

**RESTLESS  
DEVELOPMENT**

Conjunto de Ferramentas da  
Formação do Programa

# PODER DA JUVENTUDE

Módulo 4



Módulo 4

# MUDAR O PODER PARA PROVOCAR A MUDANÇA



## Etapa 1

### Fundamentação e Partilha

Este módulo foi concebido para ajudar a orientar os jovens líderes para que sejam capazes de mudar o poder e provocar mudanças nas suas comunidades. Este módulo foi baseado no Ciclo de Responsabilização Liderado por Jovens de 8 passos, que é explicado com mais pormenor em ['Youth Leadership, Participation & Accountability 2.0'](#) desenvolvido em conjunto pela Restless Development, UNFPA & Youth Leaders.

Durante a primeira etapa deste módulo, iremos recapitular a discussão em torno dos espaços seguros, depois de abrirmos a sessão com um exercício de fundamentação. Esta sessão introduzirá o conceito de responsabilização liderada por jovens e o ciclo de responsabilização liderada por jovens de 8 passos,

As pessoas participantes serão então apoiadas a trabalhar colectivamente para clarificar o seu foco de responsabilidade, com base no seu trabalho existente e áreas de especialização. O grupo

trabalhará então em conjunto para mapear o seu ecossistema e identificar potenciais colaboradores para o seu trabalho de responsabilização.

Depois de concluírem esta etapa, as pessoas participantes devem ter uma visão geral da responsabilização liderada por jovens e ter um objectivo claro para os orientar na sessão seguinte.

Como a pessoa facilitadora, as pessoas participantes devem ter um bom conhecimento das suas áreas prioritárias e da sua experiência atual em matéria de responsabilização, bem como de quaisquer lacunas de conhecimento a antecipar.

---

*Duração total:*  
*5 horas*

---

## Exercício de fundamentação

30 mins

Incentivar as pessoas participantes a sentirem-se concentrados antes da sessão

- Peça as pessoas participantes para fecharem os olhos.
- Explicar que, em grupo, temos de contar até 21. No entanto, ninguém deve falar ao mesmo tempo. Se alguém falar, temos de voltar ao 0.
- Continue até o grupo atingir 21.

---

## Espaços seguros

30 mins

Estabelecer a cultura do seminário

- Dar as boas-vindas a todas as pessoas participantes na oficina.
- Recapitular os debates sobre espaços seguros que tiveram lugar durante os Módulos 1-3 “O que significa ter um espaço seguro?” [se o grupo for novo, repetir a sessão].
- Assegurar que as pessoas participantes sabem que podem fazer pausas quando necessário.
- Partilhar protocolos de salvaguarda e bem-estar.

---

## Introdução à responsabilidade

30 mins

Ajudar as pessoas participantes a compreender os principais conceitos de responsabilidade

- Explique que antes de identificarmos as nossas prioridades de responsabilização, é importante compreender alguns conceitos-chave de responsabilização - e o que torna a responsabilização liderada por jovens diferente!
- Partilhe as 3 definições que se seguem [pode imprimir-las e exibi-las]

### Responsabilidade

“Uma obrigação ou vontade de aceitar a responsabilidade ou de responder pelos seus actos”

### Responsabilidade bidirecional

“A responsabilidade bidirecional é a ideia de que tanto os líderes como os seguidores são responsáveis pelas suas acções e que ambas as partes têm de assumir a responsabilidade uma pela outra. Trata-se de uma obrigação bidirecional em que tanto a pessoa que delega como a que recebe a tarefa têm responsabilidades.”

### Responsabilização liderada por jovens

“Permitir que os jovens responsabilizem os decisores pelos compromissos que assumiram em prol do desenvolvimento sustentável, através de uma maior capacidade, acesso e capacidade de acção”

Peça as pessoas participantes para debaterem em pequenos grupos

- Em que é que pensa quando ouve a palavra “responsabilidade”?

- Consegue lembrar-se de alguns exemplos de responsabilidade bidirecional?

- O que é que acha que poderia tornar diferente a responsabilização liderada por jovens?

## Qual é o nosso objectivo em termos de responsabilidade?

- Explique que durante este módulo vamos analisar a forma como pode utilizar as provas para responsabilizar os líderes pelos seus compromissos.
- Explicar que isto pode ser conseguido seguindo o Ciclo de Responsabilização Liderado por Jovens.

60 mins

Ajudar as pessoas participantes a identificar uma área prioritária - para centrar o seu trabalho de responsabilização

- Introduzir o Ciclo de Responsabilização (ver diagrama no Anexo 4.1).

### Ciclo de responsabilização liderado por jovens

O Ciclo de Responsabilização baseia-se em três factores interligados, definidos pelos jovens como sendo fundamentais para uma responsabilização com impacto liderada pelos jovens, nomeadamente, maior capacidade, acesso e agência.

A hipótese subjacente a esta abordagem é simples: Capacitar os jovens com dados, competências e redes (maior capacidade); ligá-los a oportunidades significativas para participarem em processos de revisão e diálogo e envolverem-se com os decisores (acesso); deixá-los informar sobre os progressos e responder às comunidades que representam (agência) e, no processo, os jovens assumirão a liderança na responsabilização dos decisores.

**1. Escolha o seu foco de responsabilidade** (Em que é que o seu trabalho de advocacia se centra?)

**2. Mapeie o seu ecossistema de responsabilidade** (quem tem influência sobre a questão? Quem mais está a trabalhar nela?)

