



Cartilha de Boas Práticas em Diversidade & Inclusão

Promoção de Boas Práticas em
Diversidade e Inclusão no Instituto Peabiru

Fevereiro de 2022

Índice

Carta do GT Diversidade & Inclusão	4
Apresentação	6
O que é diversidade?	7
O que é inclusão?	8
Boas práticas	9
Estratégias para recrutamento de talentos diversos	9
Mesas e palestras inclusivas	11
Reuniões comunitárias inclusivas	12
Apostilas inclusivas	19
Participação cidadã de adolescentes e jovens no selo UNICEF	20
Fortalecimento de lideranças comunitárias jovens e mulheres	22
Diálogos com mulheres comunitárias sobre violências baseada no gênero	23
Intervenção de resgate, valorização cultural e combate ao racismo com brincadeiras de origem africana	27
Educação para cidadania e Direitos Humanos para jovens de comunidades tradicionais	29
Como contribuir?	30
Créditos	31

Carta do GT Diversidade & Inclusão

Caras e caros,

Em 2021, o Instituto Peabiru passava por um momento de reflexão interna (impulsionado por processos de diagnóstico, desenvolvimento organizacional e planejamento estratégico) que favoreceu a formação de Grupos de Trabalho (GT) autônomos e autogeridos dispostos a trabalhar diferentes temáticas transversais à organização.

É nesse contexto que colaboradoras e colaboradores de diferentes equipes, níveis hierárquicos, gêneros, cores, orientações e perspectivas se juntaram no Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão (GT d&i), para pautar o tema dentro da organização.

O GT é um espaço de escuta, troca e acolhimento. Nos permite discutir, refletir e aprender com pessoas com quem não trabalhamos no dia a dia, e assim reconhecer a identidade e diversidade em nós mesmos e em nossos pares, potencializando nosso senso de pertencimento, comunidade e identificação.

É com base no compromisso de valorizar a diversidade como forma de combater as desigualdades que o GT pensa suas ações. O documento que você tem em mãos é uma dessas ações - mas há e haverá outras.

Essa cartilha, em específico, é resultado de um processo de construção coletiva que bebe de referências que já são ou foram praticadas por equipes do Peabiru - e que merecem ser reconhecidas, socializadas e expandidas.

Esperamos que sua publicação inspire reflexões, contribua para valorizar e aprofundar nosso empenho no combate à injustiça social e fomente um olhar cuidadoso de nossas equipes - atuais e futuras - para a contribuição com um mundo mais justo e com pleno acesso a direitos para todos e todas.

Atenciosamente,

GT diversidade & inclusão

Adiele Lopes, Claudio Melo, Flora Bittencourt, Francinaldo Junior, Karlla Tavares, Luciana Kellen, Mariana Buoro, Rosemiro Rodrigues, Thiara Fernandes e Verena Reis.

Visão do GT Diversidade e Inclusão

***Sermos, cada vez mais,
uma organização que
reflete, acolhe e celebra
nossa sociedade
diversa.***

1. Apresentação

Reconhecemos que vários dos projetos e equipes do Instituto Peabiru já têm um olhar sensível para diversidade e inclusão (d&i) de públicos beneficiários.

O objetivo dessa cartilha é, portanto, rememorar, coletar, reconhecer e sistematizar boas práticas na forma de trabalhar d&i a fim de compartilhá-las e disseminá-las horizontalmente pela organização.

Para além de apoiar a adoção de práticas específicas, esperamos que o documento sirva como inspiração para aguçar nossa reflexão, individual e coletiva, sobre a importância dessas temáticas, e como incentivo para evolução contínua - porque há sim espaço para melhoria, e queremos cada vez mais contribuir com um mundo de justiça social, equidade, igualdade de oportunidades e pleno acesso a direitos em que acreditamos.

É nesse espírito que entendemos que este deve ser um documento sempre aberto a mais e mais contribuições; uma construção coletiva e viva, que acompanhe a evolução de nossas práticas. Por isso, o convite é para que leiam, se inspirem, discutam, e incorporem novas e melhores práticas à cartilha e à política institucional do Peabiru.

O que?	Apanhado de boas práticas que o Instituto Peabiru adotou e adota em seus diferentes projetos para promover diversidade e inclusão
Porque?	Reconhecer esforços existentes; socializar e institucionalizar práticas; incentivar um olhar cuidadoso permanente para o tema
Para quem?	Equipe Peabiru - incluindo novos membros, para que se familiarizem com nossa cultura e valores desde sua socialização.
Como?	O levantamento, até aqui, foi conduzido pelas pessoas participantes do GT d&i, em questionário diagnóstico e/ou conversas/consultas com seus pares.

O que é diversidade?

Diversidade diz respeito à variedade e ao convívio de ideias, características ou elementos diferentes entre si, em determinado assunto, situação ou ambiente, não compreendendo, assim, apenas características biológicas ou sociais.

A ideia de diversidade está ligada aos conceitos de pluralidade, multiplicidade, heterogeneidade e variedade. É necessário considerar um conjunto de semelhanças e diferenças que nos caracterizam também por origens identitárias, culturais e históricas, que muitas vezes resultam em estereótipos negativos, preconceitos, estigmas e discriminação; esses julgamentos de valores e hierarquização dificultam o acesso a direitos para as pessoas que constituem os grupos minorizados.

Uma minoria não está sempre em menor número na sociedade. Não se refere a um número menor de pessoas, à sua quantidade, mas sim a uma situação de desvantagem social. Enquadram-se como grupos minorizados ou minoritários: mulheres, negros(as), pessoas com deficiência (PCD), LGBTQIAP+, imigrantes, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros¹.

Diversidade são as distintas formas de expressão da vida. Em todos os aspectos da natureza, a riqueza está nessas múltiplas formas. Quando estudamos o solo, por exemplo, ele só é saudável se comporta uma multiplicidade de microrganismos, assim como a vegetação se beneficia quando os diferentes estratos do solo e aéreos estão sendo usados. Essa é a base viva da natureza: a potência da vida nada mais é que a multiplicidade de formas de expressá-la.

Nesse sentido, entendemos a humanidade como parte da natureza, e cada indivíduo como uma forma de expressão genuína da natureza humana, tanto em seu fenótipo como em suas singularidades e interesses.

¹ Este e os parágrafos anteriores foram retirados da *Política de Diversidade e Inclusão* da Fundação Tide Setubal (2020), que pode ser acessada na íntegra em: fundacaotidesetubal.org.br/publicacoes/politica-de-diversidade-e-inclusao-da-fundacao-tide-setubal

O que é inclusão?

“Como as aves, as pessoas são diferentes em seus voos, mas iguais no direito de voar.”

Judite Hertal

Quando se fala em inclusão, o senso comum induz a associá-la a medidas paliativas para inserir pessoas em ambientes institucionais. Todavia, ela só acontece quando cidadãos aprendem por meio do respeito às diferenças. Como todas as pessoas são diferentes entre si, o aprendizado somente terá sentido se o processo for inclusivo.

É por isso que há uma diferença entre integração e inclusão. Entende-se que o processo de integração consiste em valorizar a limitação da pessoa e a sua condição, sem necessariamente proporcionar as condições para que aquele sujeito participe das atividades e da vida social.²

Por outro lado, a inclusão tem como objetivo inseri-la de modo que ela tenha papel ativo e protagonismo, eliminando as barreiras que geram a discriminação indireta dos indivíduos e limitam sua participação efetiva.

O processo de inclusão prevê a realização de mudanças de paradigmas culturais e que todos os indivíduos façam a sua parte para incluir membros de grupos minorizados. Essa premissa abrange o artigo 5º da Constituição Federal, segundo o qual “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

² Este e o parágrafo anterior foram retirados da *Política de Diversidade e Inclusão* da Fundação Tide Setubal (2020), que pode ser acessada na íntegra em: fundacaotidesetubal.org.br/publicacoes/politica-de-diversidade-e-inclusao-da-fundacao-tide-setubal/

2. Boas práticas

2.1. Estratégias para recrutamento de talentos diversos

2.1.1. Uso não sexista da linguagem na divulgação de vagas

A comum presunção do masculino como linguagem universal e neutra em verdade exclui ou invisibiliza mulheres. Basta analisar frases como “os homens lutaram na revolução francesa por um mundo mais justo”, “muitos nordestinos migraram para a Amazônia no ciclo da borracha” ou “os heróis morrem jovens”. E as mulheres? Ficaram em casa, ou lutaram, migraram e morreram junto? Não se sabe com certeza se esses termos masculinos estão pretendendo englobar as mulheres ou não - se sim, elas ficam invisíveis; se não, excluídas. O mesmo vale para vagas que procuram “médicos”, por exemplo. Eu, médica, estou incluída?

Para que a mulher esteja representada é necessário nomeá-la, intencionalmente. É na tentativa intencional de inclusão que propomos o uso de linguagem não sexista na divulgação de vagas. Na prática, isso pode aparecer de forma sutil, com uso de recursos da língua corrente que nos são familiares (mesmo sem a necessidade de recorrer à substituição de “a” e “o” por “x”, “@” ou “e/u”, como propõe a linguagem neutra, se não estivermos confortáveis).

Veja abaixo algumas substituições fáceis, para referência e inspiração:

Exemplo	Alternativa não sexista
vagas para agricultores	vagas para agricultoras e agricultores
vagas para professores	vagas para docentes
os candidatos devem enviar seu currículo até o dia 14 de dezembro	aceitaremos candidaturas com envio de currículos até 14 de dezembro
aos participantes	a quem participar
funções de coordenador	funções de coordenação
cargo sob supervisão dos diretores	cargo sob supervisão da diretoria
material elaborado por técnicos	material elaborado por especialistas

2.1.2. Termo de incentivo a candidaturas diversas

No mesmo espírito do item acima - nomear para incluir -, o GT **d&i** propôs em dezembro de 2021 o uso do seguinte termo-padrão para a divulgação de nossas vagas:

“O Instituto Peabiru reafirma seu compromisso com a diversidade, inclusão e equidade. Cada vez mais, busca que sua equipe reflita a multiplicidade de experiências e perspectivas da população brasileira e, em particular, amazônica. Assim, incentivamos especialmente a candidatura de pessoas indígenas, quilombolas, negras, assim como de mulheres, LGBTQIA+s e PCDs que tenham afinidade com a vaga.”

Algumas equipes já usavam suas próprias formulações de um texto como este anteriormente, e vagas para estágio no Curso de Gestão Ambiental e assistência à Diretoria já foram divulgadas em termos semelhantes.

A adoção como política institucional, ou seja, por todas as equipes, visa convidar mais candidaturas diversas a todas as nossas vagas.

