



ASSOCIATIVISMO JUVENIL

ESCOLA PARA A IGUALDADE

MANUAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES JUVENIS

ÍNDICE

EDITORIAL	4
I. ENQUADRAMENTO	6
II. DIAGNÓSTICO E LINHAS ORIENTADORAS DAS ORGANIZAÇÕES DE JUVENTUDE	11
1. IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	11
2. ATIVIDADES	13
3. COMUNICAÇÃO	16
4. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	18
5. VIOLÊNCIA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	25
III. PLANO PARA A IGUALDADE - ALGUMAS CONSIDERAÇÕES	28
Linhas Orientadoras para Associações Juvenis na Construção de um Plano para a Igualdade	29
COMUNICAÇÃO INCLUSIVA NAS ASSOCIAÇÕES JUVENIS	30
LINGUAGEM ISENTA DE PRECONCEITOS NA COMUNICAÇÃO	30
IV. GLOSSÁRIO	31
V. SUGESTÕES DE ATIVIDADES	34
VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

EDITORIAL

A sociedade exige da juventude tarefas colossais, tais como fazer deste um mundo melhor, às quais não nos furtamos, bem pelo contrário, arregaçamos as mangas e agimos, apelando à humanidade que faça às pazes com o planeta e que no agora comece por mitigar as alterações climáticas e assim garantir a sustentabilidade e uma igualdade de oportunidades entre gerações.



Recorrendo ao nosso poder criativo e à nossa capacidade de inovação envolvemo-nos na resolução dos desafios atuais e daqueles que ainda estão por vir, assumindo-nos sempre como parte da solução.

É imbuída desta vontade de transformar o mundo que a FNAJ tem desenvolvido ações, ativando e capacitando as jovens e os jovens e as suas organizações para a construção de um futuro mais inclusivo, solidário e igual.

A Campanha Nacional “Associativismo Juvenil: Escola para a Igualdade” é o resultado consequente desta intenção que vê a sua importância refletida nas sessões de sensibilização realizadas por todo o país, que envolveram mais de 3500 jovens ao longo dos últimos dois anos, ouvindo e auscultando jovens de várias idades e contextos sobre os seus conhecimentos, opiniões e perspetivas para o desenvolvimento de comunidades mais abertas e plurais, nas quais cada um e cada uma possa realizar o seu projeto de vida.

O **Manual da Igualdade e Não Discriminação nas Organizações Juvenis** parte de uma análise e diagnóstico inicial para a construção e implementação de um plano para a igualdade dentro das associações, considerando como elementos fulcrais deste processo os recursos humanos, as atividades, as formas de comunicação, a paridade e conciliação e a violência de género e não discriminação, transformando-se numa ferramenta de boas práticas para tornar as organizações de juventude e os jovens e as jovens, que delas fazem parte, mais capazes na aquisição de comportamentos não discriminatórios e inclusivos na execução dos seus projetos e atividades.

O movimento associativo juvenil assume assim um papel preponderante na capacitação dos e das jovens ao nível da sua formação, num contexto de educação não-formal, para a igualdade e não discriminação. Aliada à educação formal, as associações juvenis são um catalisador para a capacitação de jovens como agentes para a igualdade, capazes de envolver e comprometer os seus pares num processo comum de transformação e multiplicação. É este o movimento que despoletamos com a esta Campanha, contribuindo para uma geração que não se permite estagnar perante os desafios pessoais e globais que todos os dias nos são colocados, trazendo com ela a esperança numa sociedade mais solidária, plural, ecológica e progressista, sem racismo, violência, desigualdades de género e de oportunidades, pobreza social e de espírito, na qual todas e todos somos necessários para garantirmos o nosso futuro coletivo.

Tiago Manuel Rego
Presidente da Direção FNAJ

I.

ENQUADRAMENTO

A FNAJ - Federação Nacional das Associações Juvenis, na prossecução da sua missão e dos seus objetivos fundamentais, desenvolveu o projeto **Associativismo Juvenil: Escola para a Igualdade**. Este projeto teve como finalidade empoderar jovens e organizações de juventude sobre as questões da Igualdade e Não discriminação. Numa primeira fase, apostou-se na capacitação especializada da equipa FNAJ, corpo técnico e diretivo, nos domínios da igualdade e, numa segunda fase, procedeu-se à auscultação e sensibilização da população jovem, numa campanha desenvolvida a nível nacional, que envolveu **3500 alunos** de escolas de 30 concelhos do país. Numa terceira fase do projeto, propusemo-nos construir um *quiz* de diagnóstico para medir e avaliar o nível de igualdade e inclusão existente no interior das associações juvenis e, numa quarta fase, a elaborar um manual com ferramentas de boas práticas para tornar as organizações de juventude mais capazes na aquisição de comportamentos não discriminatórios e inclusivos na prática dos seus projetos e atividades.

Assim, o **Manual para a Igualdade e Não Discriminação nas Organizações Juvenis da FNAJ**, tem como objetivos específicos:

- capacitar as organizações de juventude em matéria de Igualdade e Não Discriminação;
- promover a inclusão de todas as pessoas nas organizações de juventude do terceiro setor;
- facilitar processos de empoderamento nas e das organizações de juventude;
- desenvolver a capacidade interventiva das organizações de juventude.

Segundo o Instituto Europeu para a Igualdade de Género, **Portugal obtém no ano de 2020 a pontuação de 61,3 valores, em 100, no que diz respeito ao Índice de Igualdade de Género**. Os progressos alcançados na última década têm sido superiores aos de outros Estados-Membros da União Europeia, mas, **apesar disto, esta pontuação ainda se encontra abaixo da média da EU**, que se situa em 67,9.¹

Os **Youth Goals - Objetivos para a Juventude Europeia 2020-2027**, são o resultado de um processo de diálogo estruturado com 50.000 jovens, e representam a visão de pessoas jovens de toda a Europa. Entre os objetivos estabelecidos, destacam-se a **Igualdade para Todos os Géneros**. Este objetivo, vai ao encontro dos **25 Objetivos da Juventude Portuguesa**,² documento produzido pela FNAJ – Federação Nacional das Associações Juvenis em 2021, no qual jovens de meios rurais e urbanos, de várias idades, etnias e géneros, apontaram como duas das prioridades da juventude para 2020-2030, a **Igualdade e a Interseccionalidade** e o **Respeito pela Diferença e Pluralidade**. Estes objetivos pretendem ser um referencial estratégico para a construção de políticas e ações consequentes, onde a maior beneficiária é a população jovem.

1- <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-portugal#downloads-wrapper>

2- Objetivos da Juventude Portuguesa, Federação Nacional das Associações Juvenis https://fnaj.pt/uploads/editor_uploads/files/ftyer_final_compressed.pdf

**IGUALDADE E
COESÃO SOCIAL**



12 IGUALDADE E INTERSECCIONALIDADE

Igualdade de género e direitos LGBTI; combater estereótipos e preconceitos.



13 RESPEITO PELA DIFERENÇA E PLURALIDADE

Promover os Direitos Humanos, uma real igualdade de oportunidades e o exercício de uma cidadania ativa.

Já no caso da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas,³ esta é constituída por 17 Objetivos (ODS), de entre os quais também se destaca a *Igualdade de Género*, que visa alcançar a igualdade de género e empoderar mulheres e raparigas.

O Guião de Diagnóstico - Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação no Associativismo Juvenil,⁴ desenvolvido e aplicado pela FNAJ em 2013, concluiu que a **participação efetiva e com qualidade de jovens na sua diversidade, também de género, resulta em claras vantagens para as associações** em termos de diversidade de competências, sensibilidades e de conhecimento acumulado. A **transversalização da perspetiva de género**⁵ (*mainstreaming* de género), que implica integrar a igualdade de género nas políticas, programas e projetos, de forma a ser uma ferramenta transformadora, implica, ao nível do associativismo juvenil, envolver todas as pessoas associadas, incluindo dirigentes associativos, órgãos técnicos e equipas de pessoas voluntárias, que devem assumir um compromisso efetivo para alcançar a Igualdade de Género.

Desta forma, o **Manual para a Igualdade e Não Discriminação nas Organizações Juvenis da FNAJ** constitui-se como um guia de ferramentas e de boas práticas associativas, com orientações claras e ao mesmo tempo flexíveis para poderem ser apropriadas e adequadas a cada contexto.

3- <https://www.ods.pt/>

4- Guião de Diagnóstico - Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação no Associativismo Juvenil, Federação Nacional das Associações Juvenis, 2013

5- Consultar mais informação sobre mainstreaming de género no Glossário em anexo.

Desigualdades e Discriminação em números

Dar a conhecer a Desigualdade em números, poderá estabelecer-se como um ponto de partida **para membros das associações juvenis** (órgãos sociais, técnicos/as e pessoas voluntárias) pensarem as questões de género e não discriminação com “novas lentes”, tornando o associativismo juvenil uma comunidade participativa e mais disponível à diferença, dotando as pessoas de conhecimentos em torno da igualdade e da não discriminação para que melhor possam atuar e participar cívica e socialmente.

Nas ações de sensibilização da **Carrinha da Igualdade**, parte integrante da segunda fase do projeto **Associativismo Juvenil: Escola para Igualdade**, demos a conhecer alguns factos que pretendiam consciencializar e fazer refletir os grupos de jovens participantes para as questões relativas à Igualdade, difundindo não só informação relativa às desigualdades de género, mas também, informação respeitante à discriminação com base na orientação sexual, origem étnica, origem racial, deficiência, idade, crença ou religião, e classe social.

