GUIÃO DE DIAGNÓSTICO

IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO ASSOCIATIVISMO JUVENIL

OUVINDO
RAPARIGAS E
RAPAZES NO
ASSOCIATIVISMO
JUVENIL



FEDERAÇÃO NACIONAL DAS ASSOCIAÇÕES JUVENIS

Guião de Diagnóstico – Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação no Associativismo Juvenil

Subtítul o: Ouvindo Raparigas e Rapazes no Associativismo Juvenil

Edição: FNAJ – Federação Nacional das Associações Juvenis

AUTORAS:

Ana Paula Lopes e Sofia Marques da Silva.

ASSISTENTES: Ana Martins, Ana Vale Pereira, Diva Freitas, Eunice Macedo, Flávio Miranda Pereira, Ricardo Loureiro, Rita Paulos e Sofia Almeida Santos.

Tiragem: 2400 exemplares

Ano: 2013

ISBN: 978-972-99345-5-1

Design e Impressão: Mad Ideias - Marketing and Design

Edição financiada pela CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, através do POPH/OREN - Programa Operacional do Potencial Humano - Eixo 7 - Igualdade de Género, Ação 7.2., no âmbito dos projetos "Plano para a Igualdade na FNAJ", nº 058419/2011/72 Norte e nº 058420/2011/72.













Mensagem do Presidente da FNAJ	5
Introdução	6
1. Enquadramento teórico	9
1.1. Aproximações às questões de género	11
1.2. A relevância da incorporação estratégica e estrutural da perspetiva de género nas associações	14
2. Estudo de Diagnóstico: Ouvindo Raparigas e Rapazes no Associativismo Juvenil	17
2.1. Sensibilidade e relevância atribuída às questões de género: perspetivas de dirigentes e jovens	19
2.2. Perceção sobre o modo como as questões da igualdade de género estão a ser tratadas nas associações	25
2.3. Alguns caminhos	39
3. Sugestões Práticas	41
3.1. Elaboração de um Plano para a Igualdade	43
3.2. Sugestões de atividades para realizar em grupo	48
3.3. Sugestões de programas nacionais e internacionais que cofinanciam projetos na área do género, cidadania e não discriminação	60
4. Exemplos de boas práticas promovidas pelas Câmaras Municipais das regiões norte e centro	63
Glossário	68
Referências Bibliográficas	72
AnexoS	75
Anexo 1: Questionário aos/às dirigentes das associações juvenis	76
Anexo 2: Questionário aos/às jovens das associações invenis	82



Júlio Oliveira PRESIDENTE DA DIREÇÃO DA FNAJ

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA FNAJ

Desde há alguns anos que a FNAJ se tem empenhado na promoção da articulação das políticas da juventude com as políticas de igualdade de género e não discriminação, de cidadania, participação e não-violência. Nem sempre tem sido fácil levar a cabo esta tarefa, encontrando-se no terreno indiferenças e resistências em relação a esta temática. Mas, porque o movimento associativo juvenil é irreverente e criativo, mas também um parceiro sério e credível, tem-se conseguido uma construção conjunta de estratégias coletivas de âmbito mais inclusivo, paritário e corresponsabilizante. Um dos pontos altos desta conquista está consagrada no 10º Princípio, de entre 20 princípios, da Declaração de Braga, que assentou num diálogo estruturado entre jovens e responsáveis autárquicos/as no Encontro Nacional: Juventude, Europa e Poder Local que ocorreu na cidade de Braga em 2012, a saber: Garantir a participação equilibrada e equitativa de jovens em termos de não discriminação em função do sexo, de identidade ou expressão de género, orientação sexual, etnia, raça, idade, deficiência, religião/crença, condição socioeconómica, convicções políticas, combate à violência de género ou outras formas de violência.

São muitas as associações juvenis que lutam pela promoção da cidadania dos jovens e das jovens, por uma participação mais ativa e paritária nos processos de decisão e dão o exemplo de como é possível transformar o mundo em que vivemos para melhor. Os valores que as associações juvenis promovem - justiça, solidariedade, entrega, responsabilidade, cooperação e consciência social - são valores irrenunciáveis para o bem-estar da sociedade. Ao darem protagonismo público a jovens e potenciando a sua participação e cultura participativa contribuem para garantir os direitos de cidadania, reforcando a componente democrática da sociedade.

Existem diversas associações juvenis que são um exemplo de boas práticas promotoras de uma sociedade mais inclusiva, igualitária e participativa. Acredito que este Guião, que agora se publica, será útil às associações juvenis cujo trabalho nesta área já vai sendo reconhecido a nível local e nacional através de organismos públicos e privados, mas também às associações que desejem iniciar-se nesta temática.

Reconhecendo, igualmente, as potencialidades do trabalho em rede e o papel que os municípios podem desempenhar na implementação de estratégias de promoção da cidadania e emancipação e envolvimento das juventudes, este Guião foi elaborado tendo em conta este princípio.

Estou certo que teremos um futuro mais paritário, pois nós, jovens e dirigentes, empenhamo-nos em construí-lo ora combatendo os muitos obstáculos que surgem ora regozijando-nos com os sucessos alcancados.



A publicação deste Guião de Diagnóstico é o resultado de um estudo no qual estiveram envolvidas associações juvenis, particularmente dirigentes e jovens, das regiões norte e centro de Portugal Continental, no âmbito de dois projetos designados "Plano para a Igualdade na FNAJ", $n^{\circ} = 0.584197201172 = n^{\circ}$ 058420/2011/72, aprovados e financiados pelo PÔPH/QREN, através da organização intermédia CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (Eixo 7 – Igualdade de Género, Ação 7.2), que tiveram o seu início em 2011.

Estes projetos desenvolvidos pela FNAJ permitem fazer o diagnóstico, a elaboração e a implementação de um Plano para a Igualdade na FNAJ, com vista à modernização da cultura organizacional, no intuito de uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre raparigas e rapazes na estrutura, no funcionamento e nas atividades desenvolvidas. Estimula-se o desenvolvimento de processos e mecanismos de participação que permitam a desconstrução de estereótipos de género e a capacitação da FNAJ e o estabelecimento de redes locais para alicerçar formas paritárias de intervenção cívica. Na intervenção, são privilegiadas: a inserção de linguagem inclusiva na documentação, a desagregação em função do sexo das bases de dados, a realização de ações de sensibilização sobre igualdade de género e não discriminação, a produção disseminada d e materiais didáticos/pedagógicos e a alteração de normas de funcionamento e de representatividade da FNAJ e das atívidades incluídas nos Planos de Atividades. Com estes projetos constituise uma base de recursos teóricoempíricos úteis no diagnóstico e na implementação de medidas para a igualdade no associativismo juvenil.

No estudo de diagnóstico, intitulado "Ouvindo Raparigas e Rapazes no Associativismo Juvenil", recorreu-se a metodologias quantitativas e qualitativas, nomeadamente:

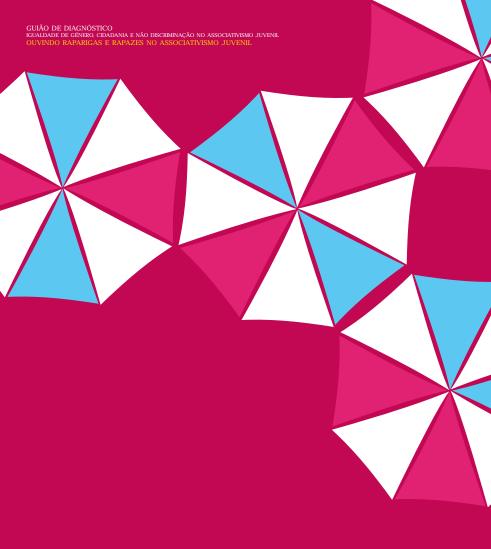
Análise documental das associações juvenis, nomeadamente estatutos, regulamento interno e plano de atividades.

Realização de entrevistas coletivas em associações com uma estrutura maior, onde foram realizadas entrevistas a dirigentes, jovens e funcionários/as; e entrevistas em associações com uma estrutura menor, onde se realizaram entrevistas exclusivamente a dirigentes e jovens.

Elaboração e aplicação de dois questionários, sendo um dirigido a jovens das associações juvenis e outro a dirigentes.

A produção deste Guião traduz as conclusões mais relevante que se obtiveram com a análise do material recolhido no estudo de diagnóstico. Contudo, com o propósito de ir um pouco mais além, integrou-se um capítulo totalmente dedicado às práticas que se podem implementanas associações juvenis, promovendo-se em primeiro lugar a reflexão e a realização de algumas atividades, podendo ou não culminar na construção de um plano para a igualdade.

Porque o associativismo juvenil representa hoje um eixo fundamental da participação de jovens na sociedade, nos seus múltiplos campos, é nosso desejo que este Guião se traduza num instrumento de empoderamento das associações juvenis para se tornarem numa voz legítima capaz de influenciar a política local, nacional e internacional na área da igualdade de género, cidadania e não discriminação.



1

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

TE Ó RI CO



As desigualdades de género são um fato social que se traduz numa desigualdade de oportunidades de acesso, de percursos e de sucesso em diferentes esferas da sociedade, seja a educacional, a do mundo do trabalho e emprego ou a do lazer e tempo livre. As desigualdades de género, como outras ainda existentes, originam formas de injustiça social, nomeadamente por encolherem possibilidades emancipadoras de cidadania, tanto para homens como para mulheres. As desigualdades de género podem assumir diferentes aspetos em diferentes sociedades no mundo mas afetam, ao contrário do que muitas vezes se considera, toda a população, quer em contextos privados quer públicos. Estas desigualdades têm impacto ao nível de desenvolvimento de uma sociedade, nomeadamente em termos económicos, educacionais e de cidadania.

Importa distinguir e deixar clara a diferença entre os conceitos de sexo e género. O sexo diz respeito às características biológicas que distinguem os homens e as mulheres. Por sua vez, o conceito de género remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres. Estas diferenças são tradicionalmente incutidas pela socialização, são mutáveis ao longo do tempo e apresentam grandes variações entre e intra culturas.

As preocupações e o trabalho desenvolvido em torno da promoção da igualdade de género procuram contribuir para assegurar uma plena participação das mulheres e dos homens em diferentes esferas da vida social. Deste modo, entende-se que igualdade de género consiste numa igual possibilidade e nível de participação, visibilidade, de poder e reconhecimento redistribuído por todas as pessoas enquanto cidadãs. Esta redistribuíção de reconhecimento, que constitui igualmente uma questão de reconhecimento cultural (Fraser, 1995), implica uma participação paritária (Fraser, 2003) em diferentes dimensões da vida social, nomeadamente no âmbito e contextos de associativismo.

Apesar de uma geral consciência da importância de se chegar à igualdade de género, esta é ainda considerada uma questão secundária ou alguma coisa que apenas diz respeito a mulheres e raparigas. Esta posição não só limita modos de análise, como exclui homens e rapazes de um processo em que são co-construtores das diferenças, desigualdades, da mesma forma que são co-construtores de formas de cidadania mais justa. Se nos reportarmos ao contexto associativo vamos encontrar mais dificuldade e menos sensibilidade para uma análise interna de procedimentos e políticas no seu interior.

Importa, deste modo, ressalvar que a promoção da igualdade de oportunidades de género não pode ser dirigida ao grupo das mulheres e raparigas, reconhecendo-se, contudo, que são elas que mais sofrem diferentes tipos de discriminação. Contudo, os homens experienciam formas de discriminação e de desigualdade de género, na medida em que subtilmente podem ser impedidos de aceder a determinados contextos ou participar em determinadas atividades.

Assim, faz todo o sentido que rapazes e homens sejam envolvidos nas dinâmicas de promoção e sensibilização para uma igualdade de oportunidades de género.

Como afirmam Alsop e colegas (2002) "as normas de género atuais marginalizam muitos homens e essas construções culturais de género excluem e alienam aqueles que não encaixam exatamente dentro das categorias de masculino ou feminino" (Alsop et al., 2002: 7).

O envolvimento de todas as pessoas intervenientes nas associações numa educação para a cidadania, nomeadamente a partir da promoção da igualdade de género, é uma questão de política de fundo e que atravessa toda a estrutura organizacional. A literatura e a lei têm sido claras na afirmação de que as preocupações de género devem ser incorporadas nas políticas, ações e atividades.

Reconhece-se que género é um objeto de difícil abordagem, em particular porque significa discutir diferentes distribuições de poder, aspetos da intimidade e da sexualidade, etc. que podem conduzir a situações de desconforto. Sendo o género uma questão política e que arrasta consigo ideologias, um trabalho para a igualdade de género é muitas vezes realizado em confronto com resistências de diferentes escalas, exigindo, por isso, sensibilidade e capacidade de acolher diferentes perspetivas e posicionamentos. A ausência destas preocupações pode gerar efeitos contrários aos desejados. Os grupos com os quais se trabalha são constituídos por inúmeras diversidades que têm que ser (re)conhecidas, equacionadas e operacionalizadas nas estratégias. A consciência e a leitura das nossas próprias atitudes e crenças é em si mesma um desafio.

Um trabalho em torno das questões de género não pode ignorar que em diálogo com estas questões estão outras estruturas de desigualdade, nomeadamente de classe social, cultura, etnia, geografia, idade, orientação sexual, deficiência e identidade de género. Considera-se necessário um modelo de análise no interior das associações que considere e dê conta do modo como diferentes desigualdades são produzidas e reforçadas socialmente e nas próprias associações de modo, muitas vezes inconsciente ou naturalizado e normalizado. A perspetiva trazida pela teoria da interseccionalidade (interseccionality) permite compreender o modo como diferentes categorias (de género, etnia, classe social, etc) se interrelacionam em constantes processos de negociação. Ora, esta abordagem é relevante para se compreender que somos, enquanto sujeitos, resultado de algo que é construído em ação e filtrado através de diferentes discursos socialmente produzidos e selecionados (Brah & Phoenix, 2004). Deste modo, não existe uma realidade pré-existente que determina quem somos. Os diferentes papéis de género, por exemplo, são aprendidos e os percursos de vida e escolhas neles feitas são também marcadas por identidades de género e pelo que a elas está socialmente associado: preconceitos, estereótipos, valores, moral, expetativas, poderes etc. È importante enfatizar que estas identidades são flexíveis e o modo como são geridas depende de fatores de natureza diversa. Género é uma categoria que resulta de uma construção social (Scott, 1986) e não deve ser entendido como uma dimensão estática, mas que evolui, se transforma e vai incorporando dimensões de acordo com as sociedades e suas culturas.

A integração da perspetiva de género no trabalho das associações juvenis como noutras organizações não se reduz ao abrir as portas a todos/as, ou a não impedir a entrada, ou a criar atividades mais femininas ou mais masculinas. Implica criar condições para que rapazes e raparigas possam aceder às ações que mais lhes interessam sem constrangimentos, que encontrem espaços de participação, de escuta e voz. A complexidade inerente às questões aqui em discussão implicam que o conceito de género converse, por exemplo, com outros como o de masculinidade e feminilidade, de heteronormatividade ou sexualidade, de patriarcado e normalidade.

A operacionalização das preocupações com a igualdade de género em ações precisa de ser incluída na vida de todos os dias das associações e não traduzida em atos isolados, muitas vezes mais visíveis pela espetacularidade do que pelo sentido. As preocupações com a Igualdade de Oportunidades têm que ser pautadas pela sistematicidade e têm que ser desenvolvidas de forma integrada.



Se as preocupações centrais inerentes ao associativismo juvenil são a promoção da participação cívica, representando uma forma de exercício de cidadania, é essencial que as questões da igualdade de oportunidades, em geral, e da desigualdade de género, em particular, não sejam ignoradas. A participação efetiva e com qualidade de jovens na sua diversidade, de género também, resultará em mais-valias para as associações em termos de diferentes competências, sensibilidades e de conhecimento acumulado.