**3. Consolidar a sua rede de responsabilidade** (com quem quer trabalhar?)

**4. Estabelecer indicadores mensuráveis** (com que é que o governo/parte interessada se comprometeu?)

**5. Identificar as necessidades de dados e gerar os seus próprios dados** (Que informações existem? Quais são as lacunas? Como é que recolhemos os dados?)

**6. Procurar a responsabilização** (a quem se dirige? o que lhe pede para fazer?)

**7. Faça ouvir a sua voz** (que métodos irá utilizar, por exemplo, redes sociais, eventos, campanhas públicas?)

**8. Finalize o seu quadro de responsabilização** (escreva o seu plano!)

- Pedir as pessoas participantes que partilhem as suas ideias sobre a definição e o ciclo e colocar quaisquer questões.

Assegurar-se de que todos compreendem plenamente antes de prosseguir.

A primeira fase consiste em **identificar as nossas prioridades em matéria de responsabilização**.

- Se o grupo com o qual está a trabalhar já tiver uma estratégia ou um documento de posição, pode ser útil consultá-lo para que todos estejam na mesma página.
- Peça as pessoas participantes para se sentarem em pares e debaterem
  - *O que é que nos apaixona mais?*
  - *Qual é a questão mais importante para a comunidade que servimos?*
  - *Qual é a questão prioritária da nossa rede/organização?*
  - *O que estamos a tentar alcançar ou mudar?*
- No debate em grupo, peça a alguns participantes para partilharem. Incentivar as pessoas participantes a refletir sobre
  - *As suas três respostas foram coincidentes? Ou há algum conflito ou contradição?*
  - *Achou difícil identificar apenas uma questão?*
  - *Se já tinha uma prioridade clara - como é que a decidiu?*
- Peça as pessoas participantes para se sentarem nos seus pares organizacionais/pequenos grupos.
- Peça a cada participante que escreva numa folha de papel qual é a sua prioridade em termos de responsabilidade.
- Dê-lhes tempo para prepararem uma breve apresentação (máximo 5 min.) ao grupo alargado sobre a sua questão prioritária. As perguntas sugeridas incluem;
  - *Porque é que esta é a sua questão prioritária?*
  - *Qual é o estado/situação atual na sua comunidade/país relativamente a esta questão?*
  - *Como é que produziu estas provas?*
  - *O que é que está a tentar mudar?*
  - *Quais são os principais bloqueios/desafios?*
- Convide as pessoas participantes a fazerem apresentações e afixe na parede a sua questão prioritária e os eventuais flip charts, para consulta posterior.

## Construir o seu ecossistema

90 mins

Permitir que as pessoas participantes sejam capazes de compreender quem está no seu ecossistema.

- Explicar as pessoas participantes que a fase seguinte consiste em construir o nosso ecossistema. Isto implica compreender quem está atualmente a trabalhar nas mesmas questões que nós e com quem podemos trabalhar para construir um poder colectivo.
- Selecione a questão prioritária que foi identificada na sessão anterior. Se as pessoas participantes não concordarem com uma questão, selecione a sugestão mais comum.
- Para efeitos da actividade, é útil manter a questão abrangente. Por exemplo
  - Acabar com o casamento infantil
  - Saúde sexual e direitos reprodutivos
  - Educação Inclusiva
- Dividir as pessoas participantes em 4 grupos. Dê a cada grupo um papel/post-it de cor diferente e peça-lhes para enumerarem o maior número possível de categorias.

**Grupo 1:** Organismos governamentais

**Grupo 2:** Sociedade civil internacional (por exemplo, agências da ONU, ONGI, doadores)

**Grupo 3:** Sociedade civil nacional

**Grupo 4:** Sociedade civil juvenil

- Peça as pessoas participantes para pegarem nos seus papéis - e trabalhem em grupo para mapear o ecossistema. Isto envolve organizar e colar os papéis pequenos no papel grande, e usar canetas para marcar a relação entre eles. [ver Anexo 4.2 para exemplo].
- Peça a todos as pessoas participantes que analisem a lista em pormenor e assinalem com um "CERTO" qualquer organização/grupo com o qual já tenham uma relação. Pode incluir
  - A organização financiou o nosso trabalho
  - Um amigo ou familiar trabalha lá
  - Sou voluntário nesta organização
- Depois de todos terem preenchido os seus campos, explique que aqueles com quem já tem uma relação podem fazer parte da sua equipa principal - estas são as principais organizações e redes com as quais trabalha para promover a

mudança.

- Refletir isso entre o grupo - temos mais contactos e ligações, e alavancas que podem ser acionadas, do que se trabalharmos isoladamente, em competição uns com os outros.
- Facilitar um debate de grupo para continuar as reflexões sobre;
  - *Como é que este ecossistema o faz sentir? (por exemplo, confiante? sobrecarregado?)*
  - *Sente que tem um ecossistema suficientemente forte para apoiar o seu trabalho de sensibilização?*
- Quando o Mapa do Ecossistema estiver concluído, afixe-o claramente na parede.

## Os desafios do trabalho colectivo

60 mins

Ajudar as pessoas participantes a reconhecerem os potenciais desafios do trabalho colectivo para promover a mudança

- Explique que, embora muitas vezes seja possível ter mais influência e impacto quando se trabalha coletivamente com outras organizações/redes, isso também acarreta desafios.
- Peça as pessoas participantes para trabalharem em pequenos grupos e distribua pequenos papéis com citações escritas neles [Anexo 4.3]
- Pedir a cada grupo que leia e discuta as citações
  - *Já teve uma experiência semelhante?*
  - *O que é que aconteceu? Como é que foi resolvido?*
  - *Como é que acha que situações como estas poderiam ter sido evitadas?*
- Facilite uma breve sessão de feedback, com cada grupo a partilhar alguns pontos dos seus debates.
- Como facilitador, partilhe alguns exemplos positivos de trabalho colectivo - da sua experiência ou da experiência da sua organização.
- Pergunte as pessoas participantes se têm outras experiências positivas para partilhar.