Para termos uma perceção mais real dos dados apresentados nestas sessões de sensibilização, apresentamos em baixo algumas das informações utilizadas na Carrinha da Igualdade para debater as questões das **Desigualdades e Discriminação**.

SABIAS QUE...?

No que toca a **Desigualdades de Género**:

DIFERENÇA SALARIAL ENTRE  **16%**

• Ainda existe uma diferença salarial entre homens e mulheres no qual os trabalhadores homens recebem mais 16% no desempenho de cargos de chefia ou gestão.

• As mulheres gastam 4h29 por dia útil em trabalho não pago face a 2h49 dos homens.⁶



EM MÉDIA POR DIA +
4 HORAS
DE TRABALHO
NÃO PAGO



- A segregação de género diz respeito à concentração de um dos géneros em determinado campo, nível de responsabilidade ou profissão, e que a percentagem de raparigas inscritas nos cursos de engenharia situou-se apenas em 19% entre 2013 e 2016? ⁷

No que respeita à Discriminação:

- Em média, uma em cada três pessoas no espaço OCDE, ⁸ relatou sentir-se discriminada por causa da sua orientação sexual e/ou identidade de género? ⁹



PERCEÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

TRANSGÉNERO

GAYS / LÉSBICAS



- As queixas de discriminação em Portugal por parte das vítimas, tiveram como fundamento:

1. O facto de pertencer à etnia cigana;
2. Ter cor de pele negra;
3. Ser-se de nacionalidade brasileira ¹⁰

MINORIAS ÉTNICAS OU RACIAIS

CONDIÇÕES DE TRABALHO

MAIS VULNERÁVEIS E MENOS ESTÁVEIS

CONTRIBUTO POSITIVO

PARA O CRESCIMENTO DA PRODUÇÃO E DO EMPREGO

PESSOAS IMIGRANTES

7- <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/projetos/engenheiras-por-um-dia/>

8- A OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico), é uma organização internacional composta por 37 países da América do Norte e do Sul, da Europa e da Ásia-Pacífico, nos quais se inclui Portugal. <https://eurocid.mne.gov.pt/empregos/ocde-composicao>

9- Society at a Glance, OECD Social Indicators, 2019

10- Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial, Relatório Anual de 2018 <https://www.cicdr.pt/documents/57891/0/Relatorio+Anual+2018+-+VERS%C3%83O+FINAL.pdf/61a87690-3cdd-43e4-ab7f-1f415559fb42>

No que concerne à **Violência**:

- Na União Europeia 55% das mulheres já foram vítimas de assédio sexual em contexto online¹¹



- Estima-se que o cyberbullying atinja entre 10 a 20% de jovens em Portugal, sem se conhecer a sua real proporção, dado o receio existente em apresentar uma queixa sobre o caso¹²



11- COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/04/Estrat%C3%A9gia-para-a-Igualdade-de-G%C3%A9nero-2020-2025.pdf>

12- CYBERBULLYING. um guia para pais e educadores, 2016



DIAGNÓSTICO E LINHAS ORIENTADORAS DAS ORGANIZAÇÕES DE JUVENTUDE

Para melhor compreender as questões relativas à Igualdade e Não Discriminação nas associações juvenis, apontamos como principal referência para a elaboração de algumas das boas práticas sugeridas neste manual, o *Guião de Diagnóstico - Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação no Associativismo Juvenil*, elaborado pela FNAJ em 2013, e a auscultação contínua de jovens e das associações juvenis. A documentação consultada para estabelecer linhas orientadoras nas associações juvenis incluiu ainda documentos da Comissão Europeia, do Conselho da Europa, do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, do Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia, da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, do Conselho Económico e Social, entre outros/as.

1.

IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Em 2013, no diagnóstico às associações juvenis¹³ a dimensão *Sensibilidade e Relevância Atribuída a Questões de Género* já tinha sido uma das questões em auscultação, na qual se verificou, sob a perspetiva de dirigentes e jovens (ainda que tenha sido entre jovens que se encontrou uma maior sensibilidade para esta matéria), que a **Igualdade de Género é ainda considerada uma questão secundária** ou um tema que diz respeito apenas a mulheres e raparigas. Conclui-se, assim, que a ausência de preocupações relativas às questões de género, confere uma **invisibilidade** que origina, muitas vezes, a ausência de discussão sobre as mesmas e dificulta a tomada de decisão quando se pretende introduzir mudanças mais estruturais nas organizações. Esta visão vai ao encontro da exposta no *Guião de Educação Conhecimento, Género e Cidadania no Ensino Secundário*¹⁴, a de que passados cinquenta anos desde que o género foi identificado como categoria de análise, se continua a educar e socializar rapazes e raparigas para uma diferenciação de papéis ao longo da vida, condicionando a formação de valores e de atitudes, percursos educativos e escolhas profissionais que consideram ser adequados para si.

- Tendo por base a perspetiva de dirigentes associativos e jovens que assumem que as **questões de género não são um problema** e da existência de alguma **resistência ao tratamento** do tema nas associações juvenis, surge como área a avaliar e a considerar capacitar no associativismo juvenil atual, a dimensão:

13- Guião de Diagnóstico - Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação no Associativismo Juvenil, Federação Nacional das Associações Juvenis, 2013 [https://fnaaj.pt/uploads/editor_uploads/files/guiao_FNAJ\(1\).pdf](https://fnaaj.pt/uploads/editor_uploads/files/guiao_FNAJ(1).pdf)

14- Conhecimento, Género e Cidadania no Ensino Secundário, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2017

ÁREA (INDICADOR)	REFLEXÃO	LINHAS ORIENTADORAS - BOAS PRÁTICAS
IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	<p>O que entende por Igualdade de Género?</p> <p>Que ações foram tomadas para consciencializar jovens da associação para a Igualdade de Género?</p> <p>A associação define claramente políticas na igualdade de oportunidades nos seus princípios e objetivos? Como o fazem?</p>	<ul style="list-style-type: none">• Obter e/ou facilitar formação em conceitos transversais respeitantes à Igualdade de Género e Não Discriminação, de entre os quais: Género, Estereótipos de Género, Preconceito, Discriminação, Igualdade, Direitos Humanos e Diversidade.¹⁵• Consciencializar todas as pessoas envolvidas na organização para as diferenças e desigualdades entre mulheres e homens no que diz respeito às responsabilidades atribuídas, atividades empreendidas, acesso aos recursos e controlo sobre os mesmos, bem como às oportunidades no acesso à tomada de decisão.• Recorrer a informação atualizada e fidedigna no que toca à promoção da Igualdade de Género. <p>Sugestões:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género</i>- <i>Instituto Europeu para a Igualdade de Género</i>- <i>Conselho da Europa</i>- <i>Comissão Europeia</i>- <i>FNAJ – Federação Nacional das Associações Juvenis</i> <ul style="list-style-type: none">• Ter como principais objetivos no que toca à promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação:<ul style="list-style-type: none">- Combater qualquer forma de ação direta ou indireta de discriminação de grupos de jovens com base no género, incluindo a Interseccionalidade.¹⁶- Desafiar desigualdades invisíveis, promovendo a Igualdade de Oportunidades.¹⁷

15- Guião de Diagnóstico - Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação no Associativismo Juvenil, Federação Nacional das Associações Juvenis, 2013

16- Consultar Glossário em anexo.

17- Consultar Glossário em anexo.

2. ATIVIDADES

No que respeita à participação associativa, apesar da participação de jovens do sexo masculino e feminino ser aproximada, as associações juvenis **tendem a não considerar a dimensão de género nos projetos e atividades** que desenvolvem.¹⁸

Tendo, mais uma vez, como referência o Guião de Diagnóstico ao Associativismo Juvenil na dimensão relativa à *Perceção de como as Questões da Igualdade de Género estão a ser tratadas nas Associações*, verificamos que a perceção de jovens sobre o seu envolvimento em determinadas atividades é a de que **existe uma auto e hétero-canalização para determinadas atividades** que são consideradas mais adequadas para rapazes ou mais adequadas para raparigas. A perspetiva destes jovens inquiridos é a de que as desigualdades de acesso a determinadas atividades não decorrem de impedimentos formais da associação, mas **fazem parte de formas mais hegemónicas¹⁹ de socialização**.

A corroborar esta perceção dos/as jovens nas associações juvenis, está a assunção de que já no 2º ciclo, as escolhas de atividades de tempos livres divergem entre raparigas e rapazes, sendo condicionadas por estereótipos de género, onde o grupo de pares desempenha um papel fundamental na direção das atitudes e comportamentos. **Os rapazes são apontados como o grupo onde se verifica maior tendência para processos de segregação e crítica social na escolha de atividades** consideradas mais adequadas às raparigas.²⁰

As pessoas que dinamizam atividades dirigidas à juventude, ainda que inconscientemente, podem reforçar estereótipos de género através da transmissão de crenças, valores e modelos de comportamento correntes na sociedade, que dificultam o trabalho no caminho para a Igualdade entre rapazes e raparigas, homens e mulheres.

- Analisar os **motivos pelos quais a juventude participa nas atividades** propostas pelas associações juvenis, **e de que forma estas são planeadas e executadas**, é um exercício fundamental para promover formas equitativas e saudáveis de participação, e como tal, surge como área a avaliar e capacitar no contexto do associativismo juvenil atual, a dimensão:

18- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer, 2016

19- Consultar Glossário em anexo.