Havendo algumas recentes indicações de que a participação de jovens se tem redirecionado para formas menos institucionalizadas de participação reconhece-se que convivem formas mais convencionais e menos convencionais de participação (Menezes et al., 2012). O associativismo juvenil constitui ainda um contexto que gera oportunidades de participação em torno de diferentes interesses, ainda que em Portugal haja alguma fragilidade do associativismo em geral com declínio do capital social (Putnam, 2000), é entre os jovens que se verifica uma maior participação (Magalhães & Sanz Moral, 2008)⁽¹⁾. Sendo contextos privilegiados de acolhimento de um número considerável de jovens, são também espaços responsáveis pela promoção de oportunidades de expressão, de diversidade e de criatividade. Contribuem, através das diferentes ações e políticas orientadoras, para o reforço ou promoção de expetativas em jovens. O reconhecimento feito pelas associações da diversidade de jovens que as integram é fundamental para um trabalho em torno de múltiplas formas de inclusão e de participação. Esta questão é tão mais relevante se existe preocupação em envolver sistematicamente os/as jovens em questões que dizem respeito a uma maior consciência das diferenças e das desigualdades que muitas vezes decorrem dessas diferenças. Um conhecimento

Weste estudo Pedro Magalhães e Jesus Sanz Moral concluem que os/as "Jovens tendem a ser menos cépticos do que os mais velhos em relação à eficacia de todas as formas de participação política, convencionais ou não" (2008: 2).

dos/as jovens das associações e dos contextos das associações é crucial para aquilo que se consideram ser as políticas de intervenção que são construídas a partir do terreno. Machado Pais (2005) sugere o conceito de grounded policies, ou seja, " políticas de intervenção que tenham sempre por referência o chão que elas pisam, os contextos de vida (objectivos, subjectivos e trajectivos) daqueles a quem elas se dirigem" (2005: 65).

Reconhecendo-se que a socialização é um processo contínuo e que as aprendizagens dos papéis de género e valores é influenciado por diferentes agentes, as associações podem constituir um contexto de influência proporcionando aos/às jovens o contacto com novas situações e experiências de modo a que possam aprender novas formas de masculinidade e de feminilidade (Pilcher & Whelehan, 2004).

Entende-se que a integração da perspetiva de género inclui reconhecer e refletir sobre as diferenças que são originadas pela pertença de género bem como implica o questionamento sobre as categorias de género, suas fronteiras e limites, bem como normas a elas atribuídas socialmente. A incorporação da consciência de género permite uma reflexão individual e coletiva sobre diferentes possibilidades e acessos que diferentes pessoas têm, evitando cair numa lógica de interpretação de pendor universalista. Como refere Machado Pais "a cidadania da "cepa torta" é regida por princípios universalistas que ignoram as necessidades particulares a que respeitam as diferentes identidades" (Pais, 2005: 67).

A FNAJ tem desenvolvido um trabalho crescente e coerente que procura adensar o debate inter e intra associativo no sentido de se incorporarem as dimensões de género na organização e na estrutura das associações. Os projetos Plano para a Igualdade são uma das formas visíveis dessa preocupação que não recusa ou ignora, mas reconhece aquilo que já está a ser feito.

Aliás, a iniciativa e o trabalho associativo sobre estas questões deve partir do conhecimento interno sobre elas que as associações já têm. Um exercício pode ser imaginar que resultados surgirão de uma modificação das práticas e da reflexão, bem como que tipo de competências os/as jovens e suas associações adquirem deste trabalho.

Considerando-se que este trabalho de incorporação passará por diferentes fases e seu ajustamento à própria natureza das associações, público envolvido e região, integrar a perspetiva de género significa que as associações, nas suas diferentes figuras (dirigentes, jovens, comunidades), são tanto capazes de detetar e analisar diferenças decorrentes da pertença a um sexo, como são capazes de reconhecer que há diferentes valores e expectativas atribuídas a cada género. Uma discussão em torno das questões de género é, no fundo, uma discussão em torno das diferentes formas de cidadania e do modo como as diferenças se transformam em obstáculos ou poderão desafiar fronteiras.

Todo este trabalho coloca às associações questões muito práticas, nomeadamente sobre como desenhar projetos, ações, atividades que incluam a perspetiva de género sem a folclorizar enquanto diferença (Stoer & Cortezão, 1999).

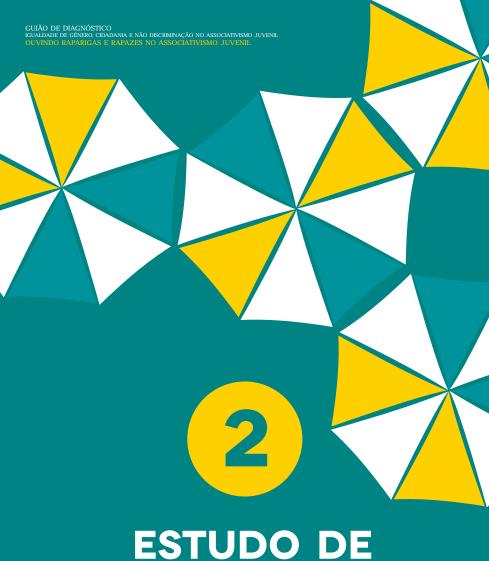
O papel de dirigentes será essencial na não desvalorização destas questões tratando os desafios e as resistências que estas mudanças trarão como algo que irá enriquecer o trabalho associativo e incentivar modos de participação mais empoderadores para todos e todas. Para que isto também seja possível é necessário que, por exemplo, no trabalho com jovens se garanta um acesso fácil a informação, e que esta seja clara e ajustada às juventudes.

Convém reconhecer que as associações têm as suas idiossincrasias e a sua história que precisam de ser consideradas e não antagonizadas neste processo. Deste modo, cada associação poderá a longo prazo construir um guião de ação próprio e ajustado tendo em consideração as questões de género. Por outro lado, devem ser capazes de reconhecer boas práticas que já desenvolvem no sentido de promover a igualdade de oportunidades e a igualdade de oportunidades de género em particular de modo coerente e continuado.

Neste processo, entende-se que as associações devam tornarse capazes de integrar as preocupações com a igualdade de género em todo o trabalho que desenvolvem. Entendendo-se por Igualdade de Género "que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados" (Comissão Europeia, 1998), fica assinalada a incontornabilidade deste trabalho conjunto e articulado.

Um trabalho de inclusão da perspetiva de género implica uma coerência e um acompanhamento consistente, nomeadamente através da criação de dispositivos de avaliação e monitorização do modo como se pensam e implementam projetos para terem sustentabilidade.

Estes desafios têm que ser acompanhados por outros que podem significar algumas alterações nos modos como as associações se têm organizado em termos da questão de género. Aquelas alterações podem ser mais estruturais como um repensar de políticas e sua tradução em planos de ação, ou analisar problemas através das lentes do género, ou de menor dimensão, mas não de menor relevância como a desagregação de dados ou a análise sistemática de índices de participação de rapazes e raparigas nas atividades.



ESTUDO DE DIAGNÓSTICO: OUVINDO RAPARIGAS E RAPAZES NO ASSOCIATIVISMO JUVENIL

OUVINDO RAPARIGAS E RAPAZES NO ASSOCIATIVISMO JUVENIL

2.1 //
SENSIBILIDADE E
RELEVÂNCIA
ATRIBUÍDA ÀS
QUESTÕES DE
GÉNERO:
PERSPETIVAS DE
DIRIGENTES E
JOVENS

O entendimento sobre o que significa género, pertença a um género, identidade de género não constitui uma preocupação imediata da maioria das associações, ainda que trabalho significativo e focado nestas questões tenha já vindo a ser feito. Considera-se que um conhecimento concetual sobre a dimensão de género e o modo como atravessa as vidas e, especificamente as vidas juvenis, é crucial para um trabalho coerente e com sentido em torno da igualdade de género e para a posterior implementação de um plano para a igualdade.

Ainda que se pudesse considerar que trabalhar as questões de género e as desigualdades daí decorrentes fosse algo evidente a nível da sociedade, esta realidade ainda não atravessa todos os contextos, nomeadamente o de algumas associações juvenis. A perceção que algumas figuras das associações participantes no estudo revelam de que já não faz sentido haver preocupação com as questões da igualdade de género leva a considerar, mais do que nunca, a pertinência de um envolvimento maior das associações, seus dirigentes e participantes numa estratégia integrada. Deste modo, ainda que, de um modo geral, as associações não considerem irrelevante a preocupação com estas questões, a sua perspetiva é a de que estas preocupações já fazem parte das suas práticas e de que não existe desigualdade e, logo, discriminação.

Este aceder àquilo que cada uma das partes envolvidas no associativismo pensa sobre género e sobre as diferenças e desigualdades que pode fazer emergir é muito importante para a compreensão de diferentes perceções sobre o mesmo fenómeno e, a partir daí, poderem-se delinear matrizes de ação.

A partir dos dados, quer qualitativos, quer quantitativos, pode considerar-se que, de um modo geral, os/as jovens, mais até que os/as dirigentes, são sensíveis às questões de género e a algumas desigualdades que estas diferenças podem acarretar. Esta constatação pode significar que há terreno propício para que as associações se possam organizar em ações e iniciativas estratégicas e até em rede. Deste modo, considera-se que é necessário que as associações, nomeadamente e em primeiro lugar ao nível das direções, tomem estas questões como uma prioridade. O primeiro passo é serem reconhecidas como relevantes.

Muita da dificuldade em trabalhar as questões de género, nomeadamente ao nível das organizações, e os parcos efeitos que muitas vezes as ações de sensibilização têm nos seus quotidianos, pode justificar-se pelo facto de na sociedade em geral ainda se considerar que essas questões não são um problema ou já não existêm. Resvala-se um pouco para se considerar que o género está em todo ľado e não está em lado nenhum. A invisibilidade do problema, ou o tratamento do problema como se fosse uma questão de e para as mulheres e raparigas, tem tido efeitos pouco positivos. Mudanças no que diz respeito à situação das mulheres, nomeadamente no campo educativo, em que o sucesso escolar das raparigas é já visível há alguns anos, reforça essa perceção: a de que já não é necessário ter preocupações de género.

Da análise dos dados, pode verificar-se que, de um modo geral, se assume que as questões de género não são um problema, constituindo este um dado adquirido sobre o qual existe consenso, pressentindo-se até em alguns discursos, quer de dirigentes quer de jovens, alguma resistência ao tratamento do tema.

"Acho que nunca se pensou nesta questão da iqualdade (...) Nunca foi um problema, por isso é que nunca se pensou. Por acaso acho que somos muito iguais

aqui na associação, por tradição"

(Dirigente Mulher, Norte)

"Não é estar omisso. Nunca nos preocupou. Ou seja, o haver desigualdade ou não, isso não está em questão. Quer dizer, é igual. Nem nos estamos a preocupar"

(Dirigente Mulher, Centro)

Nas palavras de dirigentes, em particular, a igualdade de tratamento é sistematicamente utilizada para justificar e legitimar a inexistência de referências explícitas às questões de género nos documentos das associações, nomeadamente nos estatutos e regulamentos. Por outro lado, existem casos onde se reconhece uma necessária atualização de documentos:

"Pelo menos da análise que faço, isso não é espelhado nos documentos. Isso não acontece, a questão da igualdade de oportunidades, isso não é espelhado nos documentos (...) Quando eu digo que nós na nossa prática espelhamos (...) portanto na nossa prática nós aplicamos ou sentimos que a igualdade já é respeitada. Portanto, há igualdade de oportunidades na nossa prática. Sentimos isso. Agora, formalmente não está espelhado e se calhar até seria importante (...) tentar formalizar aquilo que no fundo é a nossa prática diária"

(Dirigente Mulher, Norte)

Os discursos anteriores chamam a atenção para diferentes fatores e podem contribuir para se equacionar o que é relevante tratar e o caminho a fazer no trabalho intra associativo. Por um lado, as ausências destas preocupações em torno da igualdade de género em documentos formais pode dificultar a tomada de decisão quando se pretendem introduzir mudanças mais estruturais. À sua invisibilidade, por outro, origina muitas vezes a ausência de discussão sobre as mesmas. Decorrente desta situação há o perigo de se tornarem desnecessárias e podendo até contribuirse para reforçar mecanismos de reprodução de estereótipos e de desigualdades, que encapotadas sob a capa da neutralidade, impedem formas de participação mais emancipadoras e justas. Parece relevante alertar que algumas mudanças não são mais do que novas formas de reproduzir desigualdades.

Um outro aspeto que ressalta do estudo sugere que existe alguma confusão entre o que significa igualdade de oportunidades, e que pode até exigir formas de discriminação positiva, e o tratamento de todos/as de forma igual. Ora, esta interpretação e perceção sobre o trabalho que se está a realizar está muito mais próximo de uma perspetiva de cidadania, que como alerta Machado Pais, "tende a olhar os cidadãos como iguais quando, na realidade, eles são diferentes. Enfim, é uma cidadania que abraça os mitos homogeneizadores perante uma realidade heterogénea, de diferentes grupos culturais e sociais" (Pais, 2005: 66).

No terceiro discurso, a dirigente associativa aponta uma questão a considerar quando as questões da igualdade de oportunidades, em geral, e de género, em particular, atravessam as preocupações de uma associação. Muitas vezes a "lei" não acompanha a ação. Ou seja, os documentos das associações, nomeadamente estatutos e outros, não espelham aquilo que é já uma orientação da ação que é praticada.

No estudo, da componente metodológica dedicada à análise documental dos estatutos e regulamentos, pode-se observar uma ausência geral do tratamento das questões de género, nomeadamente ao nível da promoção da igualdade de género. Os quadros que a seguir se apresentam são reveladores desta mesma situação:

Itens a observar	Evidência		Não Evidência	
	Associações do Norte	Associações do Centro	Associações do Norte	Associações do Centro
Promove a Igualdade de Oportunidades	1	2	43	31
Promove a Não Discriminação	1	2	43	31

Quadro 1: Análise dos estatutos no que diz respeito à Igualdade e Não Discriminação (44 associações da região norte e 33 associações da região centro)

Itens a observar	Evidência		Não Evidência	
	Associações do Norte	Associações do Centro	Associações do Norte	Associações do Centro
Promove a Igualdade de Oportunidades	2	3	19	22
Promove a Não Discriminação	0	0	21	25

Quadro 2: Análise dos regulamentos no que diz respeito à Igualdade e Não Discriminação (21 associações da região norte e 25 associações da região centro)

O trabalho sobre a natureza da justificação para as questões de género não serem uma preocupação revela-se de extrema importância, na medida em que é precisamente aqui que residem algumas questões cruciais. A ausência de uma clara política que inclua estas preocupações ajuda a concentrar a justificação na natureza neutra das políticas, procedimentos e atividades desenvolvidas. Dada esta opção, é comum as associações considerarem a não existência de um "impacto diferencial, negativo ou positivo, nas relações de género ou na igualdade entre mulheres e homens". Esta questão da neutralidade pode ser encontrada entre os posicionamentos de alguns/mas dirigentes:

"Quer dizer, (...) é um fator neutro. Eu não penso quando estou cá, são questões que nem tão pouco me passam pela cabeça, (...). Sou eu (...) enquanto pessoa que estou aqui e que desenvolvo o meu trabalho e não o facto de ser mulher ou de ser homem, (...) pelo menos aquilo que eu sinto é que é irrelevante"

(Dirigente Mulher, Norte)

"Remetemos quase tudo pelo regulamento. É muito simples, não discrimina (...) E digamos no tom de quem lê tanto dá para o masculino como dá para o feminino, portanto não há discriminação nenhuma. Quer dizer no nosso entender, e cabe tudo independentemente seja do que for"

(Dirigente Mulher, Centro)

A análise dos relatos permite identificar um padrão discursivo com enfoque na neutralidade que tem condicionado, ou impedido, um plano associativo e uma programação de atividades que tem em consideração a questão da igualdade de oportunidades de género. Isto é, pode dificultar a criação de "um projeto, programa ou política que recorre à análise de género da situação atual e que visa tomar em consideração e reduzir as desigualdades de género e os problemas" evidenciados (Macdonald, 1994: 77). Com efeito, na maioria dos relatos a defesa de igualdade de tratamento e participação, tanto nos órgãos sociais como nas atividades, surge intimamente associada à defesa da neutralidade das atividades programadas a qual, por sua vez, tem por efeito o não reconhecimento da necessidade de programação de atividades também em função do género.