## INCLUIR E ADAPTAR !

### Modificar as partes interessadas

Se estiver a trabalhar num contexto com uma sociedade civil limitada ou restrita, pode querer incluir outros tipos de organizações no seu ecossistema. Poderá tratar-se de empresas privadas, organizações religiosas ou os meios de comunicação social. Poderá também ser necessário adaptar esta abordagem se estiver a trabalhar num contexto de conflito ou de crise humanitária, onde, por exemplo, as agências da ONU ou as forças armadas podem ter um papel mais importante.

### Junte-se ao ecossistema!

Se tiver participantes com deficiências visuais ou que tenham dificuldades com a literacia, pode fazer um “buddy” com outro participante para os ajudar a contribuir e a navegar na actividade do ecossistema. Se necessário, acrescente mais tempo à sessão para que o diagrama do ecossistema possa ser discutido.

### Não há tempo suficiente?

Reduza o tempo atribuído às apresentações sobre as prioridades de responsabilização. Como alternativa, as pessoas participantes podem preparar uma apresentação num flip chart que pode ser lida por outros durante os intervalos.

### Dicas para as Pessoas Facilitadoras

Quando se está a trabalhar com um grupo que trabalha nas mesmas comunidades ou no mesmo sector, é provável que conheçam as mesmas pessoas e organizações. Por isso, é extremamente importante garantir que as conversas sobre os desafios de trabalhar com os outros são sensíveis, respeitosas e não partilham detalhes pessoais!



## Etapa 2

### Aprendizagem e Experimentação

Durante a segunda fase deste módulo, criaremos uma oportunidade para os jovens líderes adquirirem novos conhecimentos e competências e testarem e ganharem confiança na sua utilização num ambiente de apoio.

Durante esta sessão, centrar-nos-emos na compreensão e utilização de indicadores mensuráveis para acompanhar e recolher provas sobre uma questão específica. Utilizando os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável como enquadramento, as pessoas participantes trabalharão em grupos para analisar três cenários e desenvolver planos de investigação.

Como resultado da conclusão deste módulo, as pessoas participantes deverão ter uma boa compreensão do quadro dos ODS e de como identificar indicadores mensuráveis relevantes. As pessoas participantes terão também tido a oportunidade de partilhar e aprender com o trabalho de investigação dos outros.

Como a pessoa facilitadora após a Etapa 2, deve ter uma compreensão de como as pessoas participantes entendem e trabalharam com indicadores, bem como as abordagens e desafios para os utilizar para acompanhar e medir a mudança social. Também será capaz de identificar se há participantes que podem precisar de apoio adicional para usar e utilizar os Quadros dos ODS ou outros mecanismos de responsabilização.

Duração total:  
5 horas

---

## O que são indicadores mensuráveis?

30 mins

Permitir que as pessoas participantes sejam capazes de identificar indicadores para medir a mudança

- Explique as pessoas participantes que a fase seguinte consiste em identificar os compromissos pelos quais os líderes são responsáveis e a forma de os medir.

- Para responsabilizar os líderes, é necessário poder medir o que eles estão a fazer. Para tal, é necessário identificar indicadores mensuráveis.

- Partilhar a citação abaixo;

“Os indicadores funcionam como sinais: são os sinais que nos dizem se a mudança está ou não a acontecer”

- *Facilite um breve debate em grupo;*
- *O que acha da citação?*
- *Já utilizou indicadores antes?*

---

## Entrar nos pormenores-identificar os compromissos

45 mins

Reforçar a compreensão dos ODS - e do conceito de indicadores

- Explique que vamos analisar os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, como exemplo.
- Os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável são um conjunto de compromissos que os 193 Estados membros das Nações Unidas acordaram para orientar o seu trabalho de 2015 a 2030.

- Existem 17 Objectivos, 169 metas e 230 indicadores

- Facilitar um jogo rápido para recordar as pessoas participantes os ODS.

- Divida as pessoas participantes em 2 equipas. Peça a cada equipa para tentar enumerar o maior número possível de Objectivos - em 2 minutos.

- A equipa com o maior número de respostas corretas ganha um pequeno prémio (por exemplo, um chocolate)

- Facilitar um breve debate de grupo
  - *Já tinha ouvido falar dos ODS?*
  - *Como é que os utiliza/utilizou?*
  - *Há algum objectivo específico em que se tenha concentrado?*
  - *Tem um objectivo específico ou indicadores em que tem estado a trabalhar?*

- Se tiveres acesso à Internet, [partilha este vídeo](#).

Certifique-se de que todos compreendem plenamente os ODS e a diferença entre objectivos, metas e indicadores - antes de passar à actividade seguinte.

Se o grupo preferir, pode centrar-se em quadros regionais ou sectoriais específicos, para além dos ODS ou em vez deles. Os exemplos podem incluir;

- [Compromissos de Cobertura Universal de Saúde \(UHC\)](#)
- [Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento compromissos](#)

---

## Encontrar os dados

90 mins

Ajudar as pessoas participantes a identificar fontes de dados existentes

Explicar que, uma vez identificado um objectivo, uma meta e um indicador mensurável, é necessário ver que dados existem para o ajudar a acompanhar o que está a acontecer (ou não)

- Dividir as pessoas participantes em três grupos, dando a cada um deles um dos cenários do Anexo 4.4
- Cada grupo debruçar-se-á sobre um destes indicadores.