20- Guião de Educação Género e Cidadania. 2º ciclo do ensino básico, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2012

ÁREA (INDICADOR)	REFLEXÃO	LINHAS ORIENTADORAS - BOAS PRÁTICAS
ATIVIDADES ²¹	<p>Quantos jovens do género feminino, masculino, não binário ou outro participam nas atividades x, y e z?</p> <p>O conteúdo e as atividades são revistos para garantir que não reproduzem quaisquer papéis tradicionais de género, categorias binárias ou suposições normativas?</p> <p>São capazes de tornar os espaços de aprendizagem seguros ou inclusivos para todas as pessoas, independentemente do género com que se identificam?</p> <p>https://rm.coe.int/gender-mainstreaming-toolkit-23-gender-equality-and-youth/168092e9ef</p>	<ul style="list-style-type: none">• Ao preparar, executar e avaliar atividades, os elementos da associação devem ver as suas abordagens com “óculos de género”. <p>Por exemplo, não devem fazer suposições sobre a identidade de género das pessoas jovens participantes.</p> <ul style="list-style-type: none">• Na inscrição para as atividades, os formulários podem incluir a opção “outro”, para quem não se enquadra nas categorias do género masculino/feminino. A associação deve refletir sobre a finalidade para a qual essas informações servem, no processo de seleção e composição do grupo de jovens.• Incentivar a uma representação equilibrada e não estereotipada, independentemente do género e âmbito da atividade. <p>Por exemplo, incentivar de igual forma a participação de jovens do género feminino e de jovens do género masculino, ou outro numa atividade de dança ou desporto.</p> <ul style="list-style-type: none">• Na organização das atividades, atentar aos materiais escolhidos, de forma a que não confirmem de forma estereotipada os papéis de género tradicionalmente atribuídos a raparigas e rapazes. <p>Por exemplo: ter em atenção, ao distribuir balões numa atividade, que estes não sejam azuis para rapazes e cor de rosa para raparigas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Valorizar e levar em consideração perspetivas e pontos de vista de pessoas sub-representadas de forma consistente. <p>Por exemplo: ouvir a perspetiva de jovens LGBTI.</p> <ul style="list-style-type: none">• Atender ao conforto dos/as jovens participantes durante as atividades: devem ser refletidas nas escolhas de acomodação e no à vontade para partilha dos quartos (quando necessário) e no acesso a casas de banho (neutras quanto ao género e/ou consoante o género).

21- A definição de boas práticas ao nível das atividades a desenvolver pelas associações juvenis em Portugal, foram elaboradas tendo em conta as orientações do Conselho da Europa e resultaram do seminário “Gender Equality Matters”, 2016.
<https://www.coe.int/en/web/youth/gender-equality-guidelines>

		<ul style="list-style-type: none">• Atitudes discriminatórias por parte de participantes, dinamizadores/as ou organização devem ser solucionadas de imediato, usando uma abordagem de Direitos Humanos (ter em mente que as atitudes podem manifestar-se em momentos informais, por isso é importante que haja um procedimento das ações a tomar). <p>Por exemplo: pode ser nomeada uma pessoa da equipa a quem as pessoas participantes podem pedir aconselhamento ou fazer uma queixa. A pessoa nomeada deve assegurar a confidencialidade de qualquer outra que faça queixa de um comportamento discriminatório e certificar-se de que serão tomadas medidas adequadas para a resolução da situação.</p>
--	--	--

ABANDONO ESCOLAR

CONSTITUI UMA DAS **GRANDES VULNERABILIDADES DO SISTEMA EDUCATIVO PORTUGUÊS**, COM IMPACTOS PROFUNDOS TAMBÉM AO **NÍVEL DO CRESCIMENTO ECONÓMICO E DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**.

HOMOSEXUALIDADE



3. COMUNICAÇÃO

Na definição de uma terceira dimensão a ter como indicador na avaliação da promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação nas associações juvenis, teve como referência a brochura sobre Comunicação Inclusiva do Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia (2018) e o Manual de Comunicação Inclusiva do Conselho Económico e Social (2021).

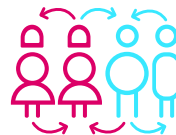
Tal como se pode ler no documento do Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia, a **comunicação é um instrumento poderoso e serve para moldar as nossas atitudes, perceções e comportamentos**, podendo tornar-se discriminatória se não tivermos em conta os pressupostos que influenciam a linguagem e os conteúdos visuais que escolhemos. Por outro lado, **“uma linguagem inclusiva e não tendenciosa, evita os estereótipos e as referências irrelevantes e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas independentemente do género, orientação sexual, eventual deficiência, idade, antecedentes e religião ou convicção, ou ausência delas”**.²²

De entre as linhas orientadoras na construção de um **Plano para a Igualdade** para as associações juvenis justificam-se a **introdução da linguagem inclusiva** na comunicação verbal e não verbal, o **tratamento da imagem que transmite mensagens igualitárias em relação às ocupações** de rapazes e raparigas e aos espaços que ocupam, por exemplo, bem como a **introdução de imagens diversificadas de rapazes e raparigas em termos de etnia, apresentação física, etc.**, mostrando assim que a juventude é constituída por pessoas, com características próprias e múltiplas.²³

A linguagem inclusiva é uma prática da FNAJ há cerca de 10 anos, em linha com as diretrizes europeias e com documentos orientadores da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG, cujo Conselho Consultivo a FNAJ integra, e tem demonstrado que para a juventude esta é uma evolução natural da linguagem, que até aqui se tornava conivente com uma invisibilidade notória de um dos géneros.



10%
DA POPULAÇÃO



22- Comunicação Inclusiva no Secretariado-Geral do Conselho, União Europeia, 2018 https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf

23- Guia de Diagnóstico - Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação no Associativismo Juvenil, Federação Nacional das Associações Juvenis, 2013

- Analisar as **formas de Comunicação das pessoas** nas organizações da juventude torna-se essencial para melhorar atitudes, percepções e comportamentos. Assim, surge como área a avaliar e a capacitar no associativismo juvenil, a dimensão:

ÁREA (INDICADOR)	REFLEXÃO	LINHAS ORIENTADORAS - BOAS PRÁTICAS
<p>COMUNICAÇÃO²⁴ (ORAL, ESCRITA, VISUAL)</p>	<p>Algumas formas de comunicação e expressão permitem que um género seja mais vocal ou desencorajado a falar que outro?</p> <p>Algumas formas de comunicação reforçam visões estereotipadas e discriminatórias, nomeadamente em termos de género?</p> <p>Deve ser evitada a comunicação verbal e escrita, fotografias, ilustrações, infográficos, vídeos, que possa transmitir ou reforçar visões estereotipadas ou discriminatórias, nomeadamente em termos de género.</p> <p><i>https://www.coe.int/en/web/youth/gender-equality-guidelines</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar a expressão Igualdade de Género em vez de Igualdade entre Homens e Mulheres, por ser uma expressão mais relacionada com as questões da Igualdade entre géneros, e englobar também as questões relativas às pessoas LGBTI.²⁵ • Nas referências ao conjunto do género humano utilizar expressões como "humanidade", "ser humano" ou as "pessoas", em vez do termo "homem". • Utilizar, sempre que possível, linguagem neutra: fazer uso de um nome comum que não faça referência ao género (por exemplo: a pessoa que se candidata/que toma a palavra/que participa nas atividade; em vez de "os jovens"; verbalizar e escrever as pessoas jovens ou o grupo de jovens). • Colocar a tónica na pessoa, verbalizar e escrever, por exemplo, "pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgénero, intersexuais" ou "pessoas LGBTI". • Promover, na associação, publicidade que desconstrua estereótipos e sensibilize para a Diversidade e a Igualdade de Género: <p>Por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escolher imagens que mostrem a diversidade dos elementos da associação (equilíbrio entre homens e mulheres, pessoas de diferentes idades e/ou de diferentes grupos raciais e étnicos). - Mostrar fotografias de pessoas de géneros diferentes em papéis e funções de igual valor (uma rapariga e um rapaz na mesma atividade desportiva ou de dança; um homem e uma mulher num painel de entrevista). • Evitar expressões marcadas por estereótipos ao nível da comunicação oral, quer ao nível da conversação com os pares, na associação, quer ao nível das atividades a dinamizar com os/as jovens. <p>Por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "A reação dela foi histérica, não foi?" - "Deixa-te de mariquices!"

24- Quadro de Comunicação Inclusiva nas Associações Juvenis em anexo.
25- Comunicação Inclusiva no Secretariado-Geral do Conselho, União Europeia, 2018

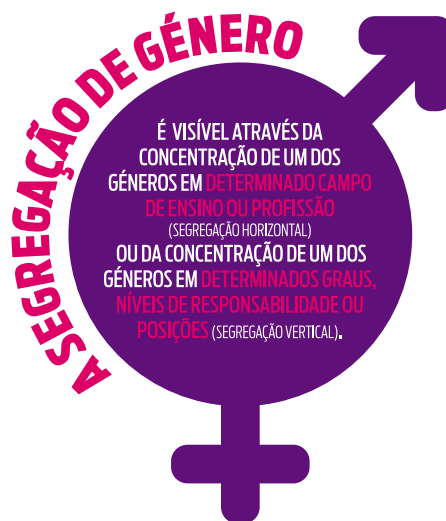
4.

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Nenhuma entidade ou organização pode sobreviver sem uma gestão adequada dos seus recursos humanos e o mesmo vale para organizações lideradas por jovens, como é o caso das associações juvenis. Também nestas associações, *apesar de poder existir uma gestão informal dos recursos humanos pela dimensão reduzida da associação, é importante garantir a diversidade e o bem-estar de todas as pessoas*. Como tal, precisamos de considerar tipologias de colaboração com a associação, tendo em conta as questões de género. Por exemplo, importa saber quantas mulheres e homens colaboram através de contrato ou através de voluntariado formal ou informal; como é que no desempenho das suas funções o género de pertença é um fator que gera discriminação, **avaliando se têm oportunidades, responsabilidades e benefícios semelhantes, dentro da associação**. Considera-se que uma equipa com diversidade dos seus elementos, também em termos de género, aumenta a sensibilidade e a capacidade de trabalhar com “lentes de género”, e isto irá ressoar em todas as atividades e projetos desenvolvidos.

