

MANUAL DE FORMAÇÃO

Acções dirigidas a sobreviventes
Fortalecimento Individual & Autonomia



Índice

Introdução.....	3
Módulo 1: Direitos Humanos das Mulheres.....	7
Módulo 2: Violência Doméstica/Violência nas Relações de Intimidade	20
Módulo 3: As Crianças e a Violência Doméstica.....	31
Módulo 4: Segurança Pessoal.....	42
Módulo 5: Desenvolvimento Pessoal	47
Módulo 6: Projectos de Vida.....	57
Módulo 7: Cidadania Activa.....	66
Módulo 8: Desenvolvimento de Competências Profissionais.....	78
Módulo 9: Igualdade de Género	88
Módulo 10: TIC –Tecnologias de Informação e Comunicação	99

Introdução

Enquadramento

“A violência contra as mulheres está presente em todos os estratos socioeconómicos, idades, grupos, raças, religiões e países. Têm sido publicados vários estudos que documentam a sua prevalência e o seu impacto nas mulheres e crianças” (PACT, 2011). O projecto E-MARIA tem por objectivo contribuir para a melhoria das intervenções em situações de violência doméstica e para o processo de *recovery* das vítimas/sobreviventes.

O principal objectivo deste manual de formação é contribuir para o processo de *recovery* das sobreviventes, através de:

- Um aumento da consciencialização para os direitos humanos das mulheres, das questões de género, da violência doméstica e dos seus impactos;
- Um aumento da consciencialização para os mecanismos de protecção Europeus e nacionais;
- Compreensão de como a violência tem impacto nas crianças e de como as mulheres podem lidar com isso;
- Promoção do desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais
- Promoção da cidadania activa;
- Prevenção da violência futura, através da educação e da consciencialização.

Este manual foi desenhado especialmente, para organizações, entidades e profissionais que trabalham com sobreviventes de violência. É dirigido aos formadores e aos profissionais (com competências específicas) que implementam a formação.

Os conteúdos desta Formação são sobre mulheres e raparigas (16 anos ou mais) sobreviventes de violência de toda a Europa. Recomendamos que os/as formadores/as pesquisem sobre os referenciais nacionais e os recursos locais, como por exemplo a legislação nacional, os serviços e os recursos.

Durante a aplicação desta Formação é necessário ter em consideração as experiências e as necessidades das sobreviventes, bem como as questões relativas à sua segurança.

Nomeadamente:

- “Assegurar que a protecção e a segurança dos elementos do grupo são sempre a primeira prioridade;
- Garantir que as sessões decorrem sempre, num ambiente seguro, protegido e centrado nas mulheres, de acordo com as suas necessidades;
- Fazer com que os membros do grupo conheçam os processos de avaliação do risco que estão disponíveis;
- Tomar as medidas necessárias se for identificado algum risco grave para os membros do grupo, através da passagem de informação relevante e da elaboração de planos de segurança realistas,¹ que contemplem as crianças.

¹The Power to Change, 2008

Perfil do/a formador/a

Os/as formadores/as e os profissionais que estão envolvidos na implementação deste pacote de formação devem ter características específicas, nomeadamente

- Experiência na área da Violência nas Relações de Intimidade e outras formas de Violência contra as Mulheres;
- Conhecimentos relevantes
- Competências de formação;
- Conhecimentos sobre intervenção na crise (recomendado).

É importante que haja uma participação de mulheres sobreviventes de violência na implementação da formação (como formadoras ou convidadas), no sentido de contribuir para o *empowerment* das mulheres participantes na formação.

Abordagem da formação

O Manual foi desenhado para ser utilizado como suporte à formação para mulheres sobreviventes de violência. Inclui informação importante sobre as temáticas dos Direitos Humanos das Mulheres, Violência Doméstica/Violência nas Relações de intimidade e Género.

O Manual foi desenhado para ser implementado numa acção presencial, tem uma base modular, o que quer dizer que cada módulo pode ser utilizado de forma independente. No entanto, recomendamos a seguinte estrutura:

- Implementar os módulos 1 a 6, como um conjunto e na sequência apresentada, um total de 30 horas;
- Implementar os módulos 7 a 10 conforme apropriado – módulos opcionais.

Metodologia

Esta Manual prático tem por base diferentes métodos e técnicas. Requer que o/a formador/a tenha as competências necessárias para adaptar e expandir as temáticas de várias formas.

De seguida apresentamos algumas das metodologias mais importantes:

- *Brainstorming*: O/A formador/a convida as participantes a responder a um determinado conceito, fomentando a participação de todos os elementos do grupo. O/a formador/a escreve as respostas num flipchart ou num quadro. De seguida, o grupo analisa e discute as repostas dadas.
- *Apresentação*: O/A formador/a apresenta uma temática e explica as definições, teorias ou informações relevantes sobre o tópico.
- *Discussão de grupo*: é uma técnica adequada à revisão de uma temática, ajudando as participantes a reflectirem e analisarem o assunto tendo em conta as suas diferentes perspectivas. Permite, também, a partilha das suas ideias, experiências e potenciais soluções.
- *Estudos de Caso*: Tendo por base uma situação de violência doméstica/violência nas relações de intimidade, o grupo analisa os problemas/as limitações e os riscos. Os

estudos de caso são utilizados para promover a discussão e para identificar possíveis soluções, contributos através da moderação do/a formador/a.

- Exercícios de Auto-Reflexão – as participantes são desafiadas a reflectir sobre temáticas específicas, com o apoio de questionários ou outros instrumentos, e a moderação do/a formador/a.

Nota: é fundamental evitar as críticas, os comentários negativos e juízos de valor relativos aos contributos das participantes.

Confidencialidade

É fundamental acordar, desde o início da Formação, que a informação pessoal partilhada deve permanecer confidencial ao grupo. As participantes têm o direito à confidencialidade, embora este possa ser limitado em determinadas situações, como por exemplo, situação de risco elevado para quaisquer mulheres e crianças.