**Grupo 1:** Taxa de natalidade na adolescência - 10-19 anos (Indicador 3.7.2)

**Grupo 2:** Proporção de mulheres e raparigas (15+ anos) sujeitas a violência sexual por outras pessoas que não o parceiro íntimo (Indicador 5.2.2)

**Grupo 3:** Proporção de jovens - com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos - que não trabalham, não estudam e não seguem uma formação

[Para referência, eis o conjunto completo de indicadores dos ODS](#)

---

## Gerar as suas próprias provas

90 mins

Explorar diferentes abordagens para a produção de provas

- Explicar que, muitas vezes, há lacunas nos dados - onde a informação não existe ou nunca foi procurada.

- Este é particularmente o caso se estiver a tentar acompanhar o progresso de uma comunidade marginalizada.
  - Muitas vezes, os dados recolhidos não são separados (ou desagregados) por idade ou deficiência.
  - Por razões de segurança, os dados oficiais podem não incluir as pessoas LGBT ou os refugiados.

- Explique que pode decidir que precisa de gerar as suas próprias provas para preencher as lacunas - ou dar um relatório mais diversificado ou preciso sobre a situação.
- Continuando nos mesmos 3 grupos, peça as pessoas participantes que discutam os métodos de investigação e a abordagem que utilizariam no cenário do Anexo 4. 5
- Peça a cada grupo para comentar os pontos-chave dos seus debates.
- Facilitar um debate em grupo;
  - Alguma vez teve dificuldades em recolher dados?
  - Com que lacunas de provas se deparou?
  - Alguém tem exemplos de investigação e relatórios que gostaria de partilhar com o grupo (enviar após a sessão).

## Partilhar a nossa investigação

60 mins

Permitir que as pessoas participantes aprendam com a investigação uns dos outros

- Convide 2 ou 3 organizações participantes a apresentarem brevemente (10 minutos cada) exemplos de investigação que tenham efectuado ou publicado
- Pedir às organizações que reflectam sobre
  - Quais foram os desafios encontrados na recolha de dados?
  - Existiram lacunas nas provas?

## Investigação liderada por jovens- uma metodologia de mudança de poder

+60 mins de bónus

Para dar as pessoas participantes uma introdução rápida à investigação liderada por jovens

- Se o tempo permitir, aproveite esta oportunidade para apresentar aos jovens líderes a metodologia de investigação liderada por jovens da Restless Development.
- Explicar que a Investigação Liderada por Jovens é uma “Metodologia de Mudança de Poder” e pode ser usada como uma forma de mudar o poder - dos investigadores tradicionais para aqueles que podem ter sido anteriormente o “objecto” da investigação. [Ver aqui para mais](#) informações.
- Se possível, apresentar as conclusões de uma investigação liderada por jovens, como a do [Grupo de Reflexão sobre a Juventude](#).

## INCLUIR E ADAPTAR!

### Dê tempo suficiente

Quando pedir as pessoas participantes para lerem documentos (por exemplo, o quadro dos ODS, os cenários) dê-lhes tempo suficiente, reconhecendo as diferentes capacidades de literacia e competências linguísticas.

### Activar as legendas!

Quando partilhar vídeos, certifique-se de que activa a função de legendas no YouTube para que as pessoas com deficiências auditivas possam acompanhar.

### A preparação é fundamental

Peça às organizações que preparem as suas apresentações de investigação antes da sessão. Lembre-se que nem toda a gente se sente confortável a falar em público num curto espaço de tempo.

### Advertências

Informe as pessoas participantes de que os cenários envolvem gravidez na adolescência e violência sexual. Se um participante não se sentir à vontade, encoraje-o a juntar-se ao Grupo 3.

### Dica para as Pessoas Facilitadoras

Os cenários são uma ótima actividade para o trabalho de grupo, mas por vezes as pessoas participantes podem ficar demasiado concentrados nos pormenores. Se necessário, lembre as pessoas participantes que se trata de um exercício para o workshop e não de uma representação exacta do seu contexto



### Etapa 3

## Acção e Responsabilidade

Durante a última etapa deste módulo, encorajaremos os jovens líderes a identificar as suas próprias acções e a pô-las em prática, responsabilizando-se mutuamente após a sessão de formação. Como resultado da conclusão desta etapa, as pessoas participantes devem ter uma compreensão clara das acções que gostariam de realizar após o workshop.

Como pessoa facilitadora, após a Etapa 3, deve ter uma compreensão dos compromissos que as pessoas participantes assumiram para tomar medidas e ser capaz de identificar potenciais barreiras ou apoio adicional necessário para pôr as acções em prática.

---

*Duração total:*  
5 horas

---

### Desenvolver as suas principais questões de sensibilização

90 mins

---

Ajudar as pessoas participantes a desenvolverem pedidos claros de defesa

- Explique que a fase seguinte consiste em utilizar as provas recolhidas para desenvolver as principais tarefas de advocacia. O que é que está a pedir ao governo para fazer?
- Peça as pessoas participantes para permanecerem nos grupos da sessão anterior, utilizando a parte 3 dos cenários do Anexo 4.6.

- Peça as pessoas participantes para partilharem os resultados dos seus grupos - e exponha o gráfico das redes sociais na parede.