Em Portugal, a Lei Orgânica n.º 1/2019,²⁶ estabeleceu que as listas de candidaturas apresentadas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para os órgãos eletivos das autarquias locais, bem como a lista de candidatos a vogal das juntas de freguesia, deverão ser compostas de modo a assegurar a **paridade entre homens e mulheres**.

Passamos a citar, “*Entende-se por paridade, para efeitos de aplicação da presente lei a representação mínima de 40 % de cada um dos sexos, arredondada, sempre que necessário, para a unidade mais próxima.*” **No que respeita às associações juvenis**, pode ler-se, acerca deste tópico, na Lei n.º 57/2019,²⁷ que altera o regime jurídico do associativismo jovem, “*Equilíbrio entre jovens de ambos os sexos*”.



26- Lei da Paridade nos Órgãos Colegiais Representativos do Poder Político
https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/Legislacao_Anotada/LeiParidade_Simples.pdf
27- <https://dre.pt/pesquisa/-/search/123770987/details/maximized>

Os dados sobre o Perfil do Associativismo Juvenil Português de 2011,²⁸ revelaram que, apesar de existir um equilíbrio em termos de pessoas associadas (53% do sexo masculino e 47% do sexo feminino), o mesmo não se verificou **nos cargos de presidentes de Direção, onde a variável sexo assumiu as maiores discrepâncias, verificando-se um maior número de pessoas do sexo masculino a ocupar este cargo de direção**. Também em 2013, no Diagnóstico ao Associativismo Juvenil,²⁹ foi evidente esta disparidade. Nesse ano, na região norte, o cargo de presidente era ocupado por homens em 65.7% dos casos, e na região centro em 83.7% dos casos.

Passamos a citar, “*Entende-se por paridade, para efeitos de aplicação da presente lei a representação mínima de 40 % de cada um dos sexos, arredondada, sempre que necessário, para a unidade mais próxima.*” **No que respeita às associações juvenis**, pode ler-se, acerca deste tópico, na Lei nº57/2019, que altera o regime jurídico do associativismo jovem, “*Equilíbrio entre jovens de ambos os sexos*”.

Os dados sobre o Perfil do Associativismo Juvenil Português de 2011, revelaram que, apesar de existir um equilíbrio em termos de pessoas associadas (53% do sexo masculino e 47% do sexo feminino), o mesmo não se verificou **nos cargos de presidentes de Direção, onde a variável sexo assumiu as maiores discrepâncias, verificando-se um maior número de pessoas do sexo masculino a ocupar este cargo de direção**. Também em 2013, no Diagnóstico ao Associativismo Juvenil, foi evidente esta disparidade. Nesse ano, na região norte, o cargo de presidente era ocupado por homens em 65.7% dos casos, e na região centro em 83.7% dos casos.

Analisando os dados **da Igualdade de Género em Portugal ao nível do poder local**,³⁰ verifica-se que a participação das mulheres é significativamente baixa nos cargos de Presidente, tanto nas Câmaras Municipais, onde em geral “*em cada 10 Presidentes de Câmara, cerca de 9 são homens e 1 é mulher*”, como nas Juntas de Freguesia, (no ano de 2019, 90,6% dos homens para 9,4% das mulheres nas Câmaras Municipais e 76,3% dos homens para 26,4% das mulheres na Junta de Freguesia).



28- Perfil do Associativismo Juvenil Português, Federação Nacional das Associações Juvenis, 2011

http://www.fnaj.pt/uploads/editor_uploads/files/Publica%C3%A7%C3%B5es/Perfil%20do%20Movimento%20Associativo%20Juvenil%20Portugu%C3%AAAs.pdf

29- Guião de Diagnóstico - Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação no Associativismo Juvenil, Federação Nacional das Associações Juvenis, 2013

30- Igualdade de Género em Portugal: indicadores-Chave 2019, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/Indicadores_Chave_2021_FINAL.pdf

O Diagnóstico ao Associativismo Juvenil concluiu que homens e mulheres dirigentes tinham a percepção de que a sua participação em cargos dirigentes dependia fundamentalmente do **reconhecimento de competências e capacidades individuais**. No entanto, a Comissão Europeia refere que **as mulheres enfrentam uma desvantagem sistemática ao aceitar empregos com níveis de responsabilidade mais elevados. Mesmo tendo a mesma idade, a mesma ou melhor educação, a mesma tipologia familiar, as mulheres têm 25% menos de oportunidades de obter salários mais altos quando comparados com os salários dos homens**.³¹

Tal como se pode ler na Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025³² da Comissão Europeia, “*são ainda muito poucas as mulheres que ocupam cargos de direção tanto na política como em agências governamentais (...), ainda que exista paridade de género nos cargos inferiores. Se os cargos de topo forem ocupados exclusivamente por homens durante muito tempo, tal molda o padrão de recrutamento de sucessores, por vezes apenas devido a um preconceito inconsciente.*”

- Analisar a paridade existente nas associações e os **motivos pelos quais as mulheres não assumem mais cargos de direção** nas associações juvenis, é um exercício fundamental para promover formas equitativas e saudáveis de participação, e, como tal, surge como área a avaliar e capacitar no Associativismo Juvenil atual, a dimensão:

4.1 PARIDADE

ÁREA (INDICADOR)	REFLEXÃO	LINHAS ORIENTADORAS - BOAS PRÁTICAS
<p>4. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS SENSÍVEL AO GÉNERO³³</p> <p>4.1. PARIDADE (A PARIDADE DOS ÓRGÃOS SOCIAIS E DAS PESSOAS ASSOCIADAS)</p>	<p>Os recursos humanos são equilibrados no que toca à diversidade de género?</p> <p>A diversidade de género é usada como um critério de seleção ou recrutamento?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recolher dados sobre os elementos da associação: os números brutos e percentuais de homens e mulheres que servem nos órgãos sociais, bem como o nível e posição de todas as pessoas. • Recolher informações como: a progressão de homens e mulheres na associação incluindo níveis salariais, promoções e participação em qualquer liderança.

31- Gender Equality Index 2020 — Digitalisation and the future of work, 2020 <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

32- COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/04/Estrat%C3%A9gia-para-a-Igualdade-de-G%C3%A9nero-2020-2025.pdf>

33- Apesar de falarmos em associações juvenis; que, em muitos casos não possuem um departamento de Recursos Humanos, estas linhas orientadoras servem as organizações juvenis que pretendam ter uma abordagem sensível ao género no que toca ao incentivo da paridade e participação das raparigas e mulheres em posições de poder e tomada de decisão.

Se os seus recursos humanos não são equilibrados em termos de género, organiza estratégias para mitigar a situação de sub-representação?

Teve reuniões pessoais com as partes interessadas para descobrir como envolver os jovens do género masculino e as jovens do género feminino e de outra entidade de género nas diferentes tarefas/funções?

As atividades desenvolvidas na associação/organização promovem a participação das mulheres na gestão e na tomada de decisão?

- **Elaborar formulários e bases de dados para recolha de dados numéricos desagregados em função do género;** que permitam ter uma visão integrada das **tarefas, competências e envolvimento** da diversidade de membros na associação.

- **Incentivar a paridade na constituição das listas aos órgãos sociais** da associação; fomentando o envolvimento e a participação das raparigas e rapazes, mulheres e homens.

- **Incluir a diversidade de género** nos painéis de entrevista.

- Distribuir amplamente anúncios de vagas para **atrair um grupo diversificado de pessoas.**

Por exemplo: “A Associação x aceita candidaturas de todas as pessoas que cumpram o perfil acima mencionado, independentemente do sexo, género, deficiência, estado civil ou parental, origem étnica ou social, religião, crença ou orientação sexual.”

- **Avaliar todas as pessoas** com base nos mesmos critérios.

- **Manter todos os dados desagregados por género feminino, género masculino e outros,** para facilitar a monitorização da paridade a diferentes níveis.

Posições de Poder e Tomada de Decisão

- **Dar a conhecer e monitorizar a assimetria existente entre mulheres e homens** em cargos de poder e tomada de decisão.

- **Identificar as barreiras para o avanço das raparigas e mulheres na participação** na associação, em posições de liderança.

- **Usar as redes sociais e outros meios de comunicação** (revistas, rádio, televisão) para criar uma **imagem positiva e bem-sucedida das mulheres nas associações.**

- Incentivar as raparigas e mulheres a participarem **em redes locais e nacionais de mulheres** em **posições de liderança e poder.**

4.2 CONCILIAÇÃO

No que respeita à estrutura de uma associação juvenil, sabemos que esta é composta por órgãos sociais, sócios/as, voluntários/as e, em alguns casos, funcionários/as. Segundo a Lei 71/98,³⁴ base do enquadramento jurídico do voluntariado, “*Voluntariado é o conjunto de acções de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.*”



Um estudo do Instituto Nacional de Estatística de 2018,³⁵ indicou que a taxa de voluntariado feminina foi superior à masculina (8,1% das mulheres vs. 7,6% dos homens). **O perfil do voluntário formal corresponde a pessoas mais jovens, desempregadas, com níveis de escolaridade mais elevados e do sexo feminino.** Apesar de os homens assegurarem um total de horas de voluntariado ligeiramente superior ao das mulheres (50,7% vs. 49,3%) **as mulheres dominaram no voluntariado informal** (71,7% vs. 28,3%).