Também deve ser assegurado que a informação pessoal, recolhida antes, durante ou depois da formação (Inscrições, contratos, etc.) são mantidos confidenciais, podendo essa informação apenas ser partilhada com a expressa autorização das mulheres.

Conteúdos da formação

Temáticas	* Conteúdos	Tempo
1. Direitos Humanos das Mulheres	1.1. Direitos Humanos das Mulheres 1.2. Igualdade de Género 1.3. Violência Contra as Mulheres 1.4. Direitos Legais	3h
2. Violência Doméstica	2.1. Violência Doméstica/Violência nas Relações de Intimidade 2.2. Tipos de Violência 2.3. Sinais de Violência 2.4. Dinâmicas da Violência 2.5. Impacto nas Mulheres 2.6. Avaliação do Risco e Planeamento de Segurança	6h
3. As Crianças e a Violência Doméstica	3.1. As crianças e a VD/VRI 3.2. O impacto nas Crianças 3.3. Estratégias de Sobrevivência 3.4. A protecção das Crianças	3h
4. Segurança Pessoal	4.1. Segurança Pessoal numa Relação de Violência 4.2. Segurança Pessoal quando da Saída de uma Relação de Violência 4.3. Segurança Pessoal depois da Saída de uma Relação de Violência	3h
5. Desenvolvimento	5.1. Competências de Comunicação Interpessoal 5.2. Assertividade	6h

Pessoal	5.3. Gestão de Conflitos	
6. Projecto de Vida	6.1. Projecto de Vida	3h
7. Cidadania Activa e Prevenção	7.1. O Conceito de Cidadania Activa 7.2. Aprendizagem da Cidadania 7.3. Participação, <i>Empowerment</i> (empoderamento) e V. D.	3h
8. Desenvolvimento de Competências Profissionais	8.1. Os conceitos de Competências e de Aprendizagem ao Longo da Vida 8.2. Competências individuais no Mercado de Trabalho 8.3. Procura de Emprego	6h
9. Igualdade de Género	9.1. Os Conceitos de Sexo, Género e de Igualdade de Género 9.2. Papéis de Género e Estereótipos de Género 9.3. Discriminação no Local de Trabalho 9.4. Conciliação Vida Profissional, Vida Privada e Vida Familiar	6h
10. TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação	10.1. Internet 10.2. Ferramentas de Comunicação	3h

Módulo 1: Direitos Humanos das Mulheres

Introdução

Em todo o Mundo as mulheres experienciam muitas violações dos seus Direitos Humanos – quando não podem participar nos processos de tomada de decisão que lhes dizem respeito, ou reivindicam uma participação política justa, quando se confrontam com a discriminação no local de trabalho, quando lhes é negado o direito à terra e à propriedade e quando sofrem violência dentro das suas próprias casas. Outros obstáculos ao pleno usufruto dos Direitos acontecem quando as mulheres e as raparigas são impedidas de ir à escola, de terem acesso aos cuidados de saúde ou são sujeitas a práticas tradicionais nocivas.

Nas últimas décadas, a questão da violência contra as mulheres, nas suas várias formas, tem vindo a obter um cada vez maior reconhecimento nos contextos dos sistemas legais e de segurança social e várias jurisdições, tanto a nível Europeu como a nível Internacional. Como resultado do fortalecimento e organização dos movimentos das mulheres, por todo o Mundo, e o surgimento de organizações não governamentais regionais e internacionais dedicadas aos direitos das mulheres, a violência contra as mulheres emergiu como um problema global (Heise, 1996). No entanto, e apesar das evidências crescentes demonstrarem que a violência doméstica e outras formas de violência atingem mulheres de todos os âmbitos culturais e de todas as regiões do Mundo, a violência contra as mulheres permaneceu uma temática de baixa prioridade na agenda internacional para os Direitos Humanos até ao início dos anos 80.

Em 1992, a violência contra as mulheres foi reconhecida como uma violência com base no género, pelo Comité CEDAW e, no ano seguinte, a Assembleia Geral das Nações Unidas, aprovou a Declaração para a Eliminação de Todas as Formas de Violência Contra as Mulheres. Desde então, a violência contra as mulheres começou a fazer parte das agendas políticas, devido aos esforços desenvolvidos pelos movimentos e pelas ONGs de mulheres, que têm lutado pela implementação de serviços adequados, de apoio às mulheres e crianças, pela protecção das sobreviventes e pela responsabilização dos agressores. Assim, em 2011, o Conselho da Europa abriu para assinatura e ratificação a Convenção para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica.

Objectivo

Esta sessão tem por objectivo desenvolver o conhecimento e a compreensão dos Direitos Humanos das Mulheres, a sua história, os direitos das mulheres quer a nível nacional como a nível internacional, as violações de direitos das mulheres e o reconhecimento da violência contra as mulheres.

Objectivos da aprendizagem

Desenvolver os conhecimentos e a sensibilidade das participantes sobre:

- Os Direitos Humanos na perspectiva dos Direitos das Mulheres
- A história do desenvolvimento dos direitos das mulheres
- As políticas da UE sobre igualdade de género
- Os principais instrumentos e instituições internacionais na protecção dos direitos das mulheres
- Os principais documentos legais e instituições nacionais que protegem os direitos das mulheres

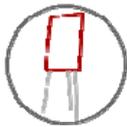
Unidades

- 1.1. Direitos das Mulheres/Direitos Humanos
- 1.2. Igualdade de Género
- 1.3. Violência Contra as Mulheres
- 1.4. Direitos Legais

Descrição do Material

- Um conjunto de três exercícios sobre violações de Direitos das Mulheres, os diferentes tipos de violência contra as mulheres e as diferenças entre sexo e género;
- Uma lista dos Direitos das Mulheres a nível nacional.

