

# Perspetiva de género e diversidade cultural nos processos de educação de adultos/as e no trabalho comunitário

Marta López Fernández, Joana Torres

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

Lisboa 2018



=qualspace



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## **Perspetiva de género e diversidade cultural nos processos de educação de adultos/as e no trabalho comunitário**

Marta López Fernández, Joana Torres  
Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

Lisboa 2018

Marta López Fernández, Joana Torres  
Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens  
<http://redejovensigualdade.org.pt>  
[geral@redejovensigualdade.org.pt](mailto:geral@redejovensigualdade.org.pt)  
© 2018  
Layout: Christina M. Weigel | [www.erdbeerturm.at](http://www.erdbeerturm.at)

---

### **PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz  
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia  
France: Elan Interculturel in Paris  
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## Índice

<a href="#">Introdução .....</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">História da imigração .....</a>	<a href="#">6</a>
<a href="#">Situação atual .....</a>	<a href="#">8</a>
<a href="#">Pessoas refugiadas .....</a>	<a href="#">14</a>
<a href="#">Grupos minoritários .....</a>	<a href="#">15</a>
<a href="#">Investigação empírica .....</a>	<a href="#">16</a>
<a href="#">Análise dos resultados das entrevistas .....</a>	<a href="#">19</a>
<a href="#">Conclusões .....</a>	<a href="#">29</a>
<a href="#">Recursos e bibliografia .....</a>	<a href="#">33</a>

---

### **PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## INTRODUÇÃO

O presente relatório tem como objetivo fazer uma contextualização da situação das pessoas imigrantes, refugiadas e pertencentes a grupos minoritários em Portugal, tendo em conta a presença de uma perspetiva de género e diversidade cultural nos processos de aprendizagem ao longo da vida e na educação de adultos/as, com especial atenção às situações vivenciadas por mulheres.

Este relatório enquadra-se no âmbito do projeto Erasmus + “Equal Space - Estratégias inovadoras de género e diversidade cultural na educação de adultos/as”. O Equal Space reúne quatro organizações parceiras de diferentes áreas: PERIPHERIE (Áustria), um instituto de investigação de género; ELAN INTERCULTUREL (França), uma organização educativa que trabalha na área da diversidade cultural; CWSP - Center for Women’s Studies and Policies (Bulgária), uma organização que trabalha as questões de género e a igualdade de oportunidades; e a REDE DE JOVENS PARA A IGUALDADE (Portugal), uma associação feminista de jovens que trabalha na área da igualdade de género.

A ideia do projeto Equal Space deriva da observação conjunta das organizações parceiras sobre o papel que a educação de adultos/as com uma perspetiva interseccional de género e diversidade cultural pode desempenhar para a inclusão de grupos desfavorecidos na sociedade e na educação. Assim, este projeto tem como objetivo promover a participação de comunidades imigrantes e pertencentes a grupos minoritários, particularmente mulheres, nos processos de aprendizagem ao longo da vida através de estratégias inovadoras. Mais concretamente procura:

- Aumentar o conhecimento sobre interseccionalidade nos países parceiros e na União Europeia.
- Reforçar a igualdade de género e a inclusão social através de uma abordagem de educação comunitária com perspetiva interseccional de género e de diversidade cultural.
- Apoiar a integração de pessoas imigrantes, refugiadas e grupos minoritários nos processos de aprendizagem ao longo da vida, através da formação de Facilitadores/as de Educação Comunitária (CEFs) no campo da interseccionalidade.
- Melhorar a qualidade e as ofertas educativas para adultos/as, usando recursos e ferramentas digitais inovadoras.
- Publicar recomendações baseadas na investigação levada a cabo, a nível regional, nacional e europeu.

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz  
Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia  
France: Elan Interculturel in Paris  
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



- Desenvolver um modelo de transferência do Equal Space para outras áreas da educação, procurando criar caminhos que integrem as dimensões de género e de diversidade cultural em futuros programas, políticas educativas e outros setores relevantes, promovendo o acesso e a motivação de diferentes grupos-alvo nos processos de aprendizagem ao longo da vida.
- Promover a importância da cooperação intersetorial e entre países para o desenvolvimento de um curriculum, de um toolkit com recursos e atividades e de materiais de e-learning para a formação de CEFs no campo da interseccionalidade.

Para alcançar estes objetivos, o projeto pretende desenvolver uma abordagem interseccional de género e diversidade cultural, baseada na investigação e nos princípios da Educação Comunitária. A Educação Comunitária promove o processo de aprendizagem e o desenvolvimento social e cultural de indivíduos e grupos dentro das suas comunidades, utilizando uma variedade de metodologias. A nossa experiência mostra que os processos educativos de uma comunidade precisam de atores relevantes - facilitadores/as de educação comunitária (CEFs) - capazes de trabalhar a perspetiva de género e a diversidade cultural de forma interseccional através da Educação Comunitária, a nível local e regional.

Atualmente, não existe um curriculum ou programa de formação para CEFs no campo da interseccionalidade. Posto isto, é nosso objetivo formar CEFs neste campo com a finalidade de desenvolver novas estratégias que permitam mudar a estrutura dos sistemas educativos, que incluam a perspetiva de género e de diversidade cultural, facilitando a integração de públicos mais desfavorecidos.

Para mais informações sobre o projeto Equal Space, recomendamos visitar a nossa página web: [www.equalspace.eu](http://www.equalspace.eu).

---

**PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## HISTÓRIA DA IMIGRAÇÃO

### 1. Breve história da imigração em Portugal: contexto histórico

Os processos migratórios em Portugal são uma constante na história do país, composta por diferentes fases, sendo de realçar os fluxos migratórios provenientes das ex-colónias de África, do Brasil e da Índia. Mais recentemente o panorama altera-se e a imigração registada é essencialmente originária de Europa de Leste.

Atualmente, verifica-se uma mudança na origem e na classe social da imigração, formada maioritariamente por pessoas de classe alta que provém de países do Norte de Europa, atraídas pela perceção de Portugal como um país seguro, com condições favoráveis de residência para imigrantes.

Segundo dados do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)<sup>1</sup>, em 2016 a imigração francesa aumentou mais de 33% face a 2015 e o Reino Unido passou a ser a sexta nacionalidade mais relevante com um crescimento de 12,5%, suplantando Angola.

Embora Portugal seja considerado, no geral, um país de emigração, os processos históricos de imigração mais importantes podem ser divididos em três fases<sup>2</sup>:

a) Fase pós-colonial: Ligada aos processos que acabaram com o domínio português no ultramar, as ex-colónias em Ásia e África e o fim dos fluxos migratórios de portugueses e portuguesas para o Brasil. Em consequência das guerras de libertação em Angola, Moçambique e Guiné Bissau, deu-se o aumento da imigração procedente destes países, enquanto os cidadãos nacionais (homens) eram recrutados para o exército. Esta situação propiciou que muitos/as destes/as imigrantes viessem ocupar os postos de trabalho que os/as portugueses/as deixaram vagos, devido não só ao serviço militar mas também à emigração para América. Em 1975, com o fim da colonização, começou o fluxo migratório africano que se verifica ainda hoje.

b) Fase comunitária: Apesar do fluxo migratório ter estabilizado durante os anos 80, alguns fatores internos e externos (e.g., o fim da ditadura e a entrada de Portugal na CEE; a queda do Muro de Berlim; o estabelecimento do Acordo de Schengen) fizeram com que os números aumentassem durante o início da década de 90. Nestes anos podemos observar a consoli-

1 Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo. Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), 2016: <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2016.pdf>

2 Rodrigues, Dulce, Correia, Tânia, Pinto, Inês, Pinto, Ricardo, & Cruz, Cristina. (2014). Um Portugal de Imigrantes: exercício de reflexão sobre a diversidade cultural e as políticas de integração. Da Investigação às Práticas, 4(1), 82-105. Recuperado em 27 de março de 2018, de [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2182-13722014000100006&lng=pt&tling=pt](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2182-13722014000100006&lng=pt&tling=pt).

---

#### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



dação dos fluxos originários dos PALOPs (Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa) e a diversificação da imigração: pessoas imigrantes procedentes de Europa e Brasil aumentam. Parece-nos também relevante mencionar que, nesta fase, se demarcam fluxos migratórios de comunidades que não detêm laços históricos ou culturais com Portugal, como é o caso da imigração procedente de países de Europa de Leste. É a partir deste momento que as preocupações associadas à integração e à multiculturalidade emergem.

c) Fase de globalização: No final de 2001, um novo regime de autorizações de residência é adotado, tornando possível a regularização da situação de milhares de imigrantes e incorporando novas nacionalidades à realidade social do país. Confirma-se o auge da 6ª emigração de Europa Oriental, formada principalmente por trabalhadores qualificados do sexo masculino oriundos de Ucrânia, Moldávia, Rússia e Roménia, mudando por completo o panorama migratório português. Desta forma, e com a chegada do século XXI, as origens geográficas e sociais dos e das imigrantes tornam-se mais complexas e heterogêneas, incrementando a diversidade cultural e étnica do país.