Pelos indicadores-chave da Igualdade de Género em Portugal, sabemos que as mulheres continuam a dedicar mais tempo às tarefas domésticas e de cuidado. Em média, as **mulheres trabalham, em casa, mais 1 hora e 45 minutos por dia** do que os homens.³⁶ Conjugando os dados anteriores do INE, de que as mulheres dominam no voluntariado, com o facto de as mulheres continuarem a dedicar mais tempo às tarefas domésticas e de cuidado, podemos inferir que estas **estarão em desvantagem no que toca à conciliação trabalho, voluntariado (formal ou informal), vida familiar e tempo para si.**

De um outro prisma, e ainda segundo os indicadores-chave da Igualdade de Género em Portugal, os homens trabalham em média mais 27 minutos por dia, e em 2015, **apenas 27,5% dos homens gozaram licença parental**, comparativamente a 85,4% das mulheres.³⁷

34- <https://dre.pt/pesquisa/-/search/223016/details/maximized>

35- Inquérito ao Trabalho Voluntário 2018, Instituto Nacional de Estatística

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=379956830&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

36- Igualdade de Género em Portugal: indicadores-Chave 2017, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

37- Idem.

Segundo a Lei 20/2004,³⁸ relativa ao estatuto do/a dirigente associativo/a voluntário/a, existe um número de faltas justificadas que poderão ser dadas pelos/as dirigentes associativos/as, em função do número de pessoas associadas. Existe, assim, fundamentada na lei, **a possibilidade de conciliar a atividade na respetiva associação com a atividade profissional ou escolar.**

De acordo com o estudo realizado em 2021, no universo de associados/as, mais de 93% têm menos de 30 anos,³⁹ e como tal, fazem parte da geração nativa digital. Desta forma, poderá fazer sentido, ver o tópico da **conciliação** como uma oportunidade de também pôr em prática a flexibilidade no local de trabalho (para o caso de funcionários/as a tempo inteiro) **ou incentivar a esta mesma necessidade de conciliação, no exercício do voluntariado na associação.** Esta conciliação, sempre que se adequa, **poderá refletir-se no recurso às novas tecnologias,** embora se encontre ainda em análise de que forma estas permitem mudanças nos padrões estabelecidos de género nas funções a desempenhar nas associações.

Tal como advogou Fatou Haidara sobre o tema, no *webinar October 2020 Enabling Environment Week*, “a flexibilidade do local de trabalho pode ser mutuamente benéfica para a organização e o seu pessoal, reconhecida como facilitadora do critério da paridade”.⁴⁰

- Analisar de **que forma as pessoas conciliam o seu voluntariado e/ou a sua prática profissional ou escolar** nas associações juvenis, é um exercício fundamental para promover formas mais equitativas e saudáveis de participação, e como tal, surge como área a avaliar e capacitar no Associativismo Juvenil atual, a dimensão:



38- <https://dre.pt/pesquisa/-/search/277848/details/normal?q=Lei+n%C2%BA20%2F2004%2C%20de+5+de+junho>

39- Associativismo Juvenil em Portugal: Indicadores e evidências de impacto do Associativismo Juvenil – Associações e Dirigentes Associativos, 2021, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

40- <https://www.unido.org/news/flexible-working-arrangements-and-future-work-promoting-gender-equality-diversity-and-inclusion>

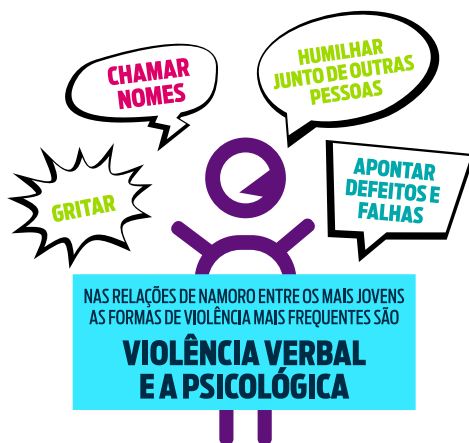
ÁREA (INDICADOR)	REFLEXÃO	LINHAS ORIENTADORAS - BOAS PRÁTICAS
<p>4. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS SENSÍVEL AO GÉNERO</p> <p>4.1. CONCILIAÇÃO (ÓRGÃOS SOCIAIS, FUNCIONÁRIOS/AS E VOLUNTÁRIOS/AS)</p>	<p>Existe preocupação com a conciliação entre a vida profissional e pessoal das pessoas envolvidas nos órgãos sociais, funcionários/as e voluntários/as?</p>	<ul style="list-style-type: none">• Guiar-se por políticas favoráveis à conciliação entre o trabalho, o voluntariado e tempo para si, ou seja, aquelas que permitem às pessoas que colaboram diariamente com a associação, órgãos sociais, funcionários/as e voluntários/as, equilibrar os vários compromissos, conforme necessário. <p>Dirigentes Associativos/as</p> <ul style="list-style-type: none">• Recorrer, quando se justifique, ao Artigo 4º da Lei 20/2004, de forma a conciliar a atividade profissional ou escolar com a atividade voluntária na associação. <p>Funcionários/as e outros/as Técnicos/as</p> <ul style="list-style-type: none">• Fornecer opções e implementar horários e métodos de trabalho flexíveis (tempo parcial, horários variáveis de início e término, trabalhar em casa, <i>job sharing</i>). <p>Por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Para funcionários/as ou outros/as técnicos/as externos/as à associação, quando se verifique que estas pessoas só precisam de passar curtos períodos de tempo no espaço físico da associação, dar-lhes a opção de trabalhar em casa ou em algum outro local externo. Para estas pessoas, as tecnologias móveis são o ponto principal de contato.- Atender às necessidades das mulheres e dos homens, e sempre que se justifique, propor horários de trabalho flexíveis e o trabalho a partir de casa, garantindo que estes horários geram condições para não existir desvantagem em termos de promoções, progressão, ganhos e formação.- Atender às necessidades dos homens em particular, encorajando o uso da licença de parentalidade. <p>Voluntários/as</p> <ul style="list-style-type: none">• Estabelecer com a associação com a qual colabora, um programa de voluntariado que regule as suas relações mútuas e o conteúdo, natureza e duração do voluntariado que vai realizar.

5.

VIOLÊNCIA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

A violência de género refere-se a qualquer tipo de dano que é perpetrado contra uma pessoa ou grupo de pessoas por causa do seu sexo real ou percebido, género, orientação sexual e/ou identidade de género.⁴¹

Na Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025,⁴² encontramos como primeira medida específica para alcançar a Igualdade de Género, “Acabar com a Violência de Género”, assente em dados da violência dirigida especificamente contra as mulheres, que são afetadas desproporcionalmente (55% das mulheres na União Europeia já foram vítimas de assédio sexual). **As questões de violência de género estão quase sempre presentes em qualquer grupo de jovens** e, como tal, urge que dirigentes associativos/as, eduquem e sejam educados/as nesta matéria.



É importante desafiar as atitudes discriminatórias em relação às raparigas e rapazes, homens e mulheres e/ou pessoas LGBTI presentes nas associações juvenis.

A **violência de género** poderá emergir em qualquer contexto, inclusive no contexto do associativismo, nomeadamente através do **sexismo**. Este define-se por qualquer expressão (atitude, palavra, imagem ou gesto) baseada no pressuposto de que algumas pessoas, maioritariamente mulheres, são inferiores devido ao seu sexo ou género.⁴³ O sexismo pode surgir como uma piada “inofensiva”, sob a forma de ameaça, exclusão e invisibilização, observações sobre a aparência e/ou simplesmente na condescendência relativamente à violência contra raparigas e mulheres. O sexismo pode ser mais pronunciado para rapazes e raparigas, homens e mulheres, quando este se relaciona com a origem social, a identidade de género e/ou a orientação sexual.

41- <https://rm.coe.int/gender-matters-a-manual-on-addressing-gender-based-violence-affecting-/16809e1c34>

42- COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025

<https://www.cjg.gov.pt/wp-content/uploads/2020/04/Estrat%C3%A9gia-para-a-Igualdade-de-G%C3%A9nero-2020-2025.pdf>

43- <https://www.coe.int/pt/web/human-rights-channel/stop-sexism>

Tendo em conta especificamente o perfil do associativismo juvenil em que a maior parte das pessoas envolvidas têm menos de 30 anos e fazem parte dos chamados nativos digitais, urge reconhecer **uma nova forma de violência de gênero**, como é o caso da **ciberviolência**.⁴⁴ A violência *online* contra o sexo feminino generalizou-se e é um obstáculo à participação feminina na vida pública. As raparigas participam menos em debates nas redes sociais como forma de prevenir críticas negativas e, mais do que nos rapazes, automonitorizam os seus perfis nas redes sociais, o seu aspeto físico e as suas opiniões. No caso dos rapazes, a tendência é para ignorarem os abusos sofridos, sendo este comportamento relacionado com a ideia de que devem “fazer-se homens”, podendo dificultar a denúncia dos abusos sofridos.⁴⁵

Os rapazes são mais frequentemente vítimas de **bullying homofóbico**, com base na orientação sexual ou na **expressão de gênero**.⁴⁶ Este tipo de *bullying* inclui violência física, verbal, intimidação virtual, assédio sexual e/ou exclusão, sendo vivenciada por pessoas que se sentem atraídas pelo mesmo sexo (pessoas lésbicas e *gays*), para jovens que se identificam com um gênero diferente do gênero feminino ou masculino (transgênero), ou para aqueles que podem não se comportar de acordo com estereótipos de gênero (*bullying* heteronormativo). Neste último tipo, um rapaz pode ser vítima porque demonstra ser mais sensível e uma rapariga porque veste frequentemente roupa tendencialmente associada a rapazes. O **bullying racista** consiste em depreciar, gozar, intimidar ou envergonhar alguém por causa de sua aparência física, origem étnica, práticas religiosas ou culturais e/ou a forma como se veste ou fala.⁴⁷

O **discurso de ódio** baseado no gênero pode assumir muitas formas diferentes - piadas, ameaças, calúnias, incitação à violência ou ódio. Tem como objetivo humilhar, desumanizar e assustar uma pessoa ou grupo de pessoas. As pessoas LGBTQI acabam por estar mais expostas ao discurso de ódio, especialmente através da internet. Estas pessoas podem ser afetadas quando outras pessoas LGBTQI são visadas.