Perante os resultados do estudo, acredita-se que o reconhecimento interno das associações relativamente a estas questões é um passo crucial para abandonar a superficialidade com que muitas vezes equacionamos e tratamos estas dimensões. Este reconhecimento também deve ser feito relativamente a algumas perspetivas juvenis que podem ser indicadoras de alguma mudança e, portanto, da existência de terreno adequado à discussão, reflexão e sensibilização. A título de exemplo pode atentar-se à menor concordância que os/as jovens das regiões norte e centro demonstraram no questionário relativamente à ideia de que "A questão da discriminação em função do sexo na minha associação é uma questão principalmente para as raparigas e mulheres" (Região norte: M = 1.08, DP = 1.47 e Região centro: M = 1.00, DP = 1.45).

Alguma diversidade de perspetivas que parece já existir mostra igualmente que as associações, nomeadamente as suas direções, terão que considerar diferentes modos de ser rapaz e de ser rapariga e abandonar modelos hegemónicos de feminilidade e masculinidade (Silva & Araújo, 2007). Em termos de estratégias a adotar isto requer diferentes abordagens, não esquecendo que os/as jovens se encontram em processos de construção da sua identidade de género tendo em consideração processos de socialização de género e um conjunto de indicações sociais sobre o que é adequado. A masculinidade, tal como a feminilidade, existe e transforma-se no interior de uma rede de relações de género. Como refere Robert Connell (1995), a masculinidade "é, ao mesmo tempo, um lugar nas relações de género, as práticas através das quais homens e mulheres se integram nesse lugar de género, bem como os efeitos dessas práticas na experiência cultural, personalidade e cultura" (Connell. 1995: 19).⁽³⁾

[&]quot;
Tradução nossa do original em inglês "is simultaneously a place in gender relations, the practices through which men and women engage that place in gender, and the effects of these practices in bodily experience, personality and culture".

2.2 //
PERCEÇÃO SOBRE
O MODO COMO AS
QUESTÕES DA
IGUALDADE DE
GÉNERO ESTÃO
A SER TRATADAS
NAS ASSOCIAÇÕES

Os dados recolhidos, e no que se refere às perspetivas dos/as próprios jovens, sobre o que pode indicar a natureza da participação e o próprio conceito de participação que assumem, indicamnos algumas considerações relevantes para orientação da reflexão e da ação das associações. Os/As jovens participantes consideram, de um modo geral, que a inclusão existe a partir do momento em que se aceita a participação de pessoas de sexo e etnias diferentes. Especificamente, há perspetivas mais inclusoras do que significa uma participação igualitária e o que pode significar um reconhecimento das diferenças. Outras perspetivas reforçam a ideia de que é desnecessário um trabalho em torno da igualdade, entendendo-se que já é parte integrante da prática associativa. Os testemunhos que a seguir se apresentam, exemplificando estas duas posições, revelam em comum uma perspetiva que testemunha o caráter pontual de muitas ações em torno das preocupações de género:

"Nos intercâmbios as pessoas são todas diferentes." As culturas são todas diferentes, são todos diferentes. Mas lá não há discriminação nenhuma, somos diferentes mas na realidade nem se pensa. Nem se pensa muito nisso, porque estamos todos lá com o mesmo objetivo de nos divertirmos, de fazer uma coisa diferente, de ganharmos uma experiencia nova. Nós pensamos: somos diferentes. Sim é verdade, mas não interessa. Somos todos pessoas que até podem gostar das mesmas coisas. Queremos conhecer, não queremos discriminar ninguém. Nós não pensamos propriamente nas diferenças. Claro que pensamos nas diferenças das culturas, porque achamos super engraçado saber, conhecer mais. Mas aquilo que nós usamos no dia-a-dia é aquilo que nós temos de semelhante. Nunca discriminar ninguém ou nunca sequer se pensar nisso"

(Jovem Rapariga, Norte)

"Será (...) a esse nível muito igual.// Depende, porque também não se faz nada para promover, porque também não há nada que se promova. Pois, é isso. Nunca tinha pensado nisto sequer"

(Jovem Rapariga, Centro)

"Para que é que nós vamos estar a bater no mesmo assunto da igualdade se nós já nos sentimos incluídos no meio de tanta gente que é tão diferente de nós (...). No fundo o facto de estarmos a fazer o intercâmbio, o facto de estarmos a fazer o campo de trabalho, já é em si o grande workshop a falar sobre a igualdade, portanto (...) O que eu estou a dizer é que não se precisa, é estúpido estar a introduzir a mesma coisa, desculpe lá a palavra. Estar a introduzir a mesma coisa que já está a ser pisada a semana toda. (...) Aquela temática é trabalhada a semana toda. Está introduzida quer queiramos quer não"

(Jovem Rapariga, Norte)

Reconhecendo preocupações que começam a existir no interior das associações há um trabalho mais aprofundado a realizar, nomeadamente de análise das próprias preconceções que existem sobre o que significa inclusão ou participação. A partir dos discursos acima transcritos podese discutir, por um lado, o tipo de acontecimentos que se selecionam para comprovar a sensibilidade da prática associativa para a inclusão de diferentes culturas. Ressalta o fato, sintomático em muitos contextos, de que a questão das diferenças, da diversidade tem uma existência mais pontual, podendo ser marcada por um evento mais visível e solene – como a experiência de um intercâmbio.

O estudo quantitativo, em particular, tornou igualmente clara a perceção que os/as jovens têm da integração das preocupações de género no trabalho das associações a que pertencem. Por exemplo, a maior concordância dos/as jovens encontra-se por referência à afirmação "As associação incentivam de forma igualitária a participação de rapazes e raparigas nas diferentes atividades" (II2 - região norte: M = 3.91, DP = 1.53 e região centro: M = 4.02, DP = 1.63)

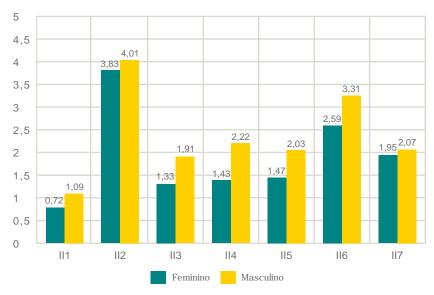


Gráfico 1: Sentimentos, crenças e perceções relacionados com a Igualdade de Oportunidades entre raparigas e rapazes no associativismo (região norte). Legenda: 0 (Nenhuma Concordância) e 5 (Muita Concordância) (9)

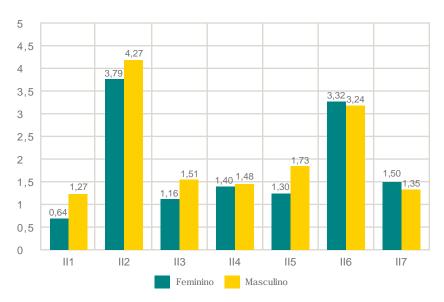


Gráfico 2: Sentimentos, crenças e perceções relacionados com a Igualdade de Oportunidades entre raparigas e rapazes no associativismo (região centro). Legenda: 0 (Nenhuma Concordância) e 5 (Muita Concordância) e 5

Para mais informações ver anexo 2.

Não deixa de ser interessante de verificar, tanto a nível da região norte como da região centro, que se observaram diferenças entre o sexo masculino e feminino na questão "A participação nas associações é influenciada pelo facto de se ser rapaz ou rapariga" (II1), com os jovens do sexo masculino, a estarem mais de acordo que a participação nas associações é influenciada pelo género, do que as jovens do sexo feminino.

O modo como a problemática da igualdade de género é colocada por dirigentes e jovens dá a impressão de que estas questões não são transversais ao quotidiano, não se sendo, muitas vezes, capaz de reconhecer o modo como a diferença atravessa contextos próximos, mesmo o interior da associação, que talvez entendam ser um grupo mais homogéneo. Muitas vezes a questão da diferença pode ser tratada num registo de exterioridade, como se Nós também não fossemos o diferente (Stoer & Magalhães, 2005). O testemunho que a seguir se apresenta mostra alguma preocupação com estas dimensões e, sobretudo, com a sua continuidade:

"Portanto, essa temática (a diferença) é introduzida com pequenos trabalhos, com desenhos, com atividade, com jogos, com coisas assim do género. Não de uma forma tão direta. Mas vai-se introduzindo nas crianças. As crianças vão ouvindo. Vão todos juntos e, para eles..., eles são todos iguais aqui dentro, eles têm noção disso" (Jovem Rapariga, Norte)

Da análise da perceção dos jovens sobre o seu envolvimento em determinadas atividades, parece existir uma auto e heterocanalização para determinadas atividades que são consideradas mais adequadas para rapazes ou mais adequadas para raparigas. O reconhecimento de que o género é uma dimensão a considerar na análise destes dados pelas respetivas associações é um fazer caminho para reconhecer que o género estrutura os percursos dos sujeitos, sendo estes em vários contextos – trabalho ou lazer - canalizados para diferentes lugares que incorrem em diferentes acessos a diferentes oportunidades (Alsop et al., 2002).

No contexto que aqui nos mobiliza, o contexto do associativismo, estas questões são ainda mais pertinentes na medida em que se tratam de contextos de participação. A participação de jovens na sua diversidade depende claramente das condições disponíveis, trabalhadas e estimuladas. A participação paritária depende da existência de condições objetivas e intersubjetivas para a participação (Fraser, 1995). Como condições objetivas pode referir-se a distribuição de recursos que permitam às pessoas participantes ter independência e voz e, como condição intersubjetiva, pode referir-se a necessidade de os modelos institucionais integrarem políticas que assegurem a igualdade de oportunidades para se atingir a paridade social (Fraser, 1995).

O texto seguinte representa, de alguma forma, a perceção geral das associações participantes no estudo sobre o modo como se entende a igualdade de oportunidades e a participação, bem como sobre a distribuição diferenciada de rapazes e raparigas pelas atividades. De um modo geral, tende-se para as explicações naturalistas a participação e envolvimento de rapazes e de raparigas em diferentes atividades.

"De certa forma, quando há determinadas atividades (...) também tem a ver com o facto de ser posta à consideração de cada um, de nós também demonstrarmos vontade de participar nesta ou naquela atividade. E, se calhar, dependendo de ser rapaz ou rapariga, mas cada um de nós pode ter já uma maior tendência para uma área ou para outra. Se calhar, até para recolocar aqui essa questão: pelo facto de sermos rapazes ou de sermos raparigas pode ter essa interferência, mas não é condição, por exemplo, os rapazes só fazerem isto e as raparigas fazerem aquilo. É posta à consideração deles. Se calhar, pela nossa apetência gostamos mais de uma coisa que de outra, mas fazemos de tudo"

(Dirigente Mulher, Norte)

"[As mulheres] Têm outra sensibilidade (...). E, às vezes, havia a necessidade de pôr os trabalhos que estavam mais direcionados para as mulheres, que elas faziam melhor que os homens. (...) e pronto elas também queriam participar."

(Dirigente Mulher, Centro)

Nas próprias palavras de Nancy Fraser (1995) pode entender-se que "For participatory parity to be possible, l' claim, at least two conditions must be satisfied. First, the distribution of material resources must be such as to ensure participants' independence and "voice" I call this the objective condition of participatory parity ... the second condition requires that institutional patterns of cultural value express equal respect for all participants and ensure equal opportunity for achieving social parity" (p.36).

"Por exemplo o futsal surgiu por impulso de uns jovens; nunca surgiu o futsal por impulso das jovens. As jovens acabam por ter o impulso, sim, por exemplo, para a dança"

(Dirigente Mulher, Norte)

"Normalmente na festa os homens andam cá mais por fora, pelos bares e as mulheres andam mais na cozinha"

(Jovem Rapaz, Centro)

"Somos a classe trabalhadora"

(Jovem Rapaz, Centro)

"(Elas) percebem mais da parte da moda"

(Jovem Rapaz, Centro)

Para completar os discursos destas dirigentes e jovens apresentamos alguns resultados revelados pela componente quantitativa deste estudo. Os/As jovens respondentes ao questionário têm uma perceção forte de que as suas associações incentivam de forma igualitária a participação de rapazes e raparigas nas diferentes atividades (III1). Esta resposta obteve uma elevada concordância por parte dos/as participantes (região norte: M = 4.23, DP = 1.45 e região centro: M = 4.32, DP = 1.42).

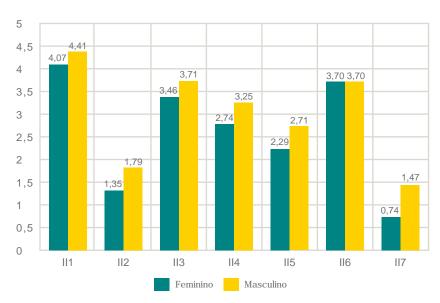


Gráfico 3: Sentimentos, crenças e perceções relacionados com participação de cada jovem na sua associação em termos da Igualdade de Oportunidades entre raparigas e rapazes (região norte). Legenda: 0 (Nenhuma Concordância) e 5 (Muita Concordância).

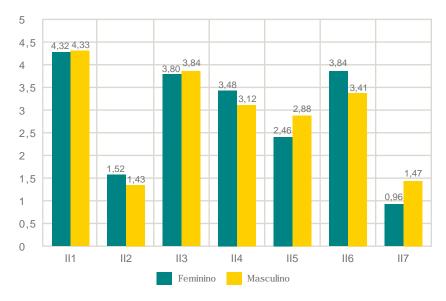


Gráfico 4: Sentimentos, crenças e perceções relacionados com participação de cada jovem na sua associação em termos da Igualdade de Oportunidades entre raparigas e rapazes (região centro). Legenda: 0 (Nenhuma Concordância) e 5 (Muita Concordância).®

A naturalização, através da ideia das apetências ou do impulso, das escolhas que as pessoas fazem pode levar a uma invisibilidade das diferentes possibilidades e poderes de escolha, que não é somente individual, que é produzida numa interseção de diferentes influências – umas mais fluídas, outras mais estruturantes. Uma análise interna das associações sobre o modo como também as apetências se constroem socialmente, analisando os motivos pelos quais determinadas escolhas são feitas e como são condicionadas pela pertença de sexo, de classe social, de etnia, etc., é um exercício indispensável para promover formas equitativas e saudáveis de participação. Com este trabalho pode ser possível um outro caminho no sentido da valorização e/ou de educação para competências que se desviam do estereótipo e do esperado. Por outro lado, possibilita que diferentes masculinidades e feminilidades se exprimam de maneira diversa. Muitas vezes, para rapazes e raparigas existem contextos muito limitados e leques de escolhas reduzidos, marcados por uma normatividade que impossibilita outras opções e, no limite, liberdade. Verificase já alguma sensibilidade e questionamento que convivem com algumas perceções mais naturalizadas de determinadas opções:

"Ainda não consegui perceber porque é que os rapazes aqui na associação, e nós trabalhamos com muitos rapazes jovens (...), passam uma fase mas desistem da dança"

(Dirigente Homem, Norte)

"Eu acho que tem um bocadinho a ver com a sociedade. Acho que tem a ver com isso e nós todos sabemos, acho que pela cultura, exatamente, (...) é um meio pequenino, as pessoas têm assim a cabeça um bocadinho mais fechada, como já vimos, e acho que tem um bocadinho a ver com a cultura. (...) Eles andam aqui um bocadinho, mas depois se calhar ouvem umas coisas, ouvem outras, começam-se a interessar por outras coisas, porque a verdade é que chega a um ponto do desenvolvimento que os rapazes interessam-se por umas coisas e as raparigas por outras. Têm interesses em comum mas há coisas que são diferentes"

(Dirigente Mulher, Norte)

"É assim: nós começamos com rapazes (...). Começamos e tínhamos rapazes, só que depois eles saíram e foram para o futebol, e outros foram para não sei para quê... pronto! Depois, este ano, chamamos outro rapaz, só que, entretanto, não estava a correr bem"

(Jovem Rapariga, Norte)

"Futebol, futsal (...) Também, ainda há aquele tabu do menino a dançar"

(Jovem Rapariga, Norte)

"Eu falo por mim. Eu não concordo com isso (...) tanto a rapariga como o rapaz tem direito a dançar. E não é por dançar que é gay"

(Jovem Rapariga, Norte)

"Fora do grupo é que não é muito aceite, (...) não é mesmo pelo rapaz em si que diz: "Olha vou experimentar" (...). Mas se calhar os amigos, depois lá fora dizem "Ei, andas na dança? Fogo, isso é mesmo horrível"

(Jovem Rapariga, Norte)

"Isso aconteceu com o D (...) Quando ele começou a sentir-se discriminado perante o grupo de colegas (...), começou a ficar assim mais retraído"

(Jovem Rapariga, Norte)

Os diferentes testemunhos (predominantemente de raparigas da região norte) demonstram que existe consciência de desigualdades de acesso a determinadas atividades e que essas dificuldades não são decorrentes de impedimentos claros e formais, mas implícitos que fazem parte de formas mais hegemónicas de socialização, muitas vezes, mas não exclusivamente, por partes dos pares.