## 2. Os/as descendentes dos/as pessoas imigrantes

Em Portugal, os filhos e as filhas de pessoas imigrantes são os/as chamados/as “imigrantes de segunda geração”, sendo um grupo constituído essencialmente por descendentes de imigrantes oriundos/as dos PALOP, e que inclui, não só crianças, mas também pessoas jovens. Algumas destas, já estabeleceram as suas próprias famílias com filhos/as nascidos/as também em Portugal.

Este fenómeno específico verifica-se, similarmente, em países europeus como França, Holanda, Reino Unido ou Bélgica, historicamente recetores de grandes fluxos migratórios, sendo este processo apelidado de “sedentarização de imigrantes”<sup>3</sup>. No caso de Portugal este processo começou a verificar-se nas últimas décadas, devido à situação demográfica e económica do país. A necessidade de mão de obra imigrante em certos setores do mercado de trabalho e o envelhecimento da população, facilitaram o estabelecimento das comunidades imigrantes.

É importante enfatizar que os/as descendentes de imigrantes não são imigrantes, mas sim pessoas nascidas em Portugal ou que chegaram ao país de acolhimento dos pais quando eram muito novos/as e que, ao contrário dos/as jovens imigrantes, cresceram e foram educados/as em Portugal. Da mesma forma, estes/as jovens interiorizaram as referências

3 Jovens descendentes de imigrantes nas sociedades de acolhimento: linhas de identificação sociológica. CIES e-WORKING PAPER N° 13/2006. Machado, Fernando Luís; Matias, Ana Raquel. [https://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/176/4/CIES-WP13\\_Machado-Matias\\_.pdf](https://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/176/4/CIES-WP13_Machado-Matias_.pdf)

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz  
Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia  
France: Elan Interculturel in Paris  
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



culturais das suas famílias e da sociedade de acolhimento e têm estilos de vida similares aos da juventude nativa. Assim, o processo de socialização de ambos os grupos e as suas relações com a cultura portuguesa são completamente diferentes.

O Gabinete de Estatísticas da União Europeia, Eurostat, publicou recentemente (28 de Outubro de 2016) dados<sup>4</sup> sobre taxas de emprego e de ensino superior da chamada “segunda geração” de imigrantes na Europa. Em relação a estes dois indicadores, Portugal destaca-se como um dos poucos países da União Europeia no qual as pessoas com origem imigrante estão acima das pessoas com origem nacional, isto é, pessoas nascidas e com família nascida no país: 45,2% versus 23% no acesso ao ensino superior e 78,3% versus 77% em empregabilidade.

## SITUAÇÃO ATUAL

Em 2016<sup>5</sup>, assistimos à alteração da tendência de decréscimo relativamente à população imigrante residente, constatada desde 2010, verificando-se um aumento de 2,3% em relação a 2015. Na atualidade há mais de 397.731 imigrantes regulares a residir em Portugal (2016), representando cerca de 4% da população total. Constata-se um aumento na concessão de novas autorizações de residência, o que significa um incremento de 24%, com um total de 46.921 novos/as residentes.

Relativamente à imigração irregular, também em 2016, o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras detetou mais pessoas estrangeiras nesta situação.

As nacionalidades mais representativas em Portugal são: Brasil: 20,4% (81.251); Cabo Verde: 9,2% (36.578); Ucrânia: 8,7% (34.490); Roménia: 7,7% (30.429); China: 5,7% (22.503); Reino Unido: 4,9% (19.384); Angola: 4,3% (16.994); Guiné Bissau: 3,9% (15.653); França: 2,8% (11.293); Espanha: 2,8% (11.133); outras: 29,7% (118.023); (Relatório de Imigração Fronteiras e Asilo - RIFA, 2016).

No que se refere ao género, a tendência continua estável com uma diferença apenas de 3 pontos percentuais entre o género feminino (51,5%) e o género masculino (48,5%), devido principalmente a fatores como o reagrupamento familiar e a redução do número de residentes masculinos em Portugal<sup>6</sup>.

4 Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7724025/3-28102016-BP-EN.pdf/6e144b14-d5e1-499e-a271--2d70a10ed6fe>

5 Dados extraídos do Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2016, SEF: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. <http://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2016.pdf>

6 Ver nota 5.

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





No que diz respeito à atribuição e aquisição da nacionalidade portuguesa, o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)<sup>7</sup>, é a instituição responsável por emitir o parecer no que se refere à certificação do tempo de residência em território português. É importante sublinhar que o número potencial de estrangeiros/as que podem adquirir a nacionalidade portuguesa foi ampliado na quarta alteração à Lei da Nacionalidade (Lei orgânica n.º 2/2006, de 17 de abril, que altera a Lei n.º 37/18, de 31 de outubro) através do conceito lato de residência legal no território português com o propósito de obter a nacionalidade: a titularidade de visto ou autorização de residência.

## 1. Educação

Considerando o nível educativo e as qualificações da população em estudo, como dados importantes a ter em conta nos processos de integração nas sociedades de acolhimento, podemos descrever duas grandes realidades ao nível da educação: a educação adquirida em Portugal (integração de estudantes estrangeiros/as no sistema escolar português no ensino básico, secundário e superior); e o reconhecimento de qualificações que estas pessoas têm fora de Portugal e procuram validar neste país (e.g. reconhecimento das qualificações no ensino superior).

Comparados/as com os/as portugueses/as, as/os imigrantes mostram uma percentagem mais elevada de pessoas nos diferentes níveis de ensino superior. Não sendo, no entanto, uma tendência transversal a todas as nacionalidades. Segundo o relatório estatístico anual do Observatório das Migrações<sup>8</sup>, para o ano letivo 2013/2014, as comunidades estrangeiras residentes com maior percentagem de pessoas com estudos superiores correspondem a: Espanha (32%, 20 pontos percentuais a mais que Portugal), Reino Unido (22,8%, 11 pontos percentuais a mais) e Ucrânia (20,1%, 10 pontos percentuais a mais).

Em relação aos níveis secundário e pós-secundário, observa-se que a maioria das comunidades imigrantes têm também um maior número de pessoas com este nível de escolaridade quando comparadas com os/as nacionais, destacando-se a comunidade ucraniana (40,5%, 27 pontos percentuais a mais que os/as portugueses), a comunidade inglesa (37%, 24 pontos percentuais a mais) e a comunidade brasileira (35%, 22 pontos percentuais a mais)<sup>9</sup>, nesta situação.

7 Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2016, SEF: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. <http://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2016.pdf>

8 Imigração em números: Indicadores de integração de imigrantes. Relatório estatístico anual 2017. Catarina Reis de Oliveira (coord.) e Natália Gomes. Dezembro de 2017. Observatório das Migrações. Alto Comissariado para as Migrações (ACM). <http://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/383402/Relat%C3%B3rio+Indicadores+de+Integra%C3%A7%C3%A3o+de+Imigrantes+OM+2017.pdf/432839ce-f3c2-404f-9b98-39ab22b5edc5>

9 Imigração em números: Indicadores de integração de imigrantes. Relatório estatístico anual 2017. Catarina Reis de Oliveira (coord.) e Natália Gomes. Dezembro de 2017. Observatório das Migrações. Alto Comissariado para as Migrações (ACM). <http://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/383402/Relat%C3%B3rio+Indicadores+de+Integra%C3%A7%C3%A3o+de+Imigrantes+OM+2017.pdf/432839ce-f3c2-404f-9b98-39ab22b5edc5>

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



A última década foi marcada pelo aumento substancial do número de estudantes de outras nacionalidades no ensino superior português. No ano letivo de 2014/2015, os/as estudantes estrangeiros/as representaram 33.523 dos/as alunos/as, significando um crescimento de 0,7% em relação ao ano letivo anterior (Relatório Estatístico Anual do Observatório das Migrações, 2017). Desde o início desta década (ano letivo 2010/2011), os/as estudantes estrangeiros/as matriculados/as no ensino superior português apresentaram uma taxa de variação de +52,5%<sup>10</sup>.

## 2. Emprego

Relativamente à dimensão de emprego das comunidades imigrantes e, segundo dados recolhidos pelo Observatório das Migrações<sup>11</sup>, a tendência mantém-se semelhante à verificada em anos anteriores: a inserção no mercado de trabalho não reflete necessariamente as qualificações destas pessoas. Verifica-se um reforço de pessoas imigrantes nos níveis de qualificação médio-alto (Em 2015: +22% em comparação a 2005 para o ensino secundário e pós-secundário e +25% de trabalhadores/as com ensino superior) e a redução de trabalhadores/as estrangeiros/as com qualificações iguais ou inferiores ao primeiro ciclo de ensino básico (-77% em 2015 em comparação a 2005).

Em 2015 salienta-se um desequilíbrio ao nível da remuneração base média dos/as trabalhadores/as estrangeiros/as quando comparados/as com os/as nacionais. No geral, os/as trabalhadores/as estrangeiros/as continuam a ter salários mais baixo do que os/as trabalhadores/as portugueses/as (-5%), embora, no último ano esta discrepância tenha diminuído ligeiramente.