---

### Manter-se responsável perante a sua comunidade

60 mins

---

Criar espaço para as pessoas participantes reflectirem sobre como

- Explique que, quando falamos de responsabilidade, é muito importante darmos o exemplo e demonstrarmos uma forte responsabilidade perante as comunidades com que trabalhamos.
- Isto é particularmente importante se tiver recolhido dados de uma comunidade.
- Peça as pessoas participantes para debaterem em pares.
  - Porque é que acha que é importante que sejamos responsabilizados pelas nossas comunidades?
  - Qual seria o impacto de não dar feedback?
- Se necessário, forneça as pessoas participantes os exemplos que se seguem para discussão;

Exemplo 1: Um grupo de estudantes no Quénia pediu para fazer uma pesquisa com algumas crianças da escola para uma campanha sobre alimentação saudável. No entanto, a diretora da escola acha que é uma perda de tempo, uma vez que é a terceira vez que eles vêm este ano e nunca acontece nada, pelo que não dá a sua autorização.

Exemplo 2: Um jovem líder da Nigéria viajou para a Alemanha para mostrar a sua investigação e a sua defesa das alterações climáticas. Teve muitas reuniões e até falou com o Ministro da Energia. Publicou nas redes sociais algumas fotografias em que aparece a comprar presentes para a sua família, o que irritou alguns membros da sua rede de jovens. Acham que ele não está concentrado e que desperdiçou os fundos.

---

## Elaborar o seu Quadro de Responsabilidade

90 mins

---

Facilitar as pessoas participantes o desenvolvimento do seu quadro de responsabilização

- Explique que vamos utilizar o que aprendemos nas sessões anteriores para desenvolver os nossos Quadros de Responsabilização.
- Um Quadro de Responsabilização é um documento que mostra como você e a sua organização irão implementar o ciclo de 8 passos.
- Peça as pessoas participantes para trabalharem em grupos/ pares organizacionais.
- Utilizando o modelo do Anexo 4.7, apoiar as organizações a desenvolverem os seus quadros de responsabilização.
- Não apresse este processo - dê as pessoas participantes tempo suficiente para elaborarem um primeiro projeto.
- Incentivar as pessoas participantes a utilizarem computadores portáteis, se disponíveis.

---

## Identificar os obstáculos e ultrapassar a oposição

60 mins

---

Ajudar as pessoas participantes a identificar e a adaptar-se aos desafios futuros

- Explique que, embora seja ótimo ter um plano escrito no papel, sabemos que, na realidade, a mudança não acontece de forma linear. Mudar de poder não é fácil!
- No entanto, pode ser útil rever os nossos quadros de responsabilização e identificar alguns dos obstáculos estruturais e novos desafios que podemos enfrentar.
- Peça às organizações para formarem pares - para partilharem e analisarem os Quadros de Responsabilização umas das outras - utilizando as seguintes perguntas como guia
  - *Quais são os principais desafios que pensa que eles poderão enfrentar?*
  - *Quais são algumas das questões estruturais a ter em conta? (por exemplo, desigualdade de género, racismo, colonialismo)*
  - *Como é que isto pode ser afetado por uma mudança de conflito político ou social?*
- Encerrar a sessão - encorajando as pessoas participantes a felicitarem-se pelo trabalho efectuado e a continuarem a trabalhar para mudar o poder.

## Actividade de bónus para activistas de SDR

- A actividade abaixo é opcional e pode ser usada quando se trabalha com jovens líderes que trabalham com questões de saúde e direitos sexuais e reprodutivos. Recomenda-se que se dedique mais 45 minutos a esta actividade.
- Com base no debate anterior sobre “desafios” e “questões estruturais”, peça as pessoas participantes para debaterem em pequenos grupos;
  - *Qual é a sua experiência da crescente oposição às questões de SDR no seu país?*
  - *Como é que tem orientado o seu trabalho de defesa dos opositores?*
- Utilizando as Dicas Principais do Anexo 4.8, partilhar as orientações com os jovens líderes sobre como gerir os oponentes SDR. Assegurar-se de contextualizar esta informação.

## ADAPTAR E INCLUIR!

### Evitar ser demasiado técnico!

Nas conversas sobre barreiras estruturais, evite entrar nas definições de, por exemplo, sexismo, mas concentre-se no impacto que pode ter na capacidade de uma organização para responsabilizar o seu governo.

### Descrever a tabela

Quando as pessoas participantes estiverem a apresentar os seus Quadros de Responsabilização, incentive-os a “descrever a tabela”, por exemplo, na primeira coluna colocamos isto: .....Para ajudar as pessoas com deficiência visual a seguirem o quadro.