É relevante verificar que existe por parte de algumas associações interesse em despertar de modo mais atento para estas questões, mostrando disponibilidade para uma análise e maior conhecimento da situação:

"Se calhar até podemos fazer uns inquéritos. (...) Sim pode ser pensado. (...) Se calhar, já ocorreu à equipa residente. A nós direção não. Também estamos há pouco tempo e já antes nunca pensámos muito nisso, ou nem ninguém nos alertou para isso.

Ou achamos nós que está tudo bem. Mas sim, estamos recetivos ao que for preciso"

(Dirigente Mulher, Centro)

No que diz respeito à participação equitativa de homens e mulheres ao nível dos corpos dirigentes as perspetivas são semelhantes às anteriormente tratadas. Homens e mulheres dirigentes analisam a participação nas direções como algo que depende fundamentalmente do reconhecimento de competências e capacidades individuais, ou seja, fazendo depender a participação do mérito. Vejamos alguns testemunhos que são exemplificativos desta perspetiva que no limite se considera que garante a existência da igualdade de oportunidades.

"Não é decidido por cotas, tipo: nós pensamos nas pessoas (...) Colocamos na assembleia geral ou na direção, conforme acharmos que tem mais valor ou que nos poderá dar uma mais-valia com as atividades que nós fazemos, não é, não tem que ser..."

(Dirigente Homem, Norte)

"É de uma forma natural, é natural. É natural, porque basta ver, por acaso na direção é assim (...). Quer dizer, não há uma preocupação, ou seja, não estamos preocupados, "ai temos que ter 50% mulheres, 50% de homens", mas é natural. Olha, vamos convidar um rapaz e uma rapariga"

(Dirigente Mulher, Norte)

"E aliás, nessa estrutura toda podia-se avaliar essa igualdade de género. Acho que em toda a estrutura mesmo, (...) Isso é uma coisa que não se pratica. Mais do que fazer campanhas de sensibilização. (...) Não, eu acho que a prova de que não é preciso cotas é precisamente a associação (...). Acho que nunca se pensou nesta questão da igualdade (...). Interessa-me a pessoa com as competências certas para o lugar"

(Dirigente Mulher, Norte)

As perceções sobre o mérito na definição das oportunidades parece ser ainda mais reforçado no norte, sendo a amostra nos estudos de caso selecionados (maioritariamente no litoral urbano) constituída maioritariamente por mulheres, o mesmo não acontecendo com a região centro. Perspetiva-se que o acesso a um lugar de direção é quase exclusivamente pelo mérito não parecendo existir, pelo fato de serem mulheres, uma maior sensibilidade às questões da igualdade de género.

Apesar disso, na amostra do estudo quantitativo pode verificar-se uma distribuição desigual dos lugares de direção por homens e mulheres.

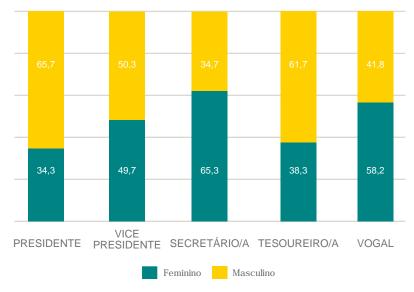


Gráfico 5: Percentagem da distribuição dos cargos de direção por sexo (região norte)

Na região norte, o cargo de presidente é ocupado por homens em 65.7% dos casos e por mulheres, nos restantes 34.3% casos. O cargo de vice-presidente é ocupado similarmente por homens (50.3%) e por mulheres (49.7%). Já o cargo de secretário/a é ocupado mais por dirigentes do sexo feminino, 65.3%, do que por dirigentes do sexo masculino, 34.7%. No cargo de tesoureiro/a, verifica-se o padrão contrário, sendo mais ocupado por homens (61.7%) do que por mulheres (38.3%). Por último, o cargo de vogal é ocupado em 41.8% dos casos por homens e em 58.2% dos casos por mulheres.

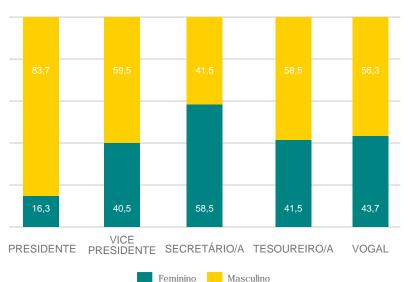


Gráfico 6: Percentagem da distribuição dos cargos de direção por sexo (Centro)

Na região centro, o cargo de presidente é ocupado por homens em 83.7% dos casos e por mulheres, nos restantes 16.3% casos. O cargo de vice-presidente é também mais ocupado por homens (59.5%) do que por mulheres (40.5%). Já o cargo de secretário/a é ocupado mais por dirigentes do sexo feminino, 58.5%, do que por dirigentes do sexo masculino, 41.5%. No cargo de tesoureiro/a, verifica-se o padrão contrário, sendo mais ocupado por homens (58.5%) do que por mulheres (41.5%). Por último, cargo de vogal é ocupado em 56.3% dos casos por homens e em 43.7% dos casos por mulheres.

O estudo qualitativo referente à região centro revela alguns posicionamentos que assentam no acaso ou na naturalidade no que se refere à justificação da distribuição diferenciada dos cargos e, de alguma forma, pode encontrar-se os modos como interpretam, por vezes as próprias mulheres, os papéis que as mesmas podem desempenhar.

"Na direção somos 11 elementos. De onze elementos temos duas senhoras. Uma é vice-presidente e tu és secretária"

(Dirigente Mulher, Centro)

"Em cinco, temos duas mulheres. (Na assembleia geral) é homens, por acaso é homens. Porque já vêm ficando e têm a sua história mais do que social"

(Dirigente Mulher, Centro).

"Mas não foi incutido, foi uma coisa natural. Nós conhecemo-nos todos muito bem. Somos todos família"

(Dirigente Mulher, Centro)

"Tentamos sempre que houvesse um toque feminino nas direções, (...) porque é importante"

(Dirigente Mulher, Centro)

A questão da distribuição diferenciada, concentrando-se as mulheres em cargos tradicionalmente mais associados ao feminino – secretária – e os homens em cargos mais tradicionalmente associados ao masculino – presidente, pode originar dentro das associações uma reflexão alargada sobre o modo como são os processos de organização de uma direção e como cada uma das pessoas intervenientes interpreta o seu percurso, as suas escolhas e a função desempenhada.

O estudo quantitativo revela mesmo que sobre as perceções relacionadas com o trabalho da associação em termos de promoção da igualdade de oportunidades em termos de género e não discriminação na sua própria estrutura e práticas internas, os dirigentes homens e mulheres não diferem, de um modo geral, na perspetiva de que as associações já realizam este trabalho. Aliás, concordam fortemente com a ideia de que as suas associações asseguram mecanismos que promovem o acesso equitativo de homens e mulheres aos cargos de presidência dos órgãos sociais (V7 – região norte: M = 4.05, DP = 1.25 e região centro: M = 4.03, DP = 1.25) e que asseguram mecanismos que promovem uma participação equitativa dos homens e mulheres nos órgãos sociais (V6 – região norte: M = 4.02, DP = 1.25 e região centro: M = 3.85, DP = 1.44).

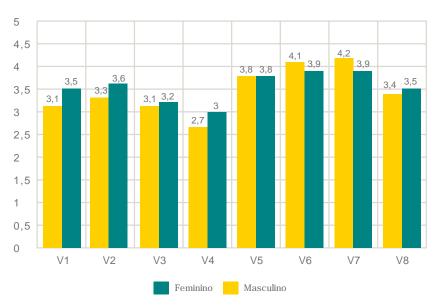


Gráfico 7: Perceções relacionadas com o trabalho dos/as dirigentes nas suas associações em termos de promoção da igualdade de oportunidades, género e não discriminação na sua própria estrutura e práticas internas (região norte). Legenda: 0 (Nenhuma Concordância) e 5 (Muita Concordância)

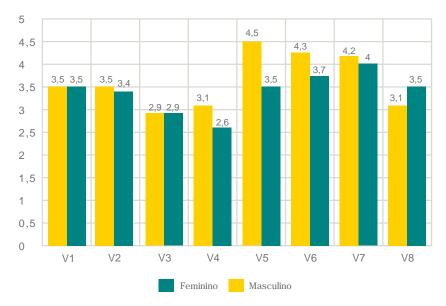


Gráfico 8: Perceções relacionadas com o trabalho dos/as dirigentes nas suas associações em termos de promoção da igualdade de oportunidades, género e não discriminação na sua própria estrutura e práticas internas (região centro). Legenda: 0 (Nenhuma Concordância) e 5 (Muita Concordância).^[10]

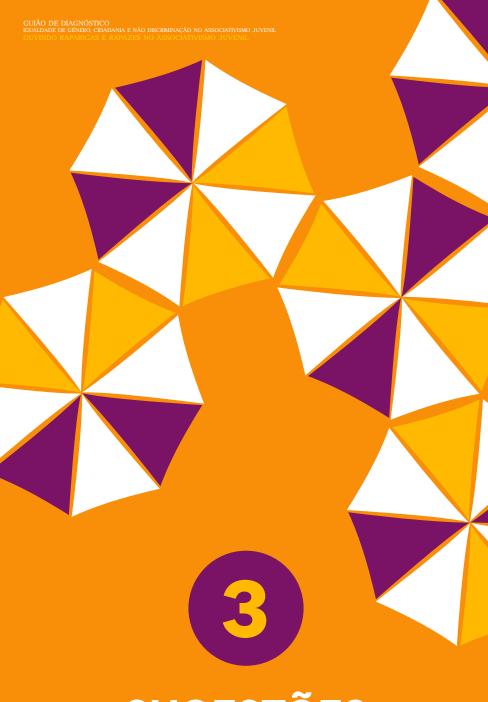


Um trabalho para promover a participação de jovens no associativismo implica que diferentes questões – nomeadamente as relacionadas com a Igualdade de Oportunidades – sejam abordadas e integradas nas políticas e práticas das associações, enquanto entidades responsáveis pela promoção da cidadania nos seus contextos. Reconhece-se que um debate em torno da cidadania aproxima o conceito de participação com a questão da exclusão e inclusão social (Kovacheva, 2005).

Enquanto espaço de responsabilidade social e cívica, as associações podem constituir-se e desenvolver espaços de conforto para que os/as jovens possam ter diferentes possibilidades para si e para outros/as.

A escuta das vozes dos/as principais protagonistas do associativismo juvenil - dos jovens e das jovens - é de extrema importância, caso se pretenda o seu envolvimento num trabalho de dentro e participado. O envolvimento de jovens enquanto protagonistas de muitas ações e atividades constitui uma forma de desenvolver a capacidade das associações de cumprir de forma integrada um plano para a igualdade.

Os processos de educação para a cidadania, através de um trabalho sobre as questões de género, é uma forma de levar os/as jovens a analisarem os diferentes lugares que ocupam e como podem produzir diferentes combinações de desigualdade em determinados contextos das suas vidas. Uma educação para a cidadania possibilita compreender-se de forma crítica que nem tudo é determinado e que nem que tudo o que fazemos assenta exclusivamente na nossa vontade individual e escolha.



SUGESTÕES PRÁTICAS

Neste capítulo apresentam-se orientações, propostas de atividades e sugestões de programas nacionais e internacionais, pretendendo-se apoiar jovens e dirigentes das associações juvenis na implementação de planos para a igualdade, tomando como ponto de partida a exploração das problemáticas do género, cidadania e não discriminação.



10 Linhas Orientadoras da Construção do Plano para a Igualdade

1 //

Ter em conta o contexto e a realidade específica da associação e do seu grupo de jovens, dirigentes e outras pessoas que nela participem.

2 //

Ter consciência da necessidade do plano para a igualdade corresponder ao lançar de um olhar crítico e detalhado à realidade mais próxima, o que poderá permitir uma real transformação.

3 //

Incorporar no plano dimensões centrais de género, cidadania e não discriminação.

4 //

Desenvolver novas atividades e dinâmicas que promovam a reflexão dos e das jovens em torno da igualdade a partir da exploração dos conceitos de estereótipos, preconceitos, intolerância, diversidade, discriminação, etc.

5 //

Ter em conta um equilíbrio entre homens e mulheres na gestão interna da associação, no seu funcionamento e responsabilidades, o que passa por uma maior atenção no uso de uma linguagem inclusiva em toda a documentação e ação externa.

6 //

Realçar a liberdade de participação de jovens voluntários/as, independentemente da sua orientação sexual, identidade ou expressão de género, sexo, etnia, raça, condição socioeconómica, idade, deficiência, religião/crença, de modo a dar iguais oportunidades a todos/as.

7 //

Aproveitar a construção do plano para gerar debate, esclarecer e reforçar algumas ideias e conceitos essenciais, dando voz e ação a todas as pessoas participantes da associação para sugerirem práticas de mudança na construção do plano.

8 //

Aproveitar a construção do plano para refletir sobre os documentos legais em uso na associação, como por exemplo estatutos, regulamento interno e plano anual de atividades, no sentido da necessidade de coesão entre todos eles para uma maior coesão interna da associação, o que conduzirá a um enquadramento transformador mais efetivo e abrangente.

9 //

Prever no plano a construção de mudanças ao nível do funcionamento interno da associação e da sua intervenção na comunidade, numa perspetiva de disseminação e de multiplicação.

10 //

A construção do plano obriga a própria associação juvenil a documentar a sua posição perante a questão da igualdade, passando pela enunciação das necessidades diagnosticadas, definição de objetivos e de estratégias de intervenção, planificação e desenvolvimento, e metodologia de avaliação.

FASES DA CONSTRUÇÃO DE UM PLANO PARA A IGUALDADE

1º Diagnóstico da situação:

Para a implementação de um plano para a igualdade torna-se fundamental fazer um correto diagnóstico da situação atual da entidade e das atividades que desenvolve na sua envolvente no que concerne à igualdade entre raparigas e rapazes, com vista à identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudança. O diagnóstico deve permitir conhecer as condições e modos de participação de jovens, identificar problemas e necessidades de raparigas e rapazes, bem como potencialidades e oportunidades e identificar as questões-chave sobre as quais se deve construir o plano para a igualdade de género, numa perspetiva de mudança social, permitindo fundamentar a definição de prioridades e de linhas de intervenção.