No que diz respeito ao desemprego, e apesar de as pessoas migrantes continuarem a mostrar taxas de desemprego mais elevadas que os/as portugueses/as, nos últimos anos assistimos a uma diminuição desta taxa (em 2016 a taxa de desemprego de trabalhadores/as não comunitários/as foi de 18,8% enquanto a taxa de desemprego do total da população foi de 11,1%).

O Comité da CEDAW, nas observações finais do seu artigo 8º e 9º do relatório periódico sobre o Estado Português<sup>12</sup>, declara que “a taxa de desemprego entre mulheres, especialmente jovens mulheres abaixo dos 25 anos, é muito alta e as mulheres pertencentes a grupos desfavorecidos e marginalizados, como mulheres ciganas, migrantes e idosas, têm um acesso muito limitado ao mercado de trabalho” e exorta ao país a “aumentar as oportu

10 Ver nota 9

11 Ver nota 9

12 CEDAW/C/PRT/CO/8-9 (Tradução: Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres): <http://plataformamulheres.org.pt/wp-content/ficheiros/2015/11/RecomendacoesCEDAW-PT-TraducaoPpDM30Nov2015.pdf>

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



nidades de emprego para grupos desfavorecidos e marginalizados de mulheres, como mulheres ciganas, migrantes e idosas, oferecendo inclusive formações e oportunidades para o empreendedorismo feminino”.

### 3. Género e migrações

Como já tivemos oportunidade de ver anteriormente, historicamente, a imigração em Portugal é sobretudo masculina. A maior parte dos percursos migratórios eram realizados por homens, que chegavam a Portugal para trabalhar e, posteriormente, chegavam as mulheres e, em alguns casos, as crianças, num processo de reagrupamento familiar. Esta tendência inverteu-se na última década: entre 2008 e 2016, houve um decréscimo de 73% no número de mulheres que têm autorização de residência através do reagrupamento familiar. No total, houve um decréscimo de 2% de mulheres imigrantes que permanecem em Portugal durante o mesmo período de tempo, e um grande aumento de mulheres com autorização de residência para investigação e outras atividades altamente qualificadas.

Apesar destes números, há pouca mudança relativamente ao padrão tradicional de género nas ocupações. As mulheres migrantes e de minorias étnicas trabalham principalmente na área dos serviços (por conta própria ou de outrem), pessoal, cuidados, higiene e serviços de beleza, etc. Por sua vez, os homens, trabalham principalmente na área da construção e da indústria. A segregação de género identificável nas ocupações do mercado de trabalho é elevada em Portugal não sendo este porém, um problema reservado às comunidades imigrantes e de minorias étnicas.

Em relação às mulheres refugiadas, os números em Portugal são em geral muito baixos. No final de 2017, pouco mais de 1.500 refugiados/as foram registados/as em Portugal e mais de um terço deles/as deixaram o país rapidamente após o registo. A grande maioria dos/as refugiados/as que chegam a Portugal são do sexo masculino. As pouquíssimas mulheres refugiadas, segundo a experiência de ONGs de mulheres que trabalham com pessoas refugiadas, estão com as suas famílias ou esperando a transição para outros países da UE por meio de programas de reagrupamento familiar. As pessoas refugiadas são recebidas em centros de refugiados/as coordenados por ONGs, habitualmente ligadas à Igreja Católica, sem qualquer perspectiva de género e sem respostas específicas para as mulheres.

Com respeito aos grupos étnicos minoritários identificados em Portugal, estes costumam ser mais tradicionais do que a sociedade maioritária, identificando-se uma cultura patriarcal mais acentuada. Apesar dos rígidos papéis de género, à medida que aumenta o nível geral de educação de uma comunidade, vemos que as mulheres tendem a agarrar mais oportunidades ao nível da educação e a ter um melhor desempenho, no geral, do que os homens, em qualquer faixa etária.

---

#### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



#### 4. Estatísticas

A seguinte tabela mostra alguns dados gerais sobre a situação das pessoas imigrantes em Portugal:

	Nacional 2016	Regional 2016
% imigrantes no total da população*	3,8%	43,5% reside em Lisboa
% mulheres imigrantes no total da população imigrante*	51,5%	
% das principais nacionalidades estrangeiras residentes no total da população*	Brasil: 20,4% Cabo Verde: 9,2% Ucrânia: 8,7%	
Faixa etária dos homens imigrantes *	20-49 anos: 60% Mais de 65 anos: 8%	
Faixa etária das mulheres imigrantes *	20-49 anos: 63% Mais de 65 anos: 7%	
Nível educativo dos homens imigrantes (ISCED <sup>13</sup> ):**		
- Menos de educação primária, primária ou ensino secundário inferior (níveis 0-2)	- 43,9%	
- Ensino secundário e pós-secundário não superior (níveis 3-4)	- 37,9%	
- Ensino terciário (níveis 5-8)	- 18,2%	
Nível educativo das mulheres imigrantes:**		
- Menos de educação primária, primária ou ensino secundário inferior (níveis 0-2)	- 37,2%	
- Ensino secundário e pós-secundário não superior (níveis 3-4)	- 40,2%	
- Ensino terciário (níveis 5-8)	- 22,5%	

\* Observatório das Migrações, Alto Comissariado para as Migrações (ACM): <https://goo.gl/azrPNC>

\*\* Eurostat (mii\_educ): <http://ec.europa.eu/eurostat/web/migrant-integration/data/database>

13 Classificação Internacional Normalizada da Educação: International Standard Classification of Education (ISCED): <https://goo.gl/eupJNn>

#### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



	Nacional 2016	Regional 2016
Taxa de emprego dos homens imigrantes ***	70,2%	65,4%
Taxa de emprego das mulheres imigrantes ***	61,3%	65,8%
Atividade profissional (subordinada, independente, pública...) dos homens imigrantes ***	- Trabalhadores temporários: 42,2% - Independentes: 7,4 (milhares)	
Atividade profissional (subordinada, independente, pública...) das mulheres imigrantes***	- Trabalhadoras temporárias: 36,6% - Independentes: 8,7 (milhares)	
Taxa de desemprego dos homens imigrantes****	17,7%	7,2 milhares
Taxa de desemprego das mulheres imigrantes****	17%	6,9 milhares
Salário anual líquido (mediana) imigrantes/não imigrantes (em euros)*****	Imigrantes: 7.211 € Não imigrantes: 8.895 €	
Taxa de risco de pobreza (imigrantes/não imigrantes)*****	Imigrantes: 32,9% Não imigrantes: 18%	

\*\*\* Eurostat (mii\_emp, mii\_emp\_r) : <http://ec.europa.eu/eurostat/web/migrant-integration/data/database>

\*\*\*\* Eurostat (mii\_une, mii\_emp\_r) : <http://ec.europa.eu/eurostat/web/migrant-integration/data/database>

\*\*\*\*\* Eurostat (mii\_soinc) : <http://ec.europa.eu/eurostat/web/migrant-integration/data/database>

\*\*\*\*\* Eurostat (mii\_soinc) : <http://ec.europa.eu/eurostat/web/migrant-integration/data/database>

#### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## REFUGIADOS/AS

Um/a refugiado/a é uma pessoa que foi forçada a fugir do seu país devido a perseguição, guerra ou violência.<sup>14</sup> Segundo a Convenção de Genebra (1951) e a lei portuguesa (Lei N°27/2008 de 30 de junho), um/a refugiado/a é “qualquer pessoa que, em consequência de acontecimentos ocorridos antes de 1 de Janeiro de 1951, e receando com razão ser perseguida em virtude da sua raça, religião, nacionalidade, filiação em certo grupo social ou das suas opiniões políticas, se encontre fora do país de que tem a nacionalidade e não possa ou, em virtude daquele receio, não queira pedir a protecção daquele país; ou que, se não tiver nacionalidade e estiver fora do país no qual tinha a sua residência habitual após aqueles acontecimentos, não possa ou, em virtude do dito receio, a ele/a não queira voltar.” (Convenção de Genebra relativa ao Estatuto dos/as Refugiados/as, 1951).

Em 2016, com o agravamento da crise migratória na Europa, em particular com os fluxos massivos de imigrantes que chegaram pelo mar Mediterrâneo e atravessaram os Balcãs para o centro e norte da Europa, a resposta nacional concentrou-se principalmente na colaboração e apoio à gestão destes fluxos nos países de entrada (Grécia e Itália), e na assunção da responsabilidade aos/às requerentes de protecção internacional no âmbito dos números de reinstalação e realocização, num total de 4.574 até setembro de 2017.

De um ponto de vista quantitativo, é significativo o aumento do número de pedidos de asilo em comparação com o ano anterior (+64%), registando 1.469 candidaturas, com o reconhecimento de 104 estatutos de refugiado/a e a concessão de 267 títulos de residência por razões humanitárias.

Em termos gerais, o país não conseguiu cumprir o compromisso adotado em 2015 para receber 10.000 refugiados. Assim, em meados de 2017, apenas 1.255 refugiados/as foram acolhidos no âmbito do programa de quotas da UE e 474 já deixaram o país e as instituições que os acolheram.