Informação Geral



EQUIPAMENTO

Computador, Datashow,
flipchart/quadro branco,
marcadores



TEMPO

3 h

Materiais:

1. Apresentação das participantes
 - 1.1.1. Reflexão sobre Direitos das Mulheres
 - 1.1.2. Direitos Humanos das Mulheres
 - 1.2.1. Definição igualdade de género
 - 1.2.2. Igualdade de Género
 - 1.3.1. Reflexão sobre Violência Contra as Mulheres
 - 1.3.2. Violência Contra as Mulheres
 - 1.4.1. Direitos Legais

Leituras Complementares:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos
<http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>
- Entidade das Nações Unidas para as Mulheres
www.unwomen.org
- Declaração e Plataforma de Acção de Pequim

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

- Relatório Nacional WAVE 2011
http://www.aof.at/cms/doc/CR_komplett_2011_NEU.pdf
- Comité Ad Hoc sobre a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica (CAHVIO)
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/violence/Background%20documents_en.asp
- Convenção dos Direitos da Criança
<http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>
- Combater a violência contra as mulheres: critérios mínimos dos serviços de apoio
[http://www.coe.int/t/dg2/equality/domesticviolencecampaign/Source/EG-VAW-CONF\(2007\)Study%20rev.en.pdf](http://www.coe.int/t/dg2/equality/domesticviolencecampaign/Source/EG-VAW-CONF(2007)Study%20rev.en.pdf)
- 4ª Conferência Mundial sobre as Mulheres
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- Movimentos das Mulheres
<http://phys.org/news/2012-10-largest-global-violence-women-feminist.html>
www.infoplease.com/spot/womenstimeline1.html
www.scholastic.com/teachers/article/womenx2019s-rights-movements
www.ibiblio.org/prism/mar98/path.html
<http://teacher.scholastic.com/activities/suffrage/history.htm>
www.dadalos.org/int/Menschenrechte/Grundkurs_MR3/frauenrechte/woher/frauenbewegung1.htm
- Violência Contra as Mulheres
http://www.stopvaw.org/Country_Pages
<http://www.wave-network.org/start.asp?ID=21202&b=151>
- Discurso de Hillary Clinton na 4ª Conferência das Nações Unidas sobre as Mulheres, em Pequim, 1995
<http://www.youtube.com/watch?v=GkLStUgkeJ4&NR=1>

- Unidades e planos de sessão

Unidade	Objectivos	Tarefas	Tempo
Apresentação	<ul style="list-style-type: none"> • Acolher as participantes do curso de formação • Apresentar a formação e os seus objectivos 	Acolhimento das participantes e apresentação de informação sobre o curso	5 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Criar uma atmosfera acolhedora • Conhecerem-se mutuamente 	Apresentação (Exercício 1.)	15 min
1.1. Direitos das Mulheres/Direitos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar o conhecimento das participantes sobre os temas deste módulo 	<i>Exercício de Brainstorming:</i> direitos das mulheres e das suas violações (Exercício 1.1.1.)	15 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzir a temática dos Direitos das Mulheres no contexto dos Direitos Humanos • Conhecer a história dos Direitos Humanos das Mulheres 	<p>Apresentação dos Direitos das Mulheres como Direitos Humanos</p> <p>Apresentação da história dos Direitos Humanos das Mulheres.</p> <p>Introdução do conceito de feminismo</p> <p>PPT 1.1.2. Direitos Humanos das Mulheres</p>	20 min
1.2. Igualdade de Género	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar conhecimento dos conceitos de género e de igualdade de género, diferença entre sexo e género 	<p>Debate sobre o conceito de igualdade de género</p> <p>Definição de Igualdade de Género (Exercício 1.2.1.)</p> <p>Exercício 1.2.1. Igualdade de Género? + 15 min</p>	40 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer estratégias de promoção da igualdade de género 	<p>Apresentação do conceito de <i>Mainstreaming</i> de Género (<i>inclusão das questões de género em todas as áreas: sociais, políticas, económicas etc.</i>) e das estratégias das Nações Unidas sobre os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio – ODM como duas estratégias de promoção da igualdade de género</p> <p>Apresentação do vídeo UN ODMG em: http://www.un.org/millenniumgoals/bkgd.shtml)</p>	15 min
1.3. Violência	<ul style="list-style-type: none"> • Consciencializar as participantes para a violência contra as 	<i>Brainstorming</i> sobre os tipos de violência contra as mulheres (Exercício 1.3.1.)	30 min

Contra as Mulheres	mulheres, entendida, como uma violação dos Direitos Humanos das Mulheres	PPT 1.3.2. Violência Contra as Mulheres	
1.4. Direitos Legais	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentar às participantes as medidas legais de protecção dos seus direitos 	<p>Apresentação dos instrumentos e das organizações Internacionais, Europeias e Nacionais que lidam com os Direitos das Mulheres</p> <p>Distribuição de uma lista de instrumentos legais nacionais e debate sobre o tema</p> <p>Ficha 1.4.1. Direitos Legais</p>	20 min
Debate Final	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar os resultados da aprendizagem • Clarificar dúvidas 	<p>Esclarecimento de dúvidas</p> <p>Apresentação de exemplos</p>	15 min
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar a sessão de formação 	Preenchimento de questionário de avaliação	5 min

Enquadramento Teórico

1.1. Direitos Humanos das Mulheres

Os Direitos Humanos Fundamentais, que são transversais a todos os seres humanos, ou seja, a que todas as pessoas têm direito, estão consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece duas grandes categorias de direitos: Os Direitos Cívicos e Políticos e os Direitos Económicos, Sociais e Culturais. Acima de tudo, o referencial de Direitos Humanos estabelece que:

Artigo 1º

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros num espírito de fraternidade.

Artigo 2º

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autónomo ou sujeito a alguma limitação de soberania.

Artigo 3º

Todo o indivíduo tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal

Toda a mulher e rapariga, tem o direito ao usufruto dos seus Direitos Humanos – cívicos, políticos, económicos, sociais e culturais – em igualdade de condições com os homens, livres de qualquer discriminação. As mulheres e as raparigas, gozam ainda de Direitos Humanos específicos relacionados com o seu estatuto enquanto mulheres, como é o caso dos Direitos Reprodutivos.