Recolha e análise de dados que permitam ter uma visão integrada das tarefas, competências e envolvimento de rapazes e raparigas: número de pessoas do sexo masculino e feminino que colaboram com a associação em todas os cargos ou funções; número de horas despendidas por pessoas do sexo masculino e feminino na preparação, desenvolvimento e implementação das atividades; número de pessoas beneficiárias das atividades desenvolvidas pela associação, quer do sexo masculino quer feminino; nível educacional e formativo de pessoas do sexo masculino e feminino (sócios/as bem como quadros diretivos e técnicos).

Reflexão sobre atitudes e comportamentos de rapazes e raparigas em relação à igualdade; distribuição estereotipada em função do género nas atividades; atividades promovidas ou não pela associação na área da igualdade; perceções de rapazes e raparigas em relação às condições de trabalho na associação e à estrutura do trabalho realizado; fatores de vulnerabilidade acrescida com raparigas e rapazes (por exemplo, a pertença a minorias étnicas ou a grupos de exclusão social).

Análise de documentos legais da associação tais como estatutos, regras internas, plano anual de atividades, de forma a garantir que não existem incongruências entre as práticas que se pretendem implementar e as existentes. Caso sejam detetadas incongruências, devem os/as dirigentes das associações tomar as diligências necessárias para a alteração dos documentos legais.

2º Planeamento

Este é o momento em que se antecede e prepara a ação do plano.

Com base no diagnóstico, onde se identificaram as áreas onde as assimetrias de género, cidadania e discriminação são maiores, formulam-se os objetivos, isto é, define-se o que se pretende alterar e em que sentido.

Traçados os objetivos é necessário definir o público-alvo, recursos a envolver, calendarização e atividades a desenvolver.

Numa perspetiva de mainstreaming da igualdade de género, é de prever medidas de ação positiva, compensatórias de uma situação de desfavorecimento relativo de raparigas ou de rapazes em determinado domínio.

3º Implementação

A implementação é já a execução das medidas, a realização de atividades, a mobilização de pessoas, o envolvimento de recursos, parcerias.

São várias as atividades que as associações podem realizar, pelo que a título meramente exemplificativo enumeramos algumas, a saber:

Introduzir linguagem inclusiva na comunicação verbal e não verbal, escolhendo mensagens dinâmicas, heterogéneas e não estereotipadas em função do género: ter um tratamento da imagem que transmita mensagens igualitárias em relação às ocupações de rapazes e raparigas e aos espaços que ocupam; introduzir imagens diversificadas de rapazes e raparigas em termos de etnia, apresentação física, etc. de forma a contribuir para a pluralidade das mesmas, mostrando assim que a juventude é constituída por pessoas, com características próprias e múltiplas.

Elaborar formulários e bases de dados para recolha de dados numéricos desagregados em função do sexo, que permitam ter uma visão integrada das tarefas, competências e envolvimento de rapazes e raparigas nas associações.

Realizar atividades e proporcionar espaços que tenham em atenção todas as pessoas. A ocupação dos espaços e o tipo de atividades disponibilizadas para ambos os sexos constituem uma das principais fontes de discriminação, ainda que subliminar ou não consciente, por não atenderem à particularidade e interesses de rapazes ou raparigas ou tão somente, porque não existem espaços com capacidade e qualidade para que todas as pessoas possam deles usufruir. Ter em atenção interesses e necessidades de todas as pessoas que frequentam a associação, horários e duração da realização das atividades e reuniões.

Promover ações de sensibilização ou formação para dirigentes, jovens, sócios/as e comunidade local na área da igualdade de género, cidadania e não discriminação, nomeadamente: não discriminação em função do sexo, em função de identidade ou expressão de género, orientação sexual, etnia, idade, deficiência, religião e/ou crença, condição socioeconómica, convicções políticas, combate à violência de género ou outras áreas temáticas sobre discriminação ou de combate às violências.

Promover grupos de trabalho e de discussão entre raparigas, caso seja sentida essa necessidade, para que possam desenvolver competências de argumentação e confiança em si próprias para, por exemplo, efetuarem apresentações públicas, apresentarem moções, petições e propostas de trabalho, serem assertivas.

Incentivar a paridade na constituição das listas dos órgãos sociais da associação, fomentando o envolvimento e a participação equitativa de raparigas e rapazes.

Estabelecer parcerias ou protocolos com organizações especializadas nesta temática garantido aconselhamento e qualidade ao plano e, eventualmente, cofinanciamentos.

4º Monitorização e Avaliação

O Plano para a Igualdade deve ser alvo de um processo de monitorização e avaliação periódica para aferir a sua progressão e, se for caso disso, corrigir desvios e lacunas atempadamente. A definição de resultados esperados e indicadores é fundamental numa perspetiva de avaliação dos seus impactos. Esta avaliação também deve refletir o balanço das atividades planeadas e a sua execução.



Poderíamos apresentar aqui um vasto leque de sugestões de atividades na área da cidadania, género e não discriminação. No entanto, optamos por selecionar um número restrito de atividades que nos parecem mais promotoras de um empoderamento e capacitação de dirigentes das associações, através de um questionamento pessoal e de grupo, de adoção de novos comportamentos e práticas organizacionais, estimulando-se processos e mecanismos de participação e formas paritárias de intervenção.

As estratégias metodológicas patentes nas atividades sugeridas neste capítulo são baseadas em metodologias participativas e em dinâmicas de grupo, nomeadamente reflexão e trabalho em pequeno grupo e discussão em grande grupo.

Uma das condições primordiais para qualquer dirigente de uma associação juvenil que queira abordar de forma mais ativa as questões da igualdade e não discriminação é conhecer e compreender os conceitos teóricos subjacentes a esta temática. Por isso, apresentamos como primeira atividade o "Puzzle de Conceitos"

As preferências e escolhas de atividades são geralmente distintas em raparigas e rapazes, sendo condicionadas pelos estereótipos de género, verificando-se que normalmente envolvem-se em atividades tipicamente consideradas mais apropriadas ao seu sexo. Normalmente, as raparigas apresentam mais flexibilidade do que os rapazes na transposição destas fronteiras.

Assim, a segunda atividade designada "Estereótipos – Atividades dos rapazes, atividades das raparigas e atividades de ambos na nossa associação" permitirá sensibilizar para a eliminação e a desconstrução de estereótipos e papéis de género desigualitários, promovendo a assunção de novas masculinidades e feminilidades.

A terceira e quarta atividade abaixo propostas, respetivamente designadas "Posições de poder e de tomada de decisão" e "Competências de liderança" visam fundamentalmente fomentar a afirmação do associativismo juvenil na capacitação e no desenvolvimento de competências na dinamização de processos de empoderamento, numa perspetiva de igualdade de género. Sabemos que tem havido progressos nos últimos anos, e que no associativismo a desigualdade entre mulheres e homens em posições de poder e de tomada de decisão não chega a ser tão marcante como noutras áreas. Contudo, os dados disponíveis apontam para a persistência de um baixo nível de participação das mulheres, principalmente nos cargos de topo.

(12)

Esta atividade loi adaptada pela FNAI por forma a ajustar-se às realidades do contexto das associações juvenis, tendo sido inspirada numa atividade do "Guão de Educação, Género e Cidadania — 2º Ciclo" (pg 89), publicado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Para mais informações sobre a mesma ou recolha de mais sugestões práticas aconselhamos a consulta do respetivo guão, disponível em

http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/portal.pl?pag=cig_guioes_educacao.

(1

Esta atividade foi adaptada pela FNAJ por forma a ajustar-se às realidades do contexto das associações juvenis, tendo sido inspirada numa atividade do "Guño de Educação, Género e Cidadania — 3º ciclo "(pg. 179), publicado pela Comissão para a Cidadania e fundidade de Género. Para mais informações sobre a mesma ou recolha de mais sugestões práticas aconselhamos a consulta do respetivo guño, disponível em

http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/portal.pl?pag=cig_guioes_educacao.

(14

Esta atividade loi adaptada pela FNAJ por forma a ajustar-se às realidades do contexto das associações juvenis, tendo sido inspirada numa atividade do "Guão de Educação, Genem e Cidadana — 3º ciclo" (pg. 193), publicado pela Comissão para a Cidadane e fyraddade de Género. Para mais informações sobre a mesma ou recolha de mais sugestões práticas aconselhamos a consulta do respetivo guão, disponível em

http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/portal.pl?pag=cig_guioes_educacao.

ATIVIDADE 1 PUZZLE DE CONCEITOS

Objetivos:

- Debater conceitos transversais na perspetiva da igualdade de género e não discriminação. - Construir definição do conceito em grupo.
- Compreender aspetos distintivos de cada conceito e da sua inter-relação.
- Refletir sobre ideias e práticas estruturantes no tema da igualdade.

Desenvolvimento da atividade:

São distribuídos, para cada grupo de 4 pessoas, diversas definições de conceitos sobre diversidade e igualdade. Numa mesa ou numa parede colocam-se os títulos dos conceitos (estereótipos, preconceitos, discriminação, intolerância, igualdade, diversidade). Em grupo devem atribuir a definição correta a cada título do conceito. No final o/a representante do grupo deverá ler para todos/as a definição atribuída. A definição deverá ser colocada a discussão de todos os grupos.

Materiais:

Folhas A4 pré-impressas com o título de cada conceito e respetiva definição. Recortar e separar o título de cada conceito das respetivas definições.

Consistem em ideias ou crenças partilhadas sobre um grupo humano em particular.

E um conjunto de características que resumem um grupo de pessoas em termos de comportamento, hábitos, etc. O objetivo é simplificar a realidade – "eles/elas são assim".

São geralmente baseados num contacto ou imagem que foram adquiridos na escola, por via da comunicação social ou em casa, que depois se tornam generalizados para incluir todas as pessoas que podem possivelmente estar ligadas a ele, independentemente de isso ser verdadeiro ou real.

PRECONCEITOS

É um julgamento que fazemos sobre outra pessoa ou grupo de pessoas sem realmente as conhecer.

Podem ser de carácter positivo ou negativo.

São aprendidos enquanto parte do nosso processo de socialização e são dificeis de alterar ou erradicar.

Por esse motivo, é importante que tenhamos consciência deles.

DISCRIMINAÇÃO

É o preconceito em ação.

Certos grupos de pessoas são etiquetados como diferentes e discriminados por isso.

Essas pessoas podem ser isoladas, criminalizadas por leis ou ser privadas de direitos iguais, destituídas de voz política, ter os piores empregos, salários mais baixos ou ser-lhes recusado emprego ou serem excluídas socialmente.

INTOLERÂNCIA

É a ausência de respeito por práticas, vivências ou crenças que não sejam as suas.

Surge quando uma pessoa não está disposta a deixar que outras pessoas ajam de uma forma diferente ou tenham uma opinião diferente da sua.

Pode significar que as pessoas são excluídas ou rejeitadas pelas suas crenças religiosas, pela sua sexualidade ou até mesmo pelas suas roupas ou penteado.

IGUALDADE

Promovê-la significa garantir que as pessoas ou grupos de pessoas são tratados de forma justa e igual, sem desfavorecimento, tendo em conta as suas especificidades.

Trata-se de criar um mundo onde todas as pessoas podem participar e têm oportunidades iguais para alcançar o seu potencial.

DIVERSIDADE

Quando aliado ao conceito de igualdade, o conceito de diversidade implica o reconhecimento e valorização da diferença.

A sua promoção é sinónimo de criar uma cultura e práticas que reconhecem, respeitam e valorizam a diferença em benefício de todas as pessoas.

ATIVIDADE 2 ESTEREÓTIPOS ATIVIDADES DOS RAPAZES, ATIVIDADES DAS RAPARIGAS E ATIVIDADES DE AMBOS NA NOSSA ASSOCIAÇÃO

Objetivos:

Recolher informações sobre o tipo de atividades em que rapazes e raparigas se envolvem, elaborando uma tabela de frequências por sexo.

Comparar os resultados identificando estereótipos de género associados às preferências.

Refletir sobre a influência dos estereótipos de género nas escolhas dos rapazes e das raparigas.

Desenvolvimento da atividade:

Apresentar a proposta da atividade através da seguinte questão de partida: "Quais são as atividades na minha associação em que os rapazes e raparigas se envolvem?" Para a recolha de dados preencher a tabela 1.

Proceder à análise e discussão dos resultados em grande grupo. Há medida que se vão apresentando os resultados, identificando as atividades apenas ou maioritariamente realizadas por raparigas e apenas ou maioritariamente realizadas por rapazes, poderse-á construir um diagrama que possa também representar as que são realizadas por ambos os sexos (Diagrama 1).

Discutir os motivos que poderão estar subjacentes às diferenças possivelmente encontradas entre as práticas das raparigas e dos rapazes, podendo-se colocar as seguintes questões: "Porque é que há atividades em que só os rapazes participam?", "Porque é que há atividades em que só as raparigas participam?", "Será que poderiam participar mais rapazes na atividade___ (referir uma atividade mais participada por raparigas)", "Será que poderiam participar mais raparigas na atividade___ (referir uma atividade mais participada por rapazes)", "O que podemos fazer para a atividade___ ser mais aliciante para rapazes ou raparigas?".

Materiais:

Tabela 1

Atividade	Nº de rapazes do grupo envolvidos	Nº de raparigas do grupo envolvidas

Diagrama 1



ATIVIDADE 3 POSIÇÕES DE PODER E DE TOMADA DE DECISÃO

Objetivos:

(Re)conhecer a assimetria existente entre mulheres e homens em cargos de exercício de poder e de tomada de decisão nas associações juvenis.

Refletir sobre a percentagem de mulheres e homens em cargos de exercício de poder e de tomada de decisão nos órgãos sociais da associação.

Discutir razões que contribuem para essa (des)igualdade.

Refletir sobre ações que possam favorecer uma posição de paridade entre homens e mulheres nos lugares de exercício de poder e de tomada de decisão

Desenvolvimento da atividade:

Numa primeira fase constituir pequenos grupos (3 ou 4 elementos por grupo) e lançar a seguinte questão "Quem de vós acha que há igualdade ou desigualdade entre homens e mulheres em cargos de exercício de poder e de tomada de decisão nas associações juvenis?" Discutir em pequeno grupo, preenchendo a tabela 1.

Solicita-se que cada grupo apresente os resultados encontrados e concomitantemente apresenta-se os gráficos 1 e 2 confrontando os dados e convida-se o grupo a refletir sobre os mesmos.

De seguida, parte-se para uma análise mais focada na caracterização da própria associação, começando-se por preencher em grande grupo a tabela 3. Posteriormente, é solicitado que discutam as principais razões que contribuem para os resultados encontrados e enumeram-se algumas ações que possam favorecer uma posição de paridade entre homens e mulheres nos lugares de exercício de poder e de tomada de decisão.

Materiais:

Tabela 1

Elementos do grupo	Em cargos de exercício de poder e de tomada de decisão nas associações juvenis, considero haver entre homens e mulheres uma situação de:		
	O Igualdade O Desigualdade		
	O Igualdade O Desigualdade		
	O Igualdade O Desigualdade		
	O Igualdade O Desigualdade		

Gráfico 1: Resultados do estudo de diagnóstico elaborado pela FNAJ (dados das regiões norte e centro) - Médias por sexo e por órgão social das associações juvenis.