De acordo com a Lei n.º 27/2008 de 30 de junho, que regulamenta as condições e os procedimentos para a atribuição de asilo ou de protecção subsidiária e o status de requerente 14 de asilo, de refugiado/a e de protecção subsidiária, as mulheres grávidas são consideradas “pessoas particularmente vulneráveis” (artigo 2.1.y)). A orientação sexual e a identidade de género são incluídas como motivos válidos para a perseguição de membros de um determinado grupo social com a finalidade de conceder estatuto de asilo (artigo 2.2).

14 Agência das NU para os refugiados: <https://www.unrefugees.org/refugee-facts/what-is-a-refugee/>

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## GRUPOS MINORITÁRIOS

Em Portugal, a Constituição e a Lei da Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro) proibem a recolha de dados relativos à etnia ou raça. Embora não existam números oficiais, é sabido que a maior minoria racial portuguesa é a comunidade de origem africana (Cabo Verde, Guiné Bissau, Angola e Moçambique) e a única minoria étnica nacional oficialmente considerada como tal é a comunidade cigana.

O último relatório periódico da CEDAW<sup>15</sup> sobre o estado de Portugal afirma que “de acordo com os dados nacionais e internacionais existentes, as comunidades ciganas estão entre os grupos mais vulneráveis à discriminação e entre os que têm maior dificuldade em aceder aos serviços públicos. As mulheres ciganas encontram-se numa situação de especial vulnerabilidade em termos de acesso ao emprego, educação, participação, etc. Esta situação é acentuada pela natureza do papel social das mulheres ciganas dentro da sua comunidade, pois são elas exclusivamente as responsáveis desde o casamento -que é habitual acontecer a uma idade precoce- das tarefas domésticas, de cuidados de crianças e familiares e de assegurar a manutenção dos costumes e valores da cultura cigana. Isto tem como consequência o abandono escolar precoce e, por tanto, baixos níveis de educação. A Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas tem uma secção transversal (Dimensão 3.5) dedicada à Igualdade de Género. Esta secção tem duas prioridades: enquadrar os valores tradicionais das comunidades ciganas nos valores e princípios da sociedade portuguesa e investir na capacitação das mulheres ciganas através da mediação e do associativismo feminino. Estas prioridades serão traduzidas em várias atividades de sensibilização e formação que incluirão a participação de mediadores/as.”

Este relatório também indica que: “em 2009, a Comissão Parlamentar de Ética, Sociedade e Cultura - Subcomissão para a Igualdade de Oportunidades e a Família - publicou um relatório que compila informações de diferentes áreas com base em audiências com outras entidades, especialistas e representantes da comunidade cigana. De acordo com este relatório, «frequentemente, a partir dos 10 anos [raparigas ciganas] deixam a escola para evitar [a comunidade cigana] contactos com o resto da sociedade».”

Em consonância com as decisões da UE sobre esta matéria, o governo português implementou uma Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas. Esta estratégia é o resultado do envolvimento de todos os ministérios, organizações da sociedade civil, comunidades ciganas e especialistas. Para além das quatro áreas principais propostas pela Comissão Europeia - habitação, educação, saúde e emprego - Portugal acrescentou um pi

15 UN: Human Rights. Office of the High Commissioner: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fPRT%2f8-9&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fPRT%2f8-9&Lang=en)

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz  
Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia  
France: Elan Interculturel in Paris  
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



lar transversal para abordar questões como discriminação, mediação, cidadania, igualdade de género, história e cultura cigana. Ao abrigo desta estratégia nacional, prevê-se um total de 40 prioridades, 105 medidas e 148 metas até 2020.

## INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

### 1. Metodologia

Realizamos 20 entrevistas com profissionais que trabalham em diferentes campos com população imigrante, grupos minoritários ou pessoas refugiadas, sendo previamente privilegiados os contactos com profissionais que trabalham com mulheres e nas áreas de educação e processos de aprendizagem ao longo da vida. As entrevistas foram realizadas por telefone, Skype ou presencialmente de acordo com a disponibilidade das pessoas entrevistadas.

Inicialmente, o critério de seleção era uma distribuição equitativa de género e o desenvolvimento de trabalho com imigrantes, mas logo depois de começarem a ser realizados os primeiros contactos, compreendemos que a maioria das pessoas que trabalham nestas áreas são mulheres e, tendo em conta que a nossa organização tem uma grande experiência em trabalhar no empoderamento de mulheres jovens com uma perspetiva feminista interseccional, decidimos dar às mulheres a oportunidade de expressarem-se em relação ao seu trabalho e experiências em educação e formação com comunidades de imigrantes e também com grupos minoritários e refugiados/as. Assim, procuramos equilibrar as entrevistas entre mulheres nacionais e mulheres migrantes ou mulheres nacionais com outras descendências, uma situação comum em Portugal, devido ao aumento dos fluxos migratórios na história recente do país.

A realização deste estudo foi desenvolvida em várias etapas, nomeadamente:

1. Elaboração da metodologia de investigação e de recolha de informação: levantamento sobre a situação atual das pessoas imigrantes, pertencentes a grupos minoritários e refugiadas em Portugal; recolha de estatísticas a nível nacional e regional e preparação das linhas orientadoras gerais para as entrevistas, com a finalidade de criar um quadro comum.
2. Recolha de dados: 20 entrevistas semiestruturadas com peritas e profissionais que levam a cabo formações para pessoas adultas, que desenvolvem o seu trabalho em instituições educativas, ONGs, atores relevantes e líderes comunitárias.

---

#### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz  
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia  
France: Elan Interculturel in Paris  
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





3. Análise temática das entrevistas e da informação compilada com especial atenção aos tópicos seguintes:

- Experiência com migrantes, grupos minoritários e refugiados/as nas áreas de formação e educação de adultos/as;
- Métodos e estratégias para envolver migrantes, grupos minoritários e refugiados/as em processos de aprendizagem ao longo da vida;
- Metodologias de formação e abordagem didática e pedagógica;
- Sugestões que propiciem uma melhor integração de migrantes, grupos minoritários e refugiados/as nos processos de aprendizagem ao longo da vida e na educação de adultos/as.

4. Conclusões e recomendações para a integração de uma perspetiva de género e de diversidade cultural na educação de adultos/as.

## 2. Perfis das pessoas entrevistadas

As pessoas entrevistadas foram selecionadas com a ajuda das nossas redes de contactos e dos membros do Conselho Consultivo Nacional do projeto Equal Space, tendo em conta 4 perfis principais: formadoras, membros de ONGs, instituições educativas ou conselhos de migrantes, grupos minoritários e refugiados/as e atores relevantes ou líderes comunitários. De forma a preservar a privacidade e os dados pessoais das pessoas entrevistadas, a nossa organização preparou um consentimento informado, apresentado e posteriormente assinado por cada participante com o objetivo de:

- Especificar os termos de participação no projeto.
- Permitir a gravação da entrevista e a sua posterior transcrição.
- Garantir a confidencialidade da informação dada durante a entrevista, sem identificar o nome das pessoas entrevistadas.

Foram gravadas 18 das 20 entrevistas. Uma das pessoas entrevistadas foi contactada por um membro do Conselho Consultivo Nacional com o objetivo de marcar uma reunião para apresentar o projeto e convidá-la a integrar o dito Conselho. Não obstante, o que começou por ser uma reunião informal, acabou por tornar-se uma conversa sobre os principais tópicos abrangidos pelo estudo. Assim, com o consentimento da pessoa, decidimos incorporar o seu perfil no grupo de pessoas entrevistadas e, embora não tenhamos conseguido gravar a conversa, as perguntas realizadas foram sendo apontadas de forma a permitir o preenchimento de toda a informação solicitada (E12). Outra das entrevistas foi gravada mas devido à fraca qualidade do som, utilizamos os apontamentos tirados pela entrevistadora para analisar o conteúdo da mesma (E19).

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



É importante ressaltar que durante o período de investigação, a Rede de Jovens para a Igualdade deparou-se com algumas dificuldades em contatar estas pessoas, devido a aspetos como o tipo de trabalho desenvolvido e à natureza das instituições nas quais trabalham, que nem sempre lhes possibilita o à vontade para a participação neste estudo, receando que a entrevista refletisse não só o ponto de vista da organização que representavam, como também algumas posições mais pessoais em relação a certas questões. Outras pessoas hesitaram em participar por razões de conflito de interesses, uma vez que as instituições que representam financiam projetos nacionais nos quais a nossa associação é uma organização parceira. Nestes casos, ofereceram ajuda na identificação de outros perfis mais adequados para a entrevista.

---

**PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## ANÁLISE DOS RESULTADOS DAS ENTREVISTAS

### 1. Dados quantitativos:

lista de pessoas entrevistadas entre Novembro de 2017 e Fevereiro de 2018.