### Principal dica para as pessoas facilitadoras

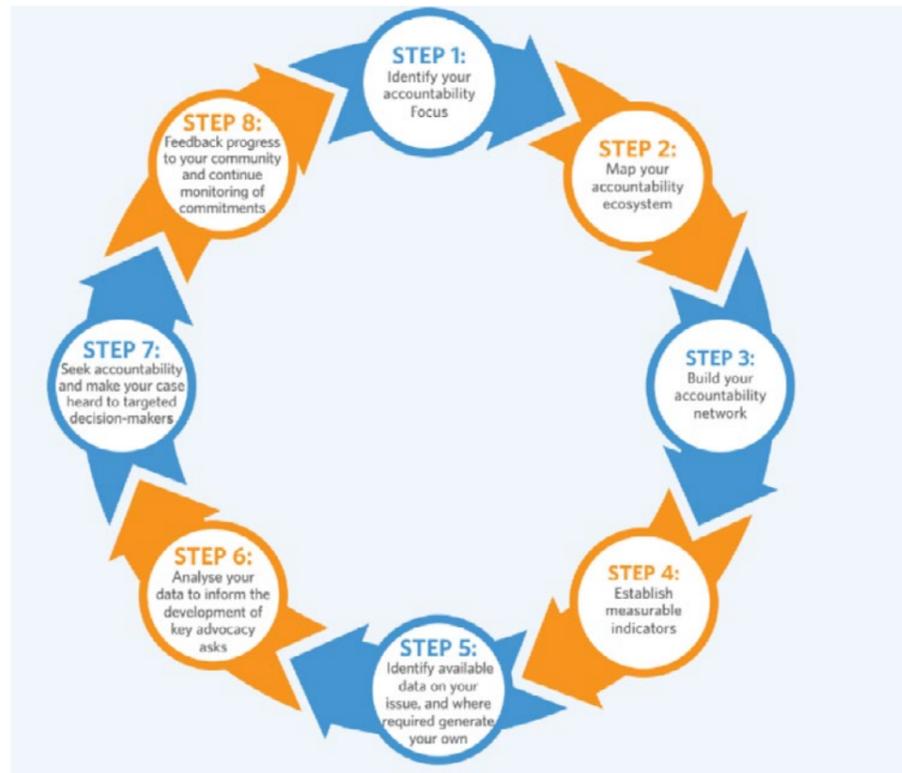
Pode ser difícil manter toda a gente motivada no final de uma sessão, especialmente quando as pessoas participantes estão concentradas no preenchimento de um modelo. Mantenha a energia elevada introduzindo pequenos jogos energizantes, tocando música ou incentivando as pessoas a trabalhar no exterior

## Módulo 4

# ANEXO DO KIT DE FERRAMENTAS

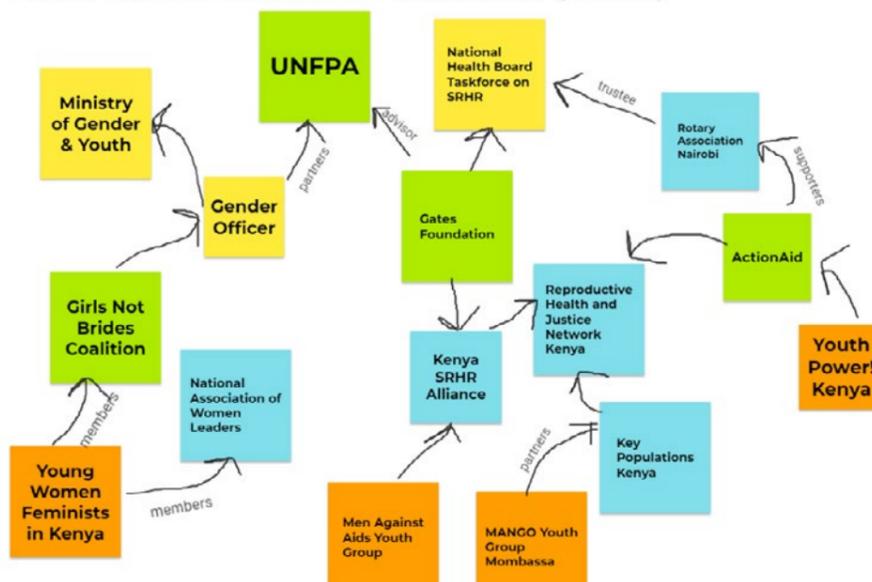
- Anexo 4.1** Ciclo de Responsabilização Liderado por Jovens
- Anexo 4.2** Diagrama do Ecosistema
- Anexo 4.3** Desafios do trabalho colectivo
- Anexo 4.4** Cenários - Parte 1
- Anexo 4.5** Cenários - Parte 2
- Anexo 4.6** Cenários - Parte 3
- Anexo 4.7** Quadro de Responsabilização
- Anexo 4.8** Dicas importantes para lidar com os opositores em matéria de SDSR

## Anexo 4.1 Ciclo de Responsabilização Liderado por Jovens



## Anexo 4.2 Diagrama do Ecosistema

EXAMPLE: SRHR YOUTH ECOSYSTEM KENYA (fictional)



## Anexo 4.3 Desafios do trabalho colectivo

[note-se que estas citações são fictícias].

“No ano passado, juntei-me à Aliança Nacional de Jovens para HIV e SIDA. Estava entusiasmado por me juntar e trabalhar com outros para reduzir a transmissão do HIV no país. Tenho experiência em comunicação, por isso, quando o Coordenador Nacional pediu um voluntário para gerir as contas das redes sociais, fiquei contente por ajudar. No início, tratava-se de algumas postagens por semana. No entanto, com o passar do tempo, o trabalho foi aumentando e eu era contactada por membros durante todo o dia, por vezes até durante a noite, para fazer publicações. Também era difícil ler todas as mensagens abusivas, sexistas e homofóbicas que as pessoas enviavam para a organização. Pedi ajuda ao Coordenador Nacional, mas disseram-me que não havia mais ninguém que o pudesse fazer. Perguntei se podia ser pago, mas disseram-me que não havia financiamento. Por isso, demiti-me e deixei a Aliança”

**Jane, activista contra o HIV, Quénia**

“Sou a fundadora de uma organização liderada por mulheres que está a trabalhar em campos de refugiados. A nossa organização reúne refugiados e pessoas das comunidades de acolhimento para partilhar competências linguísticas e construir a paz. Também sou membro da Associação Regional de Mulheres Humanitárias. No ano passado, uma fundação sediada nos EUA contactou a Associação Regional de Mulheres Humanitárias e convidou-nos para um workshop de consulta para ajudar a informar a sua próxima ronda de financiamento. Particpei juntamente com outras 4 organizações da associação. Realizámos inquéritos, preparámos documentos de investigação e participámos no workshop de 5 dias. Depois disso, não tive mais notícias sobre o financiamento da nossa associação. No entanto, alguns meses mais tarde, disseram-me que uma das organizações que tinha participado tinha recebido todo o financiamento. Não o iriam distribuir pelos outros membros. Estou contente por terem recebido financiamento, pois estão a fazer um bom trabalho, mas estou zangado e frustrado com o processo. Sinto-me como se tivesse perdido o meu tempo”