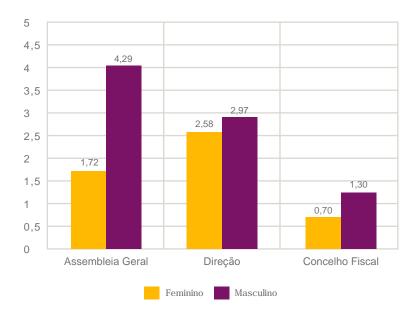


Gráfico 2: Resultados do estudo de diagnóstico elaborado pela FNAJ (dados das regiões norte e centro) – Percentagem por sexo dos elementos da direção das associações juvenis

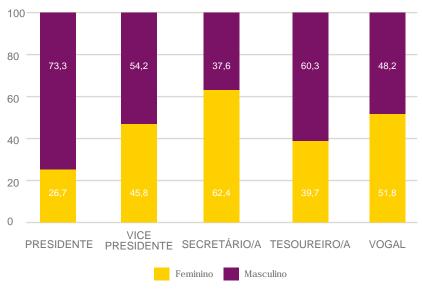


Tabela 3: Cargos de exercício de poder e de tomada de decisão nos órgãos sociais da associação.

Orgão	Cargo	Homens	Mulheres	Total	%Homens	%Mulheres
Assembleia Geral	Presidente					
Gerai						
Direção	Presidente					
	Vice-Presidente					
	Secretário/a					
	Tesoureiro/a					
	Vogal					
Concelho Fiscal	Presidente					

ATIVIDADE 4 COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

Objetivos:

(Re)conhecer comportamentos associados ao fenómeno de liderança.

Tomar consciência de que tais comportamentos são passíveis de treino e por isso não se nasce com essas competências.

Desenvolvimento da atividade:

Em pequenos grupos refletem sobre as competências que definem um/a bom/boa líder, solicitando-se que procedam ao preenchimento da tabela 1, sendo importante que cada elemento do grupo mencione pelo menos uma competência. De seguida, em grande grupo essas competências vão sendo apresentadas e enumeradas num quadro, tentando-se perceber quais as que são comuns aos diferentes grupos e por isso mais consensuais entre todos/as.

Num segundo momento, são apresentadas situações reais com que raparigas e rapazes se deparam ao participarem nas associações, tentando-se encontrar ações possíveis de ultrapassar as dificuldades sentidas (fichas 1a, 1b, 1c, 1d). Solicita-se o preenchimento em pequeno grupo das respetivas fichas, procedendo-se no final ao debate em grande grupo.

Materiais:

Tabela 1

FICHA 1A

Situação real:

A Inês gostaria de se candidatar a presidente de direção da associação juvenil de que faz parte já há alguns anos, mas é muito tímida, tendo dificuldades de falar em público. No entanto, ela gostaria muito de melhorar esta situação para que possa expor as suas ideias nas reuniões de direção, apresentar algum assunto em público ou representar a sua associação em diversos eventos.

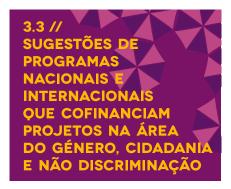
em diversos eventos.
No vosso entender o que é que a Inês pode fazer para ultrapassar esta dificuldade?
Proponham, pelo menos, duas ações possíveis.
<u></u>
Z
FICHA 1B
Situação real: A Matilde é presidente de direção da sua associação juvenil. Ela sente que tem muitas dificuldades em envolver os outros membros da direção Esta situação gera muitos conflitos entre ela e os restantes membros queixando-se estes que raramente são ouvidos, limitando-se a cumprirem ordens. A Matilde está ciente das suas dificuldades e gostaria de muda pois sente que está a prejudicar o bom andamento dos projetos da associação.
No vosso entender o que é que a Matilde pode fazer para ultrapassar esta dificuldade?
Proponham, pelo menos, duas ações possíveis.

FICHA 1C

0:.	~		
Sitt	ıacão	raal	
OILL	ıacac	Icai	

O João tem muitas dificuldades em definir metas e cumprir prazos. Ele sente que isso dá uma imagem negativa da sua associação, prejudicando a execução das atividades a que se propôs no seu mandato enquanto presidente de direção.

No vosso entender o que é que o João pode fazer para ultrapassar es dificuldade?
Proponham, pelo menos, duas ações possíveis.
>
FICHA 1D
Situação real: O Miguel é vice-presidente de uma associação juvenil e é muito frequente entrar em conflito com a presidente de direção, mas também com outre membros de direção, quando as suas opiniões são diferentes. Esta situação acaba por prejudicar o andamento do trabalho e também o bom clinentre os membros de direção.
No vosso entender o que é que o Miguel pode fazer para ultrapassar es dificuldade?
Proponham, pelo menos, duas ações possíveis.



É nosso objetivo informar jovens e dirigentes no sentido de provocar uma maior participação da juventude. Por isso, são aqui dados a conhecer alguns programas nacionais e internacionais que cofinanciam projetos na área do género, cidadania e não discriminação.⁽⁵⁾

POPH/QREN - CIG

O POPH é o programa que concretiza a agenda temática para o potencial humano inscrita no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), documento programático que enquadra a aplicação da política comunitária de coesão económica e social em Portugal. No quadro das principais prioridades salienta-se a seguinte: promover a igualdade de oportunidades, através do desenvolvimento de estratégias integradas e de base territorial para a inserção social de pessoas vulneráveis a trajetórias de exclusão . social. Esta prioridade integra a igualdade de género como fator de coesão social. A organização intermédia nesta área é a CIG -Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

http://www.poph.gren.pt

(15)

Tendo o cuidado de fazer as devidas adaptações para uma linguagem inclusiva, transcrevemos integralmente do livro "Sem Fronteiras: Programas Disponíveis para Jovens", da autoria do Eng. José Manuel Fernandes, a que se associou o histituto Português do Desporto e Juventude, o resumo de cada programa, pelo que aconselhamos a sua consulta para mais informações. Não obstante, segue o link de cada um dos programas onde são apresentadas as candidaturas.

PROGRAMA JUVENTUDE EM AÇÃO

O Programa Juventude em Ação destina-se a jovens entre os 13 e os 30 anos residentes na União Europeia e fora desta. Tem como objetivo estimular o sentido ativo de cidadania europeia, a solidariedade e tolerância entre os/as jovens europeus e o seu envolvimento na construção do futuro da União Europeia. O programa promove a mobilidade dentro e fora das fronteiras europeias, a educação não formal, o diálogo intercultural e encoraja a inclusão de todos os jovens e todas as jovens, independentemente da sua origem educacional, social ou cultural.

http://www.juventude.pt

PROGRESS

Este programa visa conceder apoio financeiro à aplicação dos objetivos da União Europeia no domínio do emprego e dos assuntos sociais. Financia as atividades de análise e de aprendizagem mútua, sensibilização e divulgação. A secção 2 apoia a aplicação do Método Aberto de Coordenação no domínio da proteção e da inclusão social. A secção 3 apoia a melhoria do ambiente e das condições de trabalho, designadamente em termos de saúde e segurança no trabalho e de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. A secção 4 apoia a aplicação eficaz do princípio da não discriminação e promove a sua integração em todas as políticas comunitárias. A secção 5 apoia a aplicação eficaz do princípio da igualdade entre homens e mulheres e promove a sua integração em todas as políticas comunitárias.

http://ec.europa.eu/social/ma in.jsp?catId=630&langId=en

PROGRAMAS DO CONSELHO DA EUROPA

Conselho da Europa é uma organização internacional fundada a 5 de Maio de 1949 e a mais antiga in stituição europeia em funcionamento, que reúne 47 países. Os seus propósitos são a defesa dos direitos humanos, o desenvolvimento democrático e a estabilidade políticosocial na Europa. No âmbito do Conselho da Europa, encontra-se o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem que zela pelo respeito da Convenção Europeia dos Direitos Humanos.

www.coe.int/youth

EEA GRANTS

O EEA Grants é cofinanciado pela Islândia, Liechtenstein e Noruega e financia projetos de desenvolvimento social e económico em 15 países europeus. O financiamento apoia programas e projetos em áreas prioritárias acordadas com cada país. O desenvolvimento humano e social centra-se na igualdade e inclusão social, garantindo os direitos dos diferentes grupos, quer sejam afetados pela doença ou deficiência, crianças em risco, minorias, imigrantes ou pessoas que necessitem de asilo. Existem programas disponíveis na área da igualdade de género e promoção de equilíbrio trabalho-vida e iniciativas locais e regionais para reduzir as desigualdades nacionais e promover a inclusão social.

http://eeagrants.org

DAPHNE III

O programa Daphne, criado em 1997, destina-se a combater a violência exercida contra as crianças, os/as adolescentes e as mulheres. O seu objetivo específico é contribuir para a prevenção e combate de todas as formas de violência pública ou privada contra as crianças, os/as jovens e as mulheres, incluindo a exploração sexual e o trálico de seres humanos, através da adoção de medidas de proteção às vítimas e aos grupos de risco.

http://ec.europa.eu/justice/gr ants/priamos/index_en.htm

AGÊNCIA FRANCO-ALEMÃ PARA A JUVENTUDE

A Agência Franco-Alemã para a Juventude (OFAJ/DFJW) é uma organização internacional que serve a cooperação Franco-Alemã e tem sede nas cidades de Paris e de Berlim. Foi criada pelo Tratado do Eliseu, em 1963. Um dos seus objetivos é a integração e igualdade de oportunidades, pretendendo identificar, sistematizar e melhorar os programas existentes e introduzir sistematicamente o projeto "Integração e Igualdade de Oportunidades" nos diversos programas da Agência.

http://www.ofaj.org



EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS PROMOVIDAS PELAS CÂMARAS MUNICIPAIS DAS REGIÕES NORTE E CENTRO Após uma recolha de informação junto das Câmaras Municipais das regiões norte e centro (regiões elegíveis nos projetos "Plano para a Igualdade na FNAJ", que vêm sido mencionados ao longo deste guião), enunciamos alguns exemplos de boas práticas na área da igualdade e não discriminação que amavelmente responsáveis pela área da juventude fizeram chegar à FNAJ. O objetivo é dar a conhecer às associações juvenis projetos que se transformam em práticas locais no âmbito desta temática, podendo, eventualmente, servir de inspiração ou mesmo de suporte técnico junto das associações juvenis que tenham ou venham a ter um plano para a igualdade ou qualquer outro projeto nesta área.

CÂMARA MUNICIPAL DA GUARDA

- CONSELHEIRA LOCAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO -Nomeação de uma Conselheira Local para a Igualdade.
- AÇÃO DE SENSIBILIZAÇÃO ASSERTIVIDADE NAS RELAÇÕES ÍNTIMAS - Desenvolver a capacidade de resolução de problemas e estimular a assertividade nas relações íntimas foi o objetivo da sessão promovida pelo CLDS Guarda + Social, em colaboração com o Projeto Tu Decides + do Núcleo Desportivo e Social.
- ACÇÃO DE SENSIBILIZAÇÃO "VIOLÊNCIA NO NAMORO" Para as utentes do NASCER | Centro de Apoio à Vida da Cáritas Diocesana da Guarda, dedicada ao debate sobre violência no namoro. Esta sessão teve por objetivos informar e esclarecer as participantes sobre tipos de violência (física, sexual, psicológica), as suas características, causas, consequências e modos de prevenção e ainda contribuir para promover e/ou reforçar competências de resolução de conflitos, capacitar para o reconhecimento de situações íntimas abusivas e fomentar comportamentos apropriados de prevenção ou de resposta à agressão.
- A MULHER E AS ARTES Da responsabilidade conjunta da Câmara Municipal da Guarda e da Associação Cultura, Conhecimento Igualdade de Género. "A MULHER E AS ARTES" é o nome de um projeto que tem como principal objetivo a integração sistemática da igualdade de género em todos os sistemas e estruturas.
- AÇÃO DE SENSIBILIZAÇÃO/INFORMAÇÃO IGUALDADE DE GÉNERO No âmbito do Plano para a Igualdade IGUALIDADES, a Câmara Municipal da Guarda e a coordenação científica pedagógica do Centro de Estudos Sociais da Universidade da Beira Interior (UBI_CES) promoveram uma ação de Sensibilização/Informação sobre Igualdade de Género.
- AÇÕES DE FORMAÇÃO/INFORMAÇÃO IGUALDADE DE GÉNERO NA EDUCAÇÃO - Ainda, no âmbito do Projeto IGUALIDADES, a Câmara Municipal da Guarda promoveu, durante o ano de 2012, várias ações de Formação/Informação sobre Igualdade de Género, dirigidas a profissionais da área da Educação, tais como Assistentes Técnicas e Assistentes Operacionais dos estabelecimentos de ensino do Concelho da Guarda.

CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VERDE

À data de produção deste guião recebemos a informação de que o município tinha constituído recentemente o Conselho Municipal da Juventude e pretendia em conjunto com as associações locais traçar um plano para a Igualdade de género entre os/as jovens. No entanto, ainda não estavam de momento delineadas as atividades a desenvolver. No ano anterior, o Município em conjunto com os/as colaboradores/as elaborou o seu Plano Municipal para a Igualdade com a duração de três anos.

CÂMARA MUNICIPAL DE PENALVA DO CASTELO

No âmbito da implementação do Plano Municipal para Igualdade, a Câmara Municipal tem vindo a desenvolver um conjunto de atividades que permitam construir uma sociedade mais justa e igualitária.

Com o objetivo de envolver a comunidade estudantil em todo este processo, foi lançado um concurso de ideias, no Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo, para criação do logótipo do projeto. O concurso foi dirigido aos/às alunos/as do 2º e 3º ciclos e Ensino Secundário e teve como tema de fundo as questões relacionadas com a promoção da igualdade de género. O logótipo, para além de refletir esta temática, deveria conter o lema "A Igualdade faz o meu Género", escolhido pelos/as colaboradores/as da Autarquia.

Os trabalhos candidatos foram avaliados por um júri e com base em critérios previamente definidos.

O concurso para a elaboração do logótipo constituiu uma forma de sensibilizar os e as jovens do concelho para a problemática da Igualdade, na construção de uma sociedade pautada pela coesão social.

Logótipo vencedor



CÂMARA MUNICIPAL DE AVEIRO

Especificamente e, no âmbito da promoção de igualdade de género, cidadania e não discriminação, a Casa Municipal da Juventude de Aveiro (CASA), prevê ao longo do ano de 2013, realizar as seguintes iniciativas:

- WORKSHOP "DAR COR À VIDA" Destinado a jovens e adultos portadores de deficiência, em colaboração com diversas IPSS's do Distrito de Aveiro, pretende desenvolver a criatividade e a coordenação motora.
- EXPOSIÇÃO "DAR COR À VIDA" Exposição de divulgação dos trabalhos de artes plásticas realizados por jovens e adultos portadores de deficiência, durante o Workshop "Dar Cor à Vida".
 A exposição estará patente na sala multiuso da CASA.
- WORKSHOP DE SENSIBILIZAÇÃO PARA A TEMÁTICA DA SEXUALIDADE NA DEFICIÊNCIÁ OU INCAPACIDADE Em colaboração com a CERCIAG (Cooperativa para a Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas de Águeda), pretendese abordar o conceito de sexualidade enquadrado na temática da promoção da saúde, assim como alguns mitos sobre a sexualidade na deficiência ou incapacidade.
- CIRCUITO ADAPTADO "SENSIBILIZAÇÃO PARA A DEFICIÊNCIA OU INCAPACIDADE" Prevê-se a criação de um percurso em que jovens estudantes do 2º/3º Ciclos e Secundário e outras pessoas interessadas possam experimentar os diferentes tipos de dificuldades com que as pessoas com deficiência ou incapacidade se deparam no dia a dia.
- CONVERSA SOBRE SEXUALIDADE NA DEFICIÊNCIA OU INCAPACIDADE Com moderação da CERCIAG, realizar-seá na CASA, e abordará o conceito de sexualidade enquadrado na temática da promoção da saúde, assim como alguns mitos sobre a sexualidade na deficiência ou incapacidade. A iniciativa é gratuita e destinada a jovens estudantes do 2º/3º Ciclos, Secundário e outras pessoas interessadas.
- OFICINA DE LÍNGUA GESTUAL PORTUGUESA Pretendese sensibilizar os/as participantes para a importância da Língua Gestual Portuguesa facilitando a sua comunicação no quotidiano.
- CONVERSA SOBRE SURDEZ E LÍNGUA GESTUAL Em colaboração com intérpretes e docentes de Língua Gestual pretende-se explicar o fenómeno da surdez e sensibilizar jovens para os principais problemas e dificuldades com que se depara a pessoa surda.