Perfis	Entrevistas	Instituição/Organização	Género	Imigrante/ Grupo minoritário
Formadores/as	(E01)	ISEG, REDE	Mulher	Sim
	(E02)	AMUCIP	Mulher	Sim
	(E03)	ACA	Mulher	Não
	(E04)	Mulheres sem Fronteiras	Mulher	Não
	(E05)	Plano I	Mulher	Não
ONGs	(E06)	Casa do Brasil	Mulher	Sim
	(E07)	FemAfro	Mulher	Sim
	(E08)	Aguinense	Mulher	Não
	(E09)	AMCDP	Mulher	Sim
	(E10)	Men Nón	Mulher	Sim
Instituições educativas, Conselhos de Mulheres, Migrantes e refugiados/as	(E11)	Rede Europeia das Mulheres Migrantes	Mulher	Não
	(E12)	Universidade de Lisboa	Mulher	Não
	(E13)	Universidade Aberta	Mulher	Não
	(E14)	ACM	Mulher	Não
	(E15)	Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres - PpDM	Mulher	Não
Stakeholders, atores relevantes, líderes comunitários	(E16)	Centro Parroquial de Arrentela	Mulher	Não
	(E17)	Mulheres sem Fronteiras	Mulher	Sim
	(E18)	Cruz Vermelha Portuguesa	Mulher	Não
	(E19)	Código Simbólico	Mulher	Sim
	(E20)	Gabinete da Secretaria de Estado da Juventude e do Desporto	Mulher	Não

#### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## 2. Dados qualitativos:

Este estudo, que seguiu uma análise qualitativa, recorreu a entrevistas semiestruturadas para a recolha de dados. Compreendemos que esta técnica de recolha se demonstrava adequada uma vez que: “As entrevistas semiestruturadas são baseadas no uso de um guia de entrevista, isto é, uma lista escrita de perguntas ou tópicos que devem ser abordados durante a entrevista. Embora a ordem exata e a redação das perguntas possam variar de respondente a respondente. O/a entrevistador/a pode ainda seguir pistas ou novos tópicos que surgiram no decorrer da entrevista, mas o guia é um conjunto de instruções claras sobre as principais perguntas a serem feitas e sobre os tópicos a serem investigados” (Hudelson 1994:12).<sup>16</sup>

Neste sentido, utilizamos dois guias para a realização de entrevistas: um para formadoras, ONGs e instituições educativas que trabalham diretamente com migrantes, grupos minoritários e refugiados/as; e outro, para líderes comunitários, atores relevantes e outras partes interessadas.

Perguntas para formadoras, ONGs e instituições educativas:

- Qual é a sua experiência no trabalho com mulheres migrantes ou pertencentes a minorias na área da educação de adultos na abordagem da diversidade cultural e de género?
- Que estratégias desenvolvem / implementam para chegar a este específico público-alvo (mulheres migrantes ou pertencentes a minorias). Ex: organizam formações, oferecem serviços de consultoria, etc.
- Como integram e abordam a perspetiva de género e de diversidade cultural nas vossas formações ou em outros serviços que oferecem?
- Qual é a sua abordagem pedagógica como formador/a (ou a abordagem da sua organização) no trabalho com mulheres migrantes e/ou pertencentes a grupos minoritários?
- Como consideras que a situação de mulheres migrantes ou pertencentes a minorias pode ser melhorada a nível regional ou nacional?

Perguntas para atores relevantes, líderes comunitárias e outras partes interessadas:

- Qual é a sua experiência no trabalho com pessoas imigrantes ou pertencentes a grupos minoritários na abordagem da diversidade cultural e de género?
- Quais são as condições a nível regional/nacional que propiciam a diversidade cultural e a perspetiva de género na área da educação?

<sup>16</sup> Qualitative research for health programmes. Hudelson, Patricia M. Division of Mental Health, World Health Organization, Geneva, 1994. [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/62315/1/WHO\\_MNH\\_PSF\\_94.3.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/62315/1/WHO_MNH_PSF_94.3.pdf)

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz  
Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia  
France: Elan Interculturel in Paris  
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



- Como considera que a situação das pessoas imigrantes ou pertencentes a grupos minoritários pode ser melhorada a nível regional/nacional?
- Como é que o trabalho que desenvolve poderá melhorar a situação de pessoas imigrantes ou pertencentes a grupos minoritários?
- Quais considera serem os desafios no que diz respeito à diversidade cultural e a perspetiva de género na educação de adultos/as a nível regional/nacional?

### **Formadoras, ONGs, instituições educativas**

Depois de analisar as 15 entrevistas realizadas com as participantes do estudo, e apesar dos diferentes perfis e experiências presentes, constata-se alguma homogeneidade em alguns dos tópicos abordados nas entrevistas. Quando questionadas sobre a situação destas comunidades em Portugal, a maioria das entrevistadas salientou as questões da discriminação sofrida, principalmente sobre as mulheres. Assim, algumas das entrevistadas, partem da discriminação baseada no género como ponto inicial para contextualizar a situação destas pessoas: “Eu diria que de uma forma muito genérica, as mulheres em Portugal vivem sob condições de vida diferentes dos homens. E de uma forma muito genérica, isto afetará as mulheres imigrantes também” (E15).

Este tipo de discriminação não é apenas percebida a nível nacional mas também global tendo repercussões que vão além da dimensão da educação: “A discriminação de género continua a existir independentemente do tipo de comunidade, em Portugal e praticamente no mundo. Ou seja, há uma conquista mas não há uma conquista de facto ainda muito grande. Em Portugal ainda se discutem as questões salariais, os homens ganham mais que as mulheres em funções idênticas, a discriminação passa por aí. O assédio sexual do trabalho é feito às mulheres, não é ao contrário, normalmente. Há sempre aquela ideia de que a mulher pode ser tratada de outra forma” (E08).

Uma vez que partimos desta desigualdade inicial entre mulheres e homens, outros fatores de discriminação, como o racismo ou a etnia, ganham relevância no caso específico de imigrantes, grupos minoritários e refugiados/as: “Eu acho que em Portugal existe muito uma espécie de preconceito ou racismo subtil, por assim dizer, que não é que haja situações, embora haja, muito diretas de discriminação pura e dura. Mas no geral, as pessoas ainda ficam muito surpreendidas quando vêem uma mulher negra numa situação de poder, como gestora de alguma coisa ou como professora. Acho que existe uma descredibilização muito inicial, por exemplo, das mulheres brasileiras” (E11).

---

#### **PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Este tipo de discriminação étnica ou racial, não afeta apenas pessoas imigrantes ou pertencentes a grupos minoritários, mas também a portugueses/as de origem estrangeira: *“É uma comunidade que continua bastante invisível, e não só imigrantes mas também afro-descendentes. Não existe um espaço para essas pessoas. O que existe atualmente são estudos sobre o que as migrantes fazem mas a maioria das vezes o que aparece nos media é um aspeto negativo: a criminalidade é muito exposta nos media”* (E07).

Outro fator importante de discriminação é a situação económica: *“Em Portugal há muito aquela ideia de que nós não discriminamos. O Jorge Vala estudou a questão do racismo e falou no racismo subtil por exemplo. Há uma coisa muito curiosa que depende dos grupos, depende muito da variável económica porque uma coisa é ser uma mulher angolana que vem para as limpezas, que ser uma mulher angolana que vai ao El Corte Inglés a fazer compras de milhares de euros e abrem-se as portas todas. E em relação aos brasileiros temos a mesma coisa. E aí já não é a pertença a uma categoria étnica ou nacional, é a situação económica”* (E13).

O mercado de trabalho também acaba por ser um fator de grande relevância, não só em relação ao nível educativo destas comunidades, mas da problemática existente em Portugal no que diz respeito ao reconhecimento das habilitações e competências profissionais, onde as pessoas imigrantes encontram-se numa situação de desigualdade com respeito aos/as nacionais: *“ [Os/as imigrantes] São muito discriminados principalmente a nível de trabalho que é a parte fundamental. Porque se uma pessoa não tem um trabalho digno não consegue viver nem sobreviver sequer. Então eu acredito que existe essa discriminação, esse descrédito, essa não aceitação do profissionalismo das pessoas. Porque muitas são formadas, são licenciadas mas têm sempre um trabalho muito precário”* (E10).

As questões laborais são um fator de discriminação ainda mais evidente no caso específico das mulheres: *“Muitas das vezes não são reconhecidas as suas qualificações escolares ou académicas ao mesmo nível das que são portuguesas, que estudaram aqui. Não são integradas no mercado de trabalho em concreto tendo em conta as suas qualificações académicas. Ou seja, acabam por desenvolver trabalhos de menores qualificações para aquilo que elas poderiam fazer, por um lado. Por outro lado também temos um grupo bastante grande de mulheres imigrantes que se encontram no mercado informal de trabalho, ou seja, de alguma forma são exploradas porque não têm contrato de trabalho, ou têm com piores condições do que seria expectável, e isto acaba por afetá-las quer em termos da ativação da sua cidadania coletiva e do gozo dos seus direitos, quer em termos da inclusão na sociedade”* (E15).