- Analisar **de que forma a Violência de Gênero é percebida e trabalhada** nas associações juvenis, é um exercício fundamental para promover formas equitativas e saudáveis de participação e, como tal, surge como área a avaliar e capacitar no Associativismo Juvenil atual a dimensão:

44- A igualdade de gênero e os jovens: oportunidades e riscos da digitalização, Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero, EIGE https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20184370_mh0418680ptrn_pdf.pdf

45- Idem.

46- Russo, Ana Rita Poelras (2020). Promoção da igualdade de gênero e prevenção de situações de bullying em contexto associativo.

47- <https://www.education.vic.gov.au/about/programs/bullystoppers/Pages/what.aspx>

ÁREA (INDICADOR)	REFLEXÃO	LINHAS ORIENTADORAS - BOAS PRÁTICAS
<p>VIOLÊNCIA DE GÊNERO</p> <p>SEXISMO, CIBERVIOLÊNCIA E BULLYING HOMOFÓBICO</p>	<p>Existem situações em que são feitas piadas acerca da aparência de uma pessoa? Se sim, como reage?</p> <p>As raparigas são incentivadas a expressar a sua opinião sobre um tema; nas redes sociais da associação ou a participar ativamente em debates?</p> <p>Se existir uma queixa sobre Bullying Homofóbico existe algum mecanismo de denúncia?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar formação a todas as pessoas da associação sobre Violência de Género e as suas diferentes formas, usando como referência: <ul style="list-style-type: none"> - A Declaração Universal dos Direitos Humanos;⁴⁸ - A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres⁴⁹(CEDAW); - Igualdade LGBTI: Perguntas frequentes - LIVRES & IGUAIS - NAÇÕES UNIDAS⁵⁰ • Promover campanhas de sensibilização sobre o sexismo, através de diversas ferramentas. <p>Por exemplo: Disponibilizar folhetos ou cartazes em espaços comuns.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adotar códigos de conduta que explicitem o que é um comportamento sexista, através da participação de todas as pessoas da associação. <p>Por exemplo: após definir o código de conduta numa reunião com todas as pessoas, afixá-lo num local onde possam consultá-lo, ou partilhá-lo <i>online</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar todas as pessoas para os estereótipos de género no uso das plataformas digitais, reconhecendo a ciberviolência como uma forma de violência de género. • Incentivar a participação das raparigas e mulheres em espaços digitais, em fóruns de discussão e espaços de debate de ideias, envolvendo homens e rapazes na solução para a violência contra raparigas e mulheres. • Consciencializar para a especificidade da violência de género contra jovens LGBTQI que vivenciam, com frequência, crimes de ódio na internet. <p>Por exemplo: dar a conhecer o Observatório da Discriminação contra pessoas LGBTI+.⁵¹</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir a existência de mecanismos de denúncia nas questões de Violência de Género para todas as pessoas.

48-<https://dre.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

49-<https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contras-mulheres-0>

50-<https://www.unfe.org/pt-pt/learn-more/>

51-<http://ilga-portugal.pt/observatorio/>



PLANO PARA A IGUALDADE⁵² - ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

Um Plano para a Igualdade pode ser dividido em **diferentes fases**, sendo que cada uma exige diferentes tipos de intervenção:

- A **fase de análise ou diagnóstico**, na qual os dados desagregados por **género são recolhidos**, e onde as práticas são avaliadas criticamente com a finalidade de detetar desigualdades de género. Nesta fase, é importante recolher dados que permitam ter uma visão discriminada das tarefas, competências e envolvimento de rapazes e raparigas e número de horas que dependem na preparação, desenvolvimento e implementação das atividades.

- A **fase de planeamento**, na qual são definidos objetivos, traçadas medidas para resolver os problemas identificados, e onde são também selecionados os recursos e responsabilidades e acordados prazos.

- A **fase de implementação**, na qual as atividades são implementadas e os esforços são direcionados para expandir gradualmente a rede de partes interessadas. Nesta fase, devem ter-se em conta, as necessidades de todas as pessoas que frequentam a associação, horários e duração de realização das atividades e reuniões.

- A **fase de monitorização**, na qual o processo e o desenvolvimento do plano são acompanhados e avaliados regularmente de forma a melhorar as intervenções e otimizar resultados.

LINHAS ORIENTADORAS PARA ASSOCIAÇÕES JUVENIS NA CONSTRUÇÃO DE UM PLANO PARA A IGUALDADE

Ter em consideração o **contexto particular** onde a associação atua e **as pessoas que estão envolvidas** na mesma, incluindo grupo de jovens, voluntários/as, dirigentes e, caso se verifique, funcionários/as.

Desenvolver uma **visão crítica** e detalhada sobre a realidade próxima que servirá como análise de diagnóstico dos problemas e necessidades da associação.

Fundamentar o plano sobre a **perspetiva de género, Igualdade de Género e Não Discriminação.**

Planear e implementar **atividades** com base numa **abordagem de direitos humanos, participação equilibrada consoante o género, linguagem e conteúdos inclusivos** e não baseados em estereótipos de género, e **espaços seguros** para todas as pessoas de acordo com o diagnóstico traçado.

Usar a **comunicação inclusiva** (oral, visual e escrita) em toda a documentação e ação externa.

Definir ações para uma **participação equilibrada** de todos os elementos da associação (órgãos sociais, funcionários/as e voluntários/as) independentemente do seu sexo, da sua identidade ou expressão de género, etnia, origem racial, deficiência ou condição socioeconómica, estando consciente da **necessidade de definir estratégias para incentivar raparigas e mulheres a aceder a cargos de liderança.**

Nomear uma ou mais pessoas responsáveis pelas questões de Igualdade de Género e Não Discriminação e ouvir e apoiar as suas ideias e ações (realizar pesquisas regulares para entender a perspetiva de jovens, voluntários/as, dirigentes e, quando aplicável, funcionários/as,).

Construir parcerias de forma a que outras organizações que atuam ao nível das questões de género e não discriminação possam apoiar a realização do plano.

Adotar uma posição de defesa perante a questão de Igualdade de Género e Não Discriminação, de forma a que esta posição se reflita na operacionalização do dia a dia da organização e não apenas em atos isolados.

Entender o **Plano de Igualdade como algo mutável e em constante construção.** Algumas circunstâncias podem exigir modificações, como uma mudança na estrutura da organização (entrada de novo/a dirigente) ou a introdução de nova legislação relativa à associação.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA NAS ASSOCIAÇÕES JUVENIS

EM VEZ DE...	SUGERIMOS...
Os jovens	<ul style="list-style-type: none"> • A juventude • As pessoas jovens • O grupo de jovens • A população jovem
Os Monitores ou Os Animadores	<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas que dinamizam • As pessoas responsáveis pela animação <p><i>Ou, em alternativa, usar a forma dupla</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Os/As Monitores/as • Os/As Animadores/as
Os participantes	<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas que participam • Quem participa
Os alunos	<ul style="list-style-type: none"> • Estudantes
Os professores	<ul style="list-style-type: none"> • Corpo Docente • Docentes
Direitos do Homem	<ul style="list-style-type: none"> • Direitos Humanos

LINGUAGEM ISENTA DE PRECONCEITOS NA COMUNICAÇÃO⁵³

EM VEZ DE...	SUGERIMOS...
Deficiente	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoa com deficiência
Pessoa presa a uma cadeira de rodas	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoa que se desloca em cadeira de rodas
Que sofre de	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoa com (p. ex. Depressão)
Autista	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoa com autismo
Idosos	<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas idosas • As pessoas seniores
Sem-abrigo	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoa em situação sem-abrigo
Raça Cigana	<ul style="list-style-type: none"> • Etnia Cigana/Povo Cigano/Comunidade Cigana
Africano	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer referência às pessoas do(s) país(es) específico(s) que se pretendam mencionar, por exemplo: “angolano”, “guineense”, “sul-africano”

IV.

GLOSSÁRIO

SEXO

Características biológicas que definem o ser humano como mulher ou homem.

GÊNERO

Noções socialmente construídas sobre ser-se do sexo feminino ou ser-se do sexo masculino, englobando as relações entre mulheres e homens. É **uma construção psicológica, cultural e social, desenvolvida no processo de socialização** e está relacionada com a nossa própria identidade e com a forma como nos sentimos connosco. Por exemplo, as pessoas podem identificar-se como masculinas, femininas, transgénero, outras ou nenhuma (não especificado). *O género da pessoa pode não corresponder ao seu sexo biológico.*

INTERSEXO

Termo genérico para denotar uma série de variações diferentes nas características corporais de uma pessoa que **não correspondem às definições médicas de mulher ou homem** (a pessoa possui características sexuais da biologia feminina e da biologia masculina).