**Hanan, Gestora de Projectos Humanitários, Líbano**

“Actualmente, sou o Presidente da União Nacional de Estudantes das Filipinas. No ano passado, tivemos um grande desafio na nossa Equipa de Liderança da União de Estudantes. Havia dois membros que começaram a namorar e até ficaram noivos. Ficámos muito felizes por eles. No entanto, o casamento foi cancelado à última hora devido a problemas familiares, uma vez que são de grupos religiosos diferentes. Isto causou uma grande perturbação nas nossas reuniões, pois ambos podem ficar perturbados por se verem e, muitas vezes, o tema de discussão volta ao casamento e aos conflitos familiares. Também têm andado distraídos e não têm cumprido o seu papel de líderes estudantis. Isto afectou o nosso movimento e, por isso, tivemos de lhe solicitar que se demitissem das suas funções”

**Brianna, Líder Estudantil, Filipinas**

## **Anexo 4.4**

### **Cenários - Parte 1**

#### **Grupo 1**

É uma instituição de solidariedade social para crianças que trabalha a nível nacional, mas a sua sede é na capital. Trabalha em comunidades onde a gravidez na adolescência é muito comum. O Ministro do Género está sempre a dizer na televisão que estão a tentar resolver o problema, mas não se vê qualquer progresso. Precisam de reunir provas que vos permitam responsabilizá-los.

Decide concentrar-se no acompanhamento da taxa de natalidade na adolescência (10-19 anos). Aumentou ou diminuiu desde que o governo concordou com os ODS em 2015?

Como é que se encontram estes dados?

#### **Grupo 2**

É uma organização de mulheres que trabalha em comunidades rurais. Prestam serviços em áreas como a saúde e os direitos sexuais e também em saúde mental e aconselhamento, e têm um projecto de apoio a mulheres com deficiência. Notou que tem havido cada vez mais casos de violência sexual comunicados à sua equipa, mas não tem a certeza se se trata de um aumento pontual ou se faz parte de um problema maior. O governo comprometeu-se, na sequência do anúncio dos ODS em 2015, a pôr termo à violência contra as mulheres.

Decide concentrar-se no acompanhamento da proporção de mulheres e raparigas sujeitas a violência sexual para descobrir a verdadeira dimensão do problema e utilizar estes dados para a sua campanha.  
Como é que se encontram estes dados?

#### **Grupo 3**

É uma instituição internacional de solidariedade social no domínio da educação e trabalha com crianças e jovens que abandonaram a escola. Ajuda-os a melhorar os seus conhecimentos de inglês, matemática e informática. Querem convencer o governo e os doadores de que devem investir na educação dos jovens que abandonaram a escola para que possamos alcançar o ODS4.

Decide centrar-se no acompanhamento da proporção de jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos que não frequentam o ensino, o emprego ou a formação

Como é que se encontram estes dados?

## Anexo 4.5 Cenários - Parte 2

### Grupo 1

Ao tentar acompanhar a taxa de natalidade na adolescência, tem tido muita dificuldade em encontrar informações sobre bebês nascidos de raparigas com menos de 16 anos. Pensa que isto se deve ao facto de ter sido aprovada há alguns anos uma nova lei que dá à polícia o poder de prender os jovens que têm relações sexuais com menos de 16 anos. Muitas famílias têm medo que a polícia e os grupos religiosos descubram o que aconteceu e mantêm as gravidezes escondidas.

O que faria para preencher a lacuna de provas? Que métodos de investigação utilizaria? Que desafios poderia enfrentar?

### Grupo 2

Ao tentar determinar a proporção de mulheres e raparigas sujeitas a violência sexual, apercebeu-se de que não existem dados específicos sobre o número de mulheres com deficiência sujeitas a violência sexual. No entanto, com base na sua experiência na comunidade, sabe que este é um risco real para as mulheres com deficiência, especialmente as que têm necessidades de aprendizagem.

O que faria para preencher a lacuna de provas? Que métodos de investigação utilizaria? Que desafios poderia enfrentar?

### Grupo 3

Ao tentar saber a proporção de jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos que não frequentam o ensino, o emprego ou a formação, apercebeu-se de que os únicos dados disponíveis dizem respeito aos jovens inscritos em programas governamentais. Não existem dados disponíveis para os que frequentam escolas ou programas de formação geridos pelo sector privado ou por instituições de solidariedade social.

O que faria para preencher a lacuna de provas? Que métodos de investigação utilizaria? Que desafios poderia enfrentar?

## Anexo 4.6 Cenários - Parte 3

### Grupo 1

Depois de analisar todos os dados que recolheu sobre a taxa de natalidade na adolescência, descobriu

- Registou-se um aumento de 16% na taxa de natalidade na adolescência desde 2015
- Isto inclui um aumento de 20% nas raparigas com menos de 16 anos
- As principais razões subjacentes a este aumento são a falta de contraceção e a violência sexual.

Qual seria o vosso pedido de defesa? O que pediria ao governo para fazer? Como é que o faria? **Conceba um gráfico para as redes sociais que possa utilizar para aumentar a sensibilização - e responsabilizar o governo pelo seu compromisso.**

### Grupo 2

Depois de analisar todos os dados que recolheu sobre a violência sexual, descobriu

- As mulheres com deficiência têm duas vezes mais probabilidades de terem sido vítimas de violência sexual
- As causas são complexas, mas incluem a ausência de perseguição dos autores dos crimes
- Há muito pouco apoio disponível para as mulheres com deficiência que foram atacadas, por exemplo, é difícil fazer um teste de DST, uma vez que as clínicas não são acessíveis.

Qual seria o vosso pedido de defesa? O que pediria ao governo para fazer? Como é que o faria? **Conceba um gráfico para as redes sociais que possa utilizar para aumentar a sensibilização - e responsabilizar o governo pelo seu compromisso.**

### Grupo 3

Depois de analisar todos os dados que recolheu sobre os jovens inscritos no ensino e formação públicos e não públicos, descobriu que.

- 23% dos jovens entre os 15 e os 24 anos ainda não frequentam qualquer acção de educação, formação ou emprego.
- O governo só está a oferecer oportunidades a 5% da população jovem, e essas oportunidades estão centradas nas zonas urbanas.

Qual seria a vossa defesa? O que pediria ao governo para fazer? Como é que o faria?

**Conceba um gráfico para as redes sociais que possas utilizar para sensibilizar e responsabilizar o governo pelo seu compromisso.**

## Anexo 4.7 Quadro de Responsabilização

	<b>[INSERIR ORG] Quadro de Responsabilidade</b>	
1	Qual é o nosso domínio de acção?	
2	Quem faz parte do nosso ecossistema?	
3	Com quem queremos colaborar?	
4	A que compromisso esta mos a responsabilizar o governo? Qual é o nosso indicador mensurável?	
5	Como é que vamos recolher ou gerar os dados?	
6	O que é que descobrimos? O que é que estamos a solicitar ao governo para fazer? (ou que não faça!)	
7	Quais são os nossos pedidos de defesa?	
8	Como é que vamos dar feedback à comunidade?	

## Anexo 4.8

### Dicas importantes para lidar com os opositores em matéria de SDR

<b>1. Compreender as táticas que estão a utilizar. Os exemplos incluem</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Utilizar nomes neutros para os seus grupos ou organizações que não revelem as suas verdadeiras crenças.</li><li>• Referir os quadros de direitos humanos da ONU - mas distorcer a linguagem ou o significado para confundir os outros - e causar atrasos desnecessários nos processos de negociação.</li><li>• Utilização de fontes científicas não verificadas - que parecem oficiais mas não estão correctas.</li><li>• A utilização de palavras como “família”, “mães” ou “natural”, que o público apoia frequentemente, mas que são utilizadas contra os interesses destes grupos.</li><li>• Perturbar eventos e reuniões - interromper deliberadamente as discussões sobre SDR ou sobrelotar os espaços para que não se possam realizar conversas progressivas.</li><li>• Formação dos defensores nas suas mensagens contra os direitos humanos, visando frequentemente os jovens e os grupos religiosos.</li></ul>
<b>2. Prepare-se antes de participar em qualquer evento ou negociação</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ter objectivos claros de advocacia - saber o que se quer dizer e fazer</li><li>• Faça a sua pesquisa - descubra que organizações estarão presentes e quais são os seus valores, procure fotografias de pessoas-chave que queira abordar (ou evitar!)</li><li>• Familiarizar-se com a linguagem e com o seu verdadeiro significado, estabelecendo contactos com outras organizações de SDR em reuniões preparatórias nacionais, regionais ou mundiais</li><li>• Traga consigo material de origem preciso - para poder comprovar com clareza os seus factos e números.</li><li>• Certifique-se de que tem um plano de segurança e protecção - para saber o que fazer se se sentir em risco ou ameaçado.</li></ul>

### 3. Cuidar de si durante as actividades de advocacia

- Trabalhe em equipa no âmbito de uma aliança ou com outras pessoas da sua organização. Isto pode ajudá-lo a criar resiliência.
- Dê prioridade aos cuidados pessoais, considere o apoio de que poderá necessitar e a forma como dá prioridade ao seu bem-estar mental, físico ou emocional. Isto pode ser tão simples como dar um passeio, ou pode envolver a procura de apoio terapêutico.
- Confia em ti e mantém a tua posição! As pessoas tentarão influenciar-te e impedir-te-ão de falar. Tenha confiança nas suas convicções.

### 4. Esteja preparado para encontrar oposição - não entre em pânico! Se for questionado ou desafiado por um activista anti-direitos, pense

- Compreender a motivação da pessoa, se ela entendeu mal alguma coisa ou se ela é realmente contra os SDR? Tentar não gastar energia para convencer alguém que não pode ser convencido.
- Seja respeitoso - mesmo que discorde de alguém, não se ria, goze ou grite com essa pessoa. Por vezes, é preciso concordar em discordar e afastar-se.
- Mantenha-se calmo - pode ser difícil quando as declarações emocionais lhe são dirigidas pessoalmente. Reaja, voltando à questão ou aos problemas mais importantes.
- Procurar o apoio de outros - trazer outro defensor ou aliado para a conversa para apoiar ou atenuar a situação.
- Informe a sua organização ou rede sobre a interação - pode ser útil

Estas dicas baseiam-se num guia desenvolvido pela Rutgers intitulado [“Lidar com o movimento anti-direitos: Oposição em espaços internacionais”](#)

**RESTLESS**  
**DEVELOPMENT**