Como foi referido anteriormente, o Mundo reconheceu que os Direitos Humanos das Mulheres e das Raparigas são "universais, inalienáveis, e indivisíveis e são parte integral dos Direitos Humanos universais" (Declaração e Programa de Acção de Viena, para. 18). Às mulheres é garantido igualdade de tratamento e ausência de discriminação, nos Tratados sobre Direitos Humanos e, os Direitos Humanos das Mulheres são objecto de um Tratado específico, a Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres. Foram feitos compromissos governamentais de longo prazo, para assegurar os Direitos Humanos das Mulheres, em cada uma das Conferências Mundiais recentes e a questão dos Direitos Humanos das Mulheres foi central e unanimemente aprovada na Declaração e Plataforma de Acção de Pequim onde são levantadas questões referentes aos Direitos Humanos fundamentais das Mulheres.

Os Direitos Humanos não são apenas sobre liberdades são também sobre igualdade, equidade e justiça. Outro dos acontecimentos críticos aconteceu na Conferência Mundial para o Desenvolvimento Social onde foi reconhecido que “o pleno usufruto dos Direitos Humanos é uma base fundamental para o desenvolvimento social”. Garantir a realização dos Direitos Humanos das Mulheres, numa base de igualdade com os homens, parece, hoje em dia, um pré-requisito para um desenvolvimento sustentável.

A Histórias dos Direitos das Mulheres

Muitas das liberdades tomadas por garantidas pelas mulheres, hoje em dia, não foram sempre assim. Foram duramente conquistadas por mulheres corajosas que arriscaram a ser sujeitas a violência, presas ou mesmo mortas, para confrontarem a aceitação da sociedade da desigualdade de género.

No século XIX, as mulheres eram tratadas como cidadãs de segunda classe, não tinham nenhuns direitos e as suas responsabilidades eram tomar conta da casa e das crianças. Durante séculos, a superioridade masculina não foi questionada, nem sequer pelas próprias mulheres. As mulheres começaram a dar-se conta da discriminação a que estavam sujeitas, no trabalho e na sociedade e começaram a exigir os mesmos direitos legais do que os homens, a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

No Reino Unido já existia um movimento forte de mulheres no século XVIII, como mostra a publicação de 1792, A defesa dos Direitos das Mulheres, por Mary Woolenstonecraft (considerada a fundadora do feminismo moderno).

No século XIX, com o crescimento dos movimentos das mulheres, Elizabeth Cady Stanton e Lucretia Mott organizaram a primeira reunião sobre os Direitos das Mulheres a 19 Julho de 1848, em Seneca Falls, Nova Iorque, da qual resultou a assinatura da Declaração dos Sentimentos.

Também podemos referir o discurso de Sojourner Truth, em 1851, “Não sou uma mulher?” reconhecendo a história das mulheres negras.

Os movimentos das mulheres são a expressão do mal-estar das mulheres, tendo em conta a discriminação e a marginalização que caracterizava a sua situação na família, no trabalho, na política e na sociedade.

A primeira vaga dos movimentos das mulheres focalizou-se na aquisição de direitos iguais: o direito à propriedade, o acesso à educação, o direito à independência económica e o direito de voto. O principal objectivo era: obter igualdade nas questões legais.

A segunda vaga do feminismo, nos anos 60, veio revelar a opressão das mulheres por uma estrutural patriarcal, e afirmou ser livre face aos papéis e às expectativas impostas pelas relações de género. Visava tornar públicos, assuntos anteriormente considerados privados, nomeadamente os direitos sexuais e reprodutivos (através da legislação sobre métodos contraceptivos, e sobre interrupção voluntária da gravidez). Luta pela igualdade profissional e educacional e contra as instituições sexistas.

Embora haja progressos claros nas práticas sociais, ainda existem áreas de discriminação, devido à forma como as actividades e as relações sociais se organizam, para beneficiar principalmente os homens. Isto é visível nas estruturas do poder político, onde ainda poucas mulheres participam.

Feminismo

Segundo Beasley (1999), o feminismo é um conceito difícil de definir, pois envolve várias perspectivas. No entanto, o elemento comum é a luta pela emancipação feminina, tendo como objectivo o restabelecimento do equilíbrio entre mulheres e homens. O feminismo faz a defesa dos direitos sociais, políticos e outros, bem como a igualdade entre mulheres e homens.

O feminismo é um movimento organizado para a obtenção dos direitos das mulheres, o que teve uma contribuição significativa a vários níveis. Como por exemplo, o estatuto das mulheres e a nova abordagem das relações de género.²

Nos nossos dias a teoria feminista, tem por objectivo a promoção da igualdade de género e o *empowerment* das mulheres em todo o Mundo, demonstrando a importância das mulheres e revelando que historicamente foram subordinadas pelos homens.

1.2 Igualdade de Género

Todas as mulheres merecem participar em todas as esferas da vida pública, sem serem discriminadas. Terem, por exemplo, igual acesso à educação e aos cuidados médicos, e a participar na vida política e ter emprego. No entanto, por todo o Mundo, as mulheres e as raparigas, são obrigadas a viver segundo normas rígidas de género, o que tem como resultado, um acesso desproporcional aos serviços essenciais e graves violações de Direitos Humanos. As mulheres enfrentam, muitas vezes discriminações de género e estão também sujeitas a expectativas de género que limitam as suas oportunidades e as suas opções, definindo-as como mães, cuidadoras, ou donas de casa.

Para participar activamente na vida comunitária, as mulheres e as crianças necessitam de poder usufruir dos seus direitos, nomeadamente o direito a poderem viver uma vida livre de violência, e participar em todos os aspectos da vida pública.

Para compreender plenamente a violência de género, é importante fazer a distinção entre sexo e género. O género é referente ao conceito social que tem em conta os diferentes papéis das mulheres e dos homens, que depen dos contextos socioeconómico, histórico, político, cultural e religioso onde se encontram. Influencia a forma como mulheres e homens aprendem e adquirem competências. Por exemplo, o género desempenha um papel na forma como as tarefas são desempenhadas, quais são as capacidades que se adquirem e quais os interesses que são encorajados e desencorajados. O género também influencia a forma como avaliamos as outras pessoas.