LGBTI

Sigla usada para referir de forma conjunta as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo.

TRANSGÉNERO OU TRANS

Pessoa cuja identidade de género não corresponde ao sexo que lhe foi atribuído à nascença. Pode desejar ou não desejar a modificação da aparência ou do corpo por meios cirúrgicos, farmacológicos ou de outra natureza.

ORIENTAÇÃO SEXUAL

Padrões de atração emocional, romântica e sexual por pessoas. Tradicionalmente existem três orientações sexuais: heterossexual (atração por pessoas do sexo oposto), bissexual (atração por pessoas de ambos os sexos) e homossexual (atração por pessoas do mesmo sexo). No entanto, estas três categorias não descrevem todas as formas possíveis de identificação sexual o que leva algumas pessoas a decidirem não usar nenhuma destas para identificar a sua orientação sexual.

IDENTIDADE DE GÊNERO

Experiência interna sentida por cada pessoa relativamente ao género com que se identifica, que **pode ou não corresponder ao sexo** atribuído no nascimento, incluindo o sentido pessoal do corpo (que pode envolver, se escolhido livremente, a modificação da aparência ou função corporal, por cirurgia ou outros meios).

EXPRESSÃO DE GÊNERO

É a **manifestação da identidade de género**, e pode ser percebida pelas outras pessoas. Normalmente, as pessoas procuram fazer com que a sua expressão de género corresponda à sua identidade de género, independentemente do sexo que lhes foi atribuído à nascença. Comporta o discurso, o vestuário, gostos, atitudes e maneirismos.

ESTEREÓTIPOS

São **crenças** partilhadas sobre um conjunto de características, sendo estas **rígidas e redutoras, aceites por hábito de julgamento**, desconhecimento ou preconceito, para resumir um grupo de pessoas.

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

Ideias pré-concebidas pelas quais mulheres e homens recebem características e papéis arbitrariamente atribuídos, determinados e limitados pelo seu género. Relacionam-se com as expectativas da sociedade.

PAPÉIS DE GÉNERO

Comportamentos considerados adequados e aceites numa dada cultura, para pessoas que representam um género específico. Geralmente estão relacionados com os conceitos de masculinidade e feminilidade.

DISCRIMINAÇÃO

É o preconceito em ação. Refere-se a qualquer distinção, exclusão ou restrição que se baseia em características como origem, etnia, cultura, nacionalidade, sexo, idade, orientação sexual, religião, deficiência, ou outra característica.

PRECONCEITO

Julgamento feito sobre outra pessoa ou grupo de pessoas sem conhecimento prévio e que é aprendido no processo de socialização. Os preconceitos podem ser de carácter positivo ou negativo.

DIVERSIDADE

Diferenças nos valores, atitudes, perspetiva cultural, crenças, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, habilidades, conhecimentos e experiências de vida de cada indivíduo, em qualquer grupo de pessoas. Quando aliada ao conceito de igualdade, implica o reconhecimento e a valorização da diferença.

IGUALDADE

Conceito usado para referir que pessoas ou grupos de pessoas são tratadas de forma justa e igual, sem desfavorecimento, e tendo em conta as suas especificidades.

IGUALDADE DE GÉNERO

Defende que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais, independentemente dos papéis de género atribuídos pela sociedade. Comporta os direitos, responsabilidades e oportunidades iguais para mulheres e homens. Aliado ao termo “não discriminação” compreende também as questões da discriminação em função da orientação sexual e identidade ou expressão de género, abrangendo as questões relativas às pessoas LGBTI.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Ausência de barreiras à participação económica, política e social, em razão do sexo e género, condição económica ou cultural. Significa que todas as pessoas têm o direito a ingressar e participar de uma qualquer sociedade e dela beneficiar.

INTERSECCIONALIDADE

É um termo usado para compreender e analisar a complexidade do comportamento do ser humano, o mundo e as pessoas pelo facto de estas possuírem diferentes identidades que interagem umas com as outras e influenciam o pensamento e a ação. Por exemplo, no que toca à violência, esta pode ser mais perpetuada contra algumas pessoas por razões que se prendem não só com o seu sexo ou género, mas também com a sua origem étnica, idade, deficiência, origem social, religião, identidade de género, orientação sexual ou outros fatores.

MAINSTREAMING DE GÊNERO

Integração de uma perspectiva de igualdade de gênero em políticas, programas e projetos, em todos os níveis. Mulheres e homens têm necessidades e circunstâncias diferentes, acesso desigual ao poder, recursos e sistema de justiça, incluindo instituições de direitos humanos. As circunstâncias de homens e mulheres também diferem de acordo com o país, região, idade, origem étnica ou social e outros fatores. O objetivo da integração da perspectiva de igualdade de gênero é levar em consideração essas diferenças para que os benefícios se acumulem igualmente para mulheres e homens, não aumentem a desigualdade, mas sim a igualdade de gênero.

PARIDADE

Conceito que visa reconhecer a igualdade de valor entre mulheres e homens, tornando visível a igual dignidade de ambos, estabelecendo organizações sociais nas quais estes partilhem direitos e responsabilidades, sejam libertados de espaços pré-determinados e funções relacionadas com preconceitos e estereótipos de gênero, desfrutando plenamente de igualdade e liberdade na sua participação a todos os níveis e em todas as esferas.

MASCULINIDADE HEGEMÓNICA

Norma cultural que liga continuamente os homens ao poder e às conquistas económicas.

HOMOFOBIA

Prática ou atitude negativa relativamente à homossexualidade ou a pessoas homossexuais, com base no preconceito.

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.

VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Qualquer tipo de dano perpetrado contra uma pessoa ou grupo de pessoas por causa do seu sexo, gênero, orientação sexual real ou percebida e/ou identidade de gênero. A violência de gênero afeta desproporcionalmente as mulheres.

SEXISMO

Perceber e julgar as pessoas (através de atitudes, palavras, imagens ou gestos) apenas com base na sua pertença ou percepção de pertença a um determinado sexo ou gênero. O sexismo gera sentimentos de inutilidade e autocensura, levando à adoção de estratégias de afastamento, a mudanças de comportamento e à deterioração da saúde de quem é julgado.

COMUNICAÇÃO/LINGUAGEM INCLUSIVA

Linguagem sensível à questão de gênero, inclusiva e não tendenciosa, que evita os estereótipos e as referências irrelevantes, que respeita as particularidades dos indivíduos e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas independentemente do gênero, orientação sexual, deficiência, idade, religião ou ausência dela.

V.

SUGESTÕES DE ATIVIDADES

NOME	Concordas ou Discordas? ⁵⁴
DURAÇÃO	Entre 10 a 30 minutos
OBJETIVO	Preparar-se para um debate ou discussão acerca do conceito de Género e Estereótipos de Género associados.
PROCEDIMENTO	<p>1. O/A dinamizador/a lê algumas afirmações e o grupo de participantes divide-se de acordo com a sua concordância ou discordância.</p> <p>Alguns exemplos...</p> <p><i>“As mulheres são muito emocionais”</i></p> <p><i>“Os homens são protetores”</i></p> <p><i>“Os homens são corajosos”</i></p> <p><i>“As mulheres são submissas e carinhosas”</i></p> <p><i>“Sexo e Género querem dizer a mesma coisa”</i></p> <p><i>“O “Género” é só acerca de mulheres”</i></p> <p>2. Depois de ler cada afirmação, pedir ao grupo de participantes que se posicione relativamente à posição que tomou e desenvolvam o porquê de escolherem o respetivo lado.</p>
METODOLOGIA	<p>Discussão em grande grupo.</p> <p>Em alternativa, a reflexão poderá ser feita estando o grupo de participantes sentado em forma de U, não só para potenciar um maior relaxamento e organização, mas também para levar à conclusão de que, talvez não existam lados, uma vez que, as questões de género não são estanques e dizem respeito a todas as pessoas.</p>

NOME	Poder, Privilégio, e Igualdade ⁵⁵
DURAÇÃO	45 minutos
OBJETIVO	Envolver o grupo de participantes na discussão acerca do poder na sociedade e em como esse poder se relaciona com o privilégio, a discriminação e a opressão, e relacionando estes tópicos com as suas próprias vidas.
PROCEDIMENTO	<p>1. Desenhar num quadro, duas colunas e nomear uma delas “Maior poder/privilégio” e outra “Menor poder/privilégio” e apresentar os <i>Grupos que tendem a ter poder desigual na sociedade</i>;</p> <p>Grupos que tendem a ter poder desigual na sociedade:</p> <p>Pessoas mais ricas/Pessoas mais pobres <i>Homens/Mulheres</i> <i>Heterossexuais/Homossexuais</i> <i>Pessoas sem deficiência/Pessoas com deficiência</i> <i>Grupos étnicos maioritários/Grupos étnicos minoritários</i></p> <p>2. Questionar qual dos grupos corresponde a cada coluna, lembrando os/as participantes que os grupos escolhidos não comportam verdades absolutas;</p> <p>3. Questionar os/as participantes sobre se conseguem encontrar um grupo com o qual se identificam mais, e pedir a cada pessoa que pense numa experiência que teve ou ouviu e que reflete a sua identificação com um grupo que tende a ter menor poder;</p> <p>4. Solicitar voluntárias/os para falar sobre a sua experiência;</p> <p>5. Promover a reflexão em torno das seguintes questões:</p> <p>- <i>O que notas acerca do tratamento que as pessoas menos privilegiadas recebem?</i></p> <p>- <i>Que emoções podem surgir deste tipo de tratamento?</i></p> <p>6. Apresentar o primeiro artigo da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.”</p> <p>7. Fechar a discussão com a seguinte questão: O que tem de acontecer para todas as pessoas desfrutarem da igualdade e do direito a viverem com dignidade? O que podem fazer no vosso dia a dia?</p>