CÂMARA MUNICIPAL DE ÂLFANDEGA DA FÉ

A Liga dos Amigos do Centro de Saúde de Alfândega da Fé está a desenvolver o projeto "Prevenir a Violência para uma Saúde Melhor". Este projeto pretende trabalhar ao nível da prevenção da violência de género numa ótica de saúde pública, com especial incidência na sensibilização precoce para a violência no namoro e para a necessidade das comunidades escolares estarem alerta relativamente às formas de violência de género que tendem a perpetuarem-se nas futuras relações adultas. O projeto prevê o envolvimento das comunidades escolares de oito concelhos do distrito de Bragança e tem como público-alvo alunos e alunas do 3º ciclo do ensino básico e secundário, encarregados e encarregadas de educação e pessoal docente.

A LACSAF, em colaboração com os Agrupamentos de Escolas dos concelhos de Alfândega da Fé, Carrazeda de Ansiães, Freixo de Espada à Cinta, Macedo de Cavaleiros, Mirandela, Mogadouro, Torre de Moncorvo e Vila Flor, irá contribuir para a consolidação das estratégias nacionais de prevenção e combate à violência de género, criando recursos/produtos adaptados às populações-alvo, numa perspetiva de melhorar a saúde das mesmas. As ações serão sustentáveis para além do tempo de vigência do projeto dado que os produtos finais serão disponibilizados a todas as entidades que o solicitem, permitindo a realização de novas ações.

Atividades:

- 1. CRIAÇÃO DE MATERIAIS DE SENSIBILIZAÇÃO.
- 2. SESSÕES DE SENSIBILIZAÇÃO PARA ALUNOS E ALUNAS DO 3º CICLO BÁSICO E DO SECUNDÁRIO, com vista à produção de trabalhos inéditos.
- 3. SESSÕES DE SENSIBILIZAÇÃO para encarregados e encarregadas de educação e pessoal docente.
- 4. NEWSLETTER PARA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA DE GÉNERO E IGUALDADE DE GÉNERO, divulgação dos trabalhos dos alunos e das alunas e demais informações sobre as ações do projeto.
- 5. DIAS CONTRA A VIOLÊNCIA DE GÉNERO NAS ESCOLAS, havendo liberdade para cada escola desenvolver as suas próprias iniciativas.
- 6. SEMINÁRIO TEMÁTICO SOBRE VIOLÊNCIA NO NAMORO E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.



VSSO

Ações positivas

São políticas e/ou medidas que visam favorecer e/ou compensar uma pessoa ou um determinado grupo de pessoas, promovendo a igualdade e não discriminação, através do combate e prevenção das desigualdades, exclusões e discriminações de que sejam vítimas.

Estereótipos de Género

São ideias ou crenças socialmente construídas com base em papéis sociais de género, ou seja, comportamentos e atitudes socialmente enquadrados e determinados que caracterizam socialmente uma pessoa como mulher ou homem (o que se espera que um homem e uma mulher sejam – expectativas sociais)

Etnia

Uma etnia ou um grupo étnico é uma comunidade humana definida por afinidades linguísticas e culturais. A palavra etnia é usada muitas vezes erroneamente como um eufemismo para raça. A diferença reside no fato de que etnia compreende os fatores culturais, como a religião, a língua, hábitos gastronómicos, hábitos no vestuário, outras tradições, etc., enquanto raça compreende apenas os fatores morfológicos, como cor de pele, constituição física, estatura, traço facial, etc.

Género

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

Heteronormatividade

É um conjunto de normas que promovem a inferiorização, marginalização, perseguição e negação de qualquer orientação sexual que não a heterossexual, tendo como premissa que a heterossexualidade é a única forma de relação possível ou normal. Tem como pressuposto a existência de dois sexos distintos e complementares, com papéis sociais de género naturalmente próprios, ou seja, que as pessoas devem enquadrar-se, no que diz respeito ao sexo (biológico), identidade, expressão e papel de género em normas de masculino e feminino.

Identidade ou Expressão de Género

A identidade de género refere-se ao modo como cada pessoa se vê, se como homem (masculino), se como mulher (feminino). A expressão de género refere-se aos maneirismos, forma de vestir, forma de se apresentar, aspeto físico, gostos e atitudes de uma pessoa. Estes conceitos falam de transgenerismo, ou seja, da rutura das regras sociais que indicam o que se espera de cada pessoa a partir do sexo que lhe foi atribuído à nascença.

Igualdade de Género

Conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados. Em Portugal este conceito, aliado ao termo "cidadania e/ou não discriminação", abrange também as questões de discriminação em função da orientação sexual e identidade ou expressão de género.

Igualdade de Oportunidades

Significa que todos os indivíduos, independentemente das suas condições socioeconómicas, identitárias e culturais, têm direito a ingressar e a participar no sistema social e político de uma e qualquer sociedade e dela beneficiar.

Mainstreaming de Género

Consiste numa estratégia de reorganização que pretende introduzir a perspetiva da igualdade de género em todas as políticas e em todos os processos com a implicação dos diversos agentes envolvidos na decisão.

Orientação Sexual

Indica o sexo (masculino ou feminino) da pessoa pelo qual uma pessoa se sente atraída física e/ou emocionalmente e pode ser heterossexual, homossexual ou bissexual.

Racismo

Discriminação negativa baseada na raça, cor da pele e/ou outras características físicas, que tem por base a afirmação da superioridade de um tipo de pessoas sobre outras, na dominação e ou supressão. A palavra raça surge somente como um indicador estatístico de análise para avaliar práticas e representações racistas e não como conceito.

Sexo

Características biológicas que distinguem os homens e as mulheres.

Violência de Género

É qualquer ação que pretenda promover relações desiguais de poder e subordinação entre homens e mulheres. É uma violência baseada num sistema social sexista, em que é atribuída à mulher uma condição de subordinação e inferioridade e ao homem a condição de opressor e dominador.

S

Alsop, Rachel; Fitzsimons, Annete & Lennon, Katheleen (2002) *Theorising Gender*. Oxford: Polity Press.

Brah, Avtar and Phoenix, Ann (2004) "Ain't I A Woman: Revisting Intersectionality, Journal of International Women's Studies, 5(3): 75-86.

Comissão Europeia (1998) "A Igualdade em 100 Palavras". Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia.

Connell, Robert W. (1995) *Masculinities*: Berkeley: University of California Press.

Fernandes, José Manuel (2012) *Sem Fronteiras: Programas Disponíveis para Jovens.* Lisboa: Instituto Português do Desporto e Juventude.

Fraser, Nancy (1997) *From Distribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a 'Postsocialist' Age.* In Fraser, Nancy (Ed.) Justice Interruptus – critical reflections on the 'postsocialist' condition. London: Routledge. Pp.11-39.

Fraser, Nancy (2003) *Social Justice in the age of identity politics: Redistribution, Recognition, and Participation.* In: Fraser, Nancy; Honneth, Axel (Eds) *Redistribution or Recognition. A political-Philosophical exchange.* Londres/Nova York: Verso. Pp. 7-109.

Kovacheva, Siyka (2005) "Will youth rejuvenate the patterns of political participation?". In Forbrig, Joerg (Ed.) Revisiting youth political participation. Challenges for research and democratic practice in Europe. Strasbourg: Council of Europe Publishing. PP. 19-28.

Macdonald, Mandy (Ed.) (1994) *Gender Planning in Development Agencies - Meeting the Challenge.* Oxford: Oxfam Publications.

Magalhães, Pedro; Sanz Moral, Jesus (2008) Os Jovens e a Política. *Um estudo do Centro de Sondagens e Estudos de Opinião da Universidade Católica Portuguesa.* Acedido a 19 de Maio de 2013 em http://www.presidencia.pt/archive/doc/Os_jovens_e_a_política.pdf

Menezes, Isabel; Fernandes-Jesus, Maria; Ribeiro, Norberto; Malafaia, Carla (2012) *"Agência e participação cívica e política de jovens".* In Menezes, Isabel; Ribeiro, Norberto; Fernandes-Jesus, Maria; Malafaia, Carla & Ferreiro, Pedro (Eds.) *Agência e Participação Cívica e Política: jovens e imigrantes na construção da democracia.* FPCEUP/Porto: Livpsic. Pp. 9-26.

Pais, José Machado (2005) *"Jovens e cidadania"*, Sociologia, Problemas e Práticas, 49, 53-70.

Pilcher, Jane & Whelehan, Imelda (2004) 50 Key Concepts in Gender Studies. London: Sage.

Pinto, Teresa (Coord.) (2010) *Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo.* Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Pomar, Clarinda (Coord.) (2012) *Guião de Educação Género e Cidadania* – *2º Ciclo.* Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Putnam, Robert (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster.

Scott, Joan W. (1986) "Gender: A Useful Category of Historical Analysis", The American Historical Review, 5, 1053-1075.

Silva, Sofia Marques da & Araújo, Helena C. (2007) *"Interrogando masculinidades em contexto escolar: Mudança anunciada?"*, ex-aequo, 15, 89-117.

Stoer, Stephen & Magalhães, António (2005) *A Diferença Somos Nós. A gestão da mudança social e as políticas educativas e sociais.* Porto: Edições Afrontamento.

Stoer, Stephen & Cortesão, Luiza (1999) *Levantando a pedra: Da pedagogia inter/multicultural às políticas educativas numa época de transnacionalização.* Porto: Edições Afrontamento.

S

ANEXO 1













QUESTIONÁRIO AOS/ÀS DIRIGENTES DAS ASSOCIAÇÕES JUVENIS

No âmbito do projeto PLANO PARA A IGUALDADE NA FNAJ, financiado pelo POPH/QREN (Eixo 7 - Igualdade de Género, Ação 7.2), e que decorrerá ao longo de 2012-2013, a Federação Nacional das Associações Juvenis (FNAJ) encontra-se a realizar uma investigação sobre a igualdade de tratamento e de oportunidades entre raparigas e rapazes na estrutura, no funcionamento e nas atividades desenvolvidas nas associações. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para este fim, sendo realçado que as respostas representam apenas a sua opinião. Na qualidade de dirigente numa Associação, vimos solicitar a sua importante colaboração através do preenchimento deste questionário anónimo e confidencial. Não existem respostas certas nem erradas e pedimos que responda de forma espontânea e sincera. Na maioria das questões terá apenas de assinalar com uma cruz a opção de resposta.

GRUPO I - CARACTER Z AÇÃO
1. SEXO: Feminino O Masculino O Outro O 2. IDADE:
3. HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: 9º Ano O 12ºAno O Licenciarura O Mestrado O Doutoramento O Outro O
4. CONCELHO DE RESIDÊNCIA: 5. ENVOLVIMENTO ANTERIOR EM ASSOCIAÇÕES: Sim Não
6. TEMPO DE ENVOLVIMENTO NA ATUAL ASSOCIAÇÃO: Menos de 2 anos Entre 2 a 5 anos Entre 5 a 10 anos Há mais de 10 anos
GRUPO II - CARACTERIZAÇÃO DA SUA ASSOCIAÇÃO
7. CONCELHO EM QUE SE LOCAL Z A A SEDE SOCIAL DA SUA ASSOCIAÇÃO:
8. INDIQUE O NÚMERO DE SÓCIOS E SÓCIAS DA SUA ASSOCIAÇÃO
Homens sócios Mulheres sócias Nº total de sócios e sócias

9. INDIQUE O NÚMI EM CONSIDERAÇÃ	ERO DE ELEM O O SEXO DE 1	ENTOS PERTE	DOS NÇA	S ÓRC	GÃOS	SOCI	AIS DA SUA	ASSOCIAÇÃO, TENDO
Assembleia Geral Direção Conselho Fiscal	N° DE HOMENS	Nº D	E MUL	HERES				
10. INDIQUE SE SÃO ASSOCIAÇÃO	O HOMENS OU	MULI	HERE	ES QU	E OC	CUPAI	M OS SEGUI	NTES CARGOS NA SUA
	HOMEM M	MULHER						
Presidente	0	\circ						
Vice-Presidente	0	0						
Secretário/a		0						
Tesoureiro/a	\circ	\bigcirc						
Vogal	\bigcirc	\bigcirc						
11. ÁREAS DE INTE	RVENÇÃO DA	SUA A	SSO	CIĄÇÃ	(P (DE AS	SINALAR MAIS	DO QUE UMA OPÇÃO)
○ Ambientais ○	Culturais			\bigcirc	Dire	itos H	umanos 🔘	Saúde
Artísticas 🔘	Defesa do pat	rimóni	0	\bigcirc	Edu	cação	0	Sociais
○ Científicas ○	Desportivas e	recrea	ativa	s 🔾	Relig	giosas	0	Outras. Quais
12. ASSINALE NUM PÚBLICOS A QUEM	A ESCALA DE I SE DIRIGEM A	FREQ AS ATI	UÊN VIDA	CIA D DES	E O . DESI	A 5 A ENVO	DISTRIBUIÇ LVIDAS PEI	ÃO GEOGRÁFICA DOS LA SUA ASSOCIAÇÃO
	NUNC	A			N FREQU	IUITO ENTE		
Locais	0	1	2	3	4	(5)		
Regionais	0	1	2	3	4	(5)		
Nacionais	0	1	2	3	4	(5)		
Europeus	0	1	2	3	4	(5)		
Internacionais	0	1	2	3	4	(5)		
13. ASSINALE NUM EM CONTA A PART ASSOCIAÇÃO	A ESCALA DE TCIPAÇÃO DE	FREQ MULH	UÊN ERE	CIA D S EM	E O A	'IDAD	ES DESENV	ÃO POR SEXO TENDO OLVIDAS PELA SUA
			NUNC				FREQUENTE	
Ambientais			0	1	2	3	4 5	
Artísticas			0	1	2	3	4 5	
Culturais			0	1	2	3	4 5	
Defesa do patrimón			0	1	2	3	4 5	
Desportivas e recre	ativas		0	1	2	3	4 5	
Direitos Humanos			0	1	2	3	4 5	
Educação			0	1	2	3	4 5	
Saúde			0	1	2	3	4 5	

0 1 2 3 4 5

Sociais

14. ASSINALE NUMA ESCALA DE FREQUÊNCIA DE O A 5 A DISTRIBUIÇÃO POR SEXO TENDO EM CONTA A PARTICIPAÇÃO DE <u>HOMENS</u> EM ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELA SUA ASSOCIAÇÃO

	NUNC	A			MUITO FREQUENTE
Ambientais	0	1	2	3	4 5
Artísticas	0	1	2	3	4 5
Culturais	0	1	2	3	4 5
Defesa do património	0	1	2	3	4 5
Desportivas e recreativas	0	1	2	3	4 5
Direitos Humanos	0	1	2	3	4 5
Educação	0	1	2	3	4 5
Saúde	0	1	2	3	4 5
Sociais	0	1	2	3	4 5

GRUPO III - PERCEÇÕES RELACIONADAS COM O TRABALHO DA SUA ASSOCIAÇÃO EM TERMOS DE REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES QUE VISAM A PROMOÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES EM DIFERENTES ÁREAS.