A educação também constitui um fator importante quando falamos da integração destes grupos e neste sentido, surgiram algumas questões relacionadas com preconceitos e estereótipos sobre as comunidades imigrantes: *“Por exemplo no caso dos e das imigrantes do ensino superior tal vez estejam mais incluídos no processo que não significa que estejam*

---

#### **PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz  
Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia  
France: Elan Interculturel in Paris  
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



*incluídos na vida. São coisas diferentes. Ou seja a inclusão pode ter várias vertentes, pode ser entrar na universidade mas depois sentir-se parte do processo é diferente. Nos recebemos aqui na organização muitas reclamações da dificuldade de estabelecer amizades com as outras comunidades até imigrantes e com a própria comunidade portuguesa. Mas no sentido mesmo de sentir-se parte. Muitos comentários preconceituosos de professores: «você não escreve bem português, você fala errado...» Isso é muito comum. E isso é muito grave porque afeta a autoestima e a própria participação na universidade” (E06).*

Relativamente aos grupos minoritários, entrevistámos profissionais que trabalham com mulheres de etnia cigana na área da educação e integração e verificamos que estas mulheres enfrentam uma dupla discriminação: da própria comunidade cigana e da sociedade maioritária: *“Sim, somos discriminadas mesmo pela nossa comunidade. Porque nós mulheres ciganas fazemos a quarta classe e tiram-nos da escola. Ou seja a mulher cigana não tem opção de estudar. Mas a nossa comunidade discrimina-nos de uma forma diferente, porque nos quer proteger. A comunidade cigana não valoriza a escola. Não dá valor à escola porque não nos fazia falta. Somos educadas para casar cedo, ser mães e ser boas donas de casa. Mas na vida atual, hoje em dia estamos a sentir muitas dificuldades porque a nível profissional não conseguimos alcançar nada” (E02).*

A maioria das formadoras e profissionais consultadas trabalham no campo da educação não formal. O trabalho destes/as profissionais com os seus grupos-alvo é centrado no desenvolvimento de competências, valorização de conhecimentos e respeito pela própria cultura, construindo um espaço seguro para estes grupos. É importante ressaltar que a maioria das profissionais enfatiza a necessidade de criar espaços apenas para mulheres, onde sem restrições ou medos, e longe do contexto de violência doméstica e de género que muitas delas vivenciam: *“Desenvolvemos todo um processo de capacitação das mulheres cujo primeiro objetivo é tirá-las de casa para que elas convivam e tenham uma integração num espaço que está totalmente amparado e é de acolhimento para estas mulheres. E tentamos que elas desenvolvam ou que encontrem perspetivas de outras realidades e de construção dos seus projetos de vida” (E01).*

Uma vez identificadas as principais razões pelas quais estas comunidades, e particularmente as mulheres pertencentes a estes grupos, são excluídas, conseguimos perceber o porquê da importância de adotar uma perspetiva interseccional cultural e de género nos processos de educação de adultos/as: *“As mulheres vivenciam histórias de opressão acrescidas em relação aos homens e não só. Se é negra é diferente, se é pobre é diferente. A brasileira branca rica que vem, tem uma experiência. A brasileira pobre, negra, com poucos recursos, com baixa escolaridade que vai trabalhar nas limpezas, sofre muitas outras questões até nos processos de integração e regularização do que alguém que vem com visto gold. Não dá para colocar todas no mesmo saco, é impossível. É a interseccionalidade” (E06).*

---

#### **PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



De facto, esta interseccionalidade é percebida como verdadeiramente relevante por parte das organizações de mulheres negras, principalmente no que diz respeito à ligação entre a raça e a desigualdade de género: *“Nós temos a teoria do feminismo negro, que fala não só da desigualdade de género e dos machismos, mas que mostra uma ligação íntima com a raça, com o racismo. Isso sempre foca nas mulheres africanas, afrodescendentes. Acho que é um aspecto que não é tão visível, fala-se muito do feminismo mas não se fala tanto nesse outro aspecto, que existe uma ligação íntima entre racismo e desigualdade de género”* (E07).

Quando falamos sobre a integração de imigrantes, grupos minoritários e refugiados/as em processos de aprendizagem ao longo da vida e educação de adultos/as, descobrimos que as profissionais que trabalham com estes grupos utilizam diferentes estratégias para alcançá-los.

Por exemplo, no caso particular das mulheres de etnia cigana, estas profissionais trabalham com a figura do/a mediador/a sociocultural - uma pessoa da própria comunidade que estabelece uma relação de confiança com o público alvo e com a comunidade. Trabalham também a partir dos testemunhos de outras mulheres da comunidade que tiveram percursos parecidos e que partilham as suas experiências, vivências e aprendizagens ao longo destes caminhos: *“Nós chegamos a estas mulheres de duas formas: através da mediadora mas também através da passagem de testemunha destas mulheres. Isso tem sido uma experiência bastante importante porque elas têm comunicado aquilo que estão a viver e que entendem como um valor positivo no avanço delas para a construção dos seus sonhos”* (E01).

Em relação às comunidades imigrantes e às pessoas refugiadas, as estratégias para chegar a estes públicos são também variadas. A maioria das organizações que trabalham com uma nacionalidade específica recorre a contactos com as embaixadas e consulados do país de origem, especialmente quando há acordos de saúde entre os dois países. Estas organizações aproveitam a oportunidade não só para ajudar as pessoas mais desfavorecidas dentro da sua comunidade (em questões básicas como saúde, alimentação ou alojamento), mas também para aumentar a conscientização sobre diferentes temas como a integração, a igualdade de género, os Direitos das Mulheres e Direitos Humanos e, claro, educação: *“Temos alguns focos locais onde sabemos que há um número maior de população são-tomense. Outra maneira de chegar a estas pessoas é através da comunicação direta, telefónica. Por exemplo, na questão dos doentes a embaixada fornece-nos os números de telefone”* (E10). Além destes métodos, as atividades culturais e as redes sociais são também importantes: *“Muitos vêm ter connosco por causa das nossas atividades culturais. O palavra passa palavra e os amigos trazem muita gente”* (E10).

---

#### **PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





Relativamente à abordagem pedagógica integrar a perspetiva de género e a diversidade cultural, podemos afirmar que existem alguns tópicos fundamentais e comuns à abordagem das profissionais com estas comunidades: estereótipos de género, discriminação, interculturalidade, Direitos das Mulheres, emancipação e empoderamento são os pilares fundamentais: *“Eu fui formadora num projeto cujo objetivo era empoderar mulheres ciganas, no sentido de desenvolverem o seu próprio emprego, claro que ao mesmo tempo trabalhamos imenso outras competências principalmente na parte da autoestima. Com as mulheres refugiadas o que descobrimos é que havia uma barreira linguística e decidimos empoderá-las através de formações no âmbito do «public speaking», de falar em público: eu conseguir ocupar o meu espaço no espaço público”* (E03).

A luta para minimizar o abandono escolar precoce de raparigas e mulheres ciganas é um dos desafios mais importantes para as profissionais que trabalham diretamente com esta comunidade: *“A perspetiva era sempre de integração e desconstrução de estereótipos de género. Com as mulheres ciganas em particular, penso que se deveria continuar a apostar no seu empoderamento pela educação. Mesmo quando se afastam da escola, a escola deverá tentar motivar e saber integrar pessoas com estas características. O sistema não pode falhar continuando a permitir que abandonem e não usufruam de um direito fundamental como a educação”* (E05).

As atividades relacionadas com as culturas de origem destes grupos são um recurso muito utilizado em ações de formação e consciencialização, sendo uma ferramenta atrativa para as pessoas destas comunidades, integrando-as num ambiente de confiança onde elas próprias são valorizadas e respeitadas: *“Através da cultura queremos tornar este espaço [a associação] num espaço de ocupação das comunidades imigrantes. Ou seja, que possam trazer aqui um pouco do seu estado, da sua história”* (E06).

Também as artes são um recurso muito útil: *“Nós trabalhamos com metodologias mais artísticas e tentamos sempre aproveitar as competências que estas mulheres têm e que são imensas. Por exemplo, através do crochet e do tricot, mas não no sentido daquela ideia de as reter para casa, porque nada é para casa, nós estamos todas em conjunto e vamos fazendo várias coisas, e aproveitamos para, à boleia disso, falar nos Direitos das Mulheres, ou então coisas que elas queiram fazer para elas próprias”* (E04).

Apesar do reconhecimento geral em relação às melhorias nas políticas públicas de integração das comunidades imigrantes e das comunidades ciganas em Portugal nos últimos anos, ainda existe um longo caminho a percorrer, para alcançar a plena integração destas populações nos processos educativos, e não só. É muito importante conversar diretamente com estas populações tornando-as , protagonistas da sua própria mudança: *“Um grande passo é a organização das próprias mulheres para que elas sejam parte da solução do seu*

---

#### **PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



*processo político e pedagógico. Isso é fundamental. Sem isso, estarão sempre à espera que os outros façam por elas. Passar a ter voz, uma opinião construída, valorizada...” (E01).*

Outra questão que surgiu para melhorar a situação destas pessoas foi a cooperação institucional a nível nacional, regional e local: *“É necessário reestruturar as instituições: Segurança Social, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, sistema de saúde pública... A polícia também é uma instituição que tem que trabalhar em questões de género e racismo” (E10).* Esta reestruturação também tem que ver com o racismo subsistente nestas entidades, provocado essencialmente por falta de conhecimento e/ou de formação dos/as técnicos/as que trabalham nestes serviços: *“Existe muito racismo institucional ainda. Eu acho importante as associações que trabalham com estas mulheres e outras instituições como o SEF ou a Segurança Social, conhecerem realmente o grupo alvo. Se devem fazer mais estudos acerca destas mulheres... não só das imigrantes mas também das afro-descendentes” (E07).*

É importante trabalhar na sensibilização e na educação, não apenas das comunidades imigrantes e minoritárias, mas também com a sociedade maioritária. Da mesma forma, devemos garantir que estes grupos, especialmente as mulheres, têm espaço público onde falar participando, portanto, na sociedade como cidadãos e cidadãs ativas. Para tal, há que percorrer todo um caminho de aproximação da política e das pessoas: *“É preciso muita sensibilização e investir na educação. As mulheres têm que ter cada vez mais poder de decisão. Quantas mulheres imigrantes temos na Assembleia da República por exemplo? Quantas temos nas Juntas de Freguesia? Quantas temos nas Câmaras? Quantas temos a elaborar a mudança? ... É preciso muito mesmo fomentarmos as mulheres à participação política. Nós temos que estar ali ajudar a construir as respostas” (E06).*

Finalmente, temos que destacar que, relativamente às sugestões para melhorar a situação destas comunidades, é fundamental considerar uma perspetiva interseccional de género: *“Primeiro se tem que mudar a perspetiva de que a população imigrante é neutra. Que é muito essa ideia que se tem. Não se olha especificamente para as necessidades das mulheres imigrantes ou das mulheres de comunidades minoritárias. Quando se fazem as políticas, as atividades e se preveem os serviços é todo neutro. E na verdade, às vezes o que beneficia um, não vai beneficiar outra, porque depende muito das suas necessidades. Depois, como isso nunca é visto como uma questão, não há avaliações de impacto em como é que as medidas estão a ser eficazes tanto para as mulheres como para os homens destas comunidades. O que eu sinto que poderia ter um grande impacto é uma maior participação das mulheres nestas questões” (E14).*

---

#### **PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz  
Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia  
France: Elan Interculturel in Paris  
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## Atores relevantes, líderes comunitárias e outras partes interessadas

Para construção do estudo consultamos cinco atores relevantes e líderes comunitárias, tanto a nível local como a nível nacional. Apesar de uma grande parte das participantes do estudo terem experiências na área da educação e formação com comunidades imigrantes e/ou grupos minoritários, atualmente ocupam postos de trabalho mais ligados a políticas públicas ou, ao trabalho comunitário.

Nestas entrevistas, conseguimos falar sobre o trabalho desenvolvido com e para as comunidades imigrantes e grupos minoritários. Todavia, lamentavelmente, não nos foi possível entrevistar nenhuma pessoa a trabalhar diretamente com pessoas refugiadas.

Neste sentido, três das entrevistas realizadas podem ser integradas na categoria “líderes da comunidade”, sendo estes casos de liderança informal com trabalho a nível educativo e de integração das comunidades desenvolvidos em bairros multiculturais e com população de comunidades africanas, indianas e ciganas. Estas profissionais estiveram ou estão envolvidas em processos comunitários onde trabalham não só no âmbito do emprego e do planeamento familiar, mas também na área da educação: *“Tentamos promover a formação para aumentar o nível de escolaridade e as qualificações profissionais, porque esta comunidade [comunidade cigana] tem um nível muito baixo de escolaridade”* (E18).

Todas elas adotam no seu trabalho uma perspetiva de Direitos Humanos e Direitos das Mulheres, através de metodologias de educação não formal com a finalidade de apoiar a comunidade a conhecer e compreender os seus direitos de cidadania e, concretamente, enquanto mulheres: *“Neste momento estamos a desenvolver formações em Direitos Humanos, para saberem os direitos que têm como mulheres, dando uma visão externa ao bairro e informando-as sobre as alternativas que podem ter, pois as mulheres ciganas não trabalham fora do bairro, só saem às feiras com os maridos. Também damos alternativas para estudar, para formarem-se naquilo que queiram, seja cabeleireira, arquiteta ou advogada”* (E17).

Relativamente às condições para a integração da perspetiva de género e de diversidade cultural, podemos afirmar que ainda não estão muito internalizadas nos planos de formação. O trabalho com estas comunidades ainda se encontra numa fase muito inicial de consciencialização das pessoas, e concretamente das mulheres, relativamente aos seus direitos e deveres e, na construção da sua própria autonomia, onde o emprego ocupa um lugar crucial: *“A nível de emprego, estamos a trabalhar nas competências para a busca ativa de trabalho. E quem procura mais a aquisição destas competências efetivamente são as mulheres. Mas depois, se encontrarem algum trabalho, também são elas que encontram algum entrave que se prende com a família, o cuidado dos filhos... Tentamos sempre trabalhar esta dimensão, não de uma forma demasiado brusca, porque isso não traz resultados. Tentamos não afastá-las*

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz  
Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia  
France: Elan Interculturel in Paris  
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



*do trabalho mas tentando que façam um part-time, por exemplo. Isto permite trabalhar a autonomia delas, quer pessoal, quer económica, não se desvinculando do que culturalmente lhes é pedido que é o cuidado da família e dos filhos” (E18).*

A nível nacional, instituições como o Instituto Português do Desporto e da Juventude, o Alto Comissariado para as Migrações e outras organizações e plataformas de mulheres e imigrantes desempenham um papel muito importante de intermediários entre o estado e os grupos alvo: *“O IPDJ (Instituto Português do Desporto e da Juventude) tem um papel muito focado no apoio ao associativismo juvenil e portanto tem um papel de reforço e capacitação das próprias ONG’s e de financiamento, onde há muito trabalho desenvolvido por estas associações nestas áreas das mulheres e educação, empoderamento... Procuramos articular com as entidades competentes na área, por exemplo das migrações [ACM] e construir conjuntamente políticas públicas que respondam às dificuldades apresentadas” (E20).*

No que concerne aos desafios para integrar estes grupos nos processos educativos, o ponto de vista do trabalho em rede nas instituições é o fator mais relevante identificado por quase todas as pessoas: *“A Câmara Municipal do Seixal é uma câmara bastante aberta em relação a estas questões da Igualdade de Género. Aqui temos o Plano Municipal para a Igualdade de Género e de Oportunidades e o Plano Municipal para a Integração dos Imigrantes. O Instituto para o Emprego e a Formação Profissional (IEFP) também é parceiro” (E16).*

Por fim, é muito importante sublinhar a perspetiva destes atores relevantes e líderes comunitárias enquanto promotores/as da mudança que deverá ser empoderadora, em particular, quando trabalhamos com um grupo específico, alvo de discriminação: *“A nossa abordagem é uma abordagem empoderadora da mulher e antidiscriminatória uma vez que este grupo informal trabalha em grande medida a desconstrução dos estereótipos que associam a mulher brasileira à prostituição. Todavia, sendo um grupo que trabalha de e para pessoas brasileiras, numa lógica informal, não se foca na diversidade cultural, embora compreenda o conceito e o assuma. Direciona algumas iniciativas à reflexão e desconstrução dos estereótipos de género e às representações sociais acerca das pessoas brasileiras” (E19).*

---

**PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## CONCLUSÕES

Depois de analisar o conteúdo, observa-se que a maioria das profissionais consultadas partilham opiniões bastante similares sobre a situação atual das comunidades imigrantes, dos grupos minoritários e pessoas refugiadas, em Portugal. As entrevistadas acentuam a relevância de incorporar uma perspetiva interseccional de género, e a promoção e respeito pela diversidade cultural, no campo da educação de adultos/as e nos processos de aprendizagem ao longo da vida: *“O próprio conceito de diversidade cultural é um conceito que, ou integra a perspetiva de igualdade entre mulheres e homens e a perspetiva feminista, ou acaba por ficar aquém daquilo que devia ser o seu conceito. Ou seja, se falamos do conceito de diversidade cultural sem atender às diferenças entre mulheres e homens, sem atender que muitas das vezes as próprias culturas são objectas à promoção dos Direitos Humanos das Mulheres, é contribuir para a manutenção do status quo que não é o mais adequado para as mulheres imigrantes. Por outro lado é muito importante que qualquer sistema educativo ou formativo tome em consideração as diferenças entre mulheres e homens e depois todas as outras diferenças”* (E15).

Apesar de termos percebido a preocupação no que diz respeito à inclusão da perspetiva interseccional de género e de diversidade cultural, o conceito de interseccionalidade continua a ser pouco aprofundado e trabalhado, quase exclusivamente a nível da educação informal ou não formal, encontrando-se ainda muito excluído da educação formal: *“Eu acho que em geral nas universidades, com a exceção se calhar da universidade de antropologia ou de sociologia e coisas assim, esse temas não são trabalhados de todo. Há quase uma resistência académica a esses temas”* (E11).

Também é destacado pela maioria das entrevistadas a urgência de sensibilizar não só a comunidade educativa, mas também profissionais de outras áreas que lidam com imigrantes, grupos minoritários e refugiados/as, nomeadamente em áreas como: a saúde, o emprego, o apoio social, a residência legal e as forças de segurança.