² Tavares, 2008: 17

O sexo é referente às características biológicas e anatómicas que diferenciam os homens das mulheres e são universais. O sexo diferencia os seres humanos e o seu significado é atribuído a essas diferenças, dividindo as pessoas em machos e fêmeas.

Segundo os peritos do Conselho da Europa, “igualdade significa visibilidade, autonomia, responsabilidade e participação igual de ambos os sexos em todas as esferas da vida pública e privada” (Silva, 1999). O princípio de género promove a justiça social e os Direitos Humanos para todos/as, assegurando uma igualdade de tratamento para todas as pessoas e promove o combate às desigualdades.

Durante séculos, o homem tem tido um papel dominante nas sociedades. Nas últimas décadas, as pessoas tornaram-se mais conscientes sobre os direitos das mulheres e as (des)igualdades entre homens e mulheres. A implementação de estratégias, como por exemplo *mainstreaming* de género, ou seja a inclusão das questões de género em todas as áreas políticas, sociais, económicas e outras, não diminuiu o reconhecimento das diferenças de género, mas reconhece-as e valoriza-as, considerando que estas vão ao encontro de um factor positivo de desenvolvimento humano sustentável das sociedades.

A igualdade implica o *empowerment* (empoderamento) das mulheres, os valores específicos que contribuem para o seu desenvolvimento social e humano, bem como para a implementação dos direitos humanos das mulheres. “Diferenças nos estatutos das mulheres e dos homens levam a uma disparidade nas oportunidades de reivindicar, a beneficiar e a usufruir dos direitos humanos, incluindo o direito à saúde. Leva a desigualdades na saúde em todos os países e é um sério impedimento dos objectivos de desenvolvimento, incluindo os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio.” (WHO website³).

O *Cornell Empowerment Group* (1989) afirma que “*empowerment* é um processo intencional e contínuo, centrado na comunidade, e que envolve o respeito mútuo, uma reflexão crítica, a participação solidária e nos grupos através dos quais os grupos desfavorecidos obtêm o acesso e mais controlo sobre os recursos.” Wallerstein⁴, afirma que “*empowerment* é um processo de acção social que promove a participação das pessoas, organizações e comunidades, para que haja um maior controlo dos indivíduos e das comunidades, maior eficácia política, uma melhor qualidade da vida da comunidade e maior justiça social”.

Existem várias estratégias para promover a igualdade de género e a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Uma dessas estratégias é conhecida por *Mainstreaming* de género e tem como objectivo a construção real e efectiva da igualdade de género, que visa melhorar a qualidade de vida dos cidadãos, tanto homens como mulheres através de oportunidades iguais.

Outro exemplo que pretende promover a igualdade de género e o combate à violência contra as mulheres são a Declaração e os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio das Nações Unidas (ODM) adoptados em 2000. Foram estabelecidos 8 objectivos principais para que visavam o desenvolvimento sustentável e o progresso social e económico. O ODM 3 refere a promoção da igualdade de género e o *empowerment* das mulheres como um elemento essencial para se atingirem todos os ODM.

³ <http://www.who.int/gender/mdg3/en/index.html>

⁴ Citado por Ornelas, 2008

A igualdade de género necessária para eliminar a violência contra as mulheres e promover o seu *empowerment*.

1.3 Violência Contra as Mulheres

Por todo o Mundo, há mulheres que são batidas, traficadas, violadas e mortas. Acontece tanto nos países pobres como nos países ricos, independentemente do desenvolvimento económico, da religião ou de outros aspectos. Estas violações de Direitos Humanos não só infligem grande dano e sofrimento nos indivíduos mas também a toda a sociedade.

Em 1992, o Comité das Nações Unidas para a Eliminação da Discriminação Contra as Mulheres, através da Recomendação Geral 19, reconheceu que a violência contra as mulheres é uma violência com base no género, considerando as diferentes funções e papéis atribuídos ao género, o que atinge as mulheres de forma desproporcional.

Segundo a Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, a expressão “violência contra as mulheres significa qualquer acto de violência baseado no género do qual resulte, ou possa resultar, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para as mulheres, incluindo as ameaças de tais actos, a coacção ou a privação arbitrária de liberdade, que ocorra, quer na vida pública, quer na vida privada”. O que inclui a violência doméstica/violência nas relações de intimidade.

As diferentes formas de violência contra as mulheres tornaram-se um assunto público e uma preocupação política, contrariamente ao que acontecia no passado, em que eram considerados assuntos privados e tolerados pelas sociedades. A violência contra as mulheres deve ser uma preocupação de todos, por exemplo, das autoridades políticas, civis e outros como organizações religiosas e ONGs. O progresso registado nesta área, é também evidente a nível legal, em que muitas das formas de violência têm vindo a ser legisladas e punidas pelos Códigos Legais.

A violência contra as mulheres é uma violência com base no género, normalmente exercida pelos homens, dados os diferentes papéis associados ao género que atinge as mulheres desproporcionalmente. A violência contra as mulheres pode assumir diferentes formas e práticas, nomeadamente:

- Violência Doméstica/Violência nas Relações de Intimidade
- Assédio sexual
- Violência Sexual e Violação
- Tráfico de Mulheres e Crianças
- Violência em Contexto de Guerra
- Violência Religiosa
- Mutilação Genital Feminina
- Homicídio de Mulheres
- Infanticídio Feminino
- Prostituição

A prática de múltiplas formas de violência contra as mulheres prejudica as vítimas, as suas famílias e a sociedade em geral. A luta contra a violência e a promoção de formas de relacionamento, onde o poder é partilhado e há maior intimidade, requer os esforços de homens e mulheres mas é, em última análise, mais satisfatório para ambos os sexos.

A violência contra as mulheres é um grave problema de saúde pública, o que pode resultar em problemas de saúde física, mental, sexual e reprodutiva. Os problemas de saúde podem incluir: dores de cabeça, perturbações gastrointestinais, abortos, problemas ginecológicos, doenças sexualmente transmissíveis (p.ex: HIV/SIDA), stress pós-traumático, perturbações do sono, perturbações alimentares, stress emocional, abuso de substâncias, e tentativas de suicídio, entre outros.

Os seus custos económicos e sociais são enormes e podem incluir o isolamento das mulheres, incapacidade para trabalhar, perda de salários, falta de participação em actividades regulares e uma redução das capacidades de cuidar de si própria e das suas crianças.

1.4. Direitos Legais

Todas as pessoas têm o direito a um conjunto de Direitos Humanos Fundamentais, pelo simples facto de serem seres humanos. As [Nações Unidas](#), o [Conselho da Europa](#) e a [União Europeia](#), reconheceram que “os direitos das mulheres são direitos humanos” e que existem obrigações, por parte dos governos nacionais em promover e proteger tais direitos.

Os Direitos Humanos das Mulheres estão explanados em tratados, convenções, resoluções, declarações e linhas orientadoras, promulgados tanto pelas Nações Unidas como pelas instâncias regionais na área dos Direitos Humanos. Tratados foram formalmente adoptados pelos governos nacionais e, como tal criaram obrigações juridicamente vinculativas para esses governos. Cada Estado que tenha ratificado um tratado sobre Direitos Humanos, tem que assegurar que os Direitos Humanos dos seus cidadãos são protegidos. Isto implica que o governo se compromete a proibir e a evitar actos que constituem violações de Direitos Humanos, bem como a realizar acções positivas para garantir que essas violações não acontecem.

A nível internacional, órgãos especializados na aplicação da lei, geralmente agências, comités, ou relatores especiais, monitorizam a situação dos Direitos Humanos, a nível nacional. Estas instâncias também analisam relatórios nacionais e queixas sobre violações de Direitos humanos, geralmente submetidas por organizações não governamentais (NGO), mas também algumas vezes de indivíduos.

Alcançar a igualdade de género e o *empowerment* das mulheres era um assunto importante em 2010. Assim, foi criada a [UN Women](#) – Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o *Empowerment* das Mulheres. Esta nova Entidade, faz parte da agenda reformista das Nações Unidas, congregando recursos e esforços de quatro entidades que existiam anteriormente que se fundiram para criar maior impacto.

Ao nível Europeu, foi adoptada uma Directiva que estabelece os padrões mínimos sobre os direitos, o apoio e a protecção às vítimas de crime. Esta Directiva faz parte do pacote legislativo que tem por objectivo o fortalecimento dos direitos das vítimas na União Europeia.

Os documentos legais são instrumentos importantes pois incluem medidas de protecção, assistência e suporte às mulheres sobreviventes, incluindo serviços de apoio abrangentes e integrados e os direitos a serem apoiadas.

A nível nacional, cada país tem a sua própria legislação sobre as diferentes formas de violência contra as mulheres, através de [Planos Nacionais de Acção](#), Resoluções, leis nacionais, regulamentos e leis penais sobre violência doméstica e/ou violência sexual.

Módulo 2: Violência Doméstica/Violência nas Relações de Intimidade

Introdução

A violência doméstica é um padrão de comportamento abusivo e ameaçador que pode incluir violência física, emocional, económica e sexual, bem como intimidação, isolamento e coação. A finalidade da violência é estabelecer o exercício do poder e do controlo sobre outra pessoa. No entanto, existem muitos estereótipos sobre a violência doméstica, a maior parte deles desculpabilizando os homens pelo exercício do poder sobre as mulheres ou culpabilizando as mulheres por permanecerem numa relação de violência.

É importante perceber que a violência doméstica não é toda igual, acontecendo em todas as fases da vida diária e, por vezes não é fácil de reconhecer, pois pode ser muito subtil, como por exemplo quando o companheiro cria situações desconfortáveis com a família ou os amigos da vítima, o que leva a que esta tome a iniciativa de evitar os encontros ou os contactos. As relações abusivas têm um impacto muito negativo, não apenas na mulher mas também nas suas crianças.

No sentido de prevenir a violência doméstica e promover a segurança das mulheres e das crianças, é importante avaliar o risco de ocorrência. Apesar da avaliação do risco e dos planos de segurança serem habitualmente feitos por um especialista na área, em conjunto com a vítima, é fundamental que as sobreviventes compreendam os factores subjacentes que indicam o aumento de risco, de forma a ser elaborado um plano de segurança adequado às suas necessidades e às das suas crianças. Quanto mais cedo for identificado o risco de violência contra uma mulher, melhor podemos aumentar a segurança através da aplicação de estratégias de prevenção e segurança.

Objectivo

O objectivo desta sessão de formação é ajudar as mulheres a adquirirem conhecimento e compreensão das definições, formas, dinâmicas, prevalência e impacto da violência doméstica, bem como fazer a introdução dos conceitos de avaliação de risco e de planeamento de segurança.

Objectivos de Aprendizagem

Desenvolver o conhecimento e a consciencialização das participantes sobre:

- A violência doméstica e ser capaz de distinguir os estereótipos e os mitos a ela associados
- Comportamento abusivo e as razões subjacentes
- A dinâmica da violência doméstica
- O impacto da violência doméstica para as mulheres e crianças
- Os factores protectores que podem ajudar a identificar as várias oportunidades de prevenção da violência doméstica

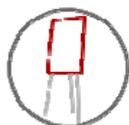
Unidades

- 2.1. Violência Doméstica/Violência nas Relações de Intimidade
- 2.2. Tipos de violência
- 2.3. Sinais da violência
- 2.4. A dinâmica da violência
- 2.5. O impacto nas mulheres
- 2.6. Avaliação de risco e planeamento de segurança

Descrição do Material

- Apresentação dos diferentes conteúdos
- Rodas do Poder e do Controlo e da Igualdade – do Modelo de Duluth, explicativas das estratégias do agressor e de um modelo de relação saudável
- Exemplos de instrumentos de avaliação de risco
- Sugestões de Segurança, que têm em conta as diferentes estratégias de segurança adequadas às diferentes fases da situação

Informação geral



EQUIPAMENTO

Computador, datashow, Fichas, flipchart, Marcadores



TEMPO

6 h

Materiais:

- 2.1.1. Estereótipos sobre Violência Doméstica
- 2.2.1. Definição de Comportamentos Violentos/Abusivos
- 2.2.2. Tipos de Violência
- 2.3.1. Reflexão sobre Sinais de Violência
- 2.4.1. Rodas
- 2.4.2. Reflexão sobre Factores de Influência
- 2.4.3. Factores de Influência
- 2.5.1. Impacto nas Mulheres
- 2.6.1. Exemplo de Instrumento de Avaliação de Risco
- 2.6.2. Sugestões de Segurança
- 2.6.3. Estudo de Caso

Leituras Complementares

- Exemplos de teste sobre sinais da violência
- http://www.helpguide.org/mental/domestic_violence_abuse_types_signs_causes_effects.htm

Unidades e planos de sessão

Unidade	Objectivos	Tarefas	Tempo
Introdução da sessão	<ul style="list-style-type: none"> Apresentar o programa do dia 	Apresentação de informação sobre as principais actividades da sessão	10 min
2.1. Violência Doméstica/Violência nas Relações de Intimidade	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar para a violência doméstica/violência nas relações de intimidade 	Definições de violência doméstica e de violência nas relações de intimidade	40 min
	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar os conhecimentos das participantes sobre a temática. Avaliar as percepções pessoais sobre a violência doméstica e as suas causas 	Reflexão sobre os estereótipos pessoais e discussão em grupo (Exercício 2.1.1.)	75 min
2.2. Tipos de Violência	<ul style="list-style-type: none"> Entender que a violência doméstica tem a ver com poder e controlo Compreender que o abuso nunca é da responsabilidade da vítima 	<p>Reflexão sobre os tipos de violência, preenchendo a ficha (Exercício: 2.2.1.)</p> <p>Apresentação dos diferentes tipos de violência, e discussão em grupo</p> <p>PPT 2.2.2. Tipos de violência</p>	45 min
2.3. Sinais da Violência	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar para os sinais que indicam que a mulher se encontra numa situação de violência 	Reflexão sobre possíveis sinais de violência (Exercício 2.3.1.)	45 min
2.4. Dinâmica da Violência	<ul style="list-style-type: none"> Compreender a dinâmica da violência Sensibilizar para as estratégias do agressor Compreender os factores que dificultam e facilitam a saída de uma situação de violência 	<p>Consciencialização sobre as dinâmicas da violência e as estratégias dos agressores (Ficha 2.4.1.)</p> <p>Reflexão sobre os factores que dificultam ou que facilitam a saída de uma relação de violência, através de <i>brainstorming</i> (Exercício: 2.4.2.)</p>	60 min

		PPT 2.4.3. Factores de influência	
2.5. O impacto da Violência nas Mulheres	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar para o impacto da violência doméstica nas mulheres 	Dinamização de debate sobre o impacto nas mulheres (PPT 2.5.1. Impacto nas Mulheres)	45 min
2.6. Avaliação do Risco e Planeamento de Segurança	<ul style="list-style-type: none"> Compreender a importância da avaliação do risco Ficar familiarizada com os instrumentos de avaliação do risco Sensibilizar para as sugestões de planeamento de segurança 	<p>Apresentação dos conceitos de avaliação do risco e de planeamento de segurança.</p> <p>Apresentação dos instrumentos de avaliação do risco e a sua aplicação (Ficha 2.6.1.)</p> <p>Discussão de grupo sobre acções possíveis para aumentar a segurança das sobreviventes (Ficha 2.6.2.)</p> <p>Análise de um estudo de caso para avaliar o risco e discutir possíveis estratégias para garantir a segurança (Exercício 2.6.3.)</p>	70 min
Discussão Final e Perguntas	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar os resultados da aprendizagem e clarificar dúvidas 	Esclarecimento de dúvidas com apresentação de mais exemplos	20 min
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar a sessão de formação 	Preenchimento do questionário de avaliação	5 min

Enquadramento Teórico

2.1. Violência Doméstica/Violência nas Relações de Intimidade

Segundo a Convenção do Conselho da Europa sobre a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica, (2011), o termo violência doméstica “designa todos os actos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem no seio da família ou do lar ou entre os actuais ou ex-cônjuges ou parceiros, quer o infractor partilhe ou tenha partilhado, ou não, o mesmo domicílio que a vítima”

A Violência Doméstica (VD) / Violência nas Relações de Intimidade (VRI) é um crime grave, de acordo com a lei penal nacional de alguns países da União Europeia, e inclui, para além da violência física, a violência sexual e a violência psicológica. Além disso, é uma violação de Direitos Humanos e um problema disseminado com consequências negativas para as famílias e para as comunidades. É comum a todas as sociedades, independentemente da idade, nível educacional, estatuto social e económico, etnia e crenças religiosas. É uma violência com base no género, que ocorre muitas vezes contra as mulheres, nos contextos de uma relação de intimidade, por parte dos seus maridos/companheiros ou ex-maridos/ex-companheiros, que viola o princípio da igualdade.

A VD/VRI tem uma natureza contínua e raramente é um incidente único. Ao longo do tempo os agressores utilizam diferentes estratégias para assustar e exercerem o poder e o controlo sobre as vítimas. Alguns destes actos só podem ser entendidos pelos envolvidos, por exemplo, um simples olhar que a vítima percebe/percepção como aviso, passa despercebido aos olhos dos outros. Esta é uma das razões pelas quais a intervenção em casais raramente é eficaz.

Tradicionalmente, a violência doméstica tem sido justificada pelas crenças, ou seja por estereótipos que desculpabilizam o agressor, muitos dos quais, ainda, existem hoje. A violência dos homens contra as mulheres foi e ainda é justificada, pelo uso/abuso de álcool; por problemas de emprego quer seja - situação de desemprego ou situações de stress; comportamentos provocatórios das mulheres ou por não satisfazer as suas necessidades⁵. Por favor consulte a ficha 2.1.1. sobre os mitos e explicações dos mesmos.

2.2 Tipos de violência

Nem toda a violência doméstica/violência nas relações de intimidade é igual. Varia de situação para situação. A violência doméstica assume diferentes formas, incluindo violência física, violência sexual, abuso emocional, intimidação, privação económica e ameaças de violência, nomeadamente destruição de bens das vítimas. Na maior parte das vezes é uma combinação de todas elas.

⁵ Lisboa et al., 2006, p.6

Exemplos de Violência				
Física Bater, pontapear, bater com objectos, queimar, empurrar contra móveis, sequestro, estrangular, atacar com armas, matar.	Psicológica Insultar, humilhar, desprezar, criticar as opiniões/acções, ameaçar, tratar como um objecto, ameaçar com armas, longos silêncios, causar medo maltratando as crianças ou os animais.	Sexual Contacto sexual indesejado, forçar a ver pornografia, insultos, brutalidade, relações sexuais ou práticas sexuais forçadas, sodomia, relações sexuais com os amigos dele.	Económica Impedir a mulher de trabalhar, impedir o seu acesso às finanças, controlar todas as despesas, não contribuir para as despesas, forçar a mulher a entregar os seus rendimentos .	Stalking Telefonar repetidamente, enviar cartas, seguir a mulher, espiá-la ou observar abertamente, magoar os animais de estimação, enviar flores ou chocolates, danificar bens

Nas situações de violência, muitas vezes, os tipos de violência sobrepõem-se e são combinados, dado que o objectivo é o exercício do poder e do controlo sobre o parceiro, criando um ambiente de tensão e medo.

Muitas vezes, a violência doméstica perdura durante longos períodos de tempo. A frequência e a intensidade têm tendência a aumentar. A utilização da violência física, verbal e psicológica, as ameaças e a intimidação para controlar e manter o poder sobre as vítimas/sobreviventes⁶ são deliberadas e intencionais.

2.3. Sinais de Violência

Há vários sinais de VRI, que nos indicam que uma mulher pode estar a experienciar uma situação dessas. Ver, por favor, o exercício “Reflexão sobre Sinais de Violência” e a lista de exemplos.

2.4. A Dinâmica da Violência

Muitas vezes, a violência e os agressores são desculpabilizados pelo abuso de álcool e/ou problemas de saúde mental, tal como o stress ou a depressão. No entanto, a violência é uma acção intencional, em que são conjugadas, técnicas de coação, intimidação e o uso da força física para dominar e controlar. Na Roda do Poder e Controlo podemos observar estratégias utilizadas frequentemente pelos agressores para atingirem os seus objectivos (ver Ficha 2.4.1.).

⁶Domestic Abuse Intervention Programme: <http://www.theduluthmodel.org/training/wheels.html>

University of Michigan: <http://hr.umich.edu/stopabuse/resources/definitions.html>

Em oposição à Roda do Poder e Controlo, podemos encontrar a Roda da Igualdade, é apresentada uma relação saudável, onde há espaço para a negociação, para se encontrarem soluções em conjunto, para a partilha do poder e das responsabilidades, baseada na confiança e no apoio mútuo (ver Ficha 2.5.).

Factores: Ficar ou sair de uma Relação de Violência?

Porque é que as mulheres ficam? Porque é que não saiem da relação violenta? Porque é que voltam para uma relação abusiva? Estas são perguntas comuns dos/as profissionais que se focalizam na responsabilidade das sobreviventes em quebrar o ciclo da violência, podendo contribuir para aumentar o sentimento de culpabilidade e consequente reacção de defesa.

Por outro lado, se a pergunta é: “porque é que as mulheres fazem várias tentativas para sair mas acabam por não conseguir?” ou “Quais foram os constrangimentos para sair que teve de enfrentar?”, são perguntas que se focalizam nas dificuldades que as impedem de sair e são um bom início para o desenho de uma intervenção de apoio.

Existem, de facto, alguns factores que influenciam a tomada de decisão de ficar ou sair de uma relação de violência. Por exemplo:

Factores potenciais para as mulheres se manterem na relação	Factores potenciais para as mulheres saírem da relação
<ul style="list-style-type: none"> • Represálias do agressor; • Não ter sítio para ir; • Pensarem que vão ser capazes de mudar o agressor; • Pensarem que são a causa do problema; • Não quererem deixar a sua casa, família, amigos e emprego; • Considerarem que é importante para as crianças terem um pai; • Terem animais de estimação que querem manter; • Para manterem o emprego ou não terem meios de subsistência – dependência económica; • Não terem economias, ou terem recursos financeiros limitados; • Falta de conhecimento/informação sobre os seus direitos; • Falta de alternativa habitacional • Medo de perder as crianças; • Isolamento e falta de rede informal; • Pressão familiar; • Relutância em pedir apoio e protecção aos serviços 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento da frequência e gravidade da violência; • Começar a perceber que é um problema do agressor – ela não é a causa da violência; • O agressor começa a abusar e a maltratar as crianças; • Ter o apoio de uma rede informal; • Ser financeiramente independente.

Para além do medo do agressor e da reincidência da violência, existem outros factores importantes a considerar: represálias por parte da família e dos amigos, o sentimento de impotência e vergonha, o sentirem-se responsáveis e culpadas pela violência. Se as mulheres têm uma criança portadora de deficiência, isso pode criar dificuldades adicionais à saída da relação de violência.

2.5O Impacto nas Mulheres

A violência doméstica/violência nas relações de intimidade, tem vários impactos nas vítimas/sobreviventes, como por exemplo, danos físicos, sexuais e/ou psicológicos, isolamento forçado, