

# Manual de Capacitação das Mulheres em Matéria de Participação Política com base no Género

Miguel de Barros e Odete Costa Semedo  
(Orgs.)



UNIOGBIS – Gabinete Integrado das Nações Unidas  
para a Consolidação da Paz na Guiné Bissau  
(2012)



# Manual de Capacitação das Mulheres em Matéria de Participação Política com base no Género

Miguel de Barros e Odete Costa Semedo  
(Orgs.)

UNIOGBIS – Gabinete Integrado das Nações Unidas  
para a Consolidação da Paz na Guiné Bissau  
(2012)

## Ficha técnica

**Título:** “Manual de Capacitação das Mulheres em Matéria de Participação Política com Base no Género na Guiné-Bissau”

**Organização:** Miguel de Barros e Odete Costa Semedo

**Coordenadora da Revisão:** Sara Negrão

**Comité de Revisão:** Elisabete Vilar (PNUD), Linda de Souza (UNIOGBIS) e Vanilde Furtado (ONU Mulheres)

**Colaboração:** Bubacar Turé e Caterina Viegas

**Fotografias:** Chip Elliott, Miguel de Barros e Sara Negrão

**Imagem da capa:** Sessão de formação de formadoras em Bissau, Agosto de 2012

**Edições:** UNIOGBIS

**Conceção Gráfica:** Diogo Lencastre

**Impressão:**

**Tiragem:** 200 exemplares

**ISBN:**

**Depósito Legal:**

*1ª Edição (Outubro de 2012)*

# Índice

Prefácio .....	5
Glossário dos principais termos e conceitos relacionados com o género .....	7
1. Enquadramento .....	11
2. Guia Metodológico .....	15
3. Módulos Formativos .....	19
Sessão Introdutória ou inicial.....	19
3.1. Módulo 1: Participação política das mulheres.....	21
3.2. Módulo 2: Participação das mulheres no processo eleitoral .....	41
3.3. Módulo 3: Competências para a ação política das mulheres .....	49
3.4. Módulo 4: Mobilização das mulheres em torno de causas comuns.....	59
Sessão Avaliação/ Final.....	69
4. Instrumentos Legais .....	71
5. Anexos .....	77



# Prefácio

A iniciativa de produção deste manual de capacitação das mulheres em matéria de participação política com base no género insere-se no âmbito de um conjunto de ações que estão a ser levadas a cabo pelo Gabinete Integrado das Nações Unidas para a Consolidação da Paz na Guiné-Bissau (UNIOGBIS). O objetivo destas ações é a implementação da Resolução do Conselho de Segurança 1325 (2000) sobre as Mulheres, Paz e Segurança. E pretende-se com estas atividades contribuir para o fortalecimento das condições que propiciam um melhor apoio à participação das mulheres nos mecanismos nacionais de tomada de decisão, com base no contexto e necessidades nacionais.

Decorridos mais de 10 anos após a adoção desta resolução, podemos felicitar-nos pela adoção de diversas outras Resoluções do Conselho de Segurança dedicadas a uma melhor resposta à situação específica das mulheres em situações de conflito, à sua participação na resolução de conflitos e no planeamento da reconstrução. Também foram adotadas diversas medidas para facilitar a abordagem integrada de género em todo o trabalho das Nações Unidas. Porém, muito ainda está por fazer para que todos estes compromissos, normas e medidas sejam efetivamente traduzidos em realidade em muitos dos Estados-membros. Apesar de se constatar a existência de um crescente número de mulheres a assumir posições de liderança no mundo, como sejam a Presidente da Libéria ou a Presidente do Brasil, estes exemplos continuam a ser exceções.

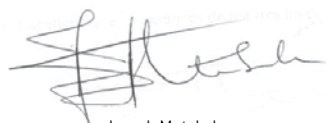
A recente história da Guiné-Bissau conta muitos exemplos de mulheres que tiveram e têm uma parte ativa e determinante na ação política, desde a luta de libertação nacional até aos dias de hoje. Existem igualmente organizações de mulheres que têm desempenhado um papel crucial na luta por um melhor cumprimento e respeito pelos direitos humanos das mulheres. São exemplos de sucessos alcançados a adoção da lei contra a mutilação genital feminina e todo o empenho realizado na elaboração de uma Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género - PNIEG.

Não obstante essas evoluções, existem ainda muito poucas mulheres nos órgãos de decisão nacional. O Parlamento nacional tem apenas 10 por cento de mulheres e o poder executivo nos últimos governos também pouco tem excedido esta percentagem. Assim, este manual constitui uma ferramenta útil e prática de trabalho, que serve de base para a realização de ciclos de formação em todas as regiões do país. Desta forma, possibilita transformar as fragilidades com que o país se depara neste domínio na atualidade em oportunidades para a concretização consistente e sistemática de uma melhor e maior participação das mulheres a todos os níveis da ação política.

Tendo em conta o contexto específico da Guiné Bissau – ou seja, a sua história, realidades culturais, económicas e sociais – a promoção de espaços de reflexão que considerem os aspetos ligados à igualdade de direitos e oportunidades entre mulheres e homens torna-se decisiva para a construção de uma sociedade mais justa e próspera. Por isso, decidiu-se incluir neste programa organizações como partidos políticos, mas também outros órgãos de ação política, como sejam os Sindicatos, os órgãos de comunicação social e as Organizações Não-Governamentais, esperando-se que os módulos de formação contribuam para despertar

ações concertadas e uma efetiva mobilização das mulheres no sentido de se envolverem ativamente na ação pública e na sensibilização das lideranças políticas para a adoção das medidas e processos necessários.

Pretende-se, também, que este manual sirva de recurso que proporcione o aumento de conhecimentos, reforce as capacidades para a ação política e contribua para o estabelecimento de um percurso firme e certo para desbravar o caminho para uma maior representação e participação ativa das mulheres nos processos de tomada de decisão nacionais. E, esperamos assim, que a Guiné-Bissau consiga pôr-se na senda dos avanços mundiais, em que se tem verificado uma crescente participação das mulheres nas lideranças políticas e de causas sociais. Esperamos, também, que a liderança feminina seja transformadora, no sentido de trazer outras perspetivas e prioridades para a ação política e, finalmente, que concorra para que mulheres e homens, em pé de igualdade, contribuam na construção de uma paz duradoura, um diálogo entre instituições, a reconciliação, uma sociedade justa e um desenvolvimento social e económico sustentado do país.



Joseph Mutaboba  
Representante Especial do Secretário  
Geral das Nações Unidas na Guiné Bissau



## Glossário dos principais termos e conceitos relacionados com o gênero<sup>1</sup>

**Abordagem dual para a promoção da igualdade de gênero** É a combinação de medidas de ação positiva e de integração da perspectiva de gênero em todas as políticas públicas.

**Abordagem integrada de gênero [Gender Mainstreaming]** O mainstreaming (integração) de gênero é o processo de avaliação da implicação das mulheres e dos homens em qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em qualquer área e em todos os níveis. É uma estratégia para tornar as preocupações e experiências tanto das mulheres como dos homens numa dimensão integral na elaboração, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais, para que a desigualdade entre homens e mulheres não se perpetue.

**Ação afirmativa ou ação positiva** É uma medida de intervenção que, por encorajamento ou por imposição legal, pretende eliminar ou prevenir a discriminação, bem como compensar as desvantagens decorrentes de comportamentos e atitudes resultantes de fatores estruturais.

**Acesso** O acesso aos recursos implica que as mulheres são capazes de usar e tirar proveito de recursos específicos (materiais, financeiros, humanos, sociais, políticos, etc)

**Ações positivas / afirmativas específicas** São medidas dirigidas a um grupo particular visando eliminar e prevenir ou compensar desvantagens resultantes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes.

**Análise de gênero** A análise de gênero é uma forma sistemática de olhar para os diferentes impactos do desenvolvimento, as políticas, programas e legislação sobre as mulheres e homens que implica, antes de mais, recolher dados desagregados por sexo e informações sensíveis ao gênero sobre a população em causa. A análise de gênero também pode incluir o exame das várias formas através das quais as mulheres e os homens, como atores sociais, se envolvem em estratégias para transformar as funções, relacionamentos e processos informativos – seja no seu próprio interesse, seja no interesse de terceiros.

**Assédio moral no local de trabalho, que se distingue do assédio sexual** É toda a conduta abusiva, que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos ou comunicações escritas e que atente contra a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, podendo pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Este tipo de assédio pode, no entanto, ser potenciado de modo desigual em função do sexo da vítima, caso em que se trata também de discriminação sexual.

**Assédio sexual no local de trabalho** É qualquer comportamento ou manifestação de natureza sexual ou outro comportamento com base no sexo, de tipo físico, verbal ou não verbal, não desejado pela pessoa a que se dirige, que, por palavras, gestos ou ações, afete a dignidade das mulheres ou dos homens no local de trabalho, seja este comportamento levado a cabo por superiores hierárquicos ou colegas. Trata-se de uma quebra do dever de respeito pela dignidade dos homens e das mulheres no trabalho.

**Avaliação do impacto de gênero** É o exame de propostas políticas ou organizacionais com o fim de detetar o modo como irão afetar as mulheres e os homens, de forma a que sejam prevenidos e neutralizados eventuais efeitos discriminatórios.

**Benefícios** Os benefícios são retribuições económicas, sociais, políticas e psicológicas, que resultam da utilização dos recursos, incluindo a satisfação tanto das necessidades práticas (alimentação, habitação) como dos interesses estratégicos (educação e formação, poder político).

**Cidadania** É o conjunto de direitos e deveres a que os cidadãos estão sujeitos em relação à sociedade em que vivem. O conceito de cidadania sempre esteve fortemente ligado à noção de direitos, especialmente os direitos políticos, que permitem ao indivíduo intervir na direção das ações públicas do Estado, participando de modo direto ou indireto na formação do governo e na sua administração, seja ao votar (direto), seja ao concorrer a um cargo público (indireto).

1 Desenvolvido pela Organização das Nações Unidas Internacional de Pesquisa e Instituto de Formação para a Promoção da Mulher (INS-TRAW): <http://www.un-instraw.org>; agora parte de ONU Mulheres. Alguns termos/conceitos foram retirados e adaptados do "Glossário: a importância de falar do mesmo", in: Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens. CITE, DEEP. CID, 2003. ISBN 972-704-236-82003 (pp.301-307).

**Controlo** O controlo dos recursos implica que as mulheres podem obter acesso a um recurso e podem igualmente tomar decisões sobre o uso desse recurso. Por exemplo, o controlo sobre a terra significa que as mulheres podem ter acesso à terra (usá-la), podem possuir terra (podem ser titulares legais), e podem tomar decisões sobre a possibilidade de vender ou alugar a terra ou sobre como a explorar.

**Democracia paritária** É o conceito de sociedade equitativamente composta por mulheres e homens e na qual o pleno e igual exercício de cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão. Uma participação próxima ou equivalente de homens e mulheres no processo democrático, numa proporção mínima entre 30 e 40% de cada um dos géneros, constitui um princípio da democracia.

**Discriminação direta no trabalho e no emprego** São normas ou práticas que produzem diretamente um tratamento desigual e desfavorável a uma pessoa em função do sexo.

**Discriminação indireta no trabalho e no emprego** São medidas, práticas ou critérios que, sendo formal ou aparentemente neutros, produzem resultados desiguais nos homens e nas mulheres, ou prejudicam de modo desproporcionado os indivíduos de um dos sexos, nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar, não sendo justificados objetivamente por qualquer razão ou condição necessária.

**Educação para a Cidadania** Visa o desenvolvimento de competências, nas crianças e nos jovens, para o exercício dos seus direitos e responsabilidades, para o respeito da diversidade social e para o desempenho de um papel ativo na vida democrática da escola, da comunidade e da sociedade em geral, tendo como referência os valores dos Direitos Humanos.

**Empoderamento (Empowerment)** Empoderamento implica que as pessoas - homens e mulheres - ganham controlo sobre as suas vidas: implementam as suas próprias prioridades; adquirem capacidades (ou vêem as suas próprias habilidades e conhecimentos reconhecidos); aumentam a autoconfiança; resolvem problemas e desenvolvem autossuficiência. Isto é simultaneamente um processo e um resultado. O empoderamento deixa implícita uma expansão na capacidade das mulheres de fazerem escolhas de vida estratégicas num contexto em que essa habilidade lhes fora anteriormente negada.

**Equidade de género** Equidade de género implica um tratamento justo para mulheres e homens, de acordo com as suas respetivas necessidades. Isso pode incluir uma igualdade de tratamento ou um tratamento distinto mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades. No contexto do desenvolvimento, o objetivo da igualdade de género pode requerer frequentemente medidas especiais de transição para compensar as desvantagens históricas e sociais das mulheres.

**Estereótipos de género** São as representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género). Papéis e traços estão ligados e normalmente hierarquizados, ou seja, os ditos traços "femininos" - a mulher é mais carinhosa e frágil - são menos valorizados socialmente que os "masculinos" - o homem é forte e racional. O processo de estereotipia é geralmente inconsciente e dificilmente reconhecido por parte dos indivíduos. A estereotipia recorre à generalização, reforça a carga subjetiva e pode manifestar-se sob a forma de preconceito.

**Feminismo** Não é o oposto de machismo, que se traduz no pensamento, atitude e comportamento que toma como verdade a superioridade dos homens sobre as mulheres, a separação radical de funções e a inevitabilidade da organização social baseada na assimetria de poder e em papéis sociais específicos de género na esfera pública e privada. O feminismo é composto por correntes de pensamento e de ação que podem ser diferentes quanto à análise da situação e estratégia a adotar, mas que têm como principal objetivo garantir o exercício dos direitos humanos das mulheres.

**Género** Refere-se ao conjunto de papéis socialmente construídos e aos traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo à influência que a sociedade atribui aos dois sexos numa base que os distingue um do outro, que evoluem no tempo e no espaço, assim como às relações que existem entre os dois.

**Igualdade de género** Igualdade de género implica o conceito de que todos os seres humanos, homens e mulheres, são livres de desenvolver as suas habilidades pessoais e fazer escolhas sem as limitações definidas por estereótipos, papel rígido de género ou preconceitos. Igualdade de género significa que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens são considerados, valorizados e tratados de forma igual. Não significa que mulheres e homens devem ser uma mesma coisa mas sim que os seus direitos, responsabilidades e oportunidades não vão depender do facto de terem nascido do sexo feminino ou masculino.

**Interesses estratégicos das mulheres** Os Interesses Estratégicos de Género são identificados pelas mulheres como resultado da sua função, socialmente definida, e da sua condição social subordinada e tendem a desafiar as divisões do poder e do controlo laboral baseadas no género bem como as normas e regras sociais definidas tradicionalmente. Esses interesses variam de acordo com contextos específicos e podem incluir questões como direitos legais, violência doméstica, igualdade salarial e controlo das mulheres sobre o seu corpo.

**Necessidades práticas das mulheres** As Necessidades Práticas de Género são identificadas pelas mulheres no quadro da sua condição social como resposta a uma necessidade imediata percebida. Essas necessidades práticas relacionam-se habitualmente com deficiências nas condições de vida, tais como acesso à água, saúde e emprego, e não colocam desafios à divisão do trabalho baseada no género nem à posição subordinada das mulheres na sociedade.

**Papéis sociais** São comportamentos e atitudes (e não apenas imagens) influenciados pelos estereótipos. Papel social é o conjunto de comportamentos e atitudes que um indivíduo apresenta e que resultam da sua socialização, do seu estatuto e da sua posição social. Corresponde às expectativas de um indivíduo para com a sociedade e da sociedade em relação ao indivíduo. Os papéis sociais designam-se de género ou em função do género quando são específicos e desiguais para homens e para mulheres pelo simples facto de o serem. Muitas pessoas consideram que às mulheres 'cabe' o papel social específico dos cuidados da casa e da família – a atuação no espaço privado – e que aos homens 'cabe' o papel social específico de sustentar a família e de contribuir para a organização da vida em sociedade – a atuação no espaço público. A divisão sexual do trabalho socialmente útil e remunerado – para os homens - e não remunerado – para as mulheres - decorre desta visão. Atualmente, a lógica dos papéis sociais de género é incompatível com o reconhecimento dos direitos humanos e com os Estados de direito democráticos, dado que os homens e as mulheres têm direitos e responsabilidades iguais, tanto no espaço público como no espaço privado.

**Paridade** Conceito e objetivo através do qual se pretende reconhecer igual valor a pessoas de ambos os sexos, dar visibilidade à igual dignidade de homens e mulheres, renovar a organização social de modo a que mulheres e homens partilhem, de facto, direitos e responsabilidades, não sendo reduzidos a espaços e funções predeterminadas por hábitos e preconceitos, mas usufruindo de plena igualdade e liberdade a todos os níveis e em todas as esferas.

**Participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de tomada de decisão** É a partilha de poder em lugares de tomada de decisão (numa proporção mínima entre 30 e 40% de cada um dos géneros), em todas as esferas da vida, o que constitui condição importante para a igualdade entre mulheres e homens.

**Promoção da participação equilibrada nos processos de decisão** São medidas que visem a partilha dos poderes entre homens e mulheres nos órgãos de decisão, nas organizações onde trabalham.

**Promoção de quota/cota** É uma das formas da ação afirmativa que visa corrigir o desequilíbrio na partilha de poderes entre homens e mulheres. Passa pela adoção de instrumentos legais ou medidas internas que visem igualar as oportunidades entre os dois sujeitos de direito nos órgãos de tomadas de decisão.

**Recursos** Os recursos são meios e bens, incluindo aqueles que são económicos (rendimento familiar) ou produtivos (terra, equipamento, ferramentas de trabalho, de crédito); políticos (capacidade de liderança, informação e organização); e tempo.

**Sensibilidade ao género** Refere-se ao posicionamento relativamente às desigualdades entre os homens e as mulheres de uma atitude, um comportamento, ou ainda um instrumento de intervenção na sociedade – política, estratégia, programa, projeto, lei - que pode ser ou neutra (não introduz nenhuma mudança); ou positiva (introduz mudança para a eliminação das desigualdades) ou negativa (reforça as desigualdades).

**Sexo** Refere-se às características biológicas que definem os seres humanos como homem ou mulher; não são mutuamente exclusivos, pois há indivíduos que possuem ambos, mas eles tendem a diferenciar os seres humanos como homens ou mulheres (OMS); é determinado por características genéticas e anatómicas.



A photograph showing two women in a meeting room, embracing each other. They are both wearing colorful, patterned dresses. The woman on the left is wearing a light-colored headscarf. They are standing in front of a long table covered with a white tablecloth, with several chairs and other people visible in the background.

# 1. Enquadramento

## 1.1. Objetivos

Este manual visa favorecer a aquisição de conhecimentos, competências e capacidades que contribuam para uma melhor compreensão e ação das mulheres com vista a uma transformação que possibilite uma maior e mais ativa participação das mulheres na política e nas esferas de decisão ao nível local e nacional.

Assim, em termos específicos, pretende-se:

- Favorecer o conhecimento e a operacionalização dos conceitos associados à participação das mulheres na vida política;
- Potenciar competências técnicas de animação pedagógica às animadoras;
- Desenvolver capacidades de gestão comunicativa e de mediação das dinâmicas de grupo na perspetiva formativa;
- Orientar a animação de sessões de formação com responsabilidade e compromisso.

## 1.2. Metodologia<sup>2</sup>

A formação em género implica um conjunto de intervenções que visam mudar a consciência, o conhecimento, as habilidades, a compreensão das perceções e comportamento em relação ao papel dos diferentes sexos na sociedade. Ela difere da formação em algumas outras matérias porque está ligada à mudança de crenças, atitudes e perceções profundamente enraizadas na sociedade. Quando relacionada com a questão da participação política em contextos de pobreza e de opressão das mulheres, abrange uma variedade de processos, métodos, técnicas e abordagens que vão para além da educação formal, requerendo dinâmicas que ajudem à reflexão e desafio das crenças, comportamentos e atitudes de cada um/a dos/as participantes.

<sup>2</sup> Este sub-capítulo é baseado na sua maior parte na adaptação do "The Oxfam Gender Training Manual". Para maior aprofundamento ver em: <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/the-oxfam-gender-training-manual-141359>

Daí que quando se fala em formação e/ou em desenvolvimento de competências das mulheres para a sua participação política (discursos, comportamentos, atitudes e práticas), é fundamental pensar, organizar e orientar oficinas usando técnicas de “pedagogia ativa” como músicas, jogos, dramatizações, filmes, objetos, imagens, estudos de casos, testemunhos, e discussões para evidenciar os problemas (constrangimentos) e aprender com esses mesmos problemas no sentido de providenciar uma orientação para um processo que ajude as mulheres a superar essas limitações, envolvendo-as de forma objetiva em prol da transformação das suas realidades.

Nesta perspetiva, a metodologia deste tipo de ação de formação remete as participantes (formadoras e formandas) para uma perspetiva de cidadania ativa, enquanto prática social e política que se desenvolve através de processos democráticos partilhados de empoderamento individual e coletivo, o que nos leva a tomar em conta os seguintes aspetos:

- Qual é o problema?
- A formação é (uma parte de) a solução?
- Como pode a aprendizagem ser melhor alcançada?
- Qual é o resultado desejado da ação formativa?
- Como saber se o objetivo foi alcançado?

É essencial que todo o processo formativo seja bem planeado. Cada curso de formação precisa de tempo de preparação. Este período deve ser normalmente de entre três e oito dias para cada formação de um dia. Poderá ser reduzido para um mínimo de preparação de um dia para um dia de formação, se a mesma equipa está a realizar a mesma formação com diferentes grupos. Neste caso, deve-se ainda assim, reservar tempo suficiente para adaptar os materiais e estruturas ao contexto, especificidades e necessidades de cada grupo particular de participantes.

Os métodos e os conteúdos devem ser escolhidos somente após análise das metas e objetivos da formação (e de cada módulo) ajustado às necessidades de aprendizagem do grupo beneficiário (alvo). Uma das formas de assegurar que todos os aspetos sejam considerados passa por verificar se as seguintes etapas do planeamento da formação estão a ser cumpridas: *quem vai dar a formação? A quem? Quando? Onde? Que temática(s) específica(s)? Para quê? Como? Quanto tempo?* São premissas básicas para uma boa organização por parte da equipa de formação.

Por fim, a(s) facilitadora(s) deverão tomar em consideração as expetativas individualizadas e coletivas das participantes em relação à formação, o que lhes permitirá conhecer as participantes, as suas necessidades (e ansiedades) e ajustar as suas expetativas de acordo com os objetivos da ação formativa. Este princípio induzirá de uma forma permanente a uma autoavaliação e avaliação do grupo, que sempre deverão ser retomadas através de uma avaliação final realizada pela(s) formadora(s) potenciando e ilustrando as mensagens produzidas pelo grupo.

### 1.3. Resultados esperados

Espera-se que as potenciais utilizadoras deste manual o utilizem essencialmente como um recurso ou guia nas suas atividades formativas (preparação, acompanhamento e avaliação), tendo assim maior familiaridade com os conceitos e instrumentos técnico-metodológicos que permitem a operacionalização de módulos formativos a diferentes públicos e em âmbitos diversificados.

Espera-se, ainda, que com a organização das temáticas selecionadas para este manual se permita às formadoras desenvolver uma compreensão e capacidades para identificar os obstáculos que impedem a participação política das mulheres e desenvolver estratégias, através



de competências que passam não somente pelas capacidades de fundamentação (construção de argumentos), mas também um aumento de consciência que favorece uma ação mais consequente em prol da elevação do nível da participação política das mulheres na sociedade guineense.

E por fim, que este material sirva, através da sua difusão, para estimular o resgate de experiências das mulheres guineenses e a sua disseminação nas ações de formação, enquanto boas práticas de animação pedagógica em matéria de participação política das mulheres ao nível local e nacional.