### 1. Principais áreas temáticas para formações e cursos

a) Direitos Humanos e Direitos das Mulheres: Os/as educadores/as comunitários/as deverão ter como base do seu trabalho a educação para os Direitos Humanos e os Direitos das Mulheres. Trabalhar desta perspetiva é fundamental para formar pessoas conscientes dos seus direitos como cidadãos e cidadãs, mas também como imigrantes, refugiados/as ou pertencentes a minorias. Mas particularmente conscientizar as mulheres procedentes destas comunidades da sua condição enquanto mulheres, pois como temos visto as estas enfrentam outras questões acrescidas derivadas do género.

---

#### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



A partir daqui, poderão incluir outros tópicos relacionados com a construção da autonomia e o empoderamento das próprias pessoas. Deverão valorizar as culturas, saberes e conhecimentos que as pessoas trazem com elas, trabalhar na autoestima e autonomia das mesmas e valorizar as pessoas como sujeitos, e não objetos, produtores de cultura e conhecimentos.

**b) Estereótipos e discriminação:** Outra questão importante é trabalhar na desconstrução dos estereótipos. Os estereótipos de género, classe, raça ou etnia estão ainda muito presentes nos processos educativos em Portugal: “Os estereótipos de género estão ainda muito presentes na escola e na universidade. Há estudos que explicam porque as mulheres estudam mais e têm melhores habilitações e está relacionado a autonomia das raparigas, é uma forma de atingir a autonomia delas” (E12).

Esta desconstrução deve ser feita primeiro com os/as profissionais que são em grande parte os/as responsáveis por perpetuá-los: “Porque se essas pessoas que estão a transmitir essa informação, não estão elas a olhar esta situação com uma perspetiva intercultural e com uma perspetiva de género, então o que vão transmitir já não vai ser nessa direção. Por tanto o grande desafio é o investimento na formação dos professores e dos formadores nestas áreas e depois essa desconstrução dos estereótipos que ainda existem” (E14).

É importante esclarecer que, em Portugal, os estereótipos que afetam imigrantes, normalmente também influenciam negativamente a forma como os/as portugueses/as de origem africana são vistos/as pela sociedade maioritária. Tal situação implica outros questionamentos: “*Inclusive o conceito de afro-descendente ainda é um bocado problemático porque as pessoas não aceitam e dizem que se tem documento português, é português, não vai dizer afro-descendente. Mas a questão é que isso tem a ver com a própria identidade da pessoa, quando tu tens o documento português, as pessoas olham para ti e não vêm o português, e tu tens problemas de identidade... Apesar de ter o documento em si, a forma como és tratada é diferente e isso tem a ver com o racismo*” (E07).

**c) Desqualificação profissional:** Os/as profissionais referem com muita frequência a urgência de lutar contra a desqualificação profissional das pessoas imigrantes e de grupos minoritários: “*Cada vez mais temos que fomentar o combate à desqualificação profissional, porque isso faz com que a gente esteja cada vez mais em situações de vulnerabilidade, com trabalhos precários, sem contrato de trabalho. Já ganhamos menos do que os homens desde que o mundo é mundo, ainda por cima quando se é imigrante ainda se é mais explorado... Quanto ainda temos que caminhar para tirar a ideia de que porque você é imigrante tem que fazer qualquer coisa. Você não tem que fazer qualquer coisa, o sistema tem que ser mais igualitário e encarar as competências*” (E06).

---

#### **PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz  
Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia  
France: Elan Interculturel in Paris  
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Mesmo quando estas pessoas estão inseridas no sistema educacional, parece haver uma tendência para empurrá-las para situações de abandono do seu percurso educativo ao nível superior e encaminhá-las para cursos profissionais, sob a justificação de que estes lhes permitirão a integração no mercado de trabalho mais rapidamente: *“Existe um desvio dessas pessoas para cursos profissionais que são dois anos ou três anos e depois vão entrar logo no mercado de trabalho, ou seja, não existe um incentivo para a faculdade... Porquê uma taxa elevada encaminhada para curso profissional quando nós sabemos que qualquer aluno com ensino superior tem mais possibilidades de arranjar emprego. Inclusive o salário é muito mais elevado. Porquê esse incentivo para curso profissional?”* (E07).

## 2. Público a envolver

Existe uma demanda para que as pessoas imigrantes, refugiadas ou pertencentes a grupos minoritários façam parte da solução, isto é, para que sejam ouvidas as suas necessidades, a fim de construir políticas junto destas comunidades, para e por elas. Estes grupos deverão ter, nomeadamente, um envolvimento ativo no planeamento das políticas públicas relacionadas com a educação, junto de governo e organizações da sociedade civil.

Através da análise às entrevistas verifica-se, em conformidade com os dados do índice de Políticas de Integração de Imigrantes (MIPEX - Migrant Integration Policy Index), que Portugal é um dos países da União Europeia com melhores políticas de integração de imigrantes e grupos minoritários, nomeadamente das comunidades ciganas. No entanto, ainda existe uma falta de cooperação entre entidades, particularmente entre a sociedade civil e as instituições públicas. É necessário trabalhar ao nível das parcerias entre atores locais, regionais, nacionais e organizações da sociedade civil que trabalham no terreno: ONG's, associações de imigrantes, refugiados/as, de mulheres e de grupos minoritários, câmaras municipais, juntas de freguesia, ministérios e outras instituições do âmbito da saúde, emprego, ensino básico e superior.

Em relação à perspetiva de género, é urgente a criação de programas e políticas públicas que, tenham como prioridade as condições das mulheres, ao invés do habitual foco na família, pois esta deve ser uma esfera da vida privada partilhada e não responsabilidade única das mulheres.

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



### 3. Estratégias / abordagens

Precisamos desenvolver estratégias que procurem o empoderamento destas comunidades, bem como a sua emancipação. Esta perspetiva de empoderamento dos e das profissionais é de extrema importância, especialmente quando falamos da educação formal que, regra geral, é mais rígida e fechada às mudanças capazes de levar à emancipação das pessoas e à sua auto-organização: *“A minha perspetiva pessoal é emancipadora. Eu tenho trabalhado muito com a questão da emancipação e do empoderamento... A sociedade é excelente a categorizar, a discriminar, a efetuar determinado discurso e a incitar uma determinada prática social. As pessoas adotam aquilo que é imposto. E vai sendo imposto de várias formas, algumas delas muito subtis”* (E13).

Por fim, quando falamos de Educação Comunitária é especialmente relevante valorizar os conhecimentos, as culturas e os saberes individuais que cada pessoa possui e pode partilhar, de alguma forma, com a comunidade, numa lógica horizontal e multiplicadora: *“Nós temos muitas das associadas que têm experiências diversas e um dos nossos objetivos, até quando estamos a fazer projetos, é tentar dar uma formação a cada uma através da sua experiência e isso ser uma mais valia para as mulheres que não têm conhecimentos nessas áreas”* (E09).

---

#### **PARTNER ORGANISATIONS:**

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





## RECURSOS E BIBLIOGRAFIA

Constituição Portuguesa: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>

Lei de aquisição da nacionalidade: <https://goo.gl/ByQdvo>

Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas: <https://goo.gl/Jodztk>

Plano Estratégico para as Migrações: <https://goo.gl/t9ktJr>

V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não discriminação 2014 - 2017: <https://goo.gl/KsSmqz>

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF): <http://www.sef.pt/portal/V10/EN/asp/page.aspx>

Alto Comissariado para as Migrações (ACM): High Commissioner for Migrations: <http://www.acm.gov.pt/acm> - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE): [http://cite.gov.pt/en/about\\_us.html](http://cite.gov.pt/en/about_us.html) - Legislação sobre Igualdade de Género: <https://goo.gl/BqfvnP>

Legislação sobre Educação: <http://www.dge.mec.pt/legislacao-2>

Um Portugal de Imigrantes: exercício de reflexão sobre a diversidade cultural e as políticas de integração. Dulce Rodrigues, Tânia Correia, Inês Pinto, Ricardo Pinto, Cristina Cruz. Departamento de Ciências Humanas e Sociais da ESEIx, Escola Superior de Educação de Lisboa, Instituto Politécnico de Lisboa, 2013: <http://bit.ly/2hGiAQo>

Jovens descendentes de imigrantes nas sociedades de acolhimento: linhas de identificação sociológica. CIES e-WORKING PAPER N° 13/2006. Machado, Fernando Luís; Matias, Ana Raquel. [https://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/176/4/CIES-WP13\\_Machado-Matias\\_.pdf](https://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/176/4/CIES-WP13_Machado-Matias_.pdf)

Imigração em números: Indicadores de integração de imigrantes. Relatório estatístico anual 2017. Catarina Reis de Oliveira (coord.) e Natália Gomes. Dezembro de 2017. Observatório das Migrações. Alto Comissariado para as Migrações (ACM): <http://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/383402/Relat%C3%B3rio+Indicadores+de+Integra%C3%A7%C3%A3o+de+Imigrantes+OM+2017.pdf/432839ce-f3c2-404f-9b98-39ab22b5edc5>

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union