NOME	Ri melhor, quem ri no fim ⁵⁶
DURAÇÃO	15 minutos
OBJETIVO	Desconstruir a ideia de que ganhar/sentir realização é derrotar as outras pessoas e/ou acumular bens materiais.
PROCEDIMENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entregar a cada participante 5 pedrinhas ou berlindes; 2. Pede aos/às participantes que circulem pela sala aleatoriamente e que sempre que se cruzem com alguém devem colocar-se frente a frente e olharem-se nos olhos tentando manter-se sérios/as até que uma das pessoas se ria. A pessoa que ri entrega uma pedrinha/berlinde à pessoa que ficou séria. 3. Ambos procuram outra pessoa e voltam a fazer o mesmo. Esta dinâmica pode durar 5 ou 10 minutos, cabendo ao/à dinamizador/a decidir quando terminar. <p>Reflexão a ter com o grupo, após a dinâmica:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) <i>Quem acumulou mais ou menos pedrinhas/berlindes?</i> b) <i>Quem ganhou o jogo? Será que quem ganhou o jogo é quem mais acumulou materiais?</i> c) <i>E quem entregou mais materiais não poderá ser o/a vencedor/a? Porquê?</i> d) <i>O que é ganhar?</i> e) <i>O que é sentir-se realizado?</i>

NOME	Diz-me o que vê? ⁵⁷
DURAÇÃO	15 minutos
OBJETIVO	Desconstrução de crenças sobre os papéis de género.
MATERIAIS	Cartões com imagens
PROCEDIMENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apresentar aos participantes imagens que traduzem diferentes estereótipos sobre os papéis de género. 2. Os/as participantes devem escolher uma das imagens e comentá-la. 3. Através do debate e discussão os/as participantes juntamente com o/a dinamizador/a devem perceber quais as emoções e comportamentos associados a estas imagens. 4. Em conjunto devem desconstruir os estereótipos associados aos diferentes papeis, emoções e comportamentos. <p><i>Nota: o/a dinamizador/a deve orientar o exercício no sentido de compreender o conceito de igualdade de género.</i></p>

56- Adaptada de Carreira, Graça, Rojão, Graça (2018). Coolbox – Jogos para a igualdade de género e a não-violência. Coolabora. Covilhã 2018
57- Adaptada de Carreira, Graça, Rojão, Graça (2018). Coolbox – Jogos para a igualdade de género e a não-violência. Coolabora. Covilhã 2018

NOME	Mal me queres ou bem me queres? ⁵⁸
DURAÇÃO	45 minutos
OBJETIVO	Identificar os sinais de violência no namoro; diferenciar os vários tipos de violência; saber intervir nas várias situações de violência.
MATERIAIS	Computador, videoprojector, smartphones, questionário
PROCEDIMENTO	<p>1. O jogo pode ser utilizado recorrendo a diferentes plataformas e-participation.</p> <p>2. Os/as participantes encontram-se divididos em grupos compostos por 2 a 5 elementos. Em cada grupo deve existir pelo menos um smartphone.</p> <p>3. Através das ferramentas de e-participation, o/a dinamizador/a disponibiliza o acesso às mesmas, para registo dos grupos.</p> <p>4. Cada grupo deve responder às questões apresentadas, tendo um minuto para escolher a sua resposta.</p> <p>5. No final de cada questão realiza-se um pequeno debate sobre as respostas e esclarecem-se eventuais dúvidas.</p> <p>Exemplos de questões:</p> <p>1) <i>o que é a violência no namoro?</i> a) <i>Um mero desentendimento entre namorados/as;</i> b) <i>Um jogo para se divertirem;</i> c) <i>É um ato de violência, pontual ou contínua;</i> d) <i>Um ato de carinho entre namorados/as;</i></p> <p>2) <i>Quantas formas de violência existem?</i> a) <i>1</i> b) <i>2</i> c) <i>5</i> d) <i>6</i></p> <p>3) <i>Se o/a teu/tua namorado/a quiser ver as tuas mensagens é normal exigir que o faça?</i> a) <i>Sim</i> b) <i>Não</i></p> <p>4) <i>Quando o/a teu/tua namorado/a controla a tua maneira de vestir, isto é um ato de?</i> a) <i>Amor e proteção;</i> b) <i>Preocupação;</i> c) <i>Querer o melhor para mim;</i> d) <i>Violência psicológica;</i></p> <p>5) <i>Qual o objetivo do/a agressor/a numa relação de namoro?</i> a) <i>Poder controlar, dominar e ter mais poder;</i> b) <i>Provar que ama a sua cara-metade;</i> c) <i>Mostrar quem manda na relação;</i> d) <i>Proibir o/a namorado/a de ter contacto com outras pessoas.</i></p>

VI.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Carreira, Rosa, Rojão, Graça (2018) **Coolbox – Jogos para a igualdade de género e não-violência.** Coolabora, Covilhã.

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

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

WEBGRAFIA

A igualdade de género e os jovens: oportunidades e riscos da digitalização, Instituto Europeu para a Igualdade de Género, EIGE
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20184370_mh0418680ptn_pdf.pdf

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025
<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/04/Estrat%C3%A9gia-para-a-igualdade-de-G%C3%A9nero-2020-2025.pdf>

Comunicação Inclusiva no Secretariado-Geral do Conselho, União Europeia, 2018
https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf

Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial, Relatório Anual de 2018
<https://www.cicdr.pt/documents/57891/0/Relatorio+Anual+2018++VERS%C3%830+FINAL.pdf/61a87690-3cdd-43e4-ab7f-1f415559fb42>

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer, 2016 https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf

ESTUDO 4 Salários e discriminações salariais das mulheres
http://www.cgtp.pt/images/images/2021/02/Estudo-4_Sal%C3%A1rios-e-discrimina%C3%A7%C3%B5es-salariais.pdf

Gender Equality Index 2020 – Digitalisation and the future of work
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

Gender equality in the intercultural youth activities of the Council of Europe and its partners <https://www.coe.int/en/web/youth/gender-equality-guidelines>
<https://www.coe.int/pt/web/human-rights-channel/stop-sexism>

Gender Matters A manual on addressing gender-based violence affecting young people Second edition, 2019

<https://rm.coe.int/gender-matters-a-manual-on-addressing-gender-based-violence-affecting-/16809e1c34>

Gender Toolkit: A Manual for Youth Peace Workers, United Network of Young, 2011

<https://unoy.org/downloads/gender-toolkit/>

Guião de Diagnóstico - Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação no Associativismo Juvenil, Federação Nacional das Associações Juvenis, 2013

[https://fnaj.pt/uploads/editor_uploads/files/guiao_FNAJ\(1\).pdf](https://fnaj.pt/uploads/editor_uploads/files/guiao_FNAJ(1).pdf)

Inquérito ao Trabalho Voluntário 2018, Instituto Nacional de Estatística

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=379956830&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

Igualdade de Género em Portugal: indicadores-Chave 2017, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

<https://www.cig.gov.pt/2017/07/igualdade-de-genero-em-portugal-indicadores-chave-2017>

Igualdade de Género em Portugal: indicadores-Chave 2021, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/Indicadores_Chave_2021_FINAL.pdf

It's All One Curriculum: Guidelines and Activities for a Unified Approach to Sexuality, Gender, HIV, and Human Rights Education, The Population Council, Inc, 2009

https://www.popcouncil.org/uploads/pdfs/2011PGY_ItsAllOneGuidelines_en.pdf

Manual de linguagem Inclusiva, Conselho Económico e Social, 2021

<https://www.cig.gov.pt/2021/05/ces-adota-novo-manual-de-linguagem-inclusiva/>

Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal, 2016

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

https://www.cesis.org/admin/modulo_projects/upload/files/inut_livro.pdf

Perfil do Associativismo Português 2011, Federação Nacional das Associações Juvenis

http://www.fnaj.pt/uploads/editor_uploads/files/Publica%C3%A7%C3%B5es/Perfil%20do%20Movimento%20Associativo%20Juvenil%20Portugu%C3%AAs.pdf

Russo, Ana Rita Poeiras (2020) Promoção da igualdade de género e prevenção de situações de bullying em contexto associativo

<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/36040>

Comissão para a cidadania e Igualdade de Género – Glossário Orientação sexual, Identidade e Expressão de Género e Características sexuais

<https://www.cig.gov.pt/area-lgbti/glossario/>

MANUAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES JUVENIS



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Manual para a Igualdade e Não Discriminação nas Organizações Juvenis

EDIÇÃO

FNAJ - Federação Nacional das Associações Juvenis

DIREÇÃO

Tiago Manuel Rego, Presidente da FNAJ

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Mariana Ferreira, Técnica FNAJ (Psicóloga Clínica)

REVISÃO TÉCNICA

Cátia Camisão, Vice-Presidente da FNAJ

Ana Martins, Técnica Superior da FNAJ

Sara Monteiro, Técnica Superior da FNAJ

REVISÃO CIENTÍFICA

Sofia Marques Silva, CIIE – Centro de Investigação e Intervenção Educativas da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto

DESIGN GRÁFICO

Mad Ideias

Ano 2022



Federação Nacional das
Associações Juvenis



MANUAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES JUVENIS



REPÚBLICA
PORTUGUESA



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E IGUALDADE DE GÉNERO



INSTITUTO PARA A
IGUALDADE DE GÉNERO
E DA MULHER

Cofinanciado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL

2020



UNIÃO EUROPEIA

Fundo Social Europeu