2.1.3. Busca ativa por públicos sub representados

Por diversas razões, certos públicos podem ter menos acesso a nossos editais de contratação divulgados no site. Para garantir que nossas oportunidades chegarão a públicos diversos, vale, portanto, compartilhar oportunidades por whatsapp ou pedir a parceiros como movimentos sociais e líderes comunitários que ajudem a espalhar para suas redes.

Exemplo: pode-se apresentar uma carta-convite à associação quilombola Malungu, para garantir que a oportunidade/vaga esteja acessível a candidaturas quilombolas.

2.1.4. Seleção de colaboradores

É importante priorizar candidaturas do território onde o projeto será desenvolvido e do grupo social ao qual o projeto tem interesse como beneficiários (indígena, quilombola, ribeirinho, agricultor, etc.).

2.2. Mesas e palestras inclusivas

Não é segredo que certas vozes são sub-representadas em espaços de poder e visibilidade, e que isso é reflexo de uma opressão estrutural ou sistêmica, que reforça e reproduz condições de subalternidade, de um lado, e privilégio, de outro.

A título de exemplo, note que, apesar de pretos e pardos representarem cerca da metade da população brasileira, são menos de 10% do congresso nacional. A sobre-representação de homens brancos, héterossexuais e ricos não ocorre só na política, mas nas múltiplas esferas em que influem com peso desmedido sobre os rumos da nossa sociedade. Inclusive, se não fizermos esforços conscientes para evitá-la, nas próprias pautas socioambientais do terceiro setor.

A exigência por representatividade de outros grupos em mesas de debate e palestras, por exemplo, é uma das medidas que se pode tomar para começar a corrigir essa desigualdade. Especialmente considerando que eventos organizados/integrados pelo Instituto Peabiru comumente se referem a temas que pesam desproporcionalmente sobre amazônidas, indígenas, negros, quilombolas, ribeirinhos e mulheres, essas vozes têm de ser mais ouvidas.

Quando organizamos uma mesa, não basta convidar “os grandes experts ou referências” na temática para o debate, já que o viés da opressão estrutural nos limita geralmente a ver um mesmo tipo de homem como expert. Assim, corremos o risco de que um evento sobre povos indígenas tenha mais indigenistas (ainda que publicamente reconhecidos e bem intencionados) do que indígenas. Há que escolher conscientemente enxergar a expertise de pessoas sub-representadas e tantas vezes silenciadas, e convidá-las ao palco. Não se trata de “dar voz”, porque elas já tem sua própria voz, mas de ouvi-la.

O posicionamento do Peabiru, aqui, é de pactuar compromisso com **d&i** e representatividade. Em termos práticos, isso significa que, em eventos que o Peabiru organiza, se compromete a não realizar mesas homogêneas e hegemônicas, a convidar especialistas mulheres e comunitárias, por exemplo, para compor um debate. Da mesma forma, quando o Peabiru é chamado a palestrar ou compor mesas, se compromete a não indicar sempre homens brancos como a voz da instituição.

Exemplo:

No seminário de lançamento da **PPA (Plataforma Parceiros pela Amazônia)** no Pará (2019), mesmo sendo um evento voltado ao setor privado, foi montado um painel dedicado a parcerias pelo desenvolvimento territorial promovidas por

empresas, trazendo não apenas representantes das empresas a compartilhar suas iniciativas, mas também lideranças comunitárias que eram parte da parceria (Mineração Rio do Norte e Associação das Comunidades Remanescentes de Quilombos do Município de Oriximiná; Alcoa e Instituto Juruti Sustentável).



Maria Raimunda da Silva, Instituto Juruti Sustentável, no painel Parcerias pelo Desenvolvimento Territorial. Foto: Maycon Nunes.

→ Para saber mais

Converse com as organizadoras do seminário, Mariana Buoro (mariana@peabiru.org.br) e Mariana Faro (mariana.faro@peabiru.org.br).

2.3. Reuniões comunitárias inclusivas

2.3.1. Acolhimento a crianças como estratégia para inclusão de mulheres

Ao organizar reuniões nas comunidades, é importante lembrar que os participantes podem chegar com suas crianças. Por isso, inserir no planejamento da atividade, logística e espaço para acolher esses meninos e meninas é fundamental. Designar uma ou mais pessoas para cuidar das crianças durante reuniões de diagnóstico rural participativo, por exemplo, permite que mulheres mães possam se dedicar mais livremente à reunião. Este é um aprendizado dos projetos Ater Marajó, Ater Ilhas e Ativa Barcarena.

Designar, por exemplo, um cuidador ou cuidadora, da própria comunidade, geralmente alguém que já desenvolva essa prática, é uma possibilidade. Assim como pensar em metodologias adaptadas, que incluam esses meninos e meninas.

Essa é uma oportunidade também de escuta. De trabalhar alguma dinâmica com os filhos e filhas, sobrinhos e sobrinhas ou netos e netas dos adultos que participam das ações do Instituto, e assim coletar suas percepções, planos de vida, linha do tempo, diagnóstico, mapa mental e suas prioridades para a comunidade. Quando acolhemos as crianças, fortalecemos também a participação da mulher em nossas atividades. Qualquer reunião sem mulheres perde em termos de representatividade e completude de experiências e perspectivas que compõem a riqueza da vida em comunidade.



Espaço dedicado a atividades com as crianças.
Projeto ATER INCRA, Ponta de Pedras, Marajó (2014)

2.3.2. Contrapartidas com sobrecargas desiguais na comunidade

Muitas vezes, fazemos pactos de contrapartida com os grupos sociais que nos recebem para reuniões. Por exemplo, o Peabiru leva ingredientes e os comunitários os preparam para a refeição.

Mas há que haver cuidado para que isso não acabe excluindo mulheres da participação na reunião, já que elas costumam ser as principais responsáveis pela alimentação. Algumas estratégias podem funcionar para garantir esse cuidado:

- Levar comida pronta, encomendada de terceiros (ex: a equipe do Ativa Barcarena leva quentinhas da feira do pioneiro);
- Programar horário de pausa da reunião para cozinhar;
- Em reuniões com grupos fechados, contratar serviço da cozinha de alguém que não é beneficiário diretamente (e que, portanto, não estaria na reunião de qualquer forma);
- No caso de lanches, podem ser encomendados previamente da comunidade (assim tudo pode ser preparado na véspera e as cozinheiras não precisam perder a reunião).

Alguns pontos importantes a serem observados antes de escolher a estratégia de contrapartida e da oferta de almoço e lanche:

Priorizar a comida produzida localmente

Macaxeira, galinha caipira, maxixe, melancia, milho, sucos de frutas da biodiversidade local, etc. Quando escolhemos a comida produzida localmente, evitamos o transporte e fomentamos a economia local - o recurso do projeto é investido diretamente na produção local. Vale lembrar que a comida local geralmente tem muita qualidade.

Organização social do grupo

Quanto mais fortalecido o grupo social agrícola, tanto na produção quanto na organização social, a contrapartida pode ser maior. Em alguns casos, o almoço pode ser oferecido pelo grupo, dentro da lógica de dádiva e reciprocidade³. A dádiva parte de quem está doando, acontece frequentemente quando o próprio grupo solicita a atividade (oficina, curso, orientação). A técnica ou técnico responsável pela atividade deve estar atento para não forçar um processo de contrapartida.

Nesse sentido, esse aspecto deve ser avaliado com atenção observando as diferentes variáveis do local e do grupo social com que se está trabalhando.

2.3.3. Oferecer almoço e/ou lanche

Oferecer o almoço, em atividades que ocupam toda a manhã ou o dia todo, é uma estratégia que permite, novamente, que as mulheres participem e sejam ouvidas. Nesse sentido, oferecemos o ambiente ideal para que o indivíduo permaneça, o que contribui com a reunião e a construção do conhecimento gerado a partir dela.

³ Ensaio sobre a Dádiva, de Marcel Mauss (1925).



Preparação de refeição na comunidade para o grupo.
Projeto ATER INCRA, Ponta de Pedras, Marajó (2014)

2.3.4. Ferramenta metodológica: a boneca

Para discussões em grupo, dinâmicas poderão servir como ferramentas para evidenciar processos e fenômenos, provocando discussões e reflexões coletivas e individuais. A dinâmica da boneca oportuniza a discussão sobre gênero a partir da descrição, através de registros em papel, de tarefas relacionados ao homem ou a mulher, orientados por um tema em comum. Assim, ao final da atividade haverá um conjunto de itens relacionados ao homem e outro à mulher, sendo o pontapé inicial para a discussão sobre trabalho e gênero.

Para a dinâmica, é solicitado que um homem e uma mulher sirvam de modelo para decalque do corpo em tamanho real, geralmente utilizando um papel metro no chão e caneta grossa (Pilot). Após o desenho, homens e mulheres são separados em grupos para que registrem dentro da silhueta itens relacionados a cada um dos gêneros, a depender do tema, que poderá ser: trabalho, afazeres domésticos, características femininas *versus* masculinas (o que significa ser homem ou mulher), etc.

Dinâmicas como esta são capazes de promover discussões sobre inclusão, principalmente ao observar que mulheres e homens são excluídos de algumas

atividades devido a convenções de gênero. O grupo participante é convidado a refletir sobre atitudes individuais e coletivas, questionando a postura hegemônica excludente ou desrespeitosa e, assim, repensar maus tratos e injustiças.

Permite-se, portanto, olhar, reconhecer e eventualmente questionar papéis de gênero da perspectiva do próprio grupo social.

2.3.5. Ferramenta metodológica: linha do tempo

A dinâmica convida os participantes a reviver momentos importantes do grupo, empreendimento e/ou do território e registrá-los em linha do tempo, tornando evidente o caminhar coletivo e os pontos de conflito, de mudanças e de sucesso.

Para isso, é fundamental a participação intergeracional, do contrário, poderão haver apenas representantes mais antigos, os quais estarão atentos aos fatos fundadores, mas talvez estejam distantes dos últimos acontecimentos. O contrário também se mostra um problema: a participação exclusiva de jovens poderá excluir fatos relevantes ocorridos no passado.

Dessa forma, a dinâmica é capaz de reduzir distâncias intergeracionais, promover a curiosidade e a valorização de participantes sobre o coletivo do qual fazem parte e promover o respeito pelos mais antigos, reconhecendo-os como fonte de sabedoria sobre o histórico do grupo.

Como resultados, reconhece-se o conhecimento de mais velhos e mais velhas, e promove-se seu engajamento em assuntos comunitários, além de integração intergeracional.



Atividade do projeto ATER INCRA (2014). Diagnóstico Rápido Participativo na comunidade Santana (Ponta de Pedras, Marajó).



→ Para saber mais

Procure Rosemiro Rodrigues (rosemiron@gmail.com) ou outro/a representante da equipe Ativa Barcarena.

2.4. Apostilas inclusivas

Para as atividades coletivas, o projeto Ativa Barcarena elabora apostilas com textos e imagens, facilitando a compreensão de pessoas não letradas ou pouco letradas. É um cuidado bem vindo especialmente considerando que, para ser efetiva, a assistência técnica prestada a agricultores e agricultoras familiares exige que o público não só entenda, mas se aproprie, dialogue e interaja com as orientações, para construção coletiva de soluções aplicáveis à sua realidade.

Além das apostilas, se mostra fundamental inserir desenhos e diagramas como parte dos registros das discussões realizadas com apoio de quadros e Flip-Chart (cavelete), tornando imagética a linguagem e facilitando a compreensão de conceitos, fluxos e receitas (protocolos, instruções).

Fluxo 3 de Atividade 1.003
60000/100 Peabiru Barcarena Park
P. 99 91 3039 6000
atiba@institutopeabiru.org.br
www.institutopeabiru.org.br

CRIAÇÃO DE AVES

Ciclo da vida:
As aves são animais de crescimento rápido se comparado a de outros animais. É na vida infância para a fase adulta em poucos meses e pode viver até 5 anos.

reprodutiva:
Nas fêmeas inicia a partir da 15ª e 20ª semana (45 meses e 3 meses), tendo pico entre a 24ª e 32ª semanas (6 meses e 8 meses), podendo ser substituídas na 72ª semana (15 meses).
Machos são considerados maduros reprodutivamente aos 6 meses e podendo ser substituído aos 24 meses de idade (2 anos).

Item	Unidade	Especificação
Área postura	105	Reprodução reprodutiva formada 124 e 5 meses
Produção	10	Não deve estar sendo colocados
Unidade	20	Trabalho das aves
Área chocadeira	3	Reservada para a estrutura reprodutiva na 1ª e 2ª ciclo

Dados:
A Galinha Caipira tem a capacidade de produzir 125 ovos em média, levando em consideração as etapas de reprodução por 7 ciclos naturais/ano. Um plantel de 10 galinhas adultas e 1 macho, poderá produzir ovos/ano.

Considerando a taxa de eclosão de chocadeira natural de 65%, é possível alcançar uma produção de 810 pintinhos e produção de 40 dúzias de ovos

A criação de galinha representa o quê para você?

OFICINA DE CRIAÇÃO DE AVES

Fluxo 3 de Atividade 1.003
60000/100 Peabiru Barcarena Park
P. 99 91 3039 6000
atiba@institutopeabiru.org.br
www.institutopeabiru.org.br

Instalações e equipamentos:

Galinhário:
1 - Área 3 aves/m².
2 - 25 a 30 cm de poleiros/ave.
3 - 4 poleiros para 4 ou 5 aves.
4 - Área reservada aos pintos recém nascidos (4 a 10 dias).
5 - Área reservada para pintos de até 30 dias.
6 - Área reservada para quarentena.

Equipamentos:
Batedouros -
Comedouros -
Campanhas ou círculo -
Chocadeira -
Corda ou proteção contra a corrente de ar -
Poleiro -
Área de pastagem:
Complemento de alimentação com espécies disponíveis no lote ou região.
Calcular 2 m²/ave.

Manejo Alimentar:

Os produtos que compõem a dieta das galinhas na maioria são de origem vegetal, portanto, as UPAs podem produzir boa parte destes componentes, garantindo redução no custo de criação e produção de alimentos mais saudáveis.

Porém a necessidade nutricional das aves não pode ser deixada de lado, as aves necessitam de alimentos ricos em energia (grãos e milho), proteínas (carne e ovos), vitaminas (metabolismo e absorção dos nutrientes), Sais Minerais (calcio, função vital, sistema nervoso central).

Manejo Reprodutivo:

Proporção de machos e fêmeas -
Substituição de reprodutores e mães -
Seleção de ovos (consumo e reprodução) -

Manejo Sanitário:
Para o manejo sanitário é importante ter o registro do histórico de uso do lugar, das doenças que os animais já foram acometidos naquele espaço e de possíveis sintomas de doenças observados diariamente.

OFICINA DE CRIAÇÃO DE AVES

Apostila ilustrada elaborada pela equipe do Projeto Ativa Barcarena sobre boas práticas em avicultura.

→ **Para saber mais**

Procure Thiara Fernandes (thiaraagro@gmail.com) ou outro/a representante da equipe Ativa Barcarena.

2.5. Participação cidadã de adolescentes e jovens no selo UNICEF

O selo UNICEF é uma iniciativa que impacta hoje os 9 estados da Amazônia Legal Brasileira, em mais de 650 municípios, trabalhando em prol da melhoria de indicadores sociais voltados para a infância e adolescência. O instituto Peabiru, enquanto parceiro implementador do UNICEF, é responsável por acompanhar, fornecer apoio técnico, capacitar e comunicar as boas práticas dos municípios inscritos nos estados do Pará, Mato Grosso, Tocantins e Amapá.

Núcleo de Cidadania Adolescente (NUCA)

O Peabiru, em diferentes projetos, fomenta e incentiva a participação cidadã dos adolescentes, por meio da identificação e criação de grupos de adolescentes e jovens, que são chamados de NUCA, Núcleo da Cidadania dos Adolescentes ou identificados com algum outro nome que o grupo se identifique.

Estes grupos passam por uma série de processos de capacitação e mobilização com o intuito de trabalhar com os seus pares temáticas relevantes para o cotidiano da vida de cada um(a), nos mais diversos espaços de discussão.

Como funciona

Para consolidar um Núcleo de Cidadania Adolescente (NUCA), um dos primeiros passos é nomear o mobilizador ou a mobilizadora de adolescentes do município. Mobilizadores são as pessoas responsáveis por garantir a formação e a participação adolescente no núcleo, promovendo ações de mobilização para chamar à participação, seja por meio de comunicação via mídias sociais, apresentação da proposta junto a escolas e outras redes que atuam com esse público.

A ideia é que haja multiplicadores, assim quando um ou uma adolescente entra para o Núcleo, se torna agente e pode estar incentivando seus amigos a participar. O foco da ação é promover a garantia da proteção integral das múltiplas adolescências e juventudes, dotando esse público das ferramentas e conhecimentos necessários para acessar seus direitos, incentivando a autonomia, e o desenvolvimento nos aspectos físico, emocional, intelectual, e cultural. Assim, ao consolidar um Núcleo de Cidadania Adolescente, serão promovidas rodas de

conversa, oficinas, entre outras metodologias de educação e troca mais adequada para a realidade de cada NUCA, onde serão abordados diversos temas, entre eles:

Enfrentamento ao racismo e outras violências

Atuando em prol de mitigar os processos históricos violentos que segregam e violam direitos de alguns grupos marcados racialmente, os NUCAs fomentam boas práticas de enfrentamento ao racismo e a todas as formas de violência que afetam constantemente o desenvolvimento de crianças e adolescentes, impactam a vida escolar, o ambiente social e a saúde mental. São incentivados:

- Campanhas de conscientização e respeito a partir do calendário de ativação em suas escolas, prefeitura, comunidade ou vizinhança;
- Utilização das redes sociais em favor da luta antirracista, promovendo lives e produção de conteúdo para a internet, assim como campanhas midiáticas, pequenos vídeos, gincanas, podcast;
- Ampliar a representatividade, com a inclusão de toda a diversidade nos espaços de diálogo, formação e oportunidades.

Empoderamento de meninas e promoção da igualdade de gênero

Em busca de uma sociedade mais equilibrada, que celebre a diversidade e garanta que as decisões sejam tomadas sob diversas perspectivas (não apenas a do perfil tradicional dos homens que estiveram historicamente no poder), é fundamental desnaturalizar essa desigualdade e buscar a igualdade de gênero, eliminando todas as formas de discriminação contra meninas, mulheres e outros gêneros. Por isso, os NUCAs devem abordar temas como respeito às diferenças, superação das masculinidades tóxicas, enfrentamento da violência contra mulher, participação no Selo UNICEF, cidadania, liderança, entre outras temáticas.

Busca-se, por meio dessa iniciativa, fortalecer o lugar de fala das múltiplas existências juvenis. Para isso, recomenda-se que haja um produto dessa construção em rede. No caso da agenda Selo Unicef, os NUCAs criados nos municípios, a partir dos debates dos temas propostos e das percepções gestadas no âmbito dessa troca de conhecimento devem construir juntamente com os adolescentes o **Plano de Participação Adolescente** que deve ser implementado à política do Plano de Ação Municipal pelos direitos de Crianças e Adolescentes.

Resultados e efeitos

Espera-se, nos próximos 3 anos de projeto, a mobilização de mais de 10.400 adolescentes trabalhando em rede e desenvolvendo as suas competências em temáticas relevantes e necessárias, fomentando a participação cidadã e o protagonismo juvenil em diversos espaços de atuação, inclusive na política municipal local.

→ Para saber mais

Procure Cláudio Melo (claudio@peabiru.org.br), gerente de projetos do Instituto Peabiru.

2.6. Fortalecimento de lideranças comunitárias jovens e mulheres

Para garantir a efetiva participação de mulheres e jovens em nossas atividades, sempre que oportuno, grupos focais são formados para discutir as temáticas específicas destes grupos ou, simplesmente, as perspectivas deste grupo para que sejam tratadas pelo conjunto de atores.

Nossa experiência indica, ainda, que os jovens pouco se manifestam e, muitas vezes, se afastam, se não forem tratados como um ou mais grupos distintos em sua maneira de ser, agir e compreender a realidade. É preciso, na linguagem do jovem, no seu tempo, e de sua maneira, construir um novo quadro referencial que permita, a partir de uma discussão conjunta, ser incorporado ao grupo maior da sociedade local. Afinal, em alguns anos serão estes jovens que irão assumir o papel de provedores econômicos, de pais e mães, além de outros papéis sociais de liderança.

É importante, nos diferentes espaços do tecido social, propiciar um lugar formal para as discussões sobre as questões de gênero, para reconhecer e evitar violências, garantir visibilidade e representatividade, permitir que as mulheres ocupem equitativamente diretorias em associações, sindicatos, grêmios e outras formas de organização social, e possam protagonizar decisões nas múltiplas esferas da vida, sejam elas políticas, culturais, econômicas ou sociais.

Também é preciso haver espaço para as diferentes identidades de gênero e de orientações sexuais, da maneira como estas se apresentam e buscam o seu espaço de voz.

Apesar da participação da mulher na produção da agricultura familiar ser bem definida, muitas vezes há desigualdade no controle sobre os diferentes

recursos financeiros, assim como o acesso à terra e a outros recursos naturais. Em muitos casos, esta questão é pouco perceptível pelo grupo social e, para ser colocada na mesa de diálogo, exige estratégias específicas que evitem o conflito e a polarização, ou evitem que o tema seja tratado de forma pouco séria, perdendo a chance de levar a ainda mais exclusão. Em muitos casos, especialmente em comunidades com tradições arraigadas, o papel da mulher, e do jovem, é relegado a um segundo plano, e este fator precisa ser, pelo menos, discutido, para que se busquem caminhos para a superação destas desigualdades.

2.7. Diálogos com mulheres comunitárias sobre violências baseada no gênero

A atividade intitulada “Nem te conto: diálogos com a comunidade” é organizada pela equipe psicossocial do projeto Mangues da Amazônia, e oferece espaço de diálogo, informações, trocas e construção coletiva de estratégias e alternativas saudáveis para autodesenvolvimento e empoderamento das pessoas em comunidades tradicionais.

Ocorre por meio de rodas de conversa, palestras, oficinas, atividades lúdicas, etc. A estratégia de roda de conversa é escolhida por gerar oportunidade de valorização do conhecimento tradicional na prática, norteador de diversas atividades e discutindo os resultados alcançados.

Em duas realizações com a temática, foram utilizadas como ferramentas disparadoras a dinâmica “Tá na rede”, com dados e informações sobre os tipos de violência, e o curta-metragem “Acorda, Raimundo” (1990; 16 minutos; dirigido por Alfredo Alves).

→ Assista no link

<https://www.youtube.com/watch?v=snLsvVfF9X8&t=910s>

Nelas, utilizamos notícias, frases, dados estatísticos e imagens que serviram como ferramentas disparadoras para estímulo ao diálogo sobre o tema proposto.

As facilitadoras apresentaram o tema (que estava exposto visualmente em uma rede de pesca, como pode-se ver abaixo), e incentivaram cada participante a ler os cartões e escolher aquele que lhe chamasse mais atenção, ou com que se identificasse. Após cada participante escolher seu cartão, retornaram ao seu lugar e iniciou-se o diálogo a partir de fala individual sobre o que estava exposto.

Os resultados giram em torno de viabilizar, a partir das suas vivências, a fala e a escuta dos marcadores de gênero que influenciam na vida dessas mulheres, no sofrimento psíquico e nos determinantes sociais. Na comunidade em que foram realizadas duas edições do “Nem te conto”, haviam ocorrido dois casos de feminicídio, além do alto índice de casamento infantil e violências na região - viu-se ali, portanto, a urgência de debater naturalizações baseadas no gênero.



Mural Tá na Rede! - rede de pesca com informações referentes a violências baseada no gênero e título da atividade. Foto: Adiele Lopes.



Roda de conversa com as mulheres da comunidade do Tamatateua, Bragança-PA. Foto: Raquel Leite



Mural Tá na Rede! Com informações referente à saúde da mulher.
Foto: Adiele Lopes.

→ **Veja o vídeo** do **“Mural Tá na rede!”**

Neste contexto, buscamos temas relevantes para despertar essa conversa com algumas mulheres. Mas é possível transpor esse tipo de dinâmica para vários temas e diversos públicos - saúde mental, negritude, violência de gênero, etc. O “Nem te conto” também foi realizado com jovens das comunidades, com a temática “Projetos e expectativas”, em que falávamos sobre escolhas profissionais e ideais de futuro.



Roda de conversa com jovens da comunidade de Taperaçu-Campo, Bragança-PA. Atrás Mural Tá na Rede! Com informações referentes a cursos e graduações disponíveis nas instituições no município de Bragança (PA).

É importante ressaltar que existem alguns cuidados a serem tomados em uma roda de conversa como essa - que não é uma roda comum, e sim um espaço que promove uma escuta empática -, principalmente quando são abordados temas íntimos e delicados, como violências e saúde mental.

Primeiramente é preciso que a equipe esteja preparada para o que pode surgir, pois diversas reações surgem de pessoas mobilizadas assim. Jamais agir com julgamentos, ainda que aquilo que está sendo exposto vá de encontro aos seus princípios. Devemos lembrar que cada pessoa é um mundo, que existem questões dolorosas, difíceis de lidar. Recomenda-se fazer uso de comunicação não-violenta (CNV), sempre.

A CNV consiste em expressar-se honestamente e receber com empatia, e se apoia em determinados componentes. É fundamental exercitar a capacidade de se expressar sem julgamentos e sem classificações de “certo” e “errado”, que buscam “vencer” um debate com o interlocutor e provar um ponto de vista. Muitas vezes, não ouvimos a opinião do outro para compreendê-la, mas apenas para podermos contra-argumentar, em um duelo sem fim. Para saber mais sobre a CNV recomendamos a obra do psicólogo Marshall Rosenberg, que desenvolveu o conceito de Comunicação Não-Violenta.

Ainda que não seja uma tarefa fácil (pois nossa socialização não aconteceu em uma cultura do diálogo), trata-se de um exercício, um aprendizado - consigo mesmo e com demais. Além disso, podem existir revelações e necessidade de acolhidas específicas quando são abordados temas sensíveis. Nesse sentido, vale ressaltar que as experiências que tivemos sempre contaram com a mediação de psicóloga e assistente social. Quando necessário, pode-se realizar encaminhamentos e orientações.

→ **Para saber mais**

Procure a equipe psicossocial do projeto Mangues da Amazônia: Adiele Lopes (adiele@peabiru.org.br), idealizadora da dinâmica, e Dyandra Jamylle (dyandra@peabiru.org.br).

2.8. Intervenção de resgate, valorização cultural e combate ao racismo com brincadeiras de origem africana

A atividade, idealizada pela psicóloga social do Mangues da Amazônia, está dentro do escopo do “Nem te conto”, e foi realizada na comunidade quilombola do América, em Bragança/PA. Tem como objetivo trabalhar com a ludicidade para a educação das relações étnico-raciais. Envolve a ancestralidade africana, valores como cooperação, lealdade e respeito nas relações sociais, e é baseada na filosofia ubuntu.

A partir de pesquisas, foram facilitadas três brincadeiras originárias de países africanos: Mbube Mbube e Pilolo, de Gana, e Ftifti, da Eritreia. Todas visaram promover a autoestima em crianças pretas, a partir de referenciais positivos da cultura africana e afro-brasileira.

→ Acesse essas e outras brincadeiras no livro: **Brincadeiras africanas para a educação cultural**, livro aberto de Débora Alfaia da Cunha.

Também realizou-se a contação de histórias do livro “**Menina bonita do laço de fita**” e da lenda africana Ubuntu (antiga palavra africana que na cultura Zulu e Xhosa significa ‘Sou quem sou porque somos todos nós’).

→ Leia no link a [lenda africana sobre a filosofia Ubuntu](http://educlub.com.br) (educlub.com.br)

As brincadeiras e histórias foram intercalados com momentos de conversa com as crianças e com a comunidade sobre ancestralidade a partir de valores positivos.

Esse tipo de atividade pode ser realizada em todos os meses do ano (não somente em novembro, mês da consciência negra) e com todas as crianças, em diversas oportunidades, enquanto adultos participam de uma reunião comunitária, por exemplo, mantendo em evidência a pauta da negritude.

→ *Assista aos vídeos nos links*

→ [Brincadeira "Mbube"](#)

→ [Crianças brincando "Mbube"](#)

→ [Contaçõ de história "Menina bonita do laço de fita"](#)

→ [Brincadeira da corrida até a cesta \(dinâmica da lenda Ubuntu\)](#)



Pedagoga Zélia Ferreira realizando a contaçõ de história
“Menina bonita do laço de fita” na comunidade quilombola do América, Bragança (PA).

→ **Para saber mais**

Procure Adiele Lopes, psicóloga do projeto Mangues da Amazônia
(adiele@peabiru.org.br).

2.9. Educação para cidadania e Direitos Humanos para jovens de comunidades tradicionais

A iniciativa tem como objetivo realizar um curso de educação em direitos humanos para jovens adolescentes que atuam como protetores do mangue - **PROMANGUE**, através de oficinas divididas em quatro encontros. Cada momento conta com uma temática central baseada na declaração universal de direitos humanos.

A metodologia é expositiva, com dinâmicas para fomentar o debate que se adequam a cada tema. Ao final, um produto é gerado por alunas e alunos para avaliar sua compreensão do conteúdo, mas também como forma de multiplicar as informações pela comunidade. Um exemplo deste produto é um vídeo com explicações simplificadas a ser divulgado via aplicativos de celular como o TikTok, contando com o protagonismo e a criatividade dos atores sociais. Nota-se que estratégias que partem de práticas e interesses dos jovens ajudam a garantir uma consolidação significativa da aprendizagem.

Os resultados visam gerar uma juventude consciente e empoderada, no que concerne ao conhecimento de seus direitos e deveres como cidadãos e atores sociais, uma juventude que compreende seu lugar e suas potencialidades frente às injustiças sociais, e que tenha ferramentas para modificar a realidade.

→ **Para saber mais**

Procure Adiele Lopes, psicóloga do projeto Mangues da Amazônia
(adiele@peabiru.org.br).

3. Como contribuir?

Mais uma vez, reiteramos que se pretende que esta seja uma cartilha viva, aberta a novas contribuições e melhorias - assim como as práticas do Instituto Peabiru em diversidade & inclusão.

Portanto, este é um documento em constante e coletiva construção. Se você tem experiências e perspectivas que podem ser incorporadas, escreva para Mariana Buoro (mariana@peabiru.org.br) contando um pouco da sua boa prática e seus efeitos.

Também convidamos a todas as pessoas interessadas a participar dos encontros periódicos do **GT d&i**. É onde discutimos melhores práticas, como as mencionadas aqui, além de outras frentes de trabalho que o grupo decida pautar. Mais do que isso, é um espaço de troca e acolhimento, de comunidade e identificação.

Nossos encontros são, geralmente, às terças quintas-feiras de todo mês, no fim da tarde. Escreva para claudio@peabiru.org.br para fazer parte.

Créditos

Instituto Peabiru

Rua Ó de Almeida, 1083.
66053 -190
Reduto Belém Pará
F 55 91 3222 6000
peabiru@peabiru.org.br

Textos

GT Diversidade e Inclusão

Adiele Lopes, Claudio Melo, Flora Bittencourt,
Francinaldo Junior, Karlla Tavares, Luciana Kellen,
Mariana Buoro, Rosemiro Rodrigues, Thiara
Fernandes e Verena Reis.

Edição e diagramação

Mariana Faro

Imagens

Créditos por imagem indicados nas legendas