## 2. Guia Metodológico

### 2.1. Como Utilizar o manual?

O manual deve ser encarado como um recurso flexível e não fechado. As ideias e ilustrações apresentadas são orientações que foram concebidas e experimentadas num determinado contexto que nem sempre é extrapolável ou transferível na sua globalidade, pelo que se espera que as pessoas que irão fazer uso deste suporte sejam capazes de recriar, readaptar e desenvolver de acordo com as suas necessidades formativas e as do grupo com que pretendem trabalhar.

É recomendável, em primeiro lugar, olhar para a arquitetura dos módulos, para ter uma visão global da proposta dos conteúdos projetados em quatro módulos: 1. Participação política, 2. Participação das mulheres no processo Eleitoral; 3. Competências para a ação política das mulheres; 4. Mobilização das mulheres em torno de causas comuns. Em todos os módulos, podem ser encontradas ferramentas técnicas, pedagógicas, bibliográficas e *online* a que a(s) formadora(s) pode(m) fazer recurso na preparação e animação das sessões.

Essas ferramentas aqui apresentadas não são exclusivas, outras tantas poderão ser acrescentadas pela(s) formadora(s), em concertação com a estrutura de capacitação, salvaguardando que, à medida que vão experimentando novas ferramentas às quais não estão habituadas, novas possibilidades apareçam, tornando mais dinâmicos e criativos os seus efeitos.

Contudo, é fundamental levar em conta que os instrumentos aqui disponíveis têm por objetivo ajudar as suas utilizadoras a darem conta das alternativas que têm para mudar e progredir e que caberá a elas o papel de as operacionalizar, refletir sobre os efeitos que provocarem, refletir sobre os efeitos que provocam, estimulando o grupo e controlando o tempo e o *focus* para os resultados pretendidos.

## 2.2. Princípios básicos a ter em conta

É importante para quem esteja envolvida neste processo que tenha em conta os seguintes princípios:

- a) Sentido de responsabilidade: cumprimento de horários, prazos, tarefas e compromissos acordados entre as pares e com o grupo;
- b) Compromisso: está presente e assume o seu papel do princípio ao fim;
- c) Capacidade de reflexão e de análises: auto-avalia as suas práticas e outras, de forma crítica, evidenciando pontos fortes e fracos e elaborando um discurso claro e ainda partilhável com o grupo;
- d) Relacionamento interpessoal: comunica e interage com colegas e o grupo, demonstrando abertura, tolerância e espírito de equipa; demonstra capacidade de gestão de conflitos na base de negociação e assume atitudes assertivas;
- e) Conceção e aplicação de tarefas formativas: identifica e define objetivos, estratégias e resultados adequados ao grupo e ao contexto;
- f) Conceção e aplicação de dispositivos de animação: planeia, pesquisa, elabora (e ensaia) os dispositivos de animação que vai aplicar;
- g) Gestão da comunicação e da dinâmica do grupo: capacidade de perceber o ambiente de formação de modo a centrar a aprendizagem no indivíduo, no grupo e na interação; anima com autoridade, descontração, responsabilidade e assume o papel de mediador; facilita a compreensão mútua e o relacionamento entre participantes;
- h) Integração da qualidade pedagógica: revela à vontade e segurança na condução da animação evidenciando competências visadas para a formação;
- i) Participação nas atividades: evidencia a escuta ativamente e com atenção, interesse e motivação pelas situações desencadeadas durante a sessão, intervindo e colaborando de forma contínua;
- j) Debate exaustivo e profundo: explora todas as resistências com frontalidade e descontração e é consequente nas abordagens no sentido de ser capaz de ir ao âmago da problemática;
- k) Atitude perante perguntas cuja resposta desconhece: quando se está perante questões complexas, deve-se dar espaço ao grupo para refletir sobre elas, tendo a capacidade de remeter a pergunta de forma pedagógica. Deste modo a capacitação é reflexiva com competências e atitudes para lidarem com essas questões e similares no futuro.

## 2.3. Estrutura de Capacitação

Sendo uma capacitação que associa questões de género e política, será sempre necessário ter uma equipa técnica capaz de adaptar e intervir nos seguintes níveis:

- a) Preparação: identificar, selecionar e organizar as participantes na formação; assegurar todos os aspetos logísticos, materiais e financeiros;
- b) Conteúdos: adaptar o manual às especificidades locais, ao nível de qualificações, cognição e ao perfil das formandas;
- c) Seguimento: acompanhar a evolução das necessidades das oficinas, das sessões, da(s) formadora(s) e da(s) formanda(s). Essas necessidades estão associadas a aspetos como materiais pedagógicos em falta que precisam ser reforçados, alteração da hora e do local da realização das formações, alteração ou reforço dos membros da equipa de formação, nível de entrosamento das formandas com os módulos e a composição do seus portefólios, etc.;

- d) Comunicação/difusão: manter uma fluidez da comunicação interna (entre todas as participantes) e também externa (com o envolvente) através dos meios da comunicação social local e/ou nacional (jornais, tv e rádios locais), dando a conhecer a realização da ação de formação no início e no fim. Esta ação é crucial no sentido da ampliação das possibilidades de acesso à informação, podendo provocar curiosidade e o despertar de consciências em prol de iniciativas favoráveis à maior potenciação da participação das mulheres, ou seja, trata-se igualmente de uma outra forma de implicar as comunidades neste processo.

## 2.4. Didática das oficinas e as fases do processo de aprendizagem

Sendo as oficinas aqui entendidas como locais onde se fazem, se criam e se desenvolvem habilidades e competências, elas representam não só o espaço mas também momentos onde se partilham e se testam (con)vivências fazendo com que o problema de uma se transforme no de todas, possibilitando assim o aumento do potencial de encontrar juntas as soluções para a superação de problemas.

Deste modo, espera-se encorajar a responsabilidade partilhada e a cooperação, o desenvolvimento de competências de comunicação e argumentação das mulheres para tomarem decisões capazes de mobilizar para uma ação transformadora. É nesta base do aprender, fazendo – fazer, aprendendo que se deve adotar o seguinte modelo:

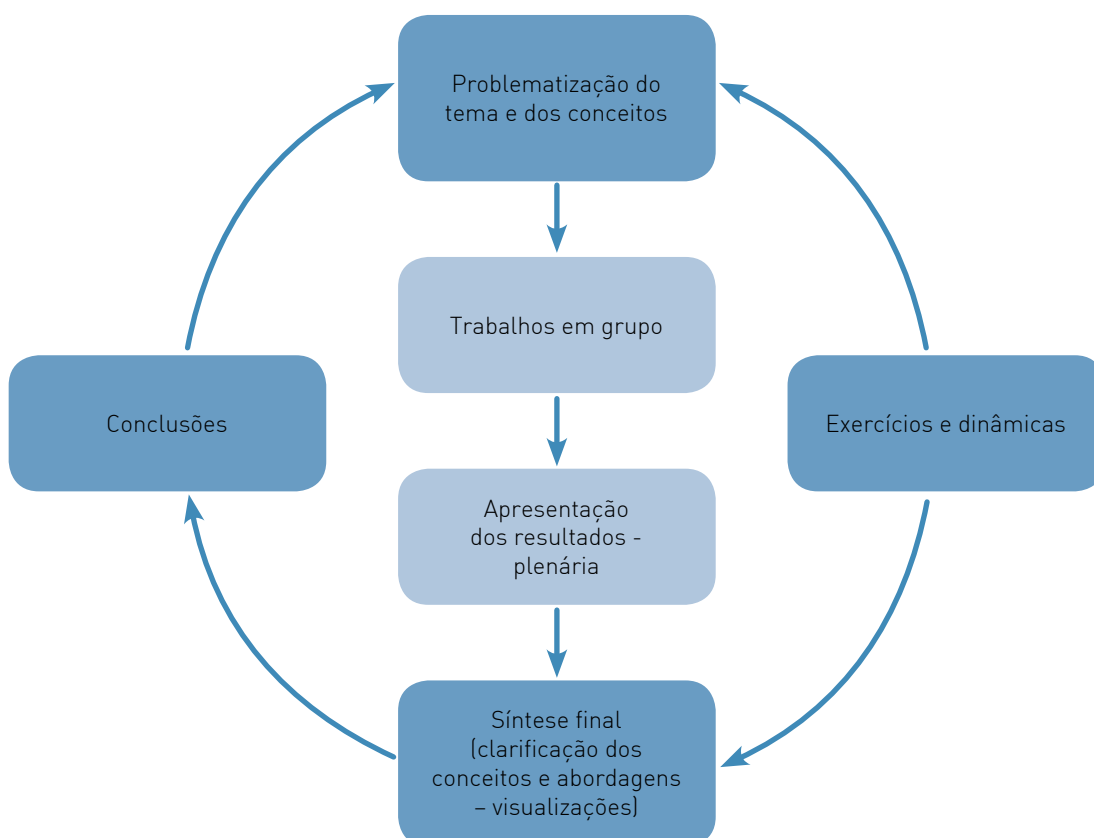


Fig.1 Diagrama das fases do processo de aprendizagem (adaptado Manual DOP – fortalecimento de organizações de base, GIZ, 2004)

## 2.5. Papel e posição das facilitadoras/animadoras

A facilitação ou animação da formação, focalizada nas questões da igualdade de gênero, baseia-se na interação pedagógica e dinâmica de grupo, com a necessidade de fomentar questionamentos, debates, clarificações e descobertas de novos conhecimentos através de quebra-gelos, uma vez que são múltiplas dimensões que estão implicadas na desconstrução de mitos, preconceitos e tabus associados à participação política das mulheres. Nesta base, cabe à formadora ou facilitadora perspetivar as sessões de animação (coordenação, preparação e apresentação) sustentando-se em metodologias ativas e que favorecem aprendizagens de interação com vista ao cumprimento dos objetivos de cada sessão.

A essência do papel da formadora/facilitadora/animadora é a de moderadora, cabendo-lhe a responsabilidade da introdução das problemáticas, a gestão das tarefas, do tempo das atividades e de potenciar as conclusões das sessões e módulos numa perspetiva de transformação social. Ou seja, é uma pessoa que deve ser comunicativa (capacidade de escuta e de transmissão), pedagógica (capacidade de ajudar a descobrir e consolidar as aprendizagens), militante (tem convicção, compromisso e participa ativamente), dinâmica (capacidade de manter o grupo ativo e envolvido na reflexão e aprendizagem) e responsável (capacidade de promover ações com sentido, consequência e coerência, assegurando um fio condutor firme, mantendo sempre a sequência lógica entre o ponto de partida, as discussões e as conclusões).

Por fim é importante ter um comportamento de não julgamento, ou seja, respeitar todas as ideias e estar sempre disponível a ajudar o próprio grupo a desconstruí-las. Não se deve julgar à partida as ideias lançadas pelas participantes, mas dar-lhes o espaço para se expressarem livremente e ajudar na desconstrução das ideias por elas próprias, mesmo que à partida pareçam erradas à formadora ou contrárias aos princípios transmitidos durante a formação, **afinal é exatamente nas oficinas e durante as sessões que os erros devem ser cometidos!**



## 3. Módulos Formativos

### Sessão Introdutória ou inicial

Antes de iniciar a formação é importante assegurar que as formandas estejam bem cientes dos objetivos da formação, que saibam quem são as outras formandas e que estejam cientes das suas expectativas em relação aos diversos objetivos da formação. Esta informação é tão relevante para as formandas como para as formadoras. O conhecimento das formandas permite à formadora ter uma melhor ideia das suas capacidades cognitivas. Em conjunto com as suas expectativas, esta informação pode guiar a(s) formadora(s) em melhor direcionar as sessões para as necessidades e interesses específicos das formandas, bem como assegurar que sejam despistadas e esclarecidas quaisquer expectativas que não estejam contempladas nos objetivos e âmbito da formação.



SESSÃO I		
Objetivos		
<i>Promover o relacionamento interpessoal de formandas e formadoras</i>		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 20 minutos	Roda de Apresentação	
Dimensão do grupo		
Todo o grupo		
Lugar		
Dependendo do tamanho do grupo pode ser na sala ou num espaço exterior		
Desenvolvimento da atividade		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. É formada uma roda com todas as formadoras e as formandas.</li> <li>2. A dinamizadora começa por se apresentar (nome, morada e o que gosta de fazer). De seguida, a pessoa que está ao lado, apresenta a primeira pessoa (nome, morada e o que gosta de fazer), para depois apresentar-se a si própria (nome, morada e o que gosta de fazer) e assim sucessivamente, aumentando sempre o número de pessoas que devem ser apresentadas. Regra: ninguém pode começar a apresentação na sua pessoa com exceção da pessoa que inicia a dinâmica; todos têm que memorizar e dizer em voz alta o básico (nome, morada e o que gosta de fazer).</li> <li>3. No final, há que fazer uma breve análise sobre a capacidade de (re)conhecimento/descoberta, aceitação, concentração, memorização e aprendizagem com pares e em contexto de trabalho de grupo.</li> </ol>		

SESSÃO II		
Objetivos		
<i>Esclarecer objetivos da formação e expectativas das formandas</i>		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 40 minutos	Árvore das expectativas	Quadro Post-it; (4 cores) Marcadores (vermelho, azul, verde, preto)
Dimensão do grupo		
Todo o grupo		
Lugar		
Sala		
Desenvolvimento da atividade		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cada formanda escreve num post-it as suas expectativas em relação a: Formação; Formadores; Grupo, Instituição (que representa);</li> <li>2. Depois de escrever, estes devem ser coladas na árvore que foi desenhada previamente, dizendo em voz alta aquilo que escreveu.</li> <li>3. No final a formadora enquadra as expectativas das formandas, procurando valorizar aquilo que vai ao encontro das mesmas e o que não será correspondido, por não ser objetivo de formação.</li> <li>4. A formadora deve também valorizar a importância da participação das formandas durante o percurso de formação, na medida em que toda a filosofia da própria formação nasceu do espírito interventivo e crítico de modo a contribuir para a melhoria e elevação da participação política das mulheres.</li> </ol> <p>Nota: Estes papéis devem ser analisados pelas formadoras e guardados para a sessão de avaliação;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Apresentação da logística da formação: 15m <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1 Temas; Calendarização; Faltas/regularidade; Dias; Intervalo, Uso de telemóveis:</li> <li>5.2 Questões práticas 10m</li> </ol> </li> </ol>		

### 3.1. Módulo 1: Participação política das mulheres

#### a) Enquadramento

**“[...] Defender os direitos da mulher, respeitar e fazer respeitar as mulheres, mas convencer as mulheres da nossa terra de que a sua libertação deve ser obra delas mesmas, pelo seu trabalho, dedicação ao Partido, respeito próprio, personalidade e firmeza diante de tudo quanto possa ser contra a sua dignidade...”**

**AMÍLCAR CABRAL**

A análise da situação das mulheres na Guiné-Bissau passa por duas vertentes importantes, a histórica e a estatística: a participação feminina durante a luta de libertação nacional e os dados que os vários estudos e pesquisas nos vêm oferecendo.

Se por um lado o líder e ideólogo Amílcar Cabral encontrava na participação equitativa de homens e mulheres a forma de atingir a vitória sobre o colonizador, levando a cabo ações concretas de distribuição de tarefas e responsabilidades aos militantes de ambos os sexos, chamando a atenção à própria mulher de que lhe cabia a ela dedicar-se e empenhar-se para ter o reconhecimento dos seus parceiros sociais (homens). Subjacente a esta atitude de Amílcar Cabral de incentivar a participação social e política das mulheres estavam, entre outros, o conhecimento de aspetos culturais seculares que penalizavam as mulheres, conduzindo-as à submissão, ao casamento precoce e forçado e à exclusão dos processos de escolarização e de tomada de decisão. O fruto desse trabalho de sensibilização, mobilização e formação de mulheres foi a sua participação como Comissárias políticas, nos Comitês de tabanca, no Comité Central do Partido, no Bureau Político, tendo podido participar nas tomadas de decisão.

Desde a independência a esta parte, os dados estatísticos mostram uma face diferente. O número de deputadas na Assembleia Nacional Popular (ANP), nos governos centrais e locais vêm baixando drasticamente, sobretudo depois da abertura política (1991), período em que era esperada uma maior presença de mulheres, dado a multiplicação do número de partidos.

Para além desta constatação, é preciso questionar qual é a real situação das mulheres guineenses nos vários setores da vida ativa, da educação, saúde, trabalho, setores de defesa e segurança ao mercado de trabalho e política. Por fim, é vital identificar os obstáculos que impedem a participação política das mulheres, com vista à sua eliminação.

Um olhar sobre os dados estatísticos e o exercício de ‘transformação’ dos números, das taxas, em pessoas (mulheres) mostra a urgência de medidas que visem mudar o atual cenário, que pode ser observado nos quadros ilustrativos (A, B, C, D, E, F) referentes à Educação, ao Analfabetismo dos Adultos, à Saúde Sexual e Reprodutiva, à Violência Baseada no Género, à Economia e Emprego à Participação Política.

## Dados Estatísticos para análise sobre a situação das mulheres na Guiné Bissau

EDUCAÇÃO	
<b>Escolarização no primário (6-12 anos)</b>	<b>67,4 %</b>
Rapazes	61,8 %
Meninas	61,7 %
Nb meninas para 100 rapazes	93
<b>Escolarização no secundário (13-17 anos)</b>	<b>23,5%</b>
Rapazes	27,3%
Raparigas	19,9%
Nº raparigas para 100 rapazes	73
<b>Posse de um diploma profissional, médio ou superior</b>	
Rapazes	72,7%
Raparigas	28,3%

ANALFABETISMO DOS ADULTOS (15+ anos)	
<b>Analfabetos no país</b>	<b>47,8%</b>
Homens	32,5%
Mulheres	62,0%
<b>Nº de mulheres activas alfabetizadas com 6 e mais para 100 homens</b>	<b>58</b>

SAÚDE SEXUAL E REPRODUTIVA	
<b>Fertilidade</b>	
Nº de filhos por mulher	5,0
Taxa de fecundidade entre as adolescentes	141
<b>Mortalidade materna</b>	
Taxa de mortalidade materna (15-49 anos)	800
<b>Taxa de prevalência contraceptiva</b>	<b>10,3 %</b>
Mulheres, de 15-49 anos, com vida conjugal-regular que praticam a contracepção	14,3 %
<b>Casamento e gravidezes precoces</b>	
Mulheres que tiveram um filho antes dos 18 anos (15-49 anos)	33,0 %
Adolescentes que já tem pelo menos um filho (15-19 anos)	30,0 %
<b>Fistulas obstétricas</b>	
Entre as mulheres em idade fértil	0,4%
<b>Mutilações Genitais femininas [MGF]</b>	
Prevalência entre as mulheres (15-49 anos)	50,0%
Prevalência entre as meninas (0-14 anos)	39,0%
<b>VIH-SIDA</b>	
Prevalência entre a população	3,6%
Prevalência entre os jovens (15-24 anos)	3,2%
entre as raparigas	5,0%
entre os rapazes	1,5%
Prevalência entre as mulheres grávidas	6,4%

ECONOMIA E EMPREGO	
<b>Taxa de actividade</b>	<b>54,1%</b>
das mulheres	56,1%
dos homens	43,9%
Nº de H activos para 100 M activas	61
<b>Taxa de desemprego</b>	<b>10,5%</b>
das mulheres	24,6%
dos homens	75,4%

VBG – VIOLÊNCIAS BASEADAS NO GÉNERO	
<b>As queixa das mulheres</b>	<b>100,0%</b>
Violências físicas	50,1%
Violências psicológicas	41,0%
Violências sexuais	3,0%
Outras formas de VBG..	5,9%

PARTICIPAÇÃO POLÍTICA	
<b>No Parlamento</b>	
Mulheres deputadas	10,0%
Homens deputados	90,0%
<b>No Executivo</b>	
<b>Ministros</b>	
Mulheres	18,7%
Homens	81,3%
<b>Secretários de Estados</b>	
Mulheres	8,3%
Homens	91,7%
<b>No poder judicial</b>	
<b>Juizes</b>	
Mulheres	28,0%
Homens	72,0%
<b>Delegados do Ministério Público</b>	
Mulheres	13,0%
Homens	87,0%

Fonte: PNIEG, 2011



### *O que estará na origem destes dados?*

Vários levantamentos feitos pelo governo, pelas organizações da sociedade civil e pelos programas da Nações Unidas na Guiné-Bissau, detetaram como motivos dessa fraca participação feminina fatores históricos e culturais, aspetos ligados ao poder económico, às oportunidades, à não implementação de leis que protegem as mulheres e, ainda, ao analfabetismo e ausência de uma política de desenvolvimento que tenha em conta a participação equitativa de homens e mulheres. Estes factos vão estar subjacentes à criação de estereótipos e clichês que diminuem a autoestima das mulheres e como consequência vai conduzir as mulheres a uma falta de confiança em si e em outras mulheres.

Porém, apesar dos constrangimentos a uma participação cabal das mulheres, são elas que sustentam e gerem a família, gerem a economia doméstica. E quando não têm emprego formal, enveredam pela via da informalidade, realizando atividades geradoras de rendimento como forma de poder custear os estudos e a formação dos filhos.

Na zona rural, as tarefas multiplicam-se para as mulheres e os benefícios reduzem-se, pois as mulheres e raparigas que vivem nessas áreas, apesar de representarem um quarto da população global, aparecem sempre no fim da tabela dos indicadores sociais, económicos e políticos, do rendimento à saúde, à educação e à participação nas esferas de decisão. E conforme afirma Ernst Schade (2005), ao relatar a viagem ao interior do país, são as mulheres que acarretam com os trabalhos mais pesados como, por exemplo, a extração, tratamento e transporte do sal, uma atividade que implica grande esforço físico e quilómetros de estrada a percorrer, a pé. Schade mostra ainda, como as horticultoras se sacrificam para arrebanhar água para as hortas e as horas que elas passam no mercado para vender a colheita. São várias horas de labor. Chegadas a casa, elas cozinham e cuidam dos filhos. Diante desta constatação, Schade questiona: “E os homens da Guiné? Parece que apenas deambulam, ocupados com negócios pouco claros, rezam e esperam pela tarde mais fresca. São as mulheres da Guiné-Bissau que mantêm o país a andar” (SCHADE, 2005).

Se as mulheres fazem mover o país, dinamizam os negócios na e da família, ainda que numa pequena escala, se são elas as gestoras da vida familiar, por que se mantêm aquém dos lugares que a sociedade diz que almeja para elas?

Reconhecidos os entraves à participação feminina, várias ações vêm sendo levadas a cabo, tanto nos países quanto a nível das organizações subregionais e mundiais. E são disso exemplos, apenas para citar alguns, as Conferências Mundiais sobre Mulheres das Nações Unidas de Nairobi, em 1985, a Conferência das Nações Unidas, de Viena, sobre Direitos Humanos em 1993 e a de Pequim sobre as Mulheres em 1995.

A Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU), de 31 de Outubro de 2000, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres vêm alertar as nações para a existência de atropelos aos direitos humanos, sobretudo aos das mulheres que vivem nos países em situação de conflito. Estas conferências, assim como as resoluções que dali saíram, mostraram a pertinência e a urgência de realçar que existem sujeitos sociais com os mesmos direitos humanos (à vida, à educação, à saúde, ao trabalho, à participação política), e esses sujeitos de todos os direitos humanos são mulheres e homens, que podem e devem cada uma e cada um representar-se e não ser, forçosamente, representado pelo outro.

Assim, hoje, à escala mundial, não há ramo em que a mulher não esteja representada, mas reconhece-se que é numa dimensão muito inferior à dos homens, e tal participação não expressa o desejável acesso ao exercício do poder pelas mulheres. Conceição Osório (2004), ao abordar a questão da participação das mulheres moçambicanas nos órgãos organizadores dos processos eleitorais, constatou que a partir de 1999 os eleitores passaram a ser identificados

por sexo, o que significa, segundo esta estudiosa, que já se vislumbra “um reconhecimento público da importância da inclusão feminina para a interpretação dos atos e dos processos políticos.” Conceição Osório apresenta como exemplo o número pouco significativo de mulheres (cerca de 10%) nas brigadas da Comissão Nacional de Eleições moçambicanas e nas mesas de voto, lugares de controlo do processo eleitoral, por isso importantes.

Na Guiné-Bissau, apenas uma mulher chegou a dirigir uma Comissão Regional de Eleições (CRE), e durante os processos eleitorais um número pouco significativo de mulheres é recrutado para dirigir mesas de voto, mas a CNE guineense nunca foi dirigida por uma mulher. Isto significa que nos lugares onde o verdadeiro exercício do poder está instalado a mulher é afastada, por vezes de uma forma subtil. E trata-se de uma realidade comum à maioria dos países em vias de desenvolvimento.

Pode-se dizer que, apesar de estar presente em todas as cenas da vida, a mulher é quase sempre relegada para o segundo plano. As responsabilidades que lhe são incumbidas não são tidas como significativas ou de grande importância para a comunidade, apesar de as atividades subjacentes às suas responsabilidades serem vitais para a comunidade. Nas tomadas das grandes decisões ela é dispensada, assim como nas tomadas de decisões que têm a ver com a comunidade e com a sua própria vida. Estamos a falar dos séculos passados, de um passado recente da história de algumas comunidades, mas esse cenário, infelizmente, ainda hoje, no século XXI, é vivido por milhares de mulheres em vários países do mundo.

#### **DOCUMENTO 1 SESSÃO 1: Educação no espaço familiar e comunitário**

A escola é a instituição de socialização com a responsabilidade de, também, complementar a educação familiar, o que mostra que ela não substitui a família enquanto primeiro núcleo e espaço de interação das crianças com o outro.

As crianças começam a compreender o mundo a partir da própria experiência, interiorizando as regras da convivência social definidas pela sociedade. Nesta fase, as primeiras referências partem da família para se estenderem à escola. Porém, as crianças também estão expostas a outras informações que podem surgir fora do espaço familiar e escolar e interagem com essas múltiplas informações. Nesta linha, elas não vão limitar-se apenas a imitar/copiar a conduta dos adultos da família e da escola ou dos colegas da turma, mas porventura, outras personagens sociais – por vezes numa atitude inconsciente –, produtos de uma educação familiar, escolar e comunitária que têm subjacente uma história(s), culturas e idiossincrasias.

Assim, o processo educativo e de socialização obriga a analisar os três ângulos desta questão, o mundo social imediato, a família enquanto mediadora no processo de socialização da criança e a própria criança que vai interiorizar o mundo imediato, de forma particular e solitária, como sujeito da aprendizagem social (GOMES, 1990). E a escola é, por excelência, o lugar da educação e de construção ou moldagem de atitudes, na base dos valores sociais convencionais. Estes valores podem ser positivos como negativos para a autoestima das crianças, dependendo das bases históricas, culturais, económicas sobre as quais são construídos.

Uma das preocupações das autoridades guineenses, após a independência, foi a aposta numa educação/formação para a mudança social, isto é, a ação de formar, na perspetiva de Paulo Freire (1972), para produzir algo novo, numa sociedade que se pretendia mudar e afastar da cultura colonial. No domínio da Educação, tendo as autoridades de então encontrado no currículo escolar vigente a disciplina de Educação e Moral, numa primeira reforma curricular que se levou a cabo, o Ministério da Educação teve a preocupação de substituir essa disciplina – que tinha um grande pendor religioso católico – pela disciplina de Formação Militante. Esta tinha como base o materialismo histórico e as várias correntes políticas socialista e comunis-

ta. Era uma educação para a cidadania, mas totalmente virada para a ideologia em vigor no regime de partido único, sem preocupação com os direitos humanos.

Porém, apesar da rigidez que o ministrar dessa cadeira impunha, conseguiu ser um espaço de preparação política e de debates de algumas ideologias, onde vários pensadores e líderes políticos e suas lutas pela independência eram estudados e debatidos. E enquanto o país era conduzido por um regime de partido único (Partido/Estado), o partido tinha escola de formação ideológica, frequentada pelos seus militantes, uma instituição por onde passaram muitos professores da referida disciplina de Formação Militante.

Assim, a escola, instituição pública de ensino, tinha o papel de educar para o exercício da política, possibilitando o aluno a participar em debates na sala de aula e a ganhar técnicas de argumentar e defender as suas ideias em debates públicos.

Uma década depois da independência, o Ministério da Educação retirou essa disciplina do curriculum escolar, numa das reformas levadas a cabo, vindo a substituí-la pela de Educação Social. Pode-se inferir que essas disciplinas que já apareceram com roupagens diferentes, e em momentos também diferentes, tiveram subjacente à sua criação a ideia de formar futuros dirigentes políticos ou apenas pessoas capazes de defenderem ideias em que acreditam.

A escola é o lugar de socialização das crianças e dos jovens, ela é o potencial espaço de educação para a cidadania, e pode ser também por via da escola que o/a jovem chega ao grande grupo que é a comunidade. Mas todas as distorções que se verificarem na família vão ser transferidas para a escola e para a comunidade. Se a desigualdade de papéis é acentuada na família, verificando-se da parte dos pais o posicionamento da mulher como a que não pode tomar decisões, a que está ligada ao privado, à casa, aos trabalhos domésticos e o homem classificado como o sujeito público e de direitos, o chefe, essa visão, vivenciada na família, será transportada para a escola e para a comunidade. Assim, a sociedade acaba por reproduzir os valores e as atitudes cultivadas na família e na escola.

### Excertos para discussão

**“Se o privado é produtor do político, ou seja, se na família se organizam as identidades que superiorizam ou submetem as mulheres e os homens, não é possível falarmos em mudança de modelo político se não forem questionadas as relações de poder que, orientando as escolhas, as posições, as experiências e as expectativas na família, vão reproduzir-se nos espaços públicos.”** OSÓRIO, 2004:7

**“Se a entrada da mulher no campo político exige reorganização da vida política, da vida pessoal e negociação familiar, há estratégias que postas em prática por uma agenda comum das mulheres parlamentares pode favorecer e assegurar um real poder das mulheres. Refiro particularmente a construção de redes e alianças com organizações de mulheres, à formação em liderança e lobby e advocacia e à inclusão de mais mulheres jovens na luta política.”**

**OSÓRIO, 2004:7**

## b) Guia de Uso de Ferramentas:

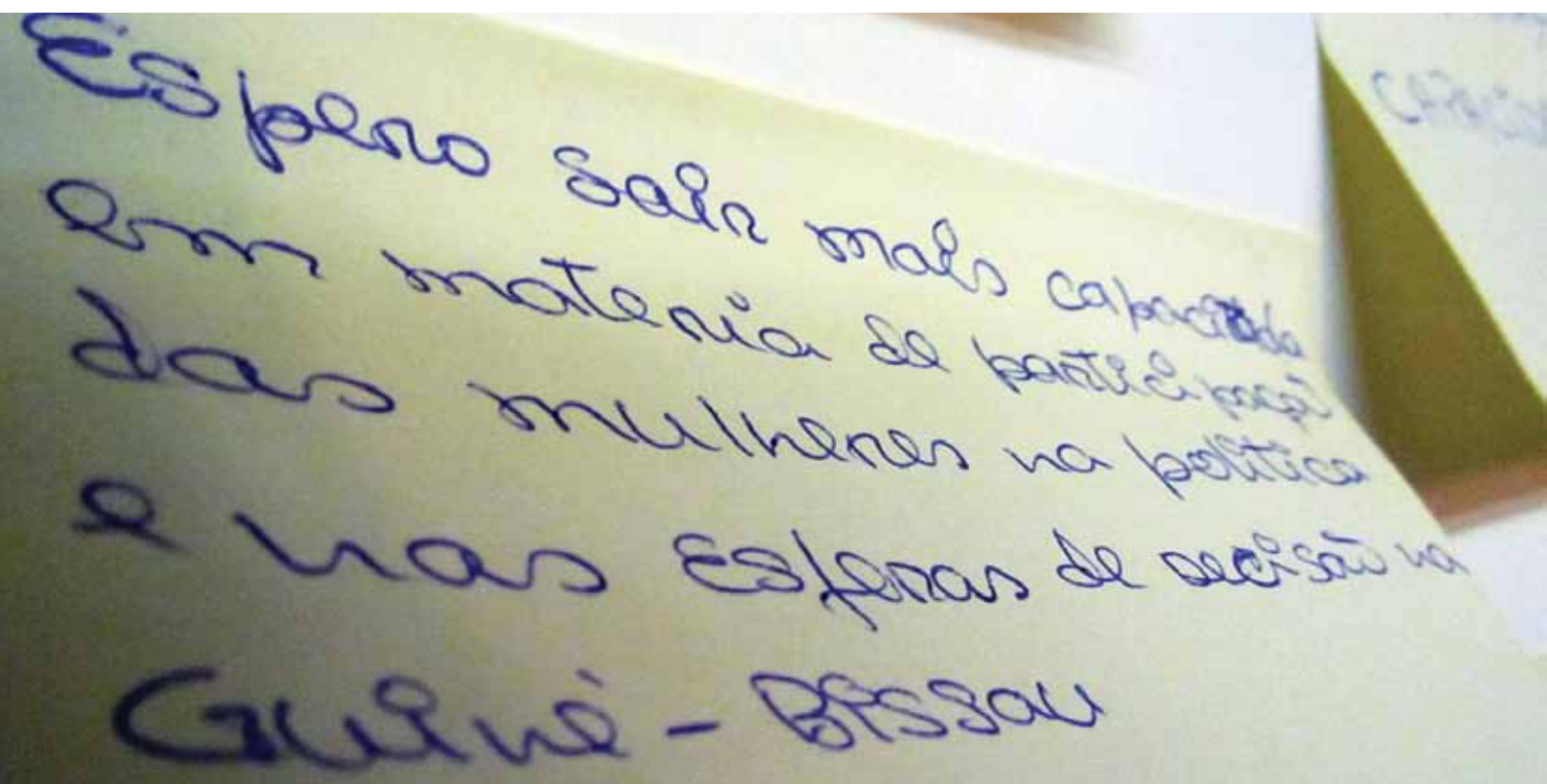
### 3.1.b.1. Orientações Pedagógicas

#### Objetivos

- Apresentar a situação das mulheres guineenses nos vários setores da vida pública e na família, por meio de dados estatísticos;
- Debater a situação das mulheres na família; a posição ocupada pelas mulheres nas esferas de decisão em comparação com os homens; como é feita a educação para a cidadania com ênfase na educação política e participação das mulheres; de que forma a escola e a comunidade contribuem, ou não, para a participação feminina na política;
- Ler os Excertos 1 e 2, analisar e discutir os pontos de vista presentes nesses textos e posicionar-se de acordo com a realidade guineense;
- Listar os principais constrangimentos (que podem advir da educação na família e na comunidade) à participação das mulheres na política e nas esferas de decisão;
- Apresentar propostas de estratégias e de ações para mudar a referida situação.

#### Resultados esperados

- Formandas com um melhor conhecimento sobre a situação das mulheres guineenses por meio da análise dos dados estatísticos.
- Formandas tomam consciência da posição que as mulheres ocupam na vida ativa e debatem sobre a sua participação nas diferentes esferas da vida (na família, na política e nas esferas de decisão).
- Formandas partilham pontos de vista e debatem sobre os mesmos de acordo com os dados apresentados sobre a realidade guineense;
- Feito o mapeamento dos principais constrangimentos à participação feminina – que tenham a sua origem na educação familiar e comunitária – e de estratégias e ações para elevar o nível de participação das mulheres.



## 3.1.b.2. Instrumentos Técnicos

SESSÃO I		
Objetivos		
Analisar e debater a real situação das mulheres em todas as esferas, discutir os pontos de vista, argumentar sobre os mesmos, listar os principais constrangimentos e apresentar propostas de estratégias e de ações para a mudança da situação vigente.		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 2 horas	Apresentação do tema; análise dos dados estatísticos, discussão sobre a educação no espaço familiar e comunitário; debates em grupo e apresentação de sínteses na plenária.	Post-it; quadro de papel; canetas de feltro; Folhas A4.../...
Dimensão do grupo		
O grande grupo é dividido em sub-grupos de 6 ou 10 elementos		
Lugar		
Sala		
Desenvolvimento da atividade		
<div>1. A formadora coloca perguntas às formandas sobre a ideia que têm da educação familiar e comunitária. Neste momento pode lançar perguntas provocatórias, por exemplo: Como se comportam elas com os filhos e as filhas na divisão de tarefas domésticas? Como são tomadas as grandes decisões da família (marido e mulher dialogam? Buscam consensos? Ou é o marido que toma as decisões sem perguntar nada à esposa? Como acham que a comunidade pode influenciar o comportamento e as atitudes das pessoas?).</div> <div>2. Depois da discussão, a formadora apresenta o tema através do Documento 1 Sessão 1;</div> <div>3. A formadora pede às formandas que leiam os excertos 1 e 2.</div> <div>4. A formadora divide as formandas em grupos de 6 ou de 10 elementos e informa que cada grupo tem de tecer considerações sobre os excertos lidos.</div> <div>5. Ao iniciar os grupos de trabalho, as participantes escolhem a relatora/secretária e a porta-voz</div> <div>6. A formadora define o tempo da duração do Trabalho de Grupo.</div> <div>7. Decorrido o tempo dado, a formadora pede aos grupos que regressem aos lugares e apresentem a síntese à plenária. Esta deve conter os Desafios, Forças,Estratégias e Ações.</div> <div>8. A formadora pede às formandas que se ofereçam para fazer o exercício de transformação dos números constantes dos quadros em pessoas. As formandas voluntárias devem, uma a uma, ir ao quadro de papel desenhar, por exemplo, 100 bonecos (representando os 100 parlamentares), pinta 10 da cor azul (mulheres) e 90 da cor vermelha (homens), para verem o efeito.</div> <div>9. A formadora pede a uma voluntária para apresentar a síntese do que se passou durante a sessão.</div>		

### 3.1.b.3. Ferramentas Bibliográficas

FREIRE, P. (1997), *Pedagogia da autonomia. Saberes necessários à Prática Educativa*, São Paulo, Paz e Terra;

FREIRE, P. (1972), *Pedagogia do oprimido*, Porto, Afrontamento;

Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Formação Nº 1. Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Publicação co-financiada pelo Fundo Social Europeu). Edição da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Lisboa: 2003.

OSÓRIO, C. (2004), *Mulheres, poder e democracia*. In: revista *Outras*, nº 9, Novembro de 2004.

### 3.1.b.4. Ferramentas Online

<http://www.pedagogiaaopedaletra.com/posts/a-diferenca-entre-a-educacao-na-escola-e-a-nao-formal/>

<http://www.abmp.org.br/textos/59.htm>

[http://www.wlsa.org.mz/?\\_\\_target\\_\\_=Tex\\_MulherPoderDemoc](http://www.wlsa.org.mz/?__target__=Tex_MulherPoderDemoc)

<http://www.novodiacipa.org/cipa/centro-de-informacao.html>

<http://www.global-commission.org/sites/global-commission.org/files/DeepeningDemocracyFinalReport.pdf>

### **DOCUMENTO 2 SESSÃO 2: Educação para a cidadania na escola: “A representação das mulheres nos manuais escolares”**

Entende-se que a busca de uma sociedade mais democrática e justa tem sido um dos objetivos dos atores e atrizes sociais que trabalham na escola (professores, professoras, alunos, alunas, supervisores, supervisoras, diretores, diretoras, enfim, profissionais da educação), para que sejam formadas cidadãs e cidadãos que respeitem a diversidade cultural, valores e crenças, bem como a multiplicidade de comportamentos relacionados à sexualidade.

Assim, é importante refletir sobre as questões de género no ambiente escolar, visto que, na Escola, encontram-se indivíduos com experiências de vida, sonhos e realidades específicas. É importante, ainda, compreender, aceitar e saber como lidar com esta diversidade, fator fundamental para a construção de uma educação justa e democrática.

As ferramentas de ensino também têm um papel importante nesta busca. O livro didático, ou seja, os manuais escolares, assistem as crianças desde a mais tenra idade. Desta forma, este instrumento assume um papel fundamental no processo de ensino-aprendizagem e muitas vezes é o único livro ao qual professores/as e alunos/as têm acesso. Assim, analisar as representações de género figuradas nos livros didáticos mostra-se relevante, dado que as ilustrações ali representadas podem servir de modelo para alunos/as na construção e definição das suas identidades.

Como ocorre a representação de género nos manuais escolares no que tange aos momentos de educação das crianças? Que aspetos são tomados como referenciais? Qual a relação entre o género e os momentos e tipos de aprendizagem, quer na escola ou fora dela? Como são ilustradas as relações familiares nesses manuais?

### O espaço escolar e as relações de género

As questões de género perpassam todas as esferas da sociedade e desta forma chegam à escola. Discutir as relações de género no ambiente escolar é de fundamental importância quando se pensa em construir uma educação democrática que possibilite a todos os seus agentes, igualdade de condições e de oportunidades.

Desta forma, o papel da escola na educação das crianças vem aumentando e ela passa a ser uma das principais instituições de socialização e educação além de ser a mais importante forma dos alunos adquirirem conhecimentos. Ao transmitir a cultura e, com ela, modelos sociais de comportamento e valores morais, a escola permite que a criança “se humanize”, se cultive, se socialize ou, numa palavra, se eduque. A criança, então, vai deixando de imitar os comportamentos adultos para, aos poucos, apropriar-se dos modelos e valores transmitidos pela escola, aumentando, assim, a sua autonomia e a sua pertença ao grupo social.

Com relação ao papel da escola, Louro (2001) argumenta que ela é formadora de diferenças e desigualdades. O facto de a escola não ser acessível a todos, diferencia os que estão dentro dos que estão fora dela. Dentre os que a ela têm acesso, a escola reproduz ainda diferenças de género e legitima padrões de comportamentos distintos para meninos e meninas criando também expectativas díspares para os jovens “a desigualdade sexual e a iniquidade de género se manifestam em muitos aspetos das relações escolares”. Tais manifestações vão desde as expectativas dos professores e professoras, passando pelas representações de homens e mulheres nos materiais didáticos até às relações de poder na escola.

Ao impor e legitimar modelos de comportamento diferentes para meninos e meninas, a escola pode influenciar as escolhas profissionais dos mesmos.

A mulher, por exemplo, é sempre vista como ser frágil, que nasceu para ser mãe, para proteger e dar amor”. Desta forma, a função da mulher é, nesta visão, cuidar da família, e para isso a menina é educada desde pequena quando é incentivada a cuidar de suas bonecas como se fossem bebés, a fazer comidinha, a brincar de casinha, brincadeiras estas voltadas para o lar, ou seja, para a esfera privada. Por outro lado, os meninos são incentivados a brincar de carrinhos, jogar vídeogames, praticar desportos coletivos, como o futebol, por exemplo, enfim, brincadeiras que exigem a tomada de decisão, voltadas para a rua, isto é, para a esfera pública.

Em suma, meninas e meninos são socializados de forma diferenciada e é “normal” que diante da vida, quando adultos, tenham posturas, ações e reações distintas.

### O Papel dos manuais

São uma ferramenta importante no processo de ensino e aprendizagem. Assumem o status de autoridade e o conteúdo por eles transmitidos pode ser adotado por professores/as e alunos/as como a expressão da verdade. Eles acompanham a criança e o adolescente por toda sua vida escolar e desta forma contribuem para a formação das alunas e dos alunos como cidadãos e cidadãos. É importante refletir sobre como este material representa homens e mulheres em seus enunciados e ilustrações, bem como de que forma a linguagem contribui para a ocultação das mulheres.



### *A educação por meio dos momentos de lazer*

O número de enunciados que representa crianças a brincar, pode ser considerado grande. Porém, as meninas e os meninos são representados em diversas brincadeiras. A tendência é para ter enunciados que contribuem para a construção da passividade nas meninas e para a produção e manutenção da imagem de meninas pouco criativas e meninos espertos. Constatou-se, nos manuais escolares guineenses, a ausência da representação de crianças do sexo masculino a brincar com bonecas, e crianças do sexo feminino a brincar com carrinhos.

As meninas são mais comportadas do que os meninos nos momentos de lazer como demonstrado pelo facto de as meninas brincarem sempre sentadas e de forma comportada. No geral, as atividades desenvolvidas pelas meninas são menos dinâmicas do que as desenvolvidas por meninos, o que contribui para a construção da imagem de meninas mais passivas e organizadas e meninos mais agitados e criativos (CAVALCANTI, 2003).

### *A educação por meio dos momentos de estudos dentro ou fora da escola*

No que tange à representação de género, nos momentos de estudo ou de vinculação com a aprendizagem, pode-se perceber que meninas e meninos foram representados nos manuais de formas diferentes.

Nos dias atuais, onde muitos casais dividem a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e a casa, os manuais ainda representam os estereótipos de pai provedor e mãe educadora e protetora. Se bem que poderiam ainda mostrar, em alguns momentos, a “inversão dos papéis”, com mãe provedora e pai educador, a fim de mostrar que esta é uma situação possível. Enfim, os livros didáticos poderiam contemplar a multiplicidade de relações familiares ao invés de reafirmar um único padrão de família.

De um modo geral pode-se concluir que os géneros são representados de forma diferenciada nos manuais escolares. A representação de meninos é mais frequente que a de meninas. Eles são representados em situações mais diversas que elas. São mais autónomos, têm mais iniciativa, além de serem mais aventureiros.

Ao representar os géneros de forma distinta e desigual, os manuais escolares podem contribuir para a construção e manutenção das desigualdades de género que, por sua vez, contribuem para a construção e manutenção de outras desigualdades sociais. Contribuem também para a socialização diferenciada de meninos e meninas. Desta forma, pode-se concluir que, ao representar homens e mulheres de forma distinta, os manuais escolares contribuem para a construção de imagens estereotipadas de homens e mulheres, visto que a escola é o lugar onde as pessoas aprendem a se conhecer e reconhecer, (LOURO, 2001).



## c) Guia de Uso de Ferramentas:

## 3.1.c.1. Orientações Pedagógicas:

**Objetivos**

- Entender, “ler”, compreender e decodificar os mecanismos de desempoderamento do sexo feminino através de um conjunto de dispositivos cognitivos que demonstram como a escola pode (e deve) evitar a reprodução de desigualdades sociais.

**Resultados esperados**

- Aumentado o nível de consciência sobre o enraizamento das desigualdades sociais de gênero e como elas estão reproduzidas no sistema do ensino;
- Formadoras adquirem competências no domínio de análise de conteúdo e construção de argumentos em como os manuais escolares podem contribuir para maior igualdade na sociedade;

## 3.1.c.2. Instrumentos Técnicos

SESSÃO II		
Objetivos		
<i>Decodificar as representações sobre as mulheres através dos manuais escolares; debater os aspetos negativos e positivos e ainda os principais desafios que a escola tem na promoção da igualdade do género.</i>		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 2 horas	Apresentação do tema; discussão em grupo e apresentação de sínteses na plenária.	Post-it; quadro de papel; canetas de feltro; Folhas A4.../...
Dimensão do grupo		
O grande grupo é subdividido em grupos (2-3) de 6 ou 10 elementos		
Lugar		
Sala e/ou ao ar livre		
Desenvolvimento da atividade		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formação de 3 grupos: A formadora pede às formandas para irem dizendo consecutivamente os números 1, 2 e 3 (todas as formandas participam);</li> <li>2. A formadora pede às participantes para se agruparem de acordo com os seus números e anuncia as regras (duração, objetivos do trabalho e distribui folhas A4 e marcadores aos grupos) e observa o desenrolar dos trabalhos;</li> <li>3. As participantes escolhem a moderadora/relatora/secretária e a porta-voz.</li> <li>4. As formandas analisam exemplos de manuais escolares e discutem a forma com estão representadas as tarefas e papéis sociais de rapazes e raparigas. Em seguida fazem recomendações sobre como podem ser alteradas as representações de rapazes e raparigas para produzir comportamentos e atitudes mais igualitários nos alunos.</li> <li>5. A formadora define o tempo de duração do Trabalho de Grupo.</li> <li>6. Decorrido o tempo dado, a formadora pede aos grupos que regressem aos lugares e apresentem a síntese à plenária. Esta deve conter os pontos negativos, pontos positivos e desafios (estratégias de melhoramento).</li> <li>7. As formandas voluntárias devem, uma a uma, ir apresentar os resultados de cada grupo (nesta fase, a formadora deve questionar como foi o processo de escolha das representantes do grupo e se foi democrático) e no fim, pede-se aos membros do grupo para acrescentarem algo que acharem que foi discutido e que não foi considerado na apresentação.</li> <li>8. De seguida as integrantes de outros grupos podem questionar a apresentação feita;</li> <li>9. Terminado as apresentações e discussões, a formadora faz um resumo das principais conclusões da sessão e para concluir pede às participantes para elegerem a melhor apresentação.</li> </ol>		

Eu chamo-me Mamadu Djaló.  
Nasci em Buba.  
Moro em Mansoa - Guiné-Bissau.  
Tenho 12 anos.  
Ando na Escola "Índira Gandhi" de Mansoa, no 5º ano.  
Tenho cabelos pretos, curtos e encarapinhados.  
Tenho olhos castanhos.  
Sou alto e magro.

Eu chamo-me Joana Pires.  
Nasci na Moita.  
Moro em Setúbal - Portugal.  
Tenho 11 anos.  
Ando na Escola Preparatória Luísa Todi, no 5º ano.  
Tenho cabelos louros, compridos e lisos.  
Tenho olhos azuis.  
Sou baixa e magra.

*Costureira, costureira,  
estou farta de costurar,  
farta de fazer vestidos  
que as outras irão usar.*



*Sapateiro remendão,  
cá estou eu a remendar,  
sentado a arranjar sapatos  
que outros pés irão calçar.*



\* *airoso* - que parece bem, esbelto.  
\* *lengalenga* - recitação monótona.  
\* *desafiar* - provocar.

[illegible]

Repares de todos os pontos da Guiné concentram-se nas proximidades de Bissau durante uma semana. São mais de um milhão de jovens vivendo em comunhão, ao ar livre e sem preocupações.



### 3.1.c.3. Ferramentas Bibliográficas

APPLE, M. W. (2002), Educação e poder, Porto Alegre: Artmed;

CAVALCANTI, E. L. S. (2003), "A apreensão do conhecimento escolar numa perspectiva de gênero", In: FAGUNDES, T. C. P. C. (org), Ensaios sobre Identidade e Gênero, Salvador: Helvécia, p. 177-210;

LOURO, G. L. (2001), Gênero, sexualidade e educação: Uma perspectiva pós-estruturalista, 4. Ed., Petrópolis, RJ: Vozes.

CARVALHO, M. E. e PEREIRA, M. Z. C. (org.) (2003), Gênero e Educação: Múltiplas faces, João Pessoa: Editora Universitária/UFPB.

### 3.1.c.4. Ferramentas Online

<http://www.fazendogenero.ufsc.br/>

## DOCUMENTO 3 SESSÃO 3: Representação da imagem das mulheres na Comunicação Social

Os meios de comunicação social têm o poder de agendar os temas que vão influenciar e formar os pensamentos das pessoas, mesmo que essa não seja a intenção inicial dos jornalistas. Isso acontece porque é a partir dos media que grande parte da população se mantém informada.

Porém, ao mesmo tempo que os jornalistas falam sobre alguns assuntos de relevância e de interesse público, outros deixam de ser tratados e acabam silenciados na esfera pública. Ao mesmo tempo que analisamos quais os temas que têm visibilidade nos media é importante prestar atenção à forma como esses assuntos são tratados.

A partir da percepção da imprensa como um meio de comunicação, capaz de gerar e fixar representações acerca de fatos, pessoas, espaços e datas e sendo um lugar de memória, é preciso compreender como são construídas as representações das mulheres nos principais jornais guineenses: como são apresentadas? Quando são apresentadas? Com que rotinas? Com que destaques? Sobre que assuntos?

Assim é importante que as organizações de mulheres e mulheres estejam mais atentas e envolvidas em monitorar os meios de comunicação e o que eles transmitem para as sociedades atuais, pois nas democracias modernas o cidadão tem direito a expressar-se livremente e de receber informações (DAHL, 2005). A influência dos meios de comunicação é exercida, tendo em conta que os media desempenham um papel importante na construção da realidade. Isso porque a longo prazo, os meios de comunicação ajudam a estruturar a imagem da realidade social, organizam os elementos dessa mesma imagem e formam novas opiniões e crenças (WOLF, 2006).

As representações de gênero presentes no imaginário de uma época são construídas socialmente e criam modelos distintos para os homens e a para as mulheres. Para as mulheres, difunde-se a função reprodutiva do âmbito doméstico, descartando-se o seu potencial de intervenção no espaço público. Por intermédio da imprensa, legitimada pela instituição Estado, essas orientações e esses modelos de mulher são difundidos e, ao mesmo tempo, são estabelecidos os códigos de conduta e as sociabilidades que norteiam, também, os comportamentos de gênero.

Outro fato importante é a observação dos critérios de noticiabilidade e os valores atribuídos à notícia que guiam o trabalho dos jornalistas. O primeiro está directamente relacionado com os processos de rotinização e standardização das práticas produtivas dos jornalistas. Mas, da mesma maneira como os meios de comunicação podem agendar os temas, eles podem ser

influenciados a agendarem temas favoráveis à adoção de atitudes, comportamentos, práticas e políticas que levam as pessoas a pensar sobre algo. Foi o que aconteceu com o Jornal Bantaba, numa parceria com o UNOGBIS em 2009, que divulgou nas suas páginas centrais, entrevistas e reportagens durante meses com figuras femininas de diferentes esferas, cujo objetivo era valorizar o papel das mulheres, dar visibilidade aos seus problemas e influenciar a adoção de medidas práticas e políticas públicas em seu favor.

No entanto, além de observar quais os temas que têm mais visibilidade na esfera pública e como eles são tratados pelos jornalistas, é preciso verificar se temas de grande relevância social estão a ser silenciados. Importa que os temas ganhem espaço na esfera pública porque constituem o espaço de debate e da argumentação racional, onde o poder e o dinheiro pouco influenciam. (Habermas, 2003). Essa esfera é a arena viva e dinâmica da nação em que o processo de construção, desconstrução e reconstrução discursiva e simbólica são permanentes.

Nesta perspetiva, os processos eleitorais e as políticas públicas são questões indissociáveis, porque supõem que os partidos e candidatos participam na elaboração, da aprovação e implementação delas por garantir o apoio dos eleitores no dia das eleições. Agora como é que são projetadas as agendas das mulheres nesse contexto? Qual é o espaço de protagonismo em termos de voz e imagem que as mulheres têm? No caso guineense, na maior parte das vezes, as mulheres são representadas junto à multidão, a dançar, a exibir mensagens de apoio aos candidatos e num plano mais baixo, enquanto os homens aparecem sempre grandes, fortes, punhos cerrados ou a ser cobertos com panos por mulheres. Já parámos para ver o que isso pode representar? Algumas vezes se viu num jornal os homens a dançarem para uma candidata? Não, eles sempre aparecem atrás como quem está a dar segurança!

Sendo que o desenvolvimento de políticas públicas envolve muitos desafios, somos interpelados, em particular pelas mulheres, que se envolvam de forma militante no combate à exclusão, que ajudam a redefinir as representações da mulher no espaço público, como forma de inculcação de novas atrizes políticas”.

Com isso, é possível perceber que as notícias, nas quais mais aparece o tema das mulheres, estão relacionadas com cultura e variedades, a violência doméstica e a Paz (mesmo sendo Ministra de Economia). Quando aparecem mulheres com poder político, são na sua maioria casos em que essas personalidades estão algo distantes da realidade cultural, sociopolítica e económica da Guiné-Bissau. Desse modo, o discurso de género diferencia ideologicamente os sexos e discrimina as mulheres ao excluir a sua presença “séria” “poderosa” e “militante” do espaço público na sociedade, relegando-a para uma condição passiva e/ou doméstica.

No fundo, os media produzem e reproduzem a imagem essencialista da mulher no espaço público e com pouca possibilidade de ser uma atriz de relevo. Assim, é preciso entender que as relações de género são organizadas ideologicamente pela imprensa, apoiando-se em determinados padrões e paradigmas a respeito das mulheres num dado momento.

## d) Guia de Uso de Ferramentas:

## 3.1.d.1. Orientações Pedagógicas:

**Objetivos**

- Entender, “ler”, compreender e decodificar os mecanismos de desempoderamento do sexo feminino através de um conjunto de dispositivos cognitivos que demonstram como os meios de comunicação social, em particular os jornais, (re)produzem a imagem das mulheres no espaço público.

**Resultados esperados**

- Aumentado o nível de consciência sobre o enraizamento das desigualdades sociais de género e como elas são (re)produzidas no espaço público através dos media;
- Formadoras adquirem competências no domínio de análise de conteúdo e construção de argumentos em como as mulheres podem contribuir para maior igualdade na produção dos conteúdos nos media;

## 3.1.d.2. Instrumentos Técnicos

SESSÃO II		
Objetivos		
<i>Decodificar as representações sobre as mulheres através dos meios de comunicação social; debater os aspetos negativos e positivos e ainda os principais desafios que os media têm na promoção da igualdade do género.</i>		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 2 horas	Apresentação do tema; discussão em grupo e apresentação de sínteses na plenária.	Post-it; quadro de papel; canetas de feltro;
Dimensão do grupo		Folhas A4.../...
O grande grupo é subdividido em grupos (2-3) de 6 ou 10 elementos		Recortes de jornais selecionados pelas formadoras que ilustram a forma como são retratadas as mulheres na comunicação social
Lugar		
Sala e/ou ao ar livre		
Desenvolvimento da atividade		
1. Formação de 3 grupos: A formadora pede às formandas para irem dizendo consecutivamente os números 1, 2 e 3 (todas as formandas participam);		
2. A formadora pede às participantes para se agruparem de acordo com os seus números e anuncia as regras (duração, objetivos do trabalho e distribui folha A4 e marcadores aos grupos) e observa o desenrolar dos trabalhos;		
3. As participantes escolhem a moderadora/relatora/secretária e a porta-voz.		
4. As formandas analisam exemplos de jornais e discutem a forma como estão representadas as mulheres e os homens. Em seguida fazem recomendações sobre como podem ser alterados os artigos para produzir uma representação mais igualitária de homens e mulheres na sociedade.		
5. A formadora define o tempo de duração do Trabalho de Grupo.		



### 3.1.d.3. Ferramentas Bibliográficas

- BOURDIEU, P. (1999), A dominação Masculina, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil;
- BOURDIEU P. (1997), Sobre a televisão, Rio de Janeiro: Jorge Zahar;
- DAHL, R. (2005), "What political Institutions does large-scale democracy require?", New York: The Academy of Political Science, vol.120, number 2;
- HABERMAS, J. (2003), Mudança estrutural da esfera pública: investigações quanto a uma categoria da sociedade burguesa, Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro;
- WOLF, M. (2006), Teorias da Comunicação. Lisboa: Presença, 9ª ed;
- WOLTON, D. (1995), "As contradições do espaço público mediatizado", Revista de Comunicação e Linguagens, nº21-22.

### 3.1.d.4. Ferramentas Online

<http://www.fazendogenero.ufsc.br/>

#### **DOCUMENTO 4 SESSÃO 4: Educação e representação das mulheres nas organizações políticas e cívicas**

Os partidos políticos que nasceram depois da liberalização do sistema político, são conscientes da força representada pelas mulheres. No caso da Guiné-Bissau, o percurso apresenta-se paradoxal: Se no período do partido único, o esquema clássico foi agrupá-las numa associação subserviente ao partido-estado (UDEMU), no entanto, elas tiveram maior protagonismo na esfera pública quer do ponto de vista ideológico como da representação política nos órgãos da soberania e ainda nas estruturas locais.

Este facto deve-se a um duplo aspecto: - a falência da base ideológica da "democracia revolucionária" e a ausência de escola ideológica por parte dos novos partidos. Este processo foi acompanhado por uma progressiva degradação da confiança e níveis de solidariedade feminina, aumento da competição e dispersão de esforços.

Na atualidade, a participação das mulheres chega ao ponto de ser algo folclórica na medida em que a maior parte das responsabilidades que lhes são atribuídas geralmente acontecem nos momentos eleitorais, com uma função simples de animação, para aumentar as bases eleitorais dos partidos a que pertencem e cujos líderes são quase sempre homens.

Nesta perspetiva, a participação direta das mulheres na política através das estruturas formais de tomada de decisão e mecanismos de influência à decisão ainda é fraca. No entanto elas expressam-se através de formas de organização política não convencionais, podendo vir a influenciar de forma mais estruturada e efetiva as decisões políticas ou mesmo reverter os poderes até sobre questões que as afetam. O sucesso deste tipo de intervenções nas mulheres que estão na política demonstra que, mesmo que não assumam a responsabilidade política em igualdade de circunstância com os homens, elas têm uma grande capacidade para contrabalançar questões políticas e realizar ações muitas vezes de forma corajosa e determinada, como foi o caso da adoção da lei contra a excisão feminina.

Um outro elemento importante na jovem democracia guineense, é o facto da nova classe política ter encontrado um discurso e uma estratégia através do slogan "promoção da paz", feminizando a mobilização. Este facto levou a uma ligeira melhoria na participação das mulheres nas instituições políticas e também, incentivou o surgimento de organizações de mulheres legalmente reconhecidas e prosseguindo objetivos específicos.

Mesmo num contexto de envelhecimento das lideranças femininas “revolucionárias” e da má qualidade do sistema do ensino, as mulheres aperceberam-se da importância do seu protagonismo e da necessidade de assumirem maior visibilidade no desenvolvimento do seu país, sobretudo como membros da sociedade civil.

O surgimento de organizações de mulheres significa uma esperança para a entrada das mulheres na política?

O processo de democracia, sem dúvida, contribuiu para a proliferação de organizações de mulheres legalmente constituídas. A defesa e a promoção dos direitos das mulheres, incluindo os direitos sociais e económicos foram encaradas em todos os países como uma grande preocupação dessas organizações. Mas são pouquíssimas as ONGs que defendem os direitos políticos das mulheres, promovendo a sua participação na gestão dos assuntos públicos.

Ao nível da África Subsaariana, há experiências interessantes que mostram a ambição clara de promoção das mulheres na tomada de decisão ou que já conseguiram, por sua ação, aumentar o número de mulheres com responsabilidades políticas. Nos Camarões, por exemplo, o aumento significativo do número de mulheres vereadoras em ação nas organizações foi fruto do envolvimento dessas organizações em campanhas de sensibilização para incentivar o registo eleitoral das mulheres, organizarem movimentos para a investidura de mulheres como cabeças de listas, de modo a terem maior possibilidade de serem deputadas.

Porém, nem sempre as ações foram bem-sucedidas no imediato, como no caso do Benin, onde a Rede Nacional de Mulheres para a Paridade não teve sucesso nas eleições parlamentares de 1994, apesar da determinação com que as suas ativistas fizeram campanha. O movimento reivindica, mais especificamente, que a paridade é estabelecida no Benin para estimular o aumento de mulheres na política.

Contudo, estas medidas específicas de discriminação positiva, devem dar às mulheres bases institucionais para melhorarem os níveis de paridade. Não obstante a isso, se na sub-região as leis da paridade ainda são raras na legislação nacional, mesmo em países que tenham ratificado a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra Mulheres, como é o caso da Guiné-Bissau, não houve nenhuma proposta dos partidos políticos (com ou sem representação parlamentar) ou de movimentos da sociedade civil, no sentido de estabelecer quotas. A partir deste ponto de vista, a projeção das organizações de mulheres na sociedade civil é um ativo importante para preparar a sua participação na arena política, na medida em que podem constituir um embrião de movimento feminista.

## e) Guia de Uso de Ferramentas:

### 3.1.e.1. Orientações Pedagógicas:

#### Objetivos

- Conhecer e compreender os processos de socialização político-partidária em contextos de dominação masculina e instabilidade política e governativa; identificar os obstáculos e as estratégias que visam a sua superação por parte das mulheres; encorajar as formandas a partilhar as suas histórias como um meio de aumentar a consciência e de incentivo à sua participação político-partidária

#### Resultados esperados

- Aumentado o nível de consciência sobre os processos de socialização político-partidária e processos de fomentar uma maior participação feminina.

### 3.1.e.2. Instrumentos Técnicos

SESSÃO IV		
Objetivos		
Conhecer e compreender os processos de socialização político-partidária em contextos de dominação masculina e instabilidade política e governativa; identificar os obstáculos e as estratégias que visam a sua superação por parte das mulheres; encorajar as formandas a partilhar as suas histórias como um meio aumentar a consciência das mulheres e de incentivo à sua participação político-partidária		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 45 minutos	Exposição oral  Redação das principais conclusões (pontos fracos/pontos fortes/desafios)	Marcador (pelo menos 2 cores), folhas A4 de 3 cores e parede/quadro; caso não houver esses recursos, utilizar quadro e giz
Dimensão do grupo		
10 a 30 pessoas		
Lugar		
Uma sala ou um espaço com alguma tranquilidade		
Desenvolvimento da atividade		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. A formadora pede x nº de voluntárias em função do nº de partidos políticos representados na sala;</li><li>2. De seguida pede a essas voluntárias para se colocarem no centro da sala e cada uma contar as suas histórias de vida dentro dos seus respetivos partidos.</li><li>3. A formadora deve anunciar alguns pontos importantes a serem mencionados depois das voluntárias se disponibilizarem:<ul style="list-style-type: none"><li>– como e quando entraram no partido? O que as motivou a entrar num partido?</li><li>– quando chegaram ao partido como foram recebidas? Que tipo de enquadramento lhes foi dado?</li><li>– na atualidade que posição ocupa? Como conseguiu chegar a essa posição? Quais foram as maiores dificuldades e os maiores desafios?</li><li>– o que é que ganhou com a atividade política?</li></ul></li><li>4. Depois dos depoimentos, a formadora abre uma sessão de questionamentos por parte das outras participantes.</li><li>5. Todas têm direito a uma pergunta que deve estar ligada à sua experiência no partido enquanto mulher (evitar as perguntas políticas relacionadas somente com interesses partidários);</li><li>6. No fim da sessão, a formadora apresenta as conclusões da sessão, enfatizando os pontos fracos, fortes e desafios da participação política das mulheres da região (mas sem personalizar os casos apresentados).</li></ol>		



### 3.1.e.3. Ferramentas Bibliográficas

GOMES, P. (2009), Gênero e Cidadania na Guiné-Bissau: uma evolução histórica, in MWEWA, M. et al (Org.) Sociedades Desiguais: gênero, cidadania e identidades, São Leopoldo: Nova Harmonia;

MARTINS, M. M. e TEIXEIRA, C. P. (2005), O funcionamento dos partidos e a participação das mulheres na vida política e partidária em Portugal, in Comissão para Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Lisboa;

MATLAND, R. (2002), "Estrategias para ampliar la participación feminina en parlamento. El proceso de selección de candidatos legislativos y los sistemas electorales", in MENDEZ-MONTALVO, M. e BALLINGTON, J. (Eds.), Mujeres en el parlamento. Más allá de los números. Disponível em: [www.idea.int](http://www.idea.int)

O`BARR, J. (1984), "African women in politics", in Jean, M. and STICHTER, S. (Eds), African Women south of the Sahara, London and New York: Logman, p. 140-155;

PNUD (1996), Mulheres em África – perfis de liderança: um mandato para a mudança, Novalor-que: Gabinete Regional do Pnud para África.

### 3.1.e.4. Ferramentas Online

[www.idea.int](http://www.idea.int)

<http://www.fazendogenero.ufsc.br/>





## 3.2. Módulo 2: Participação das mulheres no processo eleitoral

### a) Enquadramento

Eleições democráticas tornaram-se um elemento central da construção da paz em sociedades pós-conflito. Esta ênfase em eleições reconhece que com apoio popular, instituições legais e legítimas podem ser a chave para soluções duradouras para conflitos. Somente quando as instituições são democráticas e representativas de todos os grupos da sociedade (mulheres, homens, jovens, idosos, minorias, bem como as majorias, os pobres como os ricos) pode-se perspetivar a paz, a estabilidade, alcançar sociedades mais justas, em que é alcançado o bem-estar de todos.

No que toca a participação das mulheres neste processo, existem ainda muitos obstáculos culturais, psicológicos e tradicionais, sendo que a promoção da igualdade no acesso das raparigas à educação e emprego e de forma geral o respeito pelos seus direitos humanos, incluindo a integridade física, são os principais instrumentos para alteração do status quo.

Por outro lado, paradoxalmente, os partidos políticos através dos seus modelos de funcionamento, constituem outras barreiras à participação das mulheres não só dentro das suas estruturas, mas também nos processos eleitorais devido à prevalência do culto de um único líder forte, geralmente um homem, deixando pouca oportunidade para as mulheres entrarem no processo político.

O papel de partidos políticos é, portanto, fundamental na determinação das perspetivas para as mulheres que aspiram a um cargo público. Eles (os partidos) podem também determinar até que ponto as questões que concernem e preocupam especialmente as mulheres, se tornam parte do debate político nacional e são consideradas de uma forma séria e comprometida no sentido de legislar sobre o aumento da participação política das mulheres.

Geralmente, os partidos que internamente põe em prática princípios democráticos e dispõem de procedimentos de nomeação transparentes, oferecem as melhores possibilidades para que as mulheres surjam como candidatas. A fim de garantir uma representação mais equilibrada, os partidos políticos, em muitos países têm adotado metas voluntárias ou quotas visando a especificação de um número mínimo ou a proporção de mulheres em suas listas de candidatos.

Existem mesmo casos em que nas listas as mulheres e os homens aparecem de forma alternada. Em alguns países, estas práticas tornaram-se uma exigência legal e estas alterações têm constituído ferramentas úteis para o avanço das mulheres, enquanto que em outros, têm levado à marginalização das mulheres dentro dos partidos. Pois este tipo de medidas pode suscitar reações hostis por parte de homens não consciencializados sobre as questões da igualdade. Consequentemente podem tentar reforçar obstáculos à participação das mulheres, pelo que qualquer medida adotada deve ser acompanhada de ações de sensibilização direcionadas aos diferentes grupos implicados.

Outras barreiras ainda podem ser erigidas em estruturas políticas das sociedades marcadas por conflitos e/ou golpes de estado, incluindo certos tipos de restrições de candidatura com base na volatilidade da situação de segurança, instituições inadequadas para a proteção e execução dos direitos políticos das mulheres, a exclusão das mulheres das negociações de

processos de transição e das consultas realizadas para determinar o tipo e detalhes do processo eleitoral.

No lado positivo, as situações do pós-conflito podem fornecer uma oportunidade única para apresentar um quadro político mais inclusivo e progressos na participação das mulheres em eleições democráticas e outros aspetos da construção da paz. O que é possível é em grande parte determinado pela situação no contexto específico de cada país. Se os grupos de mulheres efetivamente se organizarem, eles podem desempenhar um importante papel em facilitar e sustentar o aumento da participação política das mulheres.

Se as negociações de paz e transição democrática em países como a Guiné-Bissau incluem o desenvolvimento de novas instituições ou novas leis (i.e. lei do sistema eleitoral; lei dos partidos políticos), é uma oportunidade ímpar fornecida para consagrar a igualdade para as mulheres. Numa perspetiva mais progressista, nesses momentos podem ser incorporadas dinâmicas para a alteração na constituição da república ou lei eleitoral, incluindo medidas especiais para aumentar a representação política das mulheres.

No que diz respeito ao processo eleitoral em si, podem ser dados outros passos para garantir a formação adequada, a introdução (ou aumento de quotas), segurança e recursos para mulheres candidatas e eleitoras, pois é uma questão de direitos humanos das mulheres e a sua concretização deve-se sobretudo à vontade política.

Contudo, é importante ter em mente que os direitos eleitorais significam muito mais do que simplesmente o direito de votar. Implica também, a liberdade de expressão, de reunião e de



associação, e a liberdade de tomar parte na direção das ações públicas a todos os níveis e participar na formulação de políticas governamentais.

Para que as eleições sejam verdadeiramente livres e justas, as mulheres devem ter as mesmas oportunidades que os homens de modo a participar em todos os aspetos do processo eleitoral. As mulheres devem ter oportunidades iguais para prestar serviços em todos os níveis das instituições ou organizações nacionais de gestão eleitoral tanto do ponto de vista técnico (recenseadora, observadora, vogal, fiscais, presidentes de mesa) como do ponto de vista político (presidente das comissões regionais e nacionais). As mulheres devem ser capazes de participar plenamente em todos os aspetos das ações de partidos políticos, enquanto ativistas, líderes de opinião, candidatas, cabeças de listas de círculos, candidatas a chefiar o governo e a presidência da república) e a essas mulheres candidatas deve ser dado um tratamento justo e igual nos meios de comunicação social.

É através da Constituição da República do país que devem ser garantidas a igualdade dos direitos civis e políticos a cada pessoa, de forma não discriminatória. No caso das eleições, esses direitos terão necessariamente que ser adotados na lei eleitoral, podendo recorrer por virtude da sua inclusão nos tratados internacionais que o governo ratificou, incluindo o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

### **b) Principais mecanismos para a promoção da participação das mulheres no processo eleitoral**

A lei eleitoral deve ser clara, abrangente e transparente. Deve garantir que durante o processo eleitoral nenhum elemento afete diretamente ou indiretamente as mulheres de forma a criar uma desvantagem para elas.

As questões como o preenchimento dos requisitos de alfabetização ou educação podem dar aos homens uma vantagem injusta sobre as mulheres. Por exemplo, as leis eleitorais que exigem aos candidatos a apresentação de grandes depósitos monetários, como é o caso da Guiné-Bissau, pode ter efeitos contra as mulheres que querem candidatar-se.

Em termos operacionais, existem vários fatores que podem ser desvantajosos para as mulheres. Um exemplo é o estabelecimento de poucas assembleias de voto, pois pode levar a longas filas e desencorajar o voto das mulheres com filhos pequenos. Em contraste, as leis eleitorais com sensibilidade de género podem criar um ambiente em que estes e outros problemas podem ser evitados, e podem até incluir medidas especiais e positivas para garantir que as mulheres sejam eleitas para os diferentes postos no processo.

Obstáculos ao registo de votantes. O registo eleitoral implica a compilação e manutenção de listas precisas de todos os cidadãos adultos no país com capacidade eleitoral, nos seus respectivos locais de residência, o que pode ser complicado, demorado e caro na medida que envolve uma variedade de locais e autoridades nacionais. Se é utilizado um sistema contínuo de registo dos eleitores (em vez de um procedimento estabelecido para uma única eleição), devem existir procedimentos eficazes para garantir a inclusão de aspectos que se tenham alterado recentemente, como por exemplo as pessoas que atingiram a idade de votar, especialmente, aquelas que vão atingir a idade de votação no momento da inscrição ou no dia da votação.

Este sistema deve também assegurar que as pessoas que mudam de residência possam facilmente proceder à atualização eleitoral e que os nomes das pessoas falecidas sejam removidos do registo. Os sistemas de registo eleitoral devem ter em conta as diferenças regionais ou étnicas de linguagem, que podem afetar o registo e dificuldades enfrentadas pelas cidadãs eleitoras iletradas e/ou com necessidades especiais.



O recenseamento eleitoral em países pós-conflito pode ser particularmente problemático. Se um conflito produzir um grande número de pessoas internamente deslocadas ou refugiadas, isto pode jogar em desfavor das mulheres, na medida em que são as mais afetadas na grande maioria dos casos, e assim, têm maior risco de perder o seu direito de votar. Os conflitos podem também ter como resultados a destruição das listas eleitorais em algumas localidades. Para complicar ainda mais o problema, muitas pessoas deslocadas podem ter perdido os seus documentos pessoais e podem portanto, ser incapazes de comprovar a sua cidadania ou residência. Uma outra situação preocupante é o facto de as mulheres deslocadas puderem temer que o registo nas comunidades em que elas estiverem refugiadas possa comprometer a sua capacidade de receber assistência para si e seus filhos nas suas comunidades de proveniência. Num ambiente pós-conflito volátil, as pessoas, em particular as mulheres, podem estar relutantes em voltar a se registarem como eleitoras, temendo intimidação, estando assim particularmente vulneráveis a este respeito.

### Eleitora e Educação eleitoral

A Educação eleitoral envolve a prestação de informações sobre quem tem direito de voto; onde e como registar; os eleitores podem verificar as listas de eleitores para garantir que foram devidamente incluídos; que tipo de eleições serão realizadas, onde, quando e como votar, quem são os(as) candidatos(as) e como apresentar queixas ou reclamações.

A educação dos eleitores deve ter em conta fatores como altas taxas de analfabetismo ou o uso de diferentes línguas de um país, mesmo quando há apenas uma língua oficial. Grupos minoritários, pessoas deslocadas internamente e outros segmentos marginalizados da sociedade devem receber uma atenção especial. Jovens e adultos, elegíveis para votar pela primeira vez, devem receber uma especial atenção através das mensagens específicas explicando como se registar e votar.

A educação eleitoral visa tanto as mulheres como os homens. Ela deve deixar claro que o sufrágio é universal e deve ajudar a criar uma cultura em que as mulheres são incentivadas a participar e são bem-vindas no processo eleitoral. Em alguns países é particularmente importante realizar campanhas de educação especialmente destinadas às mulheres, destacando o facto de que elas têm o direito de votar de uma forma livre sem serem condicionados pelos seus maridos ou outros familiares. Muitas vezes, é apropriado criar mensagens especiais para as eleitoras que tenham também em conta questões geracionais.

### Eleitora e educação cívica

A educação cívica é um conceito mais amplo. Visa o conhecimento do sistema político e contexto de um país. A educação cívica pode incluir informações sobre o sistema de governo, a natureza e os poderes dos cargos a serem preenchidos numa eleição, as questões económicas, sociais e políticas que a nação enfrenta, o valor da democracia, os direitos iguais de homens e mulheres, e a importância da paz e da reconciliação nacional.

A educação dos eleitores e das eleitoras é mais eficaz quando associado a um programa de educação cívica que coloca a eleição num contexto concreto para os eleitores e eleitoras, e fornece uma explicação do propósito das eleições, as questões a elas associadas, e o seu significado. Idealmente, a educação cívica apoia-se no sistema de ensino de um país, de modo que, quando as crianças atingem a idade de voto, já conseguem compreender a base dos sistemas políticos eleitorais ao nível nacional e local.

No entanto, uma vez que este não é sempre o caso, e uma vez que esses sistemas podem mudar ao longo do tempo, é fundamental ter um programa contínuo de educação cívica ligada aos processos eleitorais. Além disso, se as mulheres estão em desvantagem num país ao nível do sistema do ensino (como é o caso da Guiné-Bissau), as mulheres devem merecer ainda uma

maior atenção no sentido de serem capacitadas a fim de participarem nas eleições de forma bem-informada.

Nos países emergentes de conflitos, a educação cívica deve começar com uma explicação sobre a natureza e importância da paz, as vantagens da reconciliação nacional e de construção da paz, e a maneira como uma eleição livre, justa, transparente e democrática pode contribuir para este processo. Essas vantagens devem ser comunicadas como bases da democracia. Também deve-se concentrar nos direitos humanos de todos os cidadãos e cidadãs, especialmente os direitos públicos e políticos em relação às eleições.

A ênfase deve ser colocada sobre a igualdade de direitos de mulheres e homens, tanto em relação à eleição e mais em geral, à participação política. Tanto os homens como as mulheres podem precisar da educação cívica para entender a importância da participação das mulheres no processo político. Nas sociedades marcadas pelo conflito e violência, a educação cívica pode destacar a importância das mulheres e das suas experiências nas áreas de reconstrução e reconciliação nacional, bem como a importância do seu envolvimento na política. Um dos principais objetivos da educação cívica é motivar todos os eleitores e eleitoras para participar neste processo.

### Gestão Eleitoral

As eleições são geralmente administradas e supervisionadas por órgãos de gestão eleitoral, também conhecidos como comissões eleitorais, que têm amplos poderes para implementar leis eleitorais, emissão de regulamentos, julgar reclamações e supervisionar o processo de campanha, votação e contagem. A gestão transparente, honesta e imparcial desses órgãos é fundamental para uma eleição bem sucedida e para a construção e manutenção da confiança do público no processo eleitoral.

As decisões e as políticas implementadas pelos órgãos de gestão das eleições podem ter um impacto significativo sobre a participação das mulheres nas eleições. Mesmo as decisões que podem parecer não ter implicações específicas para as mulheres, como horas de votação, a localização das mesas de voto, e o desenho das cédulas, podem ter uma influência significativa sobre a participação das mulheres. Por isso, os órgãos eleitorais devem adotar uma perspectiva de gênero para garantir que as suas decisões maximizem a participação de todos os eleitores e incluam as mulheres como parte de sua participação e liderança, especialmente nos países pós-conflito.

### c) Guia de Uso de Ferramentas:

#### 3.2.c.1. Orientações Pedagógicas

##### Objetivos:

- Entender como o processo eleitoral afeta as mulheres;
- Identificar os constrangimentos à participação das mulheres no processo eleitoral;
- Potenciar as medidas que favoreçam o aumento e a plena participação das mulheres no processo eleitoral.

##### Resultados:

- Favorecido o aumento do nível de compreensão das mulheres sobre o processo eleitoral;
- Disponibilizado um conjunto de recursos e ferramentas teórico-práticas que concorram para o aumento da participação das mulheres no processo eleitoral.



### 3.2.c.2. Instrumentos Técnicos

SESSÃO I		
Objetivos		
Entender o papel que as mulheres podem assumir durante o processo eleitoral		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 60 minutos	Simulação de um processo/ ato eleitoral (educação cívica campanha e observação eleitoral, debate entre candidatas, votação, apuramento e anúncio dos resultados, reclamação e validação dos resultados)	Mesa, cadeira, urna (ou uma caixa), cartolina, folha A4, canetas, marcadores, fita-cola, tesoura, máquina fotográfica e/ou de filmagem, vídeo projetor; quadro/ parede
Dimensão do grupo		
10 a 30 pessoas (grupos flexíveis)		
Lugar		
Uma sala confortável		
Desenvolvimento da atividade		
<div>1. A formadora pede às participantes para organizarem uma das etapas do processo eleitoral solicitando ao grupo que:</div> <div>2. Organize de forma voluntária ações à sua escolha relacionadas com o processo eleitoral. O grupo deverá chegar rapidamente a um consenso sobre que tipo de atividade organizar e dividir papéis (exemplo de ações: mulheres na ação de educação cívica; mulheres de partidos e candidatas em campanha eleitoral; mulheres nas mesas de voto; mulheres em observação eleitoral; mulheres candidatas em debate e confronto de argumentos; mulheres no ato de voto, mulheres no processo de apuramento dos dados e publicação dos resultados)</div> <div>3. Iniciada a dinâmica, a formadora não deve interferir em nenhum momento, limitando-se a tomar notas, ou a fotografar ou a filmar (seria importante aqui ter mais que uma formadora para que o processo de observação da dinâmica seja mais objetivo).</div> <div>4. Finda a dinâmica, a formadora deve perguntar ao grupo o seguinte:<div><div>– o que sentiram?</div><div>– como foi a experiência?</div><div>– o que correu bem? O que correu menos bem?</div><div>– quais foram os principais obstáculos do processo?</div><div>– como é que as preocupações das mulheres foram atendidas e resolvidas em todo o ciclo?</div></div></div> <div>5. Depois das apreciações, a formadora deverá chamar a atenção para algumas situações críticas e que obstaculizam a participação plena das mulheres em todo o processo, mas também elucidar os aspetos que foram bem-sucedidos e que reforçam a participação das mulheres no processo eleitoral. Para melhor reter a atenção das formandas, a formadora deve fazer recurso, várias vezes, às imagens (fotos, vídeos) captadas durante a dinâmica (este é um momento interativo e muito animado pelo que deve-se permitir a intervenção das participantes no sentido de comentarem as imagens em análise).</div> <div>6. Para terminar a sessão, a formadora convida as presentes a votarem na melhor representação (pode ser também na votação de uma das candidatas que defendeu melhor os interesses e direitos das mulheres).</div> <div>7. Depois de contar os votos (a favor, contra e abstenções), abre-se o período da declaração de voto por parte das participantes e também comentários das candidatas em eleição.</div> <div>8. Depois disso, a formadora avalia de uma forma global a importância da democracia eleitoral e o papel das mulheres nesse processo, articulando as análises com os objetivos da sessão.</div>		

### 3.2.c.3. Ferramentas Bibliográficas

GOETZ, A. (Coord.) (2009b), "Quem Responde as Mulheres? Género e Responsabilização", In Progresso das Mulheres do Mundo 2008/2009, UNIFEM. Disponível em <http://www.unifem.org/progress/2008>;

GOETZ, A. (Eds.) (2009a), Governing Women: women`s political effectiveness in contexts of democratizations and governance reform, Routledge/UNRISD, New York/London

GOETZ, A. e HASSIM, S. (2009), No Shortcuts to Power. African Women in Politics and Policy Making, Zed Books, London;

### 3.2.c.4. Ferramentas Online

UNDP's Practice Note on Electoral Systems and Processes: <http://www.undp.org/governance/docs/Elections%20-%20PN%20-%20English.pdf>

UNDP's Website on Electoral Systems and Processes: <http://www.undp.org/governance/sl-elections.htm>

UNDP's Global Practice Meeting on Electoral Systems and Processes (2004): <http://www.undp.org/governance/eventsites/electoral-manila/>

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/publication/WomenAndElections.pdf>





### 3.3. Módulo 3: Competências para a ação política das mulheres

#### a) Enquadramento

##### Competências pessoais para uma melhor intervenção (pública)

A forma como a pessoa comunica, se apresenta, segue as regras de protocolo e de etiqueta e está perfeitamente ciente e integrada dentro da lógica e propósito de um determinado evento/Reunião, tem uma influência crucial na forma como é percebida pelo público/audiência. Esta percepção pelo público/audiência, por sua vez, ficará associada à organização que a pessoa representa e também irá influir na eficácia com que uma determinada mensagem é veiculada. Ou seja, cometer erros de protocolo, chegar atrasada, comunicar sem segurança e assertividade e desviar-se do assunto, por exemplo, são comportamentos e fatores que influem na impressão que fica e, por vezes, a mensagem que se pretendia comunicar ou transmitir é relegada para segundo plano ou perde credibilidade. A impressão de segurança, convicção e eficiência é um primeiro passo para a eficácia de uma mensagem ou intervenção.

Neste módulo serão introduzidos alguns aspetos que podem ajudar a veicular uma imagem positiva e um maior impacto na intervenção no espaço público. Serão abordados os aspetos de organização de uma reunião, preparação para participar em reuniões e eventos, formas de melhorar a comunicação em público e regras de protocolo e cerimónia.

#### 1. ORGANIZAR UMA REUNIÃO/EVENTO

##### 1.3 Considerações prévias

- a) Definir claramente o propósito da reunião/evento, incluindo a agenda/programa da reunião e dar a conhecer tais objetivos aos seus participantes.
- b) Identificar os parceiros/convidados mais estratégicos ou adequados para a reunião.
- c) Estipular o tempo de antecedência ideal para enviar as convocatórias/convites. Ter em conta que se for demasiado cedo, poderá ficar esquecido e se for demasiado tarde os convidados podem já ter outros compromissos.
- d) Identificar o tipo de espaço mais adequado ao objetivo da reunião. Isto inclui equipamentos/serviços que poderão ser necessários (ex: eletricidade, computador, projetor, microfone, flipchart, receção aos convidados, distribuição de materiais, etc). Organizar o espaço de acordo com o formato da reunião/evento (ex: assistência clássica; mesas por grupos de trabalho; mesa redonda, etc).
- e) Assegurar que a reunião é moderada/ facilitada permitindo o enquadramento do assunto, a expressão de opiniões, o debate e que é sempre finalizada com pontos de ação ou conclusões bem identificadas. O tempo dado a cada uma destas componentes deve ser estipulado anteriormente e tanto quanto possível deve ser cumprido.
- f) Dependendo do tipo de reunião/ encontro, ponderar sobre o tipo de visibilidade que se pretende dar e se devem ser convidados os meios de comunicação.

## 1.2. Check list

- a) Se possível, enviar as convocatória/convites com uma semana de antecedência.  
A data e o local devem ser destacados.  
O objetivo e o programa devem ser claros.  
Deve ser fornecido um contato FUNCIONAL para quaisquer esclarecimentos (nome, função, número e mail).
- b) De preferência no dia anterior, ou, pelo menos, umas horas antes do evento, verificar se os equipamentos necessários estão disponíveis e se funcionam.
- c) Se for um evento/reunião formal, deve haver um serviço de receção com noções de protocolo, caso haja convidados/participantes de alto nível.
- d) Se houver convites aos jornalistas para cobrirem o evento, a comunicação que lhes for enviada deve ser mais completa do que aquela que é remetida aos participantes, incluindo o contexto e uma descrição mais completa do que se pretende com o acontecimento: quem são os beneficiários, etc..  
À chegada, deve-se fornecer um comunicado de imprensa com o mesmo tipo de informação e um contacto FUNCIONAL para quaisquer esclarecimentos (nome, função, número e mail). De preferência, deve haver uma pessoa responsável por encaminhar e acompanhar os jornalistas e explicar o que não seja claro para eles.  
**Nota: é importante lidar bem com os jornalistas, pois para os não participantes, o que for dito na mídia sobre o que se passou é a única mensagem que vão receber!**

## 1.3 Recomendações

- a) Quando possível, deve haver uma pessoa disponível para lidar com pequenos imprevistos e funções de apoio logístico (por exemplo, circular com o microfone, distribuir papéis, recolher as contribuições os trabalhos de grupo, etc.).
- b) Se possível, decorar a sala com logotipos, cartazes e/ou outros materiais e comunicação/visibilidade da organização.  
No caso de mesas redondas é útil ter um papel com o nome e organização dos participantes. Quando não é possível organizar com antecedência, uma forma de o fazer, que também ajuda a quebrar o gelo, é dar a cada participante um papel e cada um escreve o nome e a organização do participante ao seu lado.

SESSÃO I		
Objetivos		
<i>Ganhar competências para a organização de eventos</i>		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 55 minutos	Chuva de ideias e apresentação	Flip chart e marcadores
Dimensão do grupo		
Todo o grupo		
Lugar		
Sala		
Desenvolvimento da atividade		
1. Pedir às participantes que enumerem as ações necessárias à organização de uma reunião/formação/evento. Nesta etapa aceitar todas as ideias (20 minutos).		
2. Tomar nota num flip chart.		
3. Apresentação das principais etapas para o sucesso de uma reunião/evento, que já estão sistematizadas acima e comentar as ações propostas pelas formandas (35 minutos).		

**Preparação para participar em eventos/ reuniões**

Conselhos práticos:

- a) Procurar saber com exatidão quem são os interlocutores e os objetivos do evento/reunião para definir qual a melhor estratégia de intervenção, tendo em conta como melhor beneficiar do evento/ reunião e deixar uma impressão que leve a desenvolvimentos futuros que favoreçam todas as partes.
- b) Se necessário contactar alguém da organização para esclarecimento.
- c) Tentar saber quanto tempo de intervenção será dado a cada organização/participante.
- d) Pensar com antecedência o que vai dizer e como fazer passar uma mensagem eficaz. Muitas vezes é mais útil reduzir a intervenção a uma única mensagem bem clara e com impacto do que enumerar todas as necessidades/pedidos/assuntos que interessam à organização: um objetivo de cada vez, tendo em conta as prioridades e objetivos específicos da reunião em causa. Isso implica estabelecer prioridades e ter consciência do papel que pode desempenhar o interlocutor.  
Melhor ainda será afinar as intervenções com as organizações congêneres para que haja uma harmonia e concertação. No caso de se querer reforçar as intervenções já feitas por outros participantes, não perder tempo a repetir o que foi dito. Podem acrescentar-se outros pormenores, dar outros exemplos ou passar ao assunto seguinte e dizer apenas que se está de acordo com a intervenção de determinado participante.
- e) Ir tomando nota do que dizem os restantes participantes mas comentar apenas se há algo pertinente a dizer ou se houver um desacordo.
- f) Não misturar as questões: estar bem focalizado sobre o assunto do evento/reunião. (Ex: se o assunto é definir políticas de intervenção para reduzir a mortalidade materno-infantil será deslocado abordar a violência doméstica, mesmo que essa seja a prioridade da organização e mesmo que o interlocutor seja habilitado a lidar com o mesmo assunto).

No entanto, podem ser utilizadas certas táticas para “puxar” o assunto da reunião/evento para o domínio específico da organização ou para as suas prioridades estratégicas. (No mesmo exemplo, se a organização pugna pelos direitos humanos, pode abordar a questão da mortalidade materno-infantil numa perspetiva de direitos humanos).

SESSÃO II		
Objetivos		
<i>Ganhar competências para participar de forma eficaz em reuniões e eventos</i>		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 40 minutos	Chuva de ideias e apresentação	Flip chart e marcadores
Dimensão do grupo		
Todo o grupo		
Lugar		
Sala		
Desenvolvimento da atividade		
1. Discutir com as participantes como se preparam para uma reunião/evento importante. Nesta etapa aceitar todas as ideias (20 minutos).		
2. Tomar nota num flip chart.		
4. Apresentação das principais etapas para o sucesso da participação numa reunião/evento, que já estão sistematizadas acima e comentar as ações propostas pelas formandas (20 minutos).		

## 2. O QUE FAZER?

- a) **Conhecer bem o assunto:** Se o tema é muito vasto, escolher um sub-tema e focalizar-se nele. Ter à mão material adicional para o caso de ser necessário responder a perguntas, dar esclarecimentos, reforçar uma ideia, etc. (ex: estatísticas ilustrativas, legislações, exemplos de outros países/regiões).
- b) **Ensaiai/Praticar:** Embora uma intervenção mais espontânea seja mais dinâmica, mesmo os discursos que parecem improvisados devem ser ensaiados ou testados. Se não se quiser fazer um discurso propriamente dito, podem usar-se pontos de referência (bullet points) para que a intervenção siga uma estrutura com sentido e organizada. Um ensaio também permite gerir melhor o tempo, para que a intervenção não se torne muito longa.  
Visualize-se a fazer a intervenção, imagine a sua postura, a sua voz. Assegurar que a voz seja suficientemente alta e clara, que esteja de costas direitas e sempre virada para o público quando fala. Mesmo quando tem que apontar para algo que está projetado, aponte primeiro e fale depois.
- c) **Conhecer a audiência:** Uma forma de se sentir mais à vontade perante a audiência é cumprimentar os participantes à medida que chegarem. O ambiente torna-se mais familiar.
- d) **Conhecer o espaço:** Dependendo das circunstâncias e das possibilidades pode ser útil passear-se pela sala e ter a mesma perspetiva que o público, incluindo a visibilidade para algum eventual ecrã, no caso de um powerpoint, e a perceção do som.
- e) **Relaxar:** Quando se está nervoso, pode ser útil fazer uma pausa antes da intervenção, sorrir, cumprimentar a audiência. Respire pausadamente e concentre-se antes de começar.
- f) **Lembre-se de que o público quer o seu sucesso:** Mesmo que não concorde com as opiniões que vai transmitir, a audiência prefere que o interveniente tenha êxito e faça uma apresentação/discurso dinâmico e cheio de vida.
- g) **Concentrar-se na mensagem:** Você é apenas um canal. O importante é a mensagem. Concentre-se nisso para afastar o nervosismo. Se a situação permitir, conte sucintamente uma história pessoal pertinente e use o humor. É muito eficaz terminar com uma frase forte, um slogan.
- h) **Ganhar experiência:** A prática e as críticas construtivas permitem melhorar a performance em situações deste tipo. Aproveite todas as oportunidades para praticar, mesmo em reuniões informais e eventos de pouco impacto.
- i) **Recordar a existência de câmaras fotográficas e de vídeo:** Lembrar que, quando existem câmaras, podemos ser fotografados ou filmados inadvertidamente. Mesmo quando está outro orador a falar, nunca perder a compostura.



SESSÃO III		
Objetivos		
Ganhar competências para falar em público		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 60 minutos	Chuva de ideias	Flip chart e marcadores
Dimensão do grupo	Apresentação	
Todo o grupo		
Lugar		
Sala		
Desenvolvimento da atividade		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pedir a cada participante que descreva três sentimentos/sensações tidos quando falam em público (pode ser feito com cartões).</li><li>2. Pedir a cada participante que enumere três características que detetam em pessoas “gostam de ouvir falar/discursar” (pode ser feito com cartões).</li><li>3. Definir em conjunto o que faz com que certas pessoas sejam eficazes a passar uma mensagem.</li><li>4. Apresentação dos conselhos práticos para um melhor desempenho na comunicação em público.</li></ol>		
<p>Nota: O objetivo das discussões é o de identificar com as participantes quais os seus medos quando falam em público, levá-las a recordar ocasiões em que não conseguiram passar a mensagem e o que falhou na preparação ou execução da intervenção.</p>		

### 3. NOÇÕES DE PROTOCOLO

**Cerimónia:** conjunto de formalidades que presidem a atos públicos e solenes.

**Protocolo:** regra cerimonial diplomática estabelecida por decreto ou pelos costumes. Relaciona-se com o corpo diplomático e define as regras que devem prevalecer num cerimonial.

Ou seja, trata-se de um conjunto de regras que permitem uma correta relação entre as pessoas que participam naqueles actos, através de convenções úteis que facilitam a comunicação, respeitando as inevitáveis hierarquias baseadas na urbanidade e na tradição cultural de cada país.

**Etiqueta:** É um cerimonial que abrange os estilos, usos e costumes que devem ser observados nas casas reais, nas sedes governamentais e nos atos públicos.

São considerados eventos formais as posses, as inaugurações, as formaturas, as aberturas e os encerramentos de congressos, seminários, jornadas, assinaturas de acordos e documentos - enfim, todo e qualquer evento que tenha como convidado uma autoridade.

O evento só começa após a chegada da pessoa mais importante (governador/a, ministro/a, etc.).

O **tratamento** é a forma de nos dirigirmos às pessoas.

A **precedência**, por outro lado, determina a ordem ou a hierarquia de uma pessoa sobre outra e/ou de um Estado sobre outro. Relaciona-se com a PRIMAZIA.

“PRECEDÊNCIA é o prévio estabelecimento de uma ordem entre as pessoas que realizam ou participam de uma actividade que afecta o protocolo, em função da sua proeminência, primazia, categoria, nível ou relevância, no seio da estrutura e da própria sociedade que integram o Estado, para se obter a máxima eficácia nessa actividade.”

É a pessoa de posição hierárquica “inferior” que é apresentada à pessoa de posição hierárquica “superior”. Ou seja, deve fazer-se a apresentação dizendo primeiro o nome da pessoa de menor categoria e depois o mais importante.

Por exemplo: “Senhor/a, Ministro/a, gostaria de apresentar-lhe o/a consultor/a, sr/a. XXX; Sr/a. XXX, este é o/a nosso/a Ministro/a, sr/a. YYY”.

Quando se trata de uma alta individualidade, sobejamente conhecida através dos meios de informação (por exemplo, o/a Presidente da República; o/a Primeiro/a-Ministro/a, etc.), deve-se omitir o nome, pois mencioná-lo poderia tirar-lhe importância, a não ser que esteja a ser apresentado/a a um estrangeiro/a ou a alguém que viva num meio totalmente diferente do seu).

**No caso de pessoas que ocupam algum cargo, diz-se primeiro o cargo e depois o nome.**

**Os homens são apresentados às senhoras. E entre duas pessoas do mesmo sexo, o mais novo é apresentado ao mais velho.**

**Nunca se deve cumprimentar ninguém sentado.**

Organização de participantes num evento:

Quando é necessário organizar uma “mesa de honra”, e no caso de eventos promovidos ou organizados por alguma organização, o lugar central é ocupado pelo convidado/a mais “importante” que deve sentar-se à mesa, por exemplo: um/a ministro/a.

As restantes pessoas serão distribuídas começando pela mão direita desse convidado, alternando para a mão esquerda e assim sucessivamente.

Ou seja, determinada a “posição hierárquica” das pessoas que se sentam à mesa, a ordem deve seguir o esquema seguinte:



Num evento organizado por uma organização não-governamental com autoridades, normalmente o “número 2” é o principal anfitrião. Ou seja, no caso de haver mais do que um membro da organização a sentar-se à mesa, a pessoa que se senta à direita do convidado mais importante é o membro da organização com o cargo mais alto, por exemplo o/a Diretor/a ou Presidente dessa organização.

Nos casos em que há dois ou duas convidadas/as de igual posição hierárquica, o lugar central não é ocupado. Ou seja, deixa-se uma linha imaginária no meio dos/as dois/duas convidadas/as mais importantes, que são sentadas/as lado a lado. A distribuição dos restantes convidados/as mantém-se pela ordem citada, ou seja, se os dois convidados/as tiverem a mesma posição hierárquica, serão ambos/as o número 1, segue-se o esquema ilustrativo:



**Mestre de Cerimónias:**

Nos atos públicos, a pessoa que cumpre o papel de mestre de cerimónias funciona como porta-voz da instituição anfitriã.

Cabe-lhe desejar “em nome da [organização] as boas-vindas a todos/todas os/as convidados/as e participantes”. O nome do evento também deve ser referido nas boas-vindas “atelier de validação de XXX”, “ato público de assinatura do acordo YYY”.

O/a mestre/a de cerimónias deve falar calma e pausadamente e, preferencialmente, colocar-se à direita da mesa.

Quando faz o lançamento dos discursos ou anuncia o início da atividade, o/a mestre de cerimónias pode usar a expressão “com a permissão do/a representante da organização X, sr./a. XXX, convido-vos a escutar as palavras de... ou convido-vos agora a assistir ao ato solene de assinatura do protocolo YYY”.

A permissão é sempre dada pela pessoa de mais elevado posição hierárquica de entre os anfitriões (nunca dos convidados). Ou seja, se a pessoa mais “importante” da cerimónia for o/a Primeiro/a-Ministro/a, a “permissão” continua a ser dada pelo/a Presidente da organização ou outra pessoa que represente a organização que “convida”.

O/a mestre/a de cerimónias é uma peça funcional mas discreta dos atos públicos e protocolares. Nessa medida, além de um certo cuidado na apresentação (visual; vestuário; etc.), deve abster-se de reagir ao ato em si.



Isto porque o/a mestre de cerimónias não está ali enquanto indivíduo mas como um “emblema” da organização. Normalmente, se a disposição do espaço o permitir, o/a mestre de cerimónias coloca-se à mão direita das pessoas que ocupam a mesa solene.

Importante: Enquanto os/as intervenientes falam, o/a mestre de cerimónias deve continuar a manter uma postura formal e discreta. É que, apesar de as atenções estarem concentradas nos convidados/as ou oradores/as, o/a mestre de cerimónias continua a ocupar um espaço muito visível do ponto de vista do público - além de que podem estar a ser recolhidas imagens fotográficas e de vídeo.

### *Discursos*

É o/a mestre de cerimónias que “lança” os discursos, após apresentar a mesa, começando pelas pessoas de mais elevada posição hierárquica. As pessoas da mesa são apresentadas, primeiro pelo cargo e depois pelo nome, usando pronomes cerimoniais de tratamento (como sua excelência ou ilustre, etc.). Por exemplo, “a senhora ministra da Economia, Plano e integração regional, sua Excelência Maria Santos”.

O/a mestre de cerimónias nunca deve usar a expressão “passo a palavra [ao/a senhor/a secretário/a de Estado, por exemplo]” - por um lado, porque, apesar de se dirigir ao público, o mestre de cerimónias não “tem a palavra”, apenas faz pequenas intervenções funcionais. Por outro, porque é considerado deselegante que um/a “simples” mestre de cerimónias tome a autoridade de “dar a palavra” a pessoas de alta posição hierárquica.

Os discursos em atos oficiais, na Guiné-Bissau, são proferidos na ordem inversa da posição hierárquica /importância relativa dos oradores.

Ou seja, primeiro fala a pessoa “menos importante” e depois os mais importantes sucessivamente. O discurso final compete ao/à convidado/a de honra.

Assim no caso de uma cerimónia que envolve um/a representante de uma organização; um/a ministro/a; e um/a presidente de um instituto nacional e o(a) Representante das Nações Unidas a ordem é:

- 1 - Representante da organização que promove evento.
- 3 - Presidente do instituto nacional.
- 4 - Representante das Nações Unidas (dependendo da posição hierárquica do/a representante).
- 5 - Ministro/a.

É preciso estar atento às trocas, isto é, às ocasiões em que uma pessoa de elevada posição hierárquica se faz representar por uma de posição hierárquica inferior.

Por exemplo, se um Ministério tem precedência sobre outro e ambos/as os/as ministros/as são oradores, fala primeiro o/a de posição hierárquica inferior e depois o/a de posição hierárquica superior. Mas se o de posição hierárquica superior se fizer representar por um/a secretário/a de Estado, este último falará antes do/a ministro/a pois embora o “seu” ministério tenha precedência, no que toca aos cargos ocupados a precedência é inversa.

Se necessário, pedir ao Ministério dos Negócios Estrangeiros a lista de precedência dos ministérios e dos embaixadores no país.

Em caso de dúvida quanto ao cargo, nome ou maneira de pronunciar o nome de um/a convidado/a, é melhor pedir esclarecimentos, mesmo que tenha de ser ao próprio, antes de dar início ao ato solene.

*Pronomes de tratamento:* Utiliza-se **VOSSA EXCELÊNCIA** (V.Ex<sup>a</sup>) para:

- Presidente da República
- Vice-Presidente da República
- Ministros de Estado
- Chefe do Estado Maior das Forças Armadas
- Presidente da ANP
- Governadores
- Procurador Geral da República
- Embaixadores e Cônsules

Utiliza-se **EXCELENTÍSSIMO/A SENHOR/A** (Exmo. Sr/a.) para:

- Secretários de Estado
- Deputados
- Juízes
- Generais e Marechais

Utiliza-se Ilustre(s) para alguns dos acima mencionados e particulares de elevada posição. O restante público é “Senhoras e senhores”.

Dependendo do evento e do contexto, pode-se acrescentar vocativos de aproximação: “caros/as jovens”; “estimados/as estudantes”; “caros/as representantes das organizações da sociedade civil”, etc..

Estando presentes outros membros da organização que organiza o evento diz-se “Caros(a) colegas”.

### ***Decoração do espaço e outros conselhos***

Caso haja bandeiras, elas colocam-se preferencialmente à mão direita de quem ocupa a mesa, um pouco recuadas—por exemplo, atrás do mestre de cerimónias.

Se houver flores, devem ser colocadas ao centro ou podem ser postos dois arranjos ladeando um centro imaginário.

Sobre a mesa, colocam-se também as “tendas” que identificam os oradores/participantes. Nessas “tendas” vem primeiro o cargo e em baixo o nome (se o nome não couber, o mais importante é o cargo).

No caso de um evento diplomático de alto nível, reservam-se as primeiras filas para os convidados/as mais importantes (embaixadores/as, ministros/as, deputados/as, etc.).

Sempre que possível colocar o dístico identificativo da atividade nas costas da mesa.

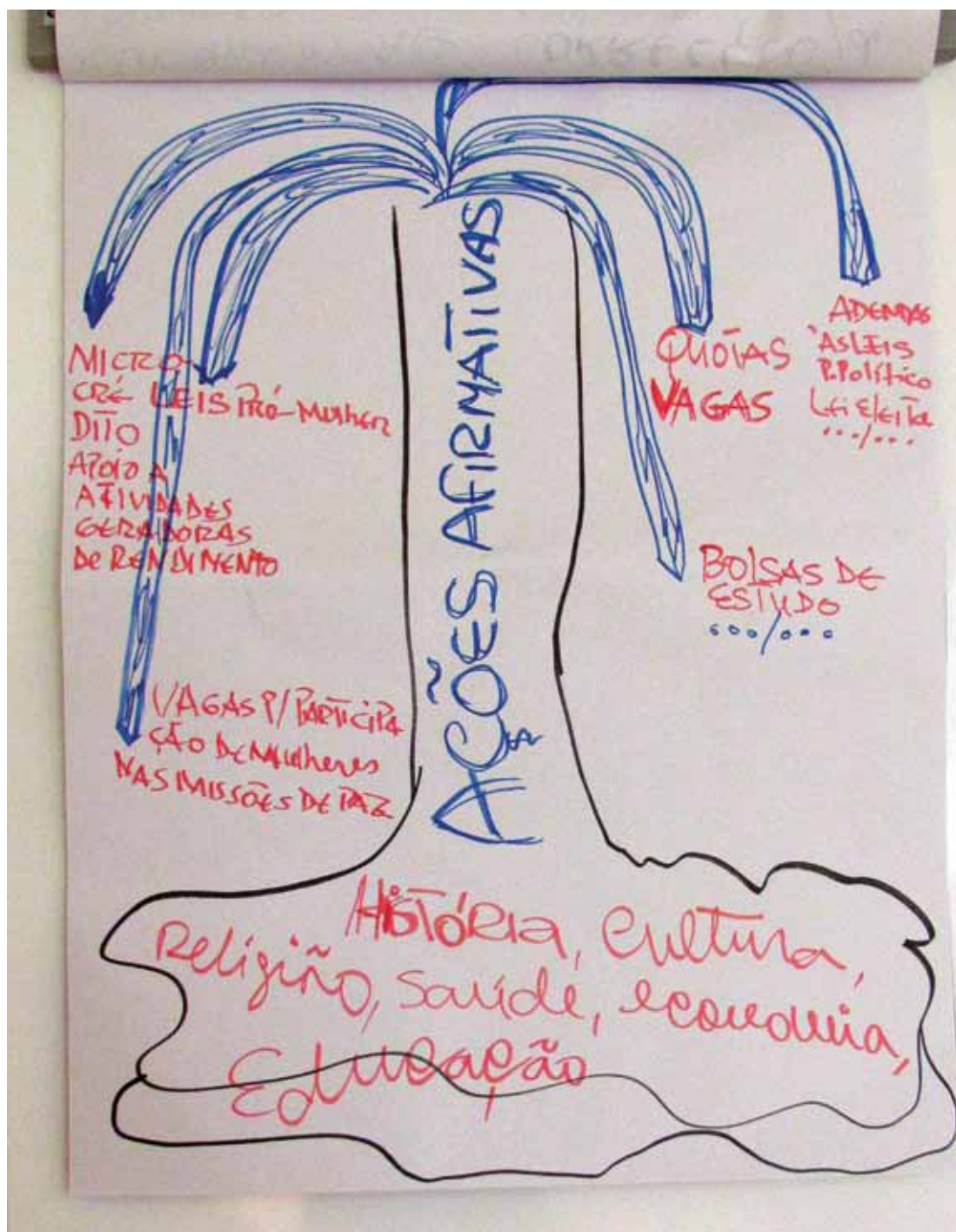
Outros cartazes ou elementos decorativos alusivos à atividade ou domínio de intervenção podem ser usados para preencher o espaço.

Além de convocar a imprensa, o responsável de comunicação deve dispor de um comunicado para distribuir durante o evento, além de cópias dos discursos da organização.

Deve tomar nota dos jornalistas presentes e dos seus contactos ou, pelo menos, dos órgãos a que pertencem.

Cabe-lhes também esclarecer os jornalistas sobre o acontecimento e, caso eles desejem, providenciar um momento para os jornalistas dirigirem perguntas em particular aos porta-vozes da organização.





## 3.4. Módulo 4: Mobilização das mulheres em torno de causas comuns

### a) Enquadramento

As grandes conquistas relativamente ao avanço dos direitos humanos das mulheres foram alcançadas através de movimentos da sociedade civil de mulheres, que conseguiram mobilizá-las em torno de causas comuns. São exemplos disso o movimento do sufrágio das mulheres (direito ao voto e de se candidatar para cargos políticos) que teve origem na França no fim do século XVIII, alastrando-se depois por todo o mundo. Formaram-se inúmeras organizações de mulheres nacionais e internacionais, que em conjunto, conseguiram influenciar a arena política nacional e internacional para conquistarem o direito de as mulheres participarem em todos os domínios da política.

No entanto, apesar destas conquistas a nível formal, a política continuou a ser um aspeto da sociedade dominado por valores e atitudes masculinos, pelo que as mulheres continuaram a ter pouco acesso. Os movimentos feministas alargaram então as suas ações para se concentrar em outros aspetos que permitem uma transformação das agendas políticas e dos princípios de governação, com a finalidade de os tornar mais sensíveis às questões de género, mas também de integrarem um maior número de mulheres.

Exemplos de conquistas subsequentes são a adoção da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação das Mulheres, pelas Nações Unidas em 1979. Esta Convenção torna obrigatória a implementação de uma abrangente panóplia de medidas que assegurem uma melhoria no estatuto das mulheres nos países signatários, incluindo a adoção de medidas temporárias especiais que têm o objetivo de alcançar uma maior participação das mulheres na política. Em seguida foi realizada a primeira conferência mundial das mulheres em 1995 em Pequim que contou com a participação de organizações de mulheres de todo o mundo e resultou na criação da Plataforma de Ação de Pequim com ações e medidas concretas em todos os domínios que garantem a melhoria do estatuto das mulheres. Este documento tem servido de guia e orientação para os movimentos de mulheres no mundo inteiro.

Em 2000, pela primeira vez, o Conselho de Segurança das Nações Unidas, adotou uma resolução que diz respeito às mulheres, paz e segurança. A Resolução do Conselho de Segurança 1325 (2000) constitui um passo fundamental para garantir que as mulheres sejam integradas em todos os domínios da tomada de decisão nacional e internacional, especificamente em todos os esforços de resolução e prevenção de conflitos, bem como a reconstrução das sociedades. Ela prevê também que sejam tidas em conta as necessidades específicas das mulheres em situações de conflito e que sejam considerados e punidos como crimes de guerra as atrocidades cometidas contra as mulheres durante os conflitos, como por exemplo a utilização da violação sexual como arma de guerra.

Esta resolução foi adotada em sequência de um intensivo trabalho de advocacia das organizações de mulheres de países em conflito, junto do Conselho de Segurança das Nações Unidas e constitui um dos exemplos mais notórios da mobilização das mulheres em torno de causas comuns. (Mais informação sobre os instrumentos internacionais e regionais pode ser encontrada no capítulo 4 deste manual).



### *Porque se organizam as mulheres em organizações da sociedade civil?*

As instituições da política formal são majoritariamente dominadas por valores e atitudes masculinos, que deixam pouca margem para uma efetiva participação das mulheres. Representações sociais dos homens e das mulheres são mais favoráveis à eleição de homens para cargos políticos cimeiros do que das mulheres, o que tem constituído um constrangimento significativo à entrada de um maior número de mulheres na política. Apesar da participação de mulheres nos partidos políticos, elas têm pouca influência nas decisões partidárias. Também se verifica que muitas vezes, quando são eleitas para cargos políticos, são poucas as mulheres que defendem os direitos e interesses das mulheres, muitas vezes assumindo posturas e atitudes semelhantes às dos homens e de acordo com as instituições políticas e governamentais em que estão inseridas. Existe um maior espaço e abertura para uma ação das mulheres na sociedade civil, onde não estão constrangidas pelas regras institucionais rígidas das organizações políticas e governamentais.

As organizações de mulheres da sociedade civil, quando bem organizadas em torno de objetivos e causas comuns, têm demonstrado uma enorme capacidade para influenciar a tomada de decisão nacional e os princípios de governação. As mulheres constituem mais de metade das populações da maior parte dos países. Se bem mobilizadas, têm uma enorme influência nos candidatos eleitos e podem eleger aqueles que mais vão ao encontro dos seus interesses. Podem também influenciar processos nacionais e políticos de forma a incluir as suas perspetivas e necessidades, bem como aumentar a participação de mulheres oriundas de organizações de mulheres e ativistas pelos seus direitos, em estruturas de tomada de decisão nacional. Pois ao integrar no poder político as mulheres que têm uma história de ativismo pelos direitos das mulheres, existem maiores garantias de que elas defendam os seus interesses e uma maior probabilidade de um laço forte entre as organizações de mulheres da sociedade civil e as instituições governamentais.



### *Quais as causas comuns das mulheres?*

São causas comuns às mulheres todas aquelas que têm como finalidade uma melhoria nas condições de vida e bem estar das mulheres e consequentemente da sociedade em geral.

Exemplos:

- Reforma da Administração Pública (garantindo que o quadro legal tenha em conta questões como a promoção de mais mulheres a lugares de direção, promoção na carreira, mas também que sejam incluídas medidas para respeitar os direitos à maternidade, entre outros);
- Reforma do Sector da Defesa e Segurança (assegurando que as questões de defesa e segurança tenham em conta as necessidades específicas das mulheres em relação à violência doméstica, abusos sexuais, violações maritais, etc. Mas também assegurando que as mulheres sejam integradas em maior numero e com melhores posições nas forças de defesa e segurança);
- Políticas Económicas (assegurando que a atividade económica das mulheres seja valorizada e a sua melhoria contemplada nas grandes políticas nacionais);
- Políticas da Saúde (assegurando que sejam tidas em conta medidas e políticas que proporcionem um maior acesso a serviços de saúde às mulheres e especificamente mais acesso a serviços de saúde reprodutiva).

As mulheres podem também juntar-se em torno de causas de interesse nacional, por não se reverem nas decisões tomadas pelo poder político dominante. Nestes casos podem criar movimento(s) alternativo(s), contestar as decisões e influenciar os processos. Por exemplo, maioritariamente os conflitos são realizados por partes dominadas por homens, em que as mulheres têm pouco ou nenhum acesso. Quando as mulheres se organizam e formam um movimento de contestação firme, significativo, bem fundamentado e coeso, conseguem influenciar estes processos, criando resistência, apresentando soluções alternativas e assegurando que as suas perspetivas são integradas nos processos e documentos. São exemplos destes processos as resoluções de conflitos, processos de mediação, acordos de paz, políticas e medidas de reconstrução, apoio internacional, entre outros.

É importante notar que a mobilização das mulheres em torno de causas comuns não significa que todas as mulheres têm os mesmos interesses, nem que o devam ter. Os interesses, necessidades e aspirações das mulheres variam com a idade, etnia, classe social, religião, se são ou não mães, e meio geográfico. Aquilo que as une pode ser apenas a discriminação e a falta de inclusão das suas perspetivas na política comum. A diversidade e a diferença não é um impedimento à ação comum, pelo contrário, é um fator de enriquecimento em ideias e perspetivas. A diversidade e diferença devem ser respeitadas e tidas em conta e não forçadas a um formato comum que deixa de fora os interesses de algumas.

Principais constrangimentos à mobilização em torno de interesses comuns encontradas a nível nacional:

- Divisões entre as organizações das mulheres e líderes devido a:
  - Interesses partidários.
  - Diferentes religiões com diferentes perspetivas dos direitos das mulheres.
  - Incompatibilidades na definição das prioridades.
- Poucas organizações de mulheres com forte enraizamento comunitário e capacidade de mobilização.
- A produção do discurso público é centrado mais nos “pedidos” do que em fazer as mulheres ganharem consciência de que elas mesmas e homens devem reivindicar o cumprimento dos direitos humanos das mulheres, como um princípio de justiça.

- Relação com os órgãos de comunicação social, que até ao momento não têm sido cúmplices e não mobilizam as mulheres profissionais no sector.
- Várias alterações na definição da entidade de tutela dos assuntos das mulheres em termos da orgânica do mecanismo nacional das mulheres (órgão estatal responsável pela promoção da igualdade de género e empoderamento das mulheres).

Oportunidades para a mobilização em torno de interesses comuns:

- Existência de algumas mulheres fortes em posições de liderança que podem ter um papel relevante enquanto aliadas das organizações de mulheres e servem como modelo que encoraja uma maior intervenção ativa e participação das mulheres na política.
- Existe já uma consciência sobre a necessidade de lutar pela igualdade de género em muitas mulheres e homens, que serve como um ponto de partida que deve ser encorajado e fortalecido.
- Existência de algumas organizações de defesa dos direitos das mulheres que têm produzido resultados muito importantes para a luta pela igualdade de género. Um exemplo ilustrativo é a aprovação da lei contra a mutilação genital feminina, que foi liderada por organizações pelos direitos das mulheres.
- Existência do IMC, como órgão estatal que tem como função principal a abordagem integrada para a igualdade de género no governo. Uma das grandes conquistas deste instituto foi a validação nacional da Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género. (Aquando da redação deste manual faltava ainda a sua aprovação em Conselho de Ministros).
- Existem diversas reformas em curso que podem ser influenciadas para terem em conta as perspetivas de género, são exemplo a Reforma do Sector da Segurança e a da Administração Pública.
- Eleições e revisão da lei eleitoral, que se bem influenciados permitem a integração de medidas para uma maior participação das mulheres, bem como uma forte influência aos discursos dos candidatos e opinião pública para que sejam tidas em conta as questões de género nos programas partidários.
- Existência de instrumentos nacionais e internacionais de defesa dos direitos das mulheres (CEDAW, RCS 1325, Protocolo de Maputo, PNIEG, etc.) que constituem obrigações ao estado e como tal devem ser utilizados como instrumentos de advocacia.
- Organizações internacionais e regionais com mandatos para a igualdade de género que podem apoiar de forma técnica e financeira as organizações de mulheres.

## **b) Principais argumentos para mobilização das mulheres**

As ações comuns conferem um maior poder de influência, pela diversidade de atrizes e atores envolvidos com diversos tipos de competências, conhecimentos específicos, áreas de influência e atuação. Assim, as ações comuns contam com uma maior massa crítica, imaginação, recursos humanos, materiais e financeiros. Em ambientes resistentes à igualdade de género podem também providenciar mais coragem e força nos argumentos e uma maior credibilidade.

## c) Guia de Uso de Ferramentas:

## 3.4.c.1. Orientações Pedagógicas

**Objetivos:**

- Entender a importância das ações comuns entre as mulheres e organizações de mulheres.
- Analisar as organizações de mulheres a nível local tendo em conta as suas limitações e oportunidades.
- Identificar recomendações para fortalecer a ação das mulheres em torno de ações comuns.
- Entender a necessidade e componentes para o desenvolvimento de uma estratégia para a ação comum.

**Resultados esperados:**

- Mapeamento e análise das organizações a nível local com vista à promoção da igualdade de género.
- Recomendações a ter em conta pelas próprias organizações para melhorar o desempenho e obter maiores resultados para a igualdade de género.
- Esboço de uma estratégia para uma ação comum para promover a participação política das mulheres.

## 3.4.c.2. Instrumentos Técnicos

A formadora apresenta os objetivos e resultados esperados da sessão.

A formadora apresenta o enquadramento do conteúdo do módulo e lança o debate através da citação (Texto do Enquadramento).

SESSÃO I		
Objetivos		
<i>Entender a importância das ações comuns</i>		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 50 minutos	Apresentação e debate	Flip chart e marcadores
Dimensão do grupo		
Todo o grupo		
Lugar		
Sala		
Desenvolvimento da atividade		
A Formadora apresenta o enquadramento ao módulo		
1. A Formadora pede a uma das participantes para ler a citação (Documento 1 Sessão 1)		
2. A Formadora pede às participantes que reajam a esta afirmação.		
3. Depois de ouvir e registar o principal das reações em flip chart, a formadora comenta tendo em conta os seguintes aspetos: a importância do papel das mulheres na política, o papel da tradição e cultura na promoção da participação política das mulheres, formas de fortalecer a auto estima e a importância das ações concertadas por parte das mulheres.		
4. No final, a formadora faz a síntese das ideias apresentadas pelas formadoras, dando ênfase à necessidade de mobilizar em torno de causas comuns.		

## Documento 1 Sessão 1(Citação): Mobilização em torno de causas comuns

**'As mulheres não podem ficar fora da política porque é aí que se tomam as decisões... As mulheres precisam de desenvolver auto-confiança para lutar pelos seus direitos. As mulheres devem respeitar a tradição e a cultura, mas nunca permitir que estas sejam utilizadas como armas contra elas. Todas as questões dizem respeito às mulheres'**

**MULHER SUL-AFRICANA, POLÍTICA E EX-COMBATENTE, EM 'WOMEN BUILDING PEACE – WHAT THEY DO, WHY IT MATTERS.' SANAM ANDERLINI. 2007**

Trabalho de Grupo para o mapeamento das organizações de mulheres

SESSÃO II		
Objetivos		
Mapeamento das organizações de mulheres no local		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 120 minutos	Trabalho de Grupo	Flip chart e marcadores
Dimensão do grupo		
Limitado: dividido em 2 ou 3 subgrupos de 6 a 9 participantes cada		
Lugar		
Sala		
Desenvolvimento da atividade		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. A Formadora divide as participantes em 2 ou 3 grupos (dependendo do número de participantes) e distribui folhas de flip chart e marcadores a cada grupo</li><li>2. Ao iniciar os grupos de trabalho, as participantes escolhem a relatora/secretária e a porta-voz</li><li>3. A formadora define o tempo da duração do Trabalho de Grupo</li><li>4. A Formadora explica as tarefas esperadas pelo grupo:<ul style="list-style-type: none"><li>– Listar as organizações de mulheres do local e definir qual a área em que trabalham.</li><li>– Identificar ações que tenham sido realizadas em conjunto e com que resultados.</li><li>– Identificar o que deve ser fortalecido para possibilitar uma maior ação comum com mais resultados.</li></ul></li><li>5. No final do exercício, cada grupo apresenta os resultados com possibilidade de intervenção e comentários no final, para cada um dos grupos.</li><li>6. A formadora faz a restituição do exercício e das discussões sintetizando os pontos fortes e fracos da ação comum a nível local e enumerando as recomendações identificadas.</li></ol>		
Nota: Caso haja elementos importantes que não tenham sido mencionados, a formadora pode introduzi-los nas discussões através de perguntas e mencioná-los na síntese final.		

### **Exemplo de plano preliminar para a influência à lei eleitoral:**

1. Identificar as organizações de mulheres (incluindo dos partidos políticos), direitos humanos e quaisquer outras vocacionadas para a defesa dos direitos das mulheres, sensibilizá-las para a necessidade de influenciar a lei eleitoral e estabelecer um grupo de trabalho.
2. Identificar e envolver as pessoas/ instituições (ex: juristas mulheres ou sensíveis a género, faculdade de direito, INEP, ativistas regionais, etc.) que podem contribuir para construir um conhecimento sólido sobre a lei eleitoral, processo eleitoral, ações afirmativas possíveis e adequadas ao contexto legal, político e social.
3. Organizar sessões de informação e discussões informadas entre todos/as aqueles/as interessados/as em participar no processo de lobby para criar argumentos convincentes.

tes e bem fundamentados (de acordo com a linguagem e mentalidade daqueles que é preciso convencer); definir exatamente como se pretende influenciar a lei eleitoral; elaborar uma estratégia e plano de ação.

4. Elaborar uma proposta concreta de um ou mais artigos a serem integrados na lei eleitoral ou outras leis e outras ações identificadas, conforme acordado.
5. Identificar mulheres influentes com acesso às esferas de decisão para as ganhar para a causa e influenciar os decisores.
6. Fazer uma proposta para apresentação aos doadores para angariação de fundos.
7. Organizar seminários para sensibilizar sobre ações afirmativas com legisladores, juristas e deputados.
8. Encontros de sensibilização com a liderança política e dentro dos partidos políticos, membros do governo, deputados, Presidente da República e Supremo Tribunal de Justiça.
9. Organizar debates e programas de rádio e televisão sobre a necessidade de ações afirmativas e igualdade de género.

### Documento 1 Sessão 3: Definição de uma estratégia para ação comum

Organizar em torno de ações comuns para influenciar programas, políticas e leis deve ser feito com base num bom planeamento e com uma visão estratégica para assegurar o sucesso através de objetivos e as formas de os alcançar bem traçados. As ações devem ser bem fundamentadas em conhecimentos e evidências sólidas que formam a base de argumentação. Quanto mais ampla for a base de apoio e as alianças, maior probabilidade existe de sucesso.

É necessário ter em conta os seguintes aspetos:

- Definição concreta do que se pretende mudar, o que causa o problema, que resultados obter com a ação comum e qual a forma mais certa de os alcançar.
- Quais são as organizações que podem levar a cabo esta ação devido à sua vocação, experiência e interesse.
- Qual o tipo de conhecimentos e competências necessários. Por exemplo, se o objetivo é influenciar uma política económica, é preciso obter o apoio de economistas que tenham sensibilidade para as questões de género e que conheçam bem o meio da realização de políticas económicas.
- Que tipo de informação e dados são necessários para construir argumentos sólidos, que podem ser comprovados e sejam convincentes. A construção de argumentos deve ter em conta quem são os diferentes interlocutores e o que os convence. Por exemplo, para falar sobre a mutilação genital feminina será necessário adotar argumentos e linguagem diferente ao falar com líderes religiosos, com deputados ou com fanatecas.
- Como sensibilizar para conseguir uma base ampla de apoio composta por organizações de mulheres e outras que possam ter interesse na causa.
- Que tipo de alianças são necessárias para conseguir passar a mensagem. Por exemplo, as mulheres com posições de destaque no governo, as deputadas, líderes de organizações da sociedade civil e homens que têm demonstrado sensibilidade para as questões em causa. Todas estas pessoas podem ser aliadas importantes e com funções diferentes.



### *Definição de uma estratégia*

Com o planeamento estratégico cria-se uma visão de futuro e planifica-se a gestão em direção a essa expectativa e seus resultados. Trata-se de um processo eficaz para alinhar as decisões de curto prazo com os objetivos de longo prazo.

O planeamento estratégico responde a 3 grandes questões:

1. Onde estamos hoje?
2. Onde queremos estar no futuro/ que resultados queremos obter?
3. O que devemos fazer hoje, de forma a assegurar que alcançamos os resultados e futuro que desejamos?

O elemento principal na planificação é assegurar a produção de resultados de qualidade e com transparência.

Para tal, é necessário definir:

O que vamos produzir? Quem o irá fazer? Como será feito?

Um **resultado** é uma **mudança** que pode ser observada, descrita e medida de alguma maneira.

A descrição dos resultados ilustra a mudança que se espera obter com uma intervenção específica.

Um resultado deve ser:

- O mais específico possível
- Realista tendo em conta tempo e recursos disponíveis
- Mensurável





### Como identificar que resultados queremos atingir e como?

#### A análise causal

Trata-se de uma técnica para identificar as causas de um problema que podem então ser identificados para formular respostas adequadas

Podemos representar um problema e suas causas através de uma árvore de um problema, sendo o ponto de partida - a identificação dos problemas prioritários

Devemos ter em conta que se um problema é causado por 3 causas, todas as 3 causas devem ser abordadas em soluções e resultados:



Existem vários níveis de análise causal:

- As causas imediatas, que se referem ao status e influências diretas, por exemplo o baixo nível de frequência escolar das raparigas, distância das escolas, tarefas domésticas, etc.
- As causas subjacentes referem-se a serviços, acesso, práticas, por exemplo as políticas de educação favorecem aqueles que têm uma situação mais privilegiada na sociedade, atitudes discriminatórias em relação às raparigas e aos pobres, etc.
- As causas estruturais ou profundas podem incluir os valores de género, discriminação com base em grupos étnicos, fraca organização dos serviços públicos, orçamentação inadequada, etc.

## Definição de uma Estratégia para a ação comum

SESSÃO III		
Objetivos		
<i>Definição de uma estratégia para influenciar a lei eleitoral (ou outro problema que seja julgado pertinente no local onde se está a dar a formação)</i>		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 120 minutos	Apresentação, Discussão	Flip chart e marcadores
Dimensão do grupo	Trabalho de Grupo	
Limitado: dividido em 2 ou 3 subgrupos de 6 a 9 participantes cada	Debate	
Lugar		
Sala		
Desenvolvimento da atividade		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A formadora introduz o tema da definição de estratégias de acordo com o Documento 1 Sessão 3</li> <li>2. Antes da introdução de cada conceito, a formadora pergunta qual o entendimento que as participantes têm dos conceitos (exemplo: estratégia, resultado, etc), desta forma avaliando o nível de conhecimento existente e focando a explicação nas necessidades do grupo.</li> <li>3. Depois de verificar que os conceitos e processo de planeamento estão bem entendidos, a formadora irá dividir o grupo em 3;</li> <li>4. Ao iniciar os grupos de trabalho, as participantes escolhem a relatora/secretária e a porta-voz</li> <li>5. A formadora define o tempo de duração do Trabalho de Grupo</li> <li>6. A formadora coloca as seguintes questões a debater: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Qual o problema que queremos resolver?</li> <li>– Quais as causas do problema?</li> <li>– Quem é afetado pelos problemas e quem é responsável?</li> <li>– Construção dos resultados: Que resultados queremos alcançar para responder aos problemas e causas identificados?</li> </ul> </li> <li>7. A formadora pede às formandas para definirem um plano de ação: Identificação das atividades a desempenhar: Como vamos alcançar os resultados? Quais as dimensões sobre as quais devemos agir para alcançar os resultados?</li> <li>8. No final do trabalho de grupo, a formadora analisa as dimensões e sequência da ação que foram identificadas, de forma a verificar se tudo está contemplado.</li> <li>9. Em seguida deve organizar todas as contribuições dos diferentes grupos agrupando-os em 1 só plano, corrigindo a sequência e completando com os elementos em falta. Como referência (sem o distribuir) pode utilizar o Documento 2 Sessão 3.</li> </ol>		

### 3.4.c.3. Ferramentas Bibliográficas

ANDERLINI, S. (2007), Women Building Peace – What they do, Why it matters, Boulder: London.  
 GOETZ, A. (Eds.) (2009), Governing Women: women`s political effectiveness in contexts of democratizations and governance reform, Routledge/UNRISD, New York/London.

### 3.4.c.4. Ferramentas Online

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/feature/posconflict/index.htm>;

[http://204.200.211.31/Publications/Governance/Gov\\_Prac\\_doc/UNDP%20and%20Electoral%20Systems%20and%20Processes.pdf](http://204.200.211.31/Publications/Governance/Gov_Prac_doc/UNDP%20and%20Electoral%20Systems%20and%20Processes.pdf)

<http://www.marchemondialedesfemmes.org/publications/en/>

## Sessão Avaliação/ Final

No final da formação deve sempre ser feita uma avaliação, de forma a entender se as expectativas expressas no início foram cumpridas, definir outras atividades de seguimento que devem ser realizadas, bem como entender como pode ser melhorada a administração dos módulos de formação. Para tal, pode fazer-se um exercício em que se cruza as expectativas do início da formação com os resultados desta. A avaliação é de extrema importância para que a formadora possa continuamente melhorar as suas competências para a formação.

SESSÃO I		
Objetivos		
<i>Avaliação geral da formação</i>		
Tempo	Atividades	Material
Duração: 40 minutos	Avaliação	Quadro
Dimensão do grupo		Post-it; (4 cores)
Todo o grupo		Marcadores (vermelho, azul, verde, preto)
Lugar		
Sala		
Desenvolvimento da atividade		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pedir às formandas para preencherem 4 post-it com a sua avaliação em relação a: Formação; Formadores; Grupo (de formandas) e Instituição (que representa). Cada um dos temas deve ser escrito numa cor diferente, que deve ser determinada pela formadora.</li> <li>2. Depois de preenchidos, e só depois de todas terem preenchido, a formadora cola na parede os post its que escreveram no 1º dia, debaixo dos mesmos títulos.</li> <li>3. Pedir que procurem o papel com as suas expectativas e que façam a sua avaliação (com o papel que escreveram hoje) fazendo a ponte com aquelas que eram as suas expectativas. Quem não veio no 1º dia, tenta-se lembrar do que esperava quando veio para a formação.</li> <li>4. No fim a formadora faz um comentário geral sobre a avaliação geral (e depois de tudo, a sessão oficial de encerramento com a entrega de certificados de participação).</li> </ol>		





## 4. Instrumentos Legais

### 4.1. Instrumentos Legais Nacionais

#### (1) Constituição da República

A constituição da República da Guiné-Bissau (aprovada a 27 de Novembro de 1996 e promulgada a 4 de Dezembro do mesmo ano) estabelece de forma lapidar o princípio da igualdade, através dos artigos 24º e 25º:

*«todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, sem distinção de raça, sexo, nível social, intelectual ou cultural, crença religiosa ou convicção filosófica.»*

*«o homem e a mulher são iguais perante a lei, em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural».*

Este princípio tem dois significados a saber:

- *Igualdade na lei* - destinada ao legislador, ou Executivo, na elaboração das leis, atos normativos, e medidas provisórias, não podem fazer nenhuma discriminação.
- *Igualdade perante a lei*, os Poderes Executivo e Judiciário e demais entidades públicas e privadas, não podem fazer qualquer discriminação na aplicação da lei.

À luz destes dispositivos constitucionais os homens e as mulheres têm formalmente as oportunidades em todos os aspetos incluindo a participação política.

A proteção e promoção da liberdade de expressão e de imprensa é um importante elemento nos processos de participação política. A constituição guineense garante a liberdade de expressão e de imprensa aos homens e mulheres como integrantes do rol dos direitos humanos dos Guineenses.

Na concretização destes comandos constitucionais várias legislações ordinárias estabeleceram normas que, de forma tímida apoiam a participação das mulheres na função pública no mercado de trabalho entre outros.

#### **Estatuto do pessoal da administração pública**

- Regula o acesso e progressão na carreira da administração pública.
- Estabelece que mulheres e homens têm iguais oportunidades no acesso à função pública.

Porém, não cria mecanismos especiais temporários, como são exemplos quotas para os recrutamentos e progressão na carreira na função pública, podendo servir como um instrumento para reduzir as disparidades existentes em termos numéricos entre os homens e as mulheres na administração pública guineense.

#### **Lei geral de trabalho**

- Assegura às mulheres o acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho que não implique riscos efetivos ou potenciais para a função genética.
- Prevê *licença de gravidez e maternidade com duração de 60 dias, sem perda de retribuição, em toda a situação clínica de parto, e parto de nado morto ou morte de nado vivo.*

Contem um capítulo específico chamado 'trabalho das mulheres'.

- Garante às mulheres a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e no trabalho.
- Ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, direta ou indireta, nomeadamente pela referencia ao estado civil ou situação familiar.

Não dispõe de nenhum mecanismo específico que favorece a participação das mulheres nas instâncias de decisão nas empresas públicas ou privadas muito menos critérios de progressão na carreira sensível ao género.



## (2) Lei-quadro dos partidos políticos

Não obstante a consagração do princípio da igualdade na constituição guineense e existência de algumas normas ordinárias sobre a participação igualitária dos homens e mulheres em diferentes estruturas do estado, o problema da participação política das mulheres está longe de cumprir os padrões internacionais quer de ponto de vista político-legislativo assim como materiais, senão vejamos:

A lei-quadro dos partidos políticos da Guiné-Bissau (Lei Nº. 02/91 de 9 de Maio B.O. Nº 18) enquanto instrumento que regula a constituição e funcionamento interno dos partidos políticos não prevê nenhuma norma para a promoção da igualdade de género e da participação igualitária dos homens e das mulheres nos seus órgãos internos muito menos, nas suas linhas programáticas de ação, ao contrário de vários países Africanos de expressão portuguesa tais como Cabo Verde, Angola entre outros.

## (3) Lei Eleitoral

A lei eleitoral (Nº 3/98 de 23 de Abril, B.O. Nº 17 de 28/04/98) também é altamente insensível ao género na medida em que, não contempla normas específicas que promovam a participação das mulheres nas eleições quer legislativas, presidenciais e autárquicas. Alguns aspetos importantes tais como, a composição das listas eleitorais podiam conter normas que fixam quotas mínimas para as mulheres como forma de reduzir as disparidades existentes entre os homens e as mulheres nas esferas de decisão.

## (4) Estatutos da Comissão Eleitoral

A Comissão Nacional das Eleições enquanto instituição encarregue de administração do processo eleitoral no país, na sua composição não reflete a igualdade de género, pois nenhuma organização representativa das mulheres tem assento neste órgão colegial pondo a sua democraticidade e representatividade em dúvidas, segundo o disposto no Art.2o. da lei No.04/2010.

### Recomendações:

Face aos acima dispostos recomenda-se os seguintes:

A revisão das seguintes legislações por forma assegurar a participação dos homens e as mulheres nas esferas de decisão e encurtar a distância que as separa no domínio da participação política:

- Lei eleitoral fixando quotas (estabelecendo uma percentagem mínima para a participação das mulheres).
- Lei-quadro dos partidos políticos permitindo que as regras internas dos partidos políticos estimulem a promoção da igualdade de oportunidades e a equidade entre homens e mulheres.
- Lei da Comissão Nacional das Eleições para que a sua composição e decisões reflitam a igualdade de género e os interesses de ambos os sexos.
- Lei orgânica de bases das forças armadas fixando quotas mínimas para as mulheres.
- Lei das autarquias locais.
- Lei do estatuto dos funcionários da função pública e do pessoal dirigente da administração pública estabelecendo critérios de seleção e progressão na carreira que tenha em conta ambos os sexos.



## 4.2. Instrumentos Legais Regionais<sup>3</sup>

A Guiné-Bissau encontra-se inserida em três comunidades inter-estatais: (i) a CEDEAO (1975); (ii) a UEMOA (1994); (iii) o CILSS (1973)<sup>4</sup>.

**(1) Nestes 10 últimos anos, a CEDEAO** vem investindo na promoção da IEG tanto a nível dos Estados como a nível institucional, dispondo hoje de um dispositivo institucional específico na matéria: o *Centro de Desenvolvimento do Género – CCDG* (2003), em Dakar e que se dotou de uma *Política em matéria de género* (2004), visando acelerar a realização dos objetivos da IEG na região. Para a CEDEAO constitui uma estratégia fundamental para atingir os seus objetivos na comunidade, e para os Estados membros facilita a integração da IEG, de forma coordenada e concertada no desenvolvimento da região. No documento de intervenção conjunta a nível regional com a UEMOA, a promoção da IEG é explicitamente encarada como fator incontornável para a resolução dos problemas na região, quer no desenvolvimento quer na governação<sup>5</sup>.

**(2) Desde 1999, a UEMOA** procura pôr em relevo a promoção das mulheres, considerada como fator de eficácia e eficiência da sua ação. Foi em 1999 que foi criado no seio da instituição o *Departamento de Promoção da Mulher*<sup>6</sup> cuja ação consiste essencialmente em levar os Estados membros a implicar as mulheres na integração regional e no processo de desenvolvimento económico e social.

**(3) O CILSS, ainda que mais tarde** do que as outras instituições com vocação regional, começa a investir na promoção da IEG. Dispõe hoje de uma *Política de Género* (2008) que visa principalmente assegurar aos homens e às mulheres do Sahel um acesso igual e equitativo aos recursos e benefícios do desenvolvimento e oferecer um quadro de orientação para os seus parceiros<sup>7</sup>. O CILSS pretende com esta política convencer estes parceiros quanto à necessidade de integrar a dimensão género em todas as ações empreendidas nos países e a todos os níveis de intervenção.

## 4.3. Instrumentos Legais Internacionais

A Guiné-Bissau é parte de duas comunidades internacionais: a Organização das Nações Unidas [ONU], e a Comunidade dos Países da Língua Portuguesa [CPLP]

**(1) A ONU, desde a sua criação, tem-se preocupado com a situação das mulheres**, o que levou a implementar vários mecanismos e medidas. Visa sensibilizar os Estados membros quanto à situação desfavorável das mulheres no mundo, encorajando-os a empenharem-se na transformação desta situação. Ao longo dos anos, a base conceptual e a abordagem para a intervenção foram evoluindo para desembocar, nos finais dos anos 80, no conceito de igualdade de género, reconhecendo a dificuldade em melhorar a situação das mulheres sem se ter em conta a dos homens. Hoje, no quadro da Reforma das NU e com vista a reforçar a eficácia e a eficiência da sua ação, a ONU transformou todos os seus mecanismos internos

3 Fonte PNIEG (2012).

4 A CEDEAO, Comunidade Económica dos Estados da África ocidental; (ii) a UEMOA, União Económica e Monetária Oeste Africana (1994); (iii) o CILSS, Comité permanente Inter-Estados de Luta contra a Seca no Sahel.

5 CF. Estratégia para a Integração Regional, Crescimento e Redução da Pobreza na África do Oeste, CEDEAO/UEMOA, Dec. 06

6 <http://www.uemoa.int>

7 Cf Politique Genre CILSS Dec 2008, p.19

especializados nesta área<sup>8</sup> numa única agência, assim dotada de maiores capacidades de atuação: a *ONU-Mulheres* (2010). Convenções, declarações, resoluções e recomendações foram propostas em favor das mulheres e a IEG, essencialmente em quatro direções:

**A eliminação das discriminações contra as mulheres**, objeto da maior convenção internacional tratando da problemática das mulheres, a *CEDEM/CEDAW* (1979)<sup>9</sup>, que sistematiza e reforça resoluções anteriores<sup>10</sup> respeitantes à mulheres para o alcance da IEG e ao qual foi anexado um *Protocolo Opcional* (1999) para o reconhecimento do Comité da CEDAW na monitorização do seu cumprimento. A *Declaração do Milénio* (2000) vem reforçar esta Convenção situando a questão da IEG nos princípios do Milénio. Além disso, os OMD (2000) consagram o 3º objetivo às mulheres e integram em todos os outros, alvos e/ou indicadores relativos à IEG;

**A melhoria das condições de vida e a proteção dos direitos das mulheres**, consignada nas Declarações e planos de ação das grandes conferências internacionais dos últimos 30 anos; sendo os mais importantes:

- a *Declaração e Plataforma de Ação de Beijing* (1995) que definem as orientações para a promoção da IEG e deram aos países, nestes 15 últimos anos, um impulso significativo na matéria;
- e as *Declarações e programas de Ação sobre os Direitos Humanos* (1993) e sobre *População e Desenvolvimento* (1994);

**A eliminação das violências baseadas no género -VBG-**, cujo primeiro instrumento, a *Declaração sobre a Eliminação da Violência Contra as Mulheres -VCM-* (1993), se focaliza exclusivamente sobre a VCM, considerada como crime de violação dos direitos humanos das mulheres, refutando a dicotomia espaço público/privado e toda a justificação baseada no costume, tradição ou alegação religiosa; a *Campanha sobre a VCM*, lançada em 2008 pelo SG das NU<sup>11</sup> e que irá até 2015, sensibilizando os Estados e a sociedade civil para uma ação urgente, coordenada e eficaz nesta área; sendo que na Guiné-Bissau esta campanha já conduziu a importantes realizações;

**A melhoria das condições de vida e do estatuto social das mulheres em situação de conflito ou pós-conflito**, para a qual surgiram cinco instrumentos desde os anos 70, apontando para a necessidade de proteger as mulheres e as crianças - *Declaração sobre a Proteção das Mulheres e das Crianças nos períodos de urgência e de conflito armado* (1974); de criar as condições para que as mulheres sejam implicadas nos órgãos de decisão - *Resoluções 1325 (2000) e 1888 (2009)*; de eliminar as violências sexuais contra os civis e em particular as mulheres - *Resoluções 1820 (2008) e 1889 (2009)*.

**(2) A CPLP envida esforços para a promoção da ieg na sua área de actuação.** São retratados nomeadamente na Declaração Constitutiva (1996) que consagra um dos seus objetivos ao reforço da condição das mulheres considerado como fator de bem-estar e desenvolvimento da sociedade. Estas disposições são reforçadas pela *Declaração de Salvador* específica à problemática de género (2000) e mais tarde pela *Resolução de Lisboa* (2010) que conduziram à criação de um quadro sistemático de intervenção transversal e sectorial nesta área no âmbito da CPLP. *Duas conferências e uma cimeira ao mais alto nível* já foram organizadas sobre

8 Divisão para a Promoção da Mulher, até agora incluída na Conselho Económico e Social [ECOSOC]; 2) o Instituto internacional de pesquisa e de formação para a promoção da mulher [INSTRAW]; 3) o Gabinete da Conselheira Especial para a problemática mulher-homem [OSAGI] e 4) o Fundo de desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher [UNIFEM].

9 "Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminações contra a Mulher"

10 CF « Déclaration universelle des droits de l'homme » (1948) ; « Convention sur les droits politiques de la femme » (1952); « Recommandation sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages » (1965); « Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes » (1967)

11 Sr Ban Ki-Moon

o género tendo debatido a necessidade de dotar a organização de uma política específica, e aprofundado as questões de cultura, de acesso ao poder, da saúde e da violência<sup>12</sup>.

**A NÍVEL CONTINENTAL.** A Guiné-Bissau é parte de duas comunidades de Estados Africanos: a União Africana (UA, 2000) e a organização dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP, 1975).

**(1) A União Africana, tem integrado** em todas as suas ações no continente medidas e mecanismos promotores da IEG. À *Carta Africana para os Direitos do Homem e dos Povos* [CA-DHP], que tem dado importante contributo ao desenvolvimento dos direitos em África, foi anexoado, sob pressão das mulheres africanas, um *Protocolo sobre os Direitos da Mulher* (2003). A adoção deste protocolo que vem confirmar a posição da UA expressa no seu *Ato Constitutivo* (2000) e completar o conteúdo do *NEPAD*<sup>13</sup> (2001) em relação à IEG, levou os Chefes de Estado e de Governo a assumirem compromissos, com a *Declaração Solene sobre a Igualdade entre os Homens e as Mulheres em África* (2004). Em 2007, a *Carta Africana da Democracia, das Eleições e da Governação* veio confirmar e especificar o conteúdo da IEG no processo de governação. Ainda que não exclusivos à IEG, a *Declaração e o Plano de Ação sobre a Saúde sexual e reprodutiva* (2006) aponta para a promoção dos direitos em matéria de sexualidade e de reprodução.

**Com vista a criar condições favoráveis à implementação** destes diferentes instrumentos, a UA instalou, a nível da Presidência da Comissão Africana, a *Direção Mulheres, Género e Desenvolvimento* e dotou-a de uma *Política e de um Plano de Ação relativos ao Género* (2008/2009); e desde 2002 a Lei da paridade é aplicada a todos os seus órgãos<sup>14</sup>. A proclamação do dia 25 de setembro como *Dia da Mulher Africana*, e da *Década da Mulher Africana em 2010-2020*, assim como a afetação de um Fundo para as *Mulheres Africanas* (2010) constituem fatores de compromisso e de dinamização da promoção da IEG no continente.

**(2) Agrupados nos PALOP**, os Países de Língua Oficial portuguesa desenvolvem programas regionais que, com base numa visão holística e numa abordagem de sinergia dos esforços tais como o programa atual respeitante às estatísticas, podem ser rentabilizados a favor da promoção da IEG. O Programa regional das estatísticas<sup>15</sup> integra elementos úteis que podem conduzir ao reforço do conhecimento das situações nacionais em matéria de IEG, que é necessário tanto à planificação das ações, como à sensibilização e à advocacia em prol da IEG.

<sup>12</sup> Respetivamente : a Conferência da Bahia, 2000; a Conferência de Lisboa, 2010 e a Cimeira de Maputo, 2000

<sup>13</sup> Nova parceria para o desenvolvimento da África, 2001

<sup>14</sup> A UA conta hoje com 5 mulheres entre os seus 10 Comissários

<sup>15</sup> <http://www.palop.org/estat>



## 5. Anexos

### 5.1. Estado da Ratificação das Convenções Internacionais<sup>16</sup>

A Guiné-Bissau ratificou um certo número de instrumentos políticos e jurídicos adotados a nível internacional, continental e regional respeitantes à IEG<sup>17</sup>. Entre eles figuram as importantes declarações e convenções sobre a maternidade, a igualdade no trabalho e na política, a escolarização das raparigas, o desenvolvimento do potencial económico das mulheres, e a defesa dos seus direitos humanos.

A CEDEM e o Protocolo Adicional à CADHP, os dois instrumentos mais importantes hoje relativamente à garantia dos direitos das mulheres foram ratificados pela Guiné-Bissau sem qualquer restrição. O Estado guineense comprometeu-se assim, não só (i) a garantir o bem-estar das mulheres no desempenho das suas funções biológicas e os seus direitos durante a gravidez, durante e após o parto; como a (ii) banir a discriminação contra elas seja no contexto doméstico, ou público, nas áreas profissional, política e jurídica; e (iii) a eliminar as violências às quais estão sujeitas as mulheres.

Todavia constata-se que permanece uma situação que torna difícil a tradução destes compromissos em ações concretas em favor da IEG. Pois, (i) existe um certo número de Convenções e Declarações a nível internacional que, embora importantes para a promoção da IEG no país, não foram assinadas ou promulgadas, e; (ii) se algumas declarações já foram traduzidas em programas e/ou projetos para a promoção das mulheres no desenvolvimento, muito fica por fazer no que respeita a estes instrumentos jurídicos ratificados. Pois grande parte deles não foi ainda traduzida em leis domésticas, adaptadas à realidade nacional, de maneira a reverter em favor da IEG. Permanecem leis não harmonizadas com os instrumentos ratificados ou vícios jurídicos que não permitem aplicar os instrumentos ratificados.

<sup>16</sup> Cf "Relatório inicial, cumulativamente com os relatórios I a V sobre a aplicação da CEDAW na Guiné-Bissau ", Ag. 2008, p.39, p.98/100

<sup>17</sup> Fonte PNIEG (2012).

## 5.2. Endereços e Contactos da Secção do Género da UNIOGBIS

### **Unidade de Género/UNIOGBIS**

#### **Gabinete do Representante Especial do Secretário Geral nas Nações Unidas na Guiné Bissau**

Bairro Penha  
C.P. 222, P.O. Box 222  
Bissau, Guiné Bissau

**Sara Negrão**

E-mail: [negrao@un.org](mailto:negrao@un.org)

Tel: 6856676

**Bubacar Turé**

E-mail: [ture@un.org](mailto:turedun.org)

Tel: 6777228

**Caterina Viegas**

E-mail: [gomesviegas@un.org](mailto:gomesviegas@un.org)

Tel: 5559428

### 5.3. Endereços e Contactos das Organizações das Mulheres na Guiné-Bissau

#### I. Caráter Governamental

N.	Organizações	Vocação	Intervenção	Contactos
1.	<b>IMC (Instituto de Mulher e Criança)</b>	Reforço das capacidades	Sensibilização, capacitação; apoios as organizações femininas. Abordagem integrada de género ao nível do governo	664 58 55

#### II. Caráter Político

N.	Organizações	Vocação	Intervenção	Contactos
1	<b>FEMUGUIB (Federação de Mulheres da Guiné- Bissau)</b>	Promoção de mulheres na esfera de decisão/ lobby & advocacy	Seminários & sensibilização	6883734
2	<b>Organização das Mulheres PND</b>	Mobilização de mulheres	Sensibilização; apoio a mulheres na organização de horticultura	528 53 33
3	<b>Organização das Mulheres do PRID</b>	Mobilização política e luta contra pobreza	Sensibilização a atividades económicas. Comercialização peixe, horticultura	527 95 98 536 11 70
4	<b>Organização das Mulheres do PRS</b>	Mobilização social de mulheres, defende interesse de mulheres	Lobby, ações de formação	664 58 55 688 37 34
5	<b>PPM (Plataforma Política de Mulheres)</b>	Promover mulheres na política e esfera de decisão	Lobby & Sensibilização	666 03 08 667 27 53
6	<b>REMAMP GB (Rede de Mulheres Parlamentares)</b>	Ascensão de mulheres à esfera de decisão/promoção da participação de mulheres na política	Sensibilização, lobby junto do governo	688 37 34
7	<b>SINDA Guiné</b>	Promoção de mulheres na esfera de decisão & igualdade de género	Seminários & sensibilização	
8	<b>UDEMU (União Democrática das Mulheres)</b>	Promoção de mulheres no PAIGC	Lobby, formação, sensibilização, mobilização político	666 67 22 662 01 86

#### III. Direitos Humanos e Promoção das Mulheres

N.	Organizações	Vocação	Intervenção	Contactos
1	<b>AJF (Associação Juvenil Feminina)</b>	Defesa dos Direitos das Jovens	Sensibilização e promoção dos Direitos humanos	
2	<b>CNDHC (Comissão Nacional dos Direitos Humanos)</b>	Defesa dos DH	Promoção e defesa dos DH, faz inquéritos e formula recomendações sobre a situação dos DH para o Governo,	679 25 84
3	<b>CNPAPN (Comité Nacional para o Abandono das Práticas Nefastas)</b>	Defesa das Mulheres e Crianças	Sensibilização & debates/ programas nos media	591 60 13



4	<b>LGDH (Liga Guineense dos Direitos Humanos)</b>	Defesa dos DH	Formação, Capacitação, Promoção e defesa dos DH e cidadania, denúncias sobre casos de violação dos DH, produção e apresentação de relatórios periódicos sobre Situação dos DH na Guiné- Bissau	663 11 52 Lgdh6@hotmail.com
5	<b>Organização de Mulheres Juristas</b>	Defesa das mulheres Juristas	Promoção e defesa das mulheres juristas	
6	<b>RENLUV (Rede Nacional de Luta conta a Violência)</b>	Rede, Promoção para a igualdade, luta contra violência baseada no género	Apoio às vítimas, atendimento, reconciliação, encaminhamento e seguimento dos casos de violência	590 50 15
7	<b>SINMIRA NASSEQUE</b>	Luta para o abandono da excisão feminina	Promoção de ações de Sensibilização para o abandono da excisão feminina, apoio a "fana-tecas" e vítimas	691 84 84

#### IV. Caráter económico & desenvolvimento

N.	Organizações	Vocação	Intervenção	Contactos
1	<b>ADIM (Associação de Desenvolvimento Integrado das Mulheres)</b>	Apoio as mulheres nas zonas rurais	Participação comunitária, promoção para a auto- suficiência da mulher agricultora, micro-crédito	adimbissau@hotmail.com4 592 61 61
2	<b>Alternag (Associação para Estudos e Alternativas)</b>	Saúde, Educação, capacitação e Comunicação	Prevenção e combate ao VIH	aalternag@hotmail.com
3	<b>AMAE (Associação de Mulheres de Atividades Económicas)</b>	Promoção das mulheres nas atividades económicas	Rede de atividades económicas; Sensibilização de base e crédito para pequenos negócios; atividades geradoras de rendimento	678 55 86 associacaoamae@yahoo.com.br
4	<b>AMPROSAL (Associação de Mulheres Produtoras do Sal)</b>	Extração e comercialização de sal	Agricultura, iodação de sal	678 55 86
5	<b>APALCOF</b>	Mulheres rurais,	Agricultura, micro- crédito, tintura	6611162
6	<b>APIS Cacheu (Associação de produtores e lodadores de Sal)</b>	Lodação de sal	Comercialização, estudos de meio, organização de associação, iodação de sal	678 55 86
7	<b>APRODEL (Associação para Promoção do Desenvolvimento)</b>	Promoção das mulheres nas atividades económicas e agrícolas	Promoção das atividades económicas nas regiões de Bafatá e Gabú	aprodelbafata@hotmail.com aprodelbafata1@hotmail.com
8	<b>Aqualeica (Associação de Leigos Católicos)</b>	Promoção de mulheres	Educação, saúde, agricultura e ambiente, micro projetos	aqualeica@mail.gtelecom.gw
9	<b>Associação de Mulheres de Buba - Bacalhau</b>	Promoção de mulheres na transformação do pescado	Produção do bacalhau	

10	<b>Associação das Mulheres Peixeiras</b>	Comercialização do pescado	Procura, distribuição e Comercialização do pescado	634 20 34 521 67 24
11	<b>BRINFOR (Brigada de Formação)</b>	Formação	Sensibilização, capacitação; apoios as associações femininas	666 88 53 695 15 10
12	<b>DIVUTEC (Associação Guineense de Estudos e Divulgação das Tecnologias Apropriadas)</b>	Microfinanças & Promoção das mulheres nas atividades económicas e agrícolas; Alfabetização	Promoção das atividades geradoras de rendimento, microcréditos, transformação do pescado, horticultura; Regiões de Bafatá e Gabú, Tombali, Quinará, Biombo e Bissau.	526 86 42 divutec@yahoo.com.br divutec@divutec.org www.divutec.org
13	<b>Federação Camponesa Kafo</b>	Promoção das mulheres rurais, autopromoção camponesa	Agricultura, gestão de recursos naturais florestas comunitárias, transformação de produtos, medicina natural, género, apoio a segurança alimentar, comunicação para desenvolvimento, intercâmbios	660 71 41 fdkafo@yahoo.fr
14	<b>Mon na Terra</b>	Horticultura	Formação, organização, educação no domínio de horticultura	
15	<b>Organização das Mulheres da Cintura verde</b>	Promoção de mulheres horticultoras	Horticultura, organização de mulheres de PRS	
16	<b>Para ka Tem</b>	Promoção da mulher	Horticultura, economia local, saúde comunitária e alfabetização	6742296
17	<b>RA (Rede de Ajuda)</b>	Desenvolvimento económico	Formação/ educação & horticultura	redeajuda@yahoo.com.br
18	<b>TINIGUENA (Associação de Promoção do Desenvolvimento Participativo na Base e Gestão Durável dos Recursos Naturais)</b>	Valorização económica, saber local, biossegurança, direitos comunitários & promoção da soberania alimentar, promoção da equidade do género; promoção de cidadania	Seminários, capacitação, comunicação, plaidoyer, construção da paz e democracia, economia local e conservação do ambiente	3251907 673 51 11 548 97 66 Tiniguena_gb@hotmail.com http://tiniguena.org

## V. Caráter Sindical

N.	Organizações	Vocação	Intervenção	Contactos
1	<b>CNMT (Comité Nacional de Mulheres Trabalhadoras)</b>	Defesa das mulheres trabalhadoras	Formação e capacitação de mulheres e fornecimento de materiais	cnmt-untg@hotmail.com
2	<b>RMJ (Rede de Mulheres Jornalistas)</b>	Promoção das mulheres jornalistas	Apoio à capacitação das jornalistas	
3	<b>SINJOTEC (Sindicato dos Jornalistas e Técnicos da Comunicação Social)</b>	Promoção e formação de mulheres jornalistas	Capacitação	

## VI. Desenvolvimento, Saúde e Capacitação

N.	Organizações	Vocação	Intervenção	Contactos
1	<b>AD (Ação para o Desenvolvimento)</b>	Desenvolvimento local / comunitário	Sensibilização, capacitação; apoios ao desenvolvimento	adbissau.ad@gmail.com <a href="http://www.adbissau.org">http://www.adbissau.org</a>
2	<b>CNJ (Conselho nacional de Juventude)</b>	Formação e sensibilização dos jovens	Seminários, ações de sensibilização, formação	
3	<b>CNJI (Conselho Nacional de Juventude Islâmico)</b>	Formação e sensibilização das crianças e dos jovens	Ações de sensibilização, formação	
4	<b>FAS (Fundação para Ação Social)</b>	Apoio as pessoas carenciadas		
5	<b>FNJP (Fórum Nacional da Juventude e População)</b>	Identificação dos problemas	Reforço das capacidades nas comunidades	siarmen1@hotmail.com
6	<b>NADEL (Núcleo de Apoio ao desenvolvimento Local)</b>	Desenvolvimento local/ urbano	Sensibilização, capacitação; apoios ao desenvolvimento	ongnadel2006@yahoo.fr
7	<b>RENAJ (Rede Nacional das Associações Juvenis)</b>	Promoção, comunicação entre as organizações juvenis,	Formação e sensibilização dos jovens	rederenaj@hotmail.com

## VII. Promoção da Paz

N.	Organizações	Vocação	Intervenção	Contactos
1	<b>Comité de Mulheres para a Defesa e Segurança</b>	Promoção da paz pelas mulheres do sector de defesa e segurança	Sensibilização para manutenção da paz	
2	<b>OMLEDRUCA</b>	Promoção das mulheres pan africana para a paz e estabilidade	Sensibilização para participação das mulheres na manutenção da paz	
3	<b>PADIN (Associação para a Paz, Desenvolvimento e Inclusão)</b>	Acesso à Educação e formação de meninas, Promoção da Paz por via do incentivo à leitura e Solidariedade	Apoio ao acesso à formação e inclusão de jovens	5289803 silvinatavares@yahoo.com.br
4	<b>Wipnet GB</b>	Rede regional das mulheres para a promoção da paz	Sensibilização para participação das mulheres na manutenção da paz	






UNIOGBIS

Gabinete Integrado das Nações Unidas para a Consolidação da Paz na Guiné Bissau







Este manual visa favorecer a aquisição de conhecimentos, competências e capacidades que contribuam para uma melhor compreensão e ação das mulheres com vista a uma transformação que possibilite uma maior e mais ativa participação das mulheres na política e nas esferas de decisão ao nível local e nacional.

A metodologia deste tipo de ação de formação remete as participantes (formadoras e formandas) para uma perspetiva de cidadania ativa, enquanto prática social e política que se desenvolve através de processos democráticos partilhados de empoderamento individual e coletivo.

