



1

WEBINAR “A mediação intercultural enquanto contributo para a inclusão das comunidades ciganas”

10 de abril de 2024 | 9h30-12h30 | Plataforma Zoom

Organização: EAPN Portugal/Núcleo Distrital da Guarda

O objetivo deste webinar é dar a conhecer a metodologia da mediação intercultural, como pode ser implementada pelos vários organismos na sua intervenção e assim contribuir para a inclusão social das comunidades ciganas locais.

Programa

09h30 | Sessão de Abertura | Maria José Vicente | Coordenadora Nacional da EAPN Portugal

10h00 | Espaço de Partilha “A mediação intercultural enquanto contributo para a inclusão das comunidades ciganas”

Convidados:

- Ana Umbelino | Vereadora do Município de Torres Vedras
- Bruno Prudêncio | Mediador Intercultural pelo Espaço T | Técnico Superior de Educação Social
- Isael Silva | Mediador Intercultural na Escola Básica Miradouro de Alfazina
- Bruno Oliveira | Mediador Intercultural da Comissão da Diversidade e Inclusão da ULS São José
- Toya Prudêncio | Mediadora e Ativista

12h15 | Encerramento

RESUMO

Maria José Vicente | Coordenadora Nacional da EAPN Portugal

Alinhada com a missão da EAPN Portugal está a atenção às comunidades ciganas, grupo muito exposto à pobreza, à exclusão social e à discriminação. A Rede tem feito este caminho em conjunto com as próprias comunidades ciganas e entidades locais, pois acreditamos que as comunidades têm um papel fundamental na sua própria inclusão. A iniciativa da Semana da interculturalidade realiza-se desde 2014 e foi criada para promover o conhecimento das diversas culturas que fazem parte da sociedade portuguesa, com ações que ajudem a desconstruir preconceitos e estereótipos sobre determinados grupos minoritários. Todos nós podemos e devemos promover a interculturalidade, promover o diálogo intercultural e contribuir para a riqueza da diversidade cultural. Uma sociedade é tanto mais inclusiva quanto abrange todos, nacionais e migrantes. A Estratégia Nacional de Integração das Comunidades Ciganas reconhece a mediação intercultural como uma ferramenta para a inclusão, em diferentes contextos, e uma metodologia de trabalho com sucesso, que tem de ser assumida por todos, numa dinamização do trabalho em rede entre as organizações. Este é um caminho que pretende melhorar as condições de vida para todas as pessoas que fazem parte da nossa sociedade. A interculturalidade é conhecimento, diálogo, ação, convívio, interação. Enquanto cidadãos podemos agir para a inclusão de todos.

Ana Umbelino | Vereadora do Município de Torres Vedras

Em Torres Vedras queremos promover a inclusão e participação das pessoas ciganas para conhecerem e exercerem os seus direitos. Existe uma trajetória do caminho que o Município tem desenvolvido desde 2014, com o estruturar de uma política local integrada de inclusão e participação das pessoas ciganas do concelho, que começou com a participação no Programa ROMED2. Através deste programa começou a capacitação de mediadores, a implementação de modelos participativos das pessoas ciganas e uma relação diferente entre as pessoas ciganas e as autoridades locais, baseada no diálogo com a criação de um Grupo Ativo Comunitário. Foi possível pensar os desafios e os problemas das pessoas ciganas em Torres Vedras em conjunto e assim surgiu o primeiro diagnóstico demográfico e sociocultural das comunidades ciganas residente no concelho, um roteiro muito estruturado com ações a desenvolver e que deu origem ao primeiro Plano Local de Integração das Comunidades Ciganas. Este Plano permitiu co-construir uma resposta de base local para os desafios, onde as pessoas ciganas têm voz e parte ativa no planeamento e implementação das ações. Entre o Grupo Ativo Comunitário, o Município e os stakeholders criou-se

um pacto coletivo e uma co-responsabilização onde todos têm um contributo num modelo de governança democrático. Houve aqui um compromisso político forte que se concretizou em medidas concretas, nomeadamente integrar mais mediadores, o acompanhamento da execução do plano local, a criação de uma Associação (Associação Sendas e Pontes) e o compromisso com a PLICC de 2ª geração. Este novo Plano elaborou um novo diagnóstico que é um instrumento de base para opções de investimento do Município, com uma participação ativa das comunidades locais, reflexo das suas experiências e conhecimento. Para além disso, apostou-se também na mediação intercultural na escola que já está a ter impacto nos números do sucesso escolar.

Isael Silva | Mediador Intercultural na Escola Básica Miradouro de Alfazina

É mediador na Escola há 3 anos, através de um projeto iniciado pela Câmara Municipal de Almada com a Associação LifeShaker.

Está a gostar muito da experiência nesta Escola, a qual também frequentou e que se insere no Bairro onde morou e onde conhece toda a gente, o que facilita muito o seu trabalho e a aceitação por todas as partes envolvidas (comunidade escolar e famílias), assim como o respeito por parte das crianças. Na sua visão a mediação é mais fácil quando existe um conhecimento prévio entre pessoas e entidades. Dentro da Escola tem o apoio de um assistente social com quem tem uma grande relação de confiança, assim como as famílias da comunidade cigana. A sua função passa por uma sensibilização das famílias para a necessidade das crianças terem habilitações escolares e até costuma dar o exemplo de que até para tirar a carta de condução é necessária a escola (uma vez que há muitas pessoas ciganas a trabalharem com entregas e motoristas de tvde).

Bruno Prudêncio | Mediador Intercultural pelo Espaço T | Técnico Superior de Educação Social

É mediador intercultural do Município do Porto a trabalhar na instituição Espaço T.

Primeiramente é importante definir aquilo que a mediação intercultural não é, nomeadamente não é mediação de conflitos, não é ser bombeiro e apenas ser chamado em alturas de aflição. A mediação é prevenção e capacitação das comunidades ciganas e tem um papel fundamental na inclusão destas pessoas, através da promoção do diálogo entre as partes. O mediador é um facilitador da comunicação. Para que a mediação intercultural seja efetiva é necessário que ambas as partes queiram esta mediação e que exista abertura por parte das entidades públicas. O mediador tem de ser aceite como um igual, como mais um técnico, e para que exista esta realidade é preciso haver um compromisso político, não só encabeçado pelos presidentes/diretores mas

depois também pelas chefias intermédias. As entidades públicas têm de ter coragem para assumir politicamente este compromisso de que todos os cidadãos são importantes.

E ainda há a necessidade de desconstruir muitos preconceitos na sociedade maioritária. Não podemos perpetuar o receio que as pessoas ciganas têm das instituições públicas, com base em ameaças. Tem de se trabalhar, por um lado, na sensibilização dos colaboradores das entidades públicas para o respeito pelas outras culturas (e o respeito pela cultural cigana portuguesa em particular porque é o que aqui se está a debater). Por outro lado, trabalhar com as comunidades ciganas para lhes dar voz e encontrarem os seus porta-vozes para poderem aceder aos serviços.

Bruno Oliveira | Mediador Intercultural da Comissão da Diversidade e Inclusão da ULS São José

Há 20 anos que é mediador intercultural no Hospital de S. José. Iniciou o seu percurso com o curso de mediador que fez na Pastoral dos Ciganos, em 2003, e estagiou numa escola e num hospital. No início da sua profissão não havia orientação nem instrumentos para a mediação e muito menos o reconhecimento da profissão de mediador. Foi contratado como auxiliar de ação médica pois era a única forma de contratação no hospital público. Os seus colegas de trabalho não sabiam qual era o trabalho do mediador e tiveram dificuldade em o aceitar como colega, por ter um papel diferente, e ser cigano. Aprendeu a linguagem clínica, a geografia do Hospital e o seu funcionamento e durante 18 anos foi fazendo o seu estágio nesta função de mediador intercultural. Há 2 anos teve uma evolução na sua carreira profissional, pois o Centro Hospitalar em que está enquadrado o Hospital onde trabalha assinou a Carta Portuguesa da Diversidade e criou uma Comissão para a Diversidade, com uma equipa que trabalha o tema. Assim, foi nomeado Mediador Intercultural para as Comunidades Ciganas, tem um Gabinete, um telemóvel de serviço, a sua identificação laboral, a definição das suas funções e até a respetiva informação na Intranet do Hospital. Passou a ter um peso institucional que antes não tinha e um reconhecimento da sua função e ao longo deste tempo elaborou toda a documentação do trabalho que tem realizado, desde que iniciou funções como mediador, para justificar a importância do seu cargo e do seu trabalho.

Toya Prudêncio | Mediadora e Ativista

Identifica-se como ativista e tem experiência profissional como mediadora num Projeto do Programa Escolhas, no Projeto ACEDER da EAPN Portugal orientado para a empregabilidade das pessoas ciganas e no Município de Gondomar. No Município esteve como mediadora intercultural durante um ano e meio, o que se revelou ser um tempo demasiado curto para chegar às pessoas e ganhar a sua confiança, para criar relação e trabalhar com elas assuntos tão importantes como a

habitação, educação, saúde e emprego. Durante o trabalho desenvolvido ao longo dos anos, enquanto mediadora, organizou sessões de sensibilização em várias temáticas, promoveu a desconstrução de preconceitos, apoiou a formação das comunidades ciganas, dinamizou uma interação com empresas para garantir estágios e empregos, abordou a conciliação da vida familiar e profissional e ajudou a divulgar os apoios específicos para as comunidades ciganas, como os Programas Roma Educa e OPRE. Considera que este trabalho ajuda a esbater as barreiras de comunicação com as pessoas ciganas, cria pontes entre as famílias e os serviços públicos, aborda temas fundamentais sobre a saúde e a educação com impacto direto nas pessoas. Reconhece hoje que tem havido uma evolução ao verem-se mais mulheres ciganas a trabalhar e mais meninas a estudar até mais tarde. Ao longo deste tempo encontrou barreiras no poder político pela falta de reconhecimento do papel do mediador intercultural e sente que as pessoas ciganas têm de se esforçar mais para provar que são capazes. Considera que deve haver um maior investimento nas mulheres ciganas pois são elas uma fonte de mudança, uma vez que é a mulher que transmite a cultura cigana, que tem o papel de educação dos mais novos, que está mais sensível para as questões da saúde.

DEBATE / CONCLUSÕES

- Não existe enquadramento profissional do mediador intercultural, o que dificulta a contratação para esta designação e a definição de funções. A alternativa atual é o reconhecimento institucional do mediador e a clarificação das suas funções profissionais. No entanto, é fundamental que exista uma atualização do Catálogo Nacional de Profissões.
- Existem já em Portugal um conjunto de mediadores reconhecidos a nível nacional e europeu com capacidade para formar novos mediadores.
- Perfil do mediador intercultural: pessoa neutra, com empatia, reflexiva sobre o seu trabalho, que está no terreno e trabalha com as comunidades ciganas, com capacidade de analisar a realidade e a partir da mesma planear, executar e avaliar ações.
- É importante dar a conhecer os resultados da mediação intercultural e divulgar as boas-práticas para que possam ser adotadas por mais entidades.
- Existe um conjunto de fatores de sucesso da mediação intercultural: o contexto institucional que suporta a mediação; as condições de trabalho e o reconhecimento profissional; a clara definição do papel do mediador e suas funções; o mediador ter o perfil indicado; a familiarização com a entidade em que se encontra e o respetivo código de ética; estar-se inserido na própria

comunidade alargada; ser participativo e envolvido em diferentes projetos/atividades nas comunidades.

- Destacar o empenho e compromisso político de assumir um investimento na inclusão e participação das comunidades ciganas.
- Deve-se dar a devida importância aos role-models mas não cair no erro de as considerar pessoas excecionais que é difícil de atingir, elas tiveram de trabalhar e se esforçar mais para o que conseguiram e serão agora exemplos a seguir por outros.
- Há muitas vezes uma mistura entre conceitos, nomeadamente entre a cultura cigana e a cultura de pobreza, mas há uma distinção que é necessário clarificar e é fundamental haver uma desconstrução de preconceitos associados às comunidades ciganas.
- Dar a importância necessária à participação e neste caso à participação das pessoas ciganas nos seus próprios processos de inclusão social.
- Não é apenas através de projetos que se pode promover a mediação; os projetos servem para experimentar mas depois é fundamental passar dos projetos a medidas públicas que deem continuidade ao trabalho iniciado. A mediação intercultural é um caminho que tem de se iniciar o quanto antes.
- A diversidade cultural acrescenta-nos!

Documentos/sites importantes:

- Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)
<https://www.acm.gov.pt/pt/-/estrategia-nacional-para-as-comunidades-ciganas-enicc-concig?inheritRedirect=true>
- AIMA – Agência para a Integração, Migrações e Asilo
<https://aima.gov.pt/pt/noticias/8-de-abril-dia-internacional-das-pessoas-ciganas>
- Observatório das Comunidades Ciganas
https://www.facebook.com/p/Observat%C3%B3rio-das-Comunidades-Ciganas-100064429252726/?locale=pt_PT
- Carta para a Diversidade
<https://www.appdi.pt/carta-portuguesa-para-a-diversidade/>
- Programa OPRE
<https://aima.gov.pt/pt/noticias/8-a-edicao-do-programa-operacional-de-promocao-da-educacao-opre-candidaturas-abertas>
- Programa Roma Educa

<https://aima.gov.pt/pt/noticias/5-a-edicao-do-programa-roma-educa-resultados-das-candidaturas>

- Município de Torres Vedras

<https://www.cm-tvedras.pt/desenvolvimento-social/inclusao-de-minorias>

- Planos Locais de Integração das Comunidades Ciganas

<https://www.acm.gov.pt/-/plicc>