utilizada como suporte para desenvolver outros instrumentos: a carta de motivação, por exemplo.

À Procura de emprego!



Palavras-Chave

Competências, história de vida, experiências de trabalho.

Descritivo

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

Objetivo

Identificar e gerir competências e experiência profissional.

Dimensão do Grupo

5 – 20 pessoas

Materiais/Logística/Equipamento

Folhas A4

Jornais

Computadores

Marcadores

Quadro Branco

Desenvolvimento

Parte 1

45" Debate acerca de Métodos e Estratégias de Procura de trabalho, partilha de experiências e vivências. Iniciar o diálogo:

Quem do grupo já trabalhou antes? (já sabemos a resposta a esta pergunta, mas apenas para quebrar o gelo);

Muito bem, em quê? Como surgiu esse trabalho?

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

Se procurasses trabalho, qual gostarias de realizar?

Como iriam procurar o mesmo? Porta-a-porta, jornais/revistas, sites de emprego?

Outros? (acrescentar perguntas consoante o diálogo desenvolvido).

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

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

Um trabalho que gostem;

Para o qual tenham qualificações;

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

(intervalo)

Parte 2

30" Desconstrução da pesquisa:

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

Estão satisfeitas com as vossas escolhas?

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

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

15" Depois de se analisar individualmente com cada jovem, as escolhas realizadas, pede-se a cada uma que se prepare caso seja chamada para entrevista. Para que estas se preparem, devem ter em consideração:

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

Qual é a vossa motivação para a posição?

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

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

Apresentação da tipologia de perguntas;

Formas de se comportar numa entrevista;

Dicas para se ser bem-sucedida;

Observações

Nesta atividade, e concretamente com este grupo, mais uma vez a autoestima teve de ser trabalhada a par da atividade já que mais uma vez as competências/formação não correspondiam aos empregos procurados. Aqui, é importante criar espírito de equipa, tanto entre participantes, como facilitadoras, para que o espaço de formação possa ser considerado aberto e de partilha.

Possíveis Resultados desta Atividade

Construção de uma autoestima, individual e de confiança no grupo;

Desenvolvimento de competências TIC;

Primeiros contactos com instrumentos formais, utilizados na procura de emprego;

Incentivo e motivação por parte das participantes.

A minha entrevista de emprego!

 15/20 min

Palavras-Chave

Postura comportamental; assertividade

Descritivo

Simulação Pedagógica: entrevista.

Objetivo

Colocar as participantes em simulação de situação real para perceber como se comportariam numa entrevista de emprego.

Dimensão do Grupo

5 – 12 pessoas

Materiais/Logística/Equipamento

Guião de entrevista

CV de cada participante/carta de motivação

Cadeiras para entrevista (colocar cara-a-cara)

Desenvolvimento

Pede-se às participantes para saírem da sala e sentarem-se à porta, no hall de entrada.

Chama-se cada participante individualmente e inicia-se a entrevista, pedindo o CV e a carta de motivação e iniciando-se o guião de entrevista. Poderão ser feitas todas ou algumas perguntas:

1. Fale-me um pouco de si.
2. O que a levou a candidatar-se a este emprego?
3. Detalhe a sua experiência profissional anterior.
4. Qual a sua formação?
5. Porque quer mudar de emprego/ramo/área?
6. O que pensa que trará de novo a este mercado de trabalho? Qual a sua mais-valia para esta empresa?
7. Porque pensa que é a pessoa indicada para o cargo?
8. Imagine que uma cliente faz uma queixa de si. Como reagiria no momento em que ela lhe transmite o seu desagrado ou, no caso de ser a chefia, como reagiria no momento em que a sua chefia a chamava à atenção?

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

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

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

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

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

Muito obrigada por ter vindo!

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

Observações

Convém analisar a participante pela postura, à vontade e forma de comunicar. Dar feedback é essencial, por isso a seguir a cada entrevista ser realizada, falar com as participantes em grupo ou individualmente) e partilhar a opinião da facilitadora.

É importante que a facilitadora ao longo da entrevista mantenha o seu papel de entrevistadora/desconhecida.

Possíveis Resultados desta Atividade

Identificação de dificuldades de expressão oral, quer ao nível da Língua Portuguesa quer ao nível da adequação à situação de entrevista;

Identificação de dificuldades no entendimento de alguns considerandos. Por exemplo, com esta atividade, verificámos ser necessário explicar o conceito de salário mínimo e referir o seu valor, enquadrando-o nas necessidades de um orçamento familiar.

Primeiro contacto com a experiência de entrevista;

Constatação das dificuldades do mercado de trabalho.

Tiravas o chapéu a esta pessoa? *

 45/60 min

Palavras-chave

Autoestima, autoconfiança

Descritivo

Esta atividade pretende refletir sobre a autoperceção em grande grupo.

Objetivo

Estimular a autoestima.

Dimensão do grupo

Entre 10 e 15 participantes

Materiais/Equipamento/Logística

Um chapéu e um pequeno espelho (o espelho deverá permanecer colado no fundo do chapéu)

Desenvolvimento

A facilitadora escolhe uma pessoa do grupo e pede para que ela olhe para o fundo do chapéu, perguntando a seguir se ela tira o chapéu à pessoa que vê (na suposta foto que está no chapéu, que na realidade é o reflexo de quem olha para lá...) e o porquê, sem nunca dizer o nome da pessoa. É possível que as participantes fiquem um pouco bloqueadas no momento, uma vez q se depararão com o seu reflexo consigo mesma.

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

Observações

No final desta atividade, cada participante deverá comentar, manifestando quer aceitação/desacordo, aprovação, correção ou acrescento de tudo o que foi dito e sublinhado pelas restantes membros do grupo. Este momento da sessão revela-se particularmente importante, sobretudo, pelo fato de contribuir para a reconfiguração da autoimagem e autoconceito e, com isso, a autoestima das participantes.

Possíveis resultados da atividade

Na reflexão e debate grupal, através das partilhas pessoais, é possível elevar o grau de auto e heteroconfiança, uma redefinição da autoimagem, do autoconceito e, consequentemente, uma elevação da autoestima. A partir do momento em que a autoconfiança é reforçada, cresce um sentimento e convicção de que se é capaz de continuar a aceitar desafios e a derrubar obstáculos na concretização de objetivos, sendo levando a que se proponham participar mais ativamente nas atividades propostas.

* Fonte: Anigrupos - ferramentas/jogos e dinâmicas para grupos
<http://www.anigrupos.org/ferramentas/jogos-e-dinamicas-para-grupos>

Como é que me vêem... e eu, como é que me vejo? *

 45/60 min

Palavras-chave

Autoestima, autoconfiança

Descritivo

Para conhecimento e tomada de consciência do modo como se sente consigo própria e com as outras pessoas, de como se está nas interações e de como as suas características pessoais afetam as dinâmicas relacionais. Este exercício prevê o desenvolvimento da capacidade empática, a escuta ativa, a genuinidade, o respeito por si própria e pelas outras pessoas, entre outras competências importantes para o relacionamento interpessoal.

Objetivo

Facilitar a observação e tomada de consciência dos aspetos positivos e negativos da própria personalidade de cada uma e da personalidade das demais participantes.

Dimensão do grupo

Entre 10 e 15 participantes

Materiais/Equipamento/Logística

Sala ampla, Cadeiras em círculo;
Lápis e folhas de papel;
flipchart ou quadro branco

Desenvolvimento

A facilitadora convida as participantes a sentarem-se em círculo e distribui por cada membro uma folha de papel e um lápis. Cada membro do grupo tem um número que o representa. Na folha que lhes foi entregue coloca-se uma sequência progressiva de números, tantos quanto o número de pessoas envolvidas no jogo.

As participantes, a seguir ao número representativo de cada pessoa, escrevem uma apreciação sintética, ou um adjetivo, uma característica que diga respeito ao membro do grupo que possui tal número, não se esquecendo de escrever também no seu próprio número.

A facilitadora recolhe as folhas (que deverão ser anónimas) e lê em voz alta tudo o que foi escrito pelo grupo a respeito de um determinado membro identificado pelo

número que lhe foi dado antes. Deste modo, obtém-se um conjunto de características da personalidade de cada uma das participantes, tal como são vistas pelas outras.

Sugestões

Convidar cada participante a comentar, aceitar, discordar ou aprovar tudo o que foi dito e sublinhado pelas restantes.

Observações

Estando o círculo já formado e tendo sido distribuído o material de trabalho imprescindível para a dinâmica do exercício proposto, cada participante deve registar uma característica que descreva outra participante, em conformidade com o exercício, já que cada participante é identificada com um número. Recolhidos os exercícios, afixa-se os resultados no flipchart/ quadro branco, a fim de que todas as participantes, sem conhecerem a autoria do adjetivo/descrição, possam aceder à diversidade de aspetos positivos (espera-se) sobre os vários elementos do grupo.

No final, obtém-se um conjunto de características da personalidade de cada participante, tal como são vistas pelas outras e, no seguimento desta partilha, o debate e reflexão sobre o produto do exercício.

** de Anna Maria Becattini*

Adaptação de “Que rei da selva és tu?” e de “dá nome aos teus dragões” *

 45/60 min

Palavras-chave

Consciencialização; Tomada de decisão; Reflexão

Descritivo

Esta atividade prevê a leitura de um conto que descreve a história de uma comunidade de animais que pretende eleger o Rei da Selva, no entanto, dispõe de 3 leões e, por tal, apenas um poderá ser coroado. O desafio colocado aos três é o de superar uma prova de coragem e atitude, que virá a ser avaliada e, em função do seu desempenho e da sua capacidade para lidar com a situação, será escolhido.

Objetivo

Refletir sobre as atitudes que podemos tomar perante as paisagens difíceis e os desafios

Dimensão do grupo

Entre 10 e 15 participantes

Materiais/Equipamento/Logística

Sala com cadeiras e mesas
Marcadores
Folhas de papel

Desenvolvimento

Parte 1

Elaborar um mash-up entre as duas atividades distintas, mas que se combinaram bem entre si: “quem é a rainha da selva?” (uma adaptação de “Que rei da selva és tu?”, dado que o grupo é composto por mulheres) e “dá nome aos teus dragões”.

A Parte 1 - inclui a leitura do muito conhecido conto em que uma comunidade de animais teria que tomar a decisão sobre qual a leoa (neste contexto de grupo) que viria a ser eleita rainha da selva, já que existiam três. O desafio proposto era o de aquela que escalasse, chegando em primeiro lugar ao topo da montanha perigosa, seria eleita rainha da selva. Um grande pássaro iria sobrevoar a área e identificar as atitudes/comportamentos das leoas face ao desafio que enfrentavam. As três leoas não foram capazes de alcançar o topo da montanha, porém, deve

salientar-se um fator de distinção: a atitude perante a adversidade. A primeira desiste completamente derrotada, a segunda desiste totalmente revoltada com a montanha, ameaçando-a e, a terceira leoa, diz que não consegue desta vez, contudo, irá voltar, pois a montanha atingira já o seu ponto alto, mas a leoa, viria ainda a crescer e a ser capaz no futuro de voltar a enfrentar este desafio e disposta a superá-lo!

Com este pequeno conto, o objetivo é o de estabelecer um paralelismo, desencadeando um processo de tomada de consciência que permita às participantes identificar qual a atitude assertiva e que deveria ser privilegiada neste tipo de episódio.

Parte 2

“Dá nome aos teus dragões”, que na verdade sugere “dá nome aos teus medos”, por se tratar do primeiro passo para os enfrentar. Convida-se as participantes representarem, graficamente, as áreas que considerem ser as mais importantes da sua vida (família, amigas/os, comunidade, trabalho/projetos, culto, etc.).

Observações

A ideia original é de esta representação seja feita através de uma espécie de mapa, distinguindo cada uma das áreas pelo tamanho de acordo com o grau de importância que tenham para as participantes, para além de que, em conformidade com as suas escolhas, têm que fazer uma breve descrição das atividades desenvolvidas em cada uma delas, a fim de partilharem o trabalho final com o grande grupo.

** de Maria Mercé Conangla e Jaume Soler - Exploradores Emocionais*

Flower Power *



80 min

Palavras-chave

Direitos Humanos

Descritivo

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

Objetivo

Desenvolver a compreensão sobre a conexão entre as necessidades humanas, bem-estar individual e direitos humanos;

Desenvolver aptidões para refletir e analisar;

Enquadrar o Direito ao Trabalho enquanto um Direito Humano.

Promover a solidariedade e o respeito pela diversidade.

Dimensão do grupo

Mín. 6, máx. 15 pessoas

Materiais/Equipamento/Logística

Uma parede plana, com espaço suficiente para pendurar todos os desenhos

Uma cópia da folha do modelo por pessoa,

Um lápis para cada participante; borrachas; marcadores coloridos para partilhar

Fita-cola ou “bostic” para pendurar e fixar os desenhos na parede

Desenvolvimento

Instruções

Explicar que esta atividade irá evoluir para uma discussão sobre os direitos humanos, mas que começarão a pensar sobre o que significa ser humano.

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

1. Explicar que, para nos sentirmos completos como

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

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

Necessidades básicas

Segurança pessoal

Segurança financeira

Saúde

Amizade

Família

Estima

Realização pessoal

Os tamanhos das pétalas deverão corresponder ao quão importante cada uma das oito necessidades é para nós neste momento nas nossas vidas. Desenhar um exemplo num flipchart para explicar, mas enfatizando que se trata apenas de um exemplo; que cada flor de cada pessoa será diferente.

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

4. Depois, pedir às participantes para pensar sobre as condições que têm à disposição para existir para que possam florescer e ser seres humanos completos. Pedir às pessoas para tirar as folhas em torno da flor para repre-

sentar a essas mesmas condições e para escrever palavras-chave nas folhas. Dar dez minutos para esta tarefa.

5. Finalmente pedir às participantes para afixar os seus trabalhos numa parede para fazer uma exposição.

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

6. Dar tempo às participantes para observar as flores.

Em seguida, pedir-lhes para formar pequenos grupos de 3-4 elementos e pedir-lhes para discutir as seguintes questões:

Existem quaisquer ligações entre os direitos humanos, as flores e as folhas? Se sim, quais são?

Os direitos humanos são importantes? Porquê?

O que as palavras “direitos humanos” significam para vocês?

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

Análise e avaliação

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

Gostaram da atividade? Porquê? Porque não?

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

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

Alguém escreveu alguma coisa no centro da flor?

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

Quais as consequências para cada pessoa por ter pétalas danificadas?

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

Existem quaisquer conexões entre o que foi escrito nas folhas e a ideia de direitos humanos?

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

Que direitos humanos precisamos de mais para nos desenvolvermos e crescermos como seres humanos completos (no local onde vivemos)?

Serão alguns direitos humanos mais importantes do que outros? Para quem? Quando? Onde?

Por que precisamos de estar vigilantes para proteger e desenvolver os direitos humanos?

O que podemos fazer para melhor proteger os direitos humanos?

Existem quaisquer necessidades que não são abrangidas por qualquer das convenções existentes de direitos humanos?

Observações

Dicas para as facilitadoras:

A flor ilustrada serve apenas como um exemplo. É importante salientar às participantes que cada uma delas deve decidir por si própria o tamanho que as diferentes pétalas devem ter. As cores que escolherem para as diferentes partes constituirá, também, uma escolha pessoal.

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

No passo 4, poderá ser necessário dar às pessoas algumas dicas. Poderá apontar-se que as folhas nutrem as flores alimentando-as de luz solar, água e dióxido de carbono e sugerir que, por exemplo, algumas das coisas necessárias para nutrir a segurança financeira é um trabalho e o sistema da segurança social. Pode-se, claro, adicionar o direito ao trabalho, como no 23º artigo da DUDH, mas é preferível que as participantes trabalhem a conexão com os direitos humanos por si mesmas. É importante fazer a ligação entre as necessidades humanas e os direitos humanos para mostrar como os direitos humanos são a base para um mundo onde todas as pessoas têm as suas necessidades preenchidas.

* Fonte: Manual Compass

De mãos e pés atados *



Palavras-chave

Cooperação; Igualdade; Inclusão Social e Pobreza

Descritivo

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

Objetivo

Consciencializar para a importância da inclusão e da igualdade;

Estimular o respeito pela diferença.

Dimensão do grupo

Mín. 6 pessoas, máx. 15 pessoas

Materiais/Equipamento/Logística

Lenços (para tapar olhos)

Mesas

Cadeiras

Cordas (para atar mãos)

Desenvolvimento

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

De seguida, informar que as tribos estão sob ameaça e, 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 “protetora” o mais massiva possível utilizando as mesas, cadeiras, etc., que estão na sala. 15 min

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 min

Nesta altura distribuem-se lenços e cordas. Numa das tribos colocam lenços nos olhos; na outra tribo atam-se as mãos. 5 min

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

Reflexão em plenário: 25 min

O que aconteceu?

O que sentiram?

Como se sentiram de olhos tapados e mãos atadas? Qual a diferença que sentiram em relação às outras? Como lidaram com as diferenças? Que estratégias utilizaram? (dentro da tribo e entre tribos)

Qual a função da barreira? (Pista: simultaneamente protetora mas também impeditiva de evolução)

Quais as diferenças entre as tribos e qual a estratégia usada para superarem a barreira? (Pista: cooperação)

Observações

Depois 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.

Possíveis resultados da atividade

A transposição da atividade para as relações entre as comunidades ciganas e a sociedade maioritária foi um dos resultados desta atividade, motivado pela intervenção das participantes, que “traduziram” assim do abstrato para o concreto esta atividade e partilharam e refletiram sobre a relação entre as comunidades. É uma boa oportunidade para estabelecer pontes, desconstruir estereótipos e reforçar a coesão grupal entre a equipa não cigana e as participantes ciganas.

* Adaptado do Manual Compass

Podem trocar os nossos valores



Palavras-chave

Negociação, respeito, valores

Descritivo

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

Objetivo

Refletir acerca da negociação de valores

Dimensão do grupo

Mínimo de 10 e máximo 20 participantes

Materiais/Equipamento/Logística

Uma sala suficientemente grande que permita que as participantes se movimentem; Cartas em branco

Desenvolvimento

Depois de explicar o exercício às participantes, as facilitadoras distribuem as cartas e pedem para que cada participante escreva em, pelo menos, 3 cartas, um valor com que se identifique (ex.: “não devo prejudicar outra pessoa em benefício próprio”, “a minha família está acima de tudo”, “a religião guia a minha vida”, etc.).

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

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

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

Reflexão e avaliação

O que sentiram as participantes face a este exercício?

Foi fácil trocar valores?

De onde vinha a dificuldade/facilidade?

Descobriram alguma coisa a respeito dos seus valores e das suas origens?

O que é que tornou esta operação particularmente difícil?

Possíveis resultados da atividade

Esta atividade é particularmente útil para o trabalho sobre a ameaça identitária que o trabalho no sistema formal pode significar para as mulheres ciganas. Na nossa experiência, permitiu que as jovens refletissem e elaborassem pensamento crítico acerca da “hierarquia” dos valores nas suas vidas e o questionamento sobre a relação entre os valores pessoais, valores da comunidade e valores “universais”.

Construindo em conjunto *



Palavras-chave

Trabalho em equipa; coesão grupal

Descritivo

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

Objetivo

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

Dimensão do grupo

Mínimo 10 e máximo 20 participantes

Materiais/Equipamento/Logística

Mesas; Papel A4

Desenvolvimento

Passo-a-passo

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

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

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

Reflexão e avaliação

O trabalho efetuado foi realmente feito em grupo?

Todas participaram de igual forma?

O que cada um/a sentiu durante o exercício?

O que fez?

O que procurou fazer?

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

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

A que estratégia recorreram para comunicarem sem falar?

Observações

Às facilitadoras cabe zelar pelo cumprimento de todas as regras da atividade, devendo a reflexão subsequente ser livre e entre o grupo.

Possíveis resultados da atividade

Esta atividade permitiu trabalhar o reconhecimento dos pontos fortes a melhorar, de cada uma das participantes: a atenção, a concentração, o cumprimento das regras do jogo, o respeito pelo trabalho das colegas) em sede de grupo, contribuindo por isso para a coesão grupal.

* Fonte: *Género e Interculturalidade*

Atira a primeira Pedra *



60 min

Palavras-chave

Conflito, violência, direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal, direito ao reconhecimento como pessoa perante a lei, direito a igual proteção pela Lei

Descritivo

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

Objetivo

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

Dimensão do Grupo

10 a 15 Participantes

Materiais/Equipamento/Logística

“Pedras” (papel emaranhado de forma esférica - opcional)

Desenvolvimento

Preparação

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

Instruções

1. Pedir às participantes para recordar um incidente de quando se sentiram irritadas ou frustradas e quando desejaram fazer algo destrutivo. Permitir uns minutos de silêncio para que as pessoas se voltem mentalmente para o estado em que estavam.
2. Dividi-las em pequenos grupos e pedir a algumas voluntárias para partilhar os seus incidentes com os outros membros do grupo, descrevendo brevemente o que aconteceu, bem como as suas emoções no momento.
3. Pedir que cada grupo escolha um dos incidentes partilhados e dizer-lhes que têm 15 minutos para preparar uma pequena peça que mostre o incidente, e que termine

no ato de estar prestes a atirar uma pedra.

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

Reflexão e avaliação

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

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

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

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

Há atos de violência que não consegues entender?

Existe alguma diferença entre entender o que causou um ato de violência e justificar isso?

É importante tentar compreender o que está por trás de atos violentos? Porquê? Porque não?

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

Que direitos humanos estiveram em jogo em cada uma das dramatizações?

Sugestões para follow-up

Pegar num exemplo real de violência no seio da comunidade da qual o grupo faz parte, e tentar fornecer uma narrativa para os atos que conduziram a tal. Isto poderia representar-se como uma linha do tempo, em que cada evento levará a outro. Pedir ao grupo para tentar identificar os pontos na linha do tempo em que a violência, verbal ou outra, poderia ter sido evitada ou o conflito poderia ter sido contido e resolvido de outra forma.

Possíveis resultados da atividade

Esta atividade foi particularmente útil pois permitiu trabalhar o conflito e a violência interpessoal na interação das pessoas com alguns serviços públicos. A generalidade dos episódios focou situações de discriminação e/ou conflito interpessoal vividas por alguma das jovens enquanto utentes de serviços públicos ou abertos ao público. Como tal, tornou-se fundamental trabalhar a situação de conflito interpessoal do ponto de partida “eu como a/o outra/o”, reconhecendo que todos os interlocutores nas situações de conflito são sujeitos de direitos fundamentais e que os Direitos Humanos, a Constituição da República, a Lei e outros instrumentos do Estado de Direito estão à disposição de todas/os para a resolução de conflitos e que o empoderamento passa pelo seu reconhecimento e utilização, conduzindo ao pleno exercício dos direitos de cada cidadã/ão. Desta forma, foi igualmente possível fazer a ponte com as visitas de estudo levadas a cabo no âmbito do projeto e reconhecer o papel de cada entidade visitada (exemplo: ACM ou CITE) em determinadas situações presentes ou não nas atividades de role play (exemplo: discriminação ciganófila ou despedimento de trabalhadora grávida).

* Adaptado do Manual Compass

Central Elétrica *



60 min

Palavras-chave

Paz e Violência, Cidadania, Direitos Humanos em geral

Descritivo

O poder está muitas vezes associado à violência.

Esta atividade usa o trabalho de grupo criativo para abordar questões relacionadas com:

Violência na comunidade e formas de resolver os problemas inerentes à violência

Direitos

Objetivo

Desenvolver a cooperação e as capacidades de trabalho em grupo;

Aumentar o conhecimento e a compreensão relacionadas com manifestações de violência e com as suas causas; Comprometer-se na procura de soluções criativas para o problema da violência interpessoal.

Desenvolver capacidades de comunicação e cooperação.

Dimensão do grupo

Sem limite

Materiais/Equipamento/Logística

Folhas A4 vermelhas; Folhas A4 verdes;

Marcadores

Desenvolvimento

Para fazer com que esta central gere energia positiva e criativa o exercício passo a passo

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

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

1. Pedir às participantes para fazerem uma pequena reflexão individual sobre as formas de violência na comunidade (escola, associação, clube, liceu, bairro, etc.). Deixar bem claro que não vão abordar questões como o terrorismo ou o genocídio, mas sim pequenas formas de violência que somos obrigados a enfrentar no dia-a-dia,

como por exemplo: assaltos, bullying, abusos verbais, sarcasmo, piadas de mau-gosto, etc.

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

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

2.ª Parte. Na central elétrica.

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

2. A facilitadora escolhe aleatoriamente uma participante da central que deverá levantar o papel com a forma de violência, cortando assim a corrente de energia. O grupo, em conjunto, deverá pensar numa solução para a forma de violência. Para concertá-la, as técnicas escrevem numa folha verde a solução encontrada pelo grupo e substituem-na pela folha vermelha, restabelecendo a circulação de energia.

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

Análise e avaliação

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

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

Quais as causas das formas de violência identificadas?

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

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

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

Que Direitos Humanos foram violados?

Observações

Dicas para as facilitadoras.

Tentar manter o ritmo para que as participantes não se aborçam.

As facilitadoras devem também ter em consideração que muitas experiências pessoais poderão ser partilhadas e deverão moderar o debate e os efeitos dessa partilha na pessoa e no grupo.

Possíveis resultados da atividade

Esta atividade permite considerar não apenas os efeitos da violência mas o seu impacto na comunidade e na vida pessoal da(s) vítimas e sobreviventes. Permite fazer uma reflexão aprofundada sobre a forma como as várias formas de violência influenciam o nosso dia-a-dia, nos privam do exercício de direitos fundamentais e têm um efeito dominó sobre outras esferas da vida (por exemplo: violência doméstica e absentismo no trabalho).

* Adaptado do Manual Compass

Nota final

“Sempre gostei muito da escola e custou-me um bocadinho sair. Nós temos de fazer até ao 4º ano e depois temos de sair. Sempre fui boa aluna, e neste projeto vi que consigo ir mais além. E se queremos entrar no mercado de trabalho, temos de ter um bocadinho de escolaridade.” (T.)

“Acho que deveriam fazer mais projetos destes. Deviam apostar mais nas mulheres ciganas. Também nos homens, claro, mas precisamos que apostem em nós e nos dêem um bocadinho de credibilidade. Também queremos estudar e alcançar os nossos sonhos. E precisamos que nos dêem essa oportunidade. Se não forem projetos assim, não conseguimos chegar lá.” (V.)

“Quero pedir à Câmara Municipal do Seixal - e não só, quero pedir a todas as entidades de que eu não sei a referir os nomes, que nos ajudem, que nos apoiem, que nos dêem força e que nos abram portas, que isto não fique por aqui e que possamos todas seguir em frente e continuar”. (D.)

Este projeto-piloto veio chamar a atenção para a necessidade de reforço de medidas ação positiva para a concretização de Direitos Fundamentais das mulheres e raparigas ciganas.

Consideramos que é necessário desmistificar a ideia de que a Igualdade de Género é algo que “pode esperar” quando trabalhamos os direitos das comunidades ciganas. Este projeto, enquanto projeto-piloto, veio contribuir para demonstrar que todas/os ganham com uma abordagem feminista e intercultural na promoção da inclusão social de jovens das comunidades ciganas.

A conciliação entre os desafios identitários e a vida profissional das jovens mulheres ciganas deve ter em conta a diversidade dos obstáculos que estas enfrentam.

Como próximos passos da REDE e da AMUCIP no trabalho com este grupo de jovens, consideramos três aspetos fundamentais:

- Identificar, com o apoio do Poder Local, um espaço físico no Seixal que possa acolher esta ideia;
- Acompanhar as jovens no seu investimento pessoal na escolarização para que possam prosseguir formação profissional adequada;
- Procurar investidores e/ou linhas de financiamento para projetos de empreendedorismo social.

O sistema sociopolítico apresenta obstáculos a qualquer um destes três aspetos. Por isso, e na linha do que vem sendo o trabalho da REDE em termos de advocacy e lobby, consideramos que é altura de trabalhar com o Poder Político - local, central e nas redes europeias e internacionais - para ultrapassar as barreiras que o sistema formal cria a estas comunidades.

Este é o papel insubstituível da sociedade civil organizada e do qual a REDE e a AMUCIP não abdicam - fazer a passagem do terreno para o sistema formal, para uma organização social e política mais responsiva e responsável.

Lisboa, Abril de 2016

Material de apoio e referências consultadas

ACM, I.P. (2013) *Estratégia Nacional para as Comunidades Ciganas (2013-2020)*, disponível online em <http://www.acm.gov.pt/-/estrategia-nacional-para-as-comunidades-ciganas-enicc-concig>

Baranyai, B. e Nora Kiss (2016) *Opré Chavalé – Quebrar as barreiras que separam as comunidades ciganas do ensino superior*, disponível online em: <http://plataformamulheres.org.pt/wp-content/ficheiros/2016/04/Opr%C3%A9-Chaval%C3%A9-Quebrar-as-Barreiras-que-separam-as-Comunidades-Ciganas-do-Ensino-Superior.pdf>

Bessa, A. M., Rodrigues, N., Coelho, R. (2010) *Género e Interculturalidade: uma abordagem não formal” – de Mulher para Mulher – 2ª Edição*, financiado pelo Fundo Social Europeu. Lisboa: RPJOMH

Compass: *Manual for Human Rights Education with Young People*, Conselho da Europa, disponível online em: <http://www.coe.int/en/web/compass>

RPJOMH (2006), *Argumentário a favor da Igualdade de Género -perceber e saber do que falamos*. Lisboa: RPJOMH