15. POR FAVOR, INDIQUE NUMA ESCALA DE O A 5 COM QUE FREQUÊNCIA DETERMINADAS ATIVIDADES PARA À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES SÃO REALIZADAS:

	NUNCA	MUITO FREQUENTE
Não discriminação em função do sexo	0 1 2	3 4 5
Não discriminação em função de identidade ou expressão de género	0 1 2	3 4 5
Não discriminação em função da orientação sexual	0 1 2	3 4 5
O combate à violência de género	0 1 2	3 4 5
Não discriminação em função da etnia	0 1 2	3 4 5
Não discriminação em função da raça	0 1 2	3 4 5
Não discriminação em função da idade	0 1 2	3 4 5
Não discriminação em função da deficiência	0 1 2	3 4 5
Não discriminação em função da religião e/ou crença	0 1 2	3 4 5
Não discriminação em função da condição socioeconómica	0 1 2	3 4 5
Não discriminação em função das convicções políticas	0 1 2	3 4 5
Outras áreas temáticas sobre a discriminação ou de combate	0 1 2	3 4 5
às violências		

GRUPO IV - PERCEÇÕES RELACIONADAS COM O TRABALHO DA SUA ASSOCIAÇÃO EM TERMOS DE REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES QUE VISAM A PROMOÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES EM TERMOS DE GÉNERO.

16. POR FAVOR, INDIQUE NUMA ESCALA DE O A 5 COM QUE FREQUÊNCIA DETERMINADAS ATIVIDADES EM TERMOS DE GÉNERO SÃO REALIZADAS

	NUNCA	MUITO FREQUENTE
Conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional	012	3 4 5
Distribuição das responsabilidades domésticas e familiares em termos de género	012	3 4 5
Maternidade e Paternidade	012	3 4 5
Desigualdade e discriminação no mundo do trabalho e do emprego	012	3 4 5
Educação, escola e estereótipos de género	012	3 4 5
Género e linguagem	012	3 4 5
Cidadania, participação e género	012	3 4 5
Violência de Género	012	3 4 5

GRUPO V – PERCEÇÕES RELACIONADAS COM O TRABALHO DA SUA ASSOCIAÇÃO EM TERMOS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES EM TERMOS DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SUA PRÓPRIA ESTRUTURA E PRÁTICAS INTERNAS.

17. POR FAVOR, INDIQUE NUMA ESCALA DE O A 5 O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA	NENHUMA MUIT. CONCORDÂNCIA CONCORDÂNCIA
Promove claramente na missão e/ou objecto a igualdade de género e não discriminação	0 1 2 3 4 5
Tem objetivos nos estatutos ou regulamento interno que promovem especificamente a igualdade de género e não discriminação	0 1 2 3 4 5
Na conceção dos planos de atividades, a associação tem em consideração as questões de género e não discriminação	0 1 2 3 4 5
Trata os seus dados estatísticos tendo em conta a divisão por sexo	0 1 2 3 4 5
Promove respostas específicas que promovem a conciliação do tempo familiar, profissional e pessoal para os/as seus/suas sócios/as (ex. ATL, creche)	0 1 2 3 4 5
Assegura mecanismos que promovam uma participação equitativa de mulheres e homens nos órgãos sociais da associação	0 1 2 3 4 5
Assegura mecanismos que promovam o acesso equitativo de mulheres e homens aos cargos de presidência dos órg \tilde{a} os sociais	0 1 2 3 4 5
Assegura mecanismos que promovam uma participação equitativa de mulheres e homens nas decisões da associação (ex. liderança de reuniões,	0 1 2 3 4 5

poder de decisão)

Realiza atividades que visam diretamente a promoção da igualdade de género e não discriminação	0 1 2 3 4 5
Realiza atividades com parcerias de entidades especialistas na área de igualdade de género e não discriminação (ex. ONG's feministas e LGBT)	0 1 2 3 4 5
Desenvolve atividades em organismos públicos sobre igualdade de género e não discriminação (ex. escolas)	0 1 2 3 4 5
Desenvolve atividades em organismos privados sobre igualdade de género e não discriminação (ex. empresas)	0 1 2 3 4 5
Desenvolve atividades sobre igualdade de género e não discriminação que têm em conta as especificidades de outras categorias de discriminação (ex. ser mulher e ser negra)	0 1 2 3 4 5
Aplica uma linguagem não sexista (nos documentos, textos, imagens, cartazes de divulgação)	0 1 2 3 4 5
Intervém junto da comunicação social para a aplicação de uma linguagem não sexista	0 1 2 3 4 5
Nos seus processos de monitorização e de avaliação faz balanços do seu trabalho em termos da promoção da Igualdade de género e não discriminação	0 1 2 3 4 5
TENDO EM CONSIDERAÇÃO QUE ESTE QUESTIONÁRIO PROCURA COMPR DA DISCRIMINAÇÃO, DESIGUALDADE DE GÉNERO EM ASSOCIAÇÕES J COMENTÁRIOS ACRESCENTARIA?	EENDER AS QUESTÕES IUVENIS, QUE OUTROS
SE ESTIVER INTERESSADO/A QUE A FNAJ O/A CONTACTE PARA PARTICI NO PROJETO "PLANO PARA A IGUALDADE NA FNAJ" DEIXE-NOS AQUI	
Email	

Obrigado pela sua colaboração!

Telemóvel _

82

ANEXO 2







GRUPO I - CARACTERIZAÇÃO







QUESTIONÁRIO AOS/ÀS JOVENS DAS ASSOCIAÇÕES JUVENIS

No âmbito do projeto PLANO PARA A IGUALDADE NA FNAJ, financiado pelo POPH/QREN (Eixo 7 – Igualdade de Género, Ação 7.2), e que decorrerá ao longo de 2012-2013, a Federação Nacional das Associações Juvenis (FNAJ) encontra-se a realizar uma investigação sobre a igualdade de tratamento e de oportunidades entre raparigas e rapazes na estrutura, no funcionamento e nas atividades desenvolvidas nas associações. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para este fim, sendo realçado que as respostas representam apenas a tua opinião. Na qualidade de jovem participante numa Associação, vimos solicitar a tua importante colaboração através do preenchimento deste questionário anónimo e confidencial. Não existem respostas certas nem erradas e pedimoste que respondas de forma espontânea e sincera. Na maioria das questões terás apenas de assinalar com uma cruz a tua opção de resposta.

1. SEXO: Feminino O Masculino O Outro O 2. IDADE:
3. ESTUDAS? Sim Não 3.1. Se sim, qual o ano de escolaridade que frequentas:
4. TRABALHAS? Sim ○Não ○ 3.1. Se sim, qual é a tua profissão:
5. CONCELHO DE RESIDÊNCIA:
6. CONCELHO EM QUE SE LOCAL Z A A SEDE SOCIAL DA TUA ASSOCIAÇÃO:
7. HÁ QUANTO TEMPO PARTICIPAS NA ASSOCIAÇÃO?
Menos de 2 anos O Entre 2 a 5 anos O Entre 5 a 10 anos O Há mais de 10 anos O
8. NA MAIOR PARTE DO MEU TEMPO A MINHA PARTICIPAÇÃO NA ASSOCIAÇÃO É COMO:
○ Voluntário/a na organização, desenvolvimento e apoio de atividades realizadas
Voluntário/a ativista (por ex: defendes causas ambientais, políticas, humanas, sociais)
Público e/ou destinatário/a das atividades desenvolvidas (por ex: és espectador/a, participas
em torneios, jogos, excursões)
Outro. Qual?

GRUPO II - SENTIMENTOS, CRENÇAS E PERCEÇÕES RELACIONADOS COM A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE RAPARIGAS E RAPAZES NO ASSOCIATIVISMO

9. POR FAVOR, INDICA PARA CADA AFIRMAÇÃO O TEU GRAU DE CONCORDÂNCIA SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE GÉNEROS NO ASSOCIATIVISMO

	NENHUMA CONCORDÂNCIA	MUITA CONCORDÂNCIA
A participação nas associações é influenciada pelo facto de se ser rapaz ou rapariga.	0 1 2	3 4 5
As associações incentivam de forma igualitária a participação de rapazes e raparigas nas diferentes atividades.	0 1 2	3 4 5
Sinto que no associativismo há tendências para participarmos em atividades de acordo com o sexo da pessoa.	0 1 2	3 4 5
Faz sentido falar de desigualdade de género no associativismo	0 1 2	3 4 5
As desigualdades na participação na associação são mais influenciadas, por exemplo, pela etnia ou escolaridade do que pelo fato de sermos rapazes ou raparigas	0 1 2	3 4 5
O número de rapazes e de raparigas envolvidos/as nas associações é semelhante	0 1 2	3 4 5
Os órgãos de direção das associações são formados mais por raparigas	0 1 2	3 4 5
GRUPO III - SENTIMENTOS, CRENÇAS	E PERCI	EÇÕES A THA
RELACIONADOS COM A TUA PARTICIP. ASSOCIAÇÃO EM TERMOS DA IGU	AÇÃO NA Jaldad	A TUA E DE
RELACIONADOS COM A TUA PARTICIP. ASSOCIAÇÃO EM TERMOS DA IGU OPORTUNIDADES ENTRE RAPAZES I	AÇÃO NA JALDAD E RAPAI	A TUA E DE RIGAS.
RELACIONADOS COM A TUA PARTICIP. ASSOCIAÇÃO EM TERMOS DA IGU	AÇÃO NA JALDAD E RAPAI	A TUA E DE RIGAS.
RELACIONADOS COM A TUA PARTICIPASSOCIAÇÃO EM TERMOS DA IGUOPORTUNIDADES ENTRE RAPAZES I	AÇÃO NA JALDAD E RAPAI CONCORDÂN NENHUMA CONCORDÂNCIA	A TUA E DE RIGAS. CIA SOBRE
RELACIONADOS COM A TUA PARTICIP. ASSOCIAÇÃO EM TERMOS DA IGU OPORTUNIDADES ENTRE RAPAZES I 10. POR FAVOR, INDICA PARA CADA AFIRMAÇÃO O TEU GRAU DE A TUA PARTICIPAÇÃO NA TUA ASSOCIAÇÃO A minha associação incentiva de forma igualitária a participação de	AÇÃO NA JALDAD E RAPAI CONCORDÂN NENHUMA CONCORDÂNCIA	A TUA E DE RIGAS. CIA SOBRE CONCORDÂNCIA
RELACIONADOS COM A TUA PARTICIPA ASSOCIAÇÃO EM TERMOS DA IGUO OPORTUNIDADES ENTRE RAPAZES ISONO POR FAVOR, INDICA PARA CADA AFIRMAÇÃO O TEU GRAU DE A TUA PARTICIPAÇÃO NA TUA ASSOCIAÇÃO A minha associação incentiva de forma igualitária a participação de rapazes e raparigas nas diferentes atividades Embora a associação sensibilize para uma participação igualitária entre rapazes e raparigas são os/as próprios/as jovens que promovem a	AÇÃO NA JALDAD E RAPAR CONCORDÂN ON CONCORDÂNCIA O 1 2	A TUA E DE RIGAS. CIA SOBRE CONCORDÂNCIA (3) (4) (5)
RELACIONADOS COM A TUA PARTICIPASSOCIAÇÃO EM TERMOS DA IGUO OPORTUNIDADES ENTRE RAPAZES INTRE RAPAZE	AÇÃO NA JALDAD E RAPAR CONCORDÂN ON CONCORDÂN ON	A TUA E DE RIGAS. CIA SOBRE CONCORDÂNCIA 3 4 5 3 4 5
RELACIONADOS COM A TUA PARTICIPASSOCIAÇÃO EM TERMOS DA IGUO OPORTUNIDADES ENTRE RAPAZES INTRE RAPAZE	AÇÃO NA JALDAD E RAPAH CONCORDÂN NENHUMA CONCORDÂNCIA O 1 2 O 1 2 O 1 2 O 1 2	A TUA E DE RIGAS. CIA SOBRE CONCORDÂNCIA 3 4 5 3 4 5

A questão da discriminação em função do sexo na minha associação

é uma questão principalmente para as raparigas e mulheres

0 1 2 3 4 5

GRUPO IV - PERCEÇÕES RELACIONADAS COM O TRABALHO DA TUA ASSOCIAÇÃO EM TERMOS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

11. QUAIS OS TEMAS QUE A TUA ASSOCIAÇÃO ABORDA COM MAIS FREQUÊNCIA: (SELECCIONAR NO MÁXIMO 3 OPÇÕES) Discriminação de género Discriminação em função da identidade ou expressão de género Discriminação em função da orientação sexual Violência de género Discriminação étnica Discriminação racial Discriminação em termos de idade Discriminação causada pela classe social Discriminação das pessoas com deficiência Discriminação em função das convicções políticas Discriminação em função das convicções religiosas e outras crenças 12. NO CASO DA TUA ASSOCIAÇÃO DESENVOLVER ALGUMAS OU TODAS ESTAS ATIVIDADES COM QUE FREQUÊNCIA PARTICIPAS: Sempre que se realizam Apenas em algumas Nunca, porque não tenho tempo

GRUPO V - O MOVIMENTO JUVENIL E FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

13. INDICA O GRAU DE IMPORTÂNCIA QUE ATRIBUIS À REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES, POR PARTE DO MOVIMENTO ASSOCIATIVO JUVENIL, SOBRE

Nunca, porque n\u00e3o tenho interesse

ATIVIDADES, POR PARTE DO MOVIMENTO ASSOCIATIVO JUVENIL, SOBRE:					
	NADA IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE			
Não discriminação em função do sexo	0 1 2	3 4 5			
Não discriminação em função de identidade ou expressão de género	0 1 2	3 4 5			
Não discriminação em função da orientação sexual	0 1 2	3 4 5			
O combate à violência de género	0 1 2	3 4 5			
Não discriminação em função da etnia	0 1 2	3 4 5			
Não discriminação em função da raça	0 1 2	3 4 5			
Não discriminação em função da idade	0 1 2	3 4 5			
Não discriminação em função da deficiência	012	3 4 5			
Não discriminação em função da religião e/ou crença	0 1 2	3 4 5			
Não discriminação em função da condição socioeconómica	0 1 2	3 4 5			
Não discriminação em função das convicções políticas	0 1 2	3 4 5			
Outras áreas temáticas sobre a discriminação ou de combate às violências.	0 1 2	3 4 5			

TENDO EM CONSIDERAÇÃO QUE ESTE QUESTIONÁRIO PROCURA COMPREENDER AS QUESTÕES DA DISCRIMINAÇÃO, DESIGUALDADE DE GÉNERO EM ASSOCIAÇÕES JUVENIS, QUE OUTROS COMENTÁRIOS ÁCRESCENTARIAS?
SE ESTIVERES INTERESSADO(A) QUE A FNAJ TE CONTACTE PARA PARTICIPARES MAIS ATIVAMENTE NO PROJETO "PLANO PARA A IGUALDADE NA FNAJ" DEIXA-NOS AQUI O TEU CONTACTO:
Email
Telemóvel

Obrigado pela Tua colaboração!

Breve apresentação das autoras

Ana Paula Lopes //

лиа с динев // Mestre em Ciências da Educação e coordenadora de projetos na área da igualdade na FNAJ.

Sofia Marques da Silva //

Professora Doutora na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, membro efetivo do CIIE (Centro de Investigação e Intervenção Educativa) e consultora científica de projetos na área da igualdade na FNAJ.

Breve apresentação dE ASSISTENTES

Ana Martins //

Mestre em sociologia e técnica superior na FNAJ.

Ana Vale Pereira //

Doutora em Ciências da Educação e investigadora no Centro de Investigação e Intervenção Educativa (CIIE) da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Diva Freitas //

Licenciada em Psicologia e técnica superior na FNAJ.

Eunice Macedo //

Doutora em Ciências da Educação e investigadora no Centro de Investigação e Intervenção Educativa (CIIE) da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Ricardo Loureiro //

Sociólogo e técnico na área da igualdade na FNAJ.

Rita Paulos // Mestre em Estudos Culturais e Teoria Crítica e coordenadora de projeto na área da igualdade na FNAJ.

Sofia Almeida Santos //

Doutoranda em Ciências da Educação e investigadora no Centro de Investigação e Intervenção Educativa (CIIE) da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.







RUA DO ALMADA, N.º 679 1º - SALAS 101 / 2 /3 4050-039 PORTO - PORTUGAL

T: 222 007 767 / F: 222 007 868 / T: 919 191 106 FNAJ@MAIL.TELEPAC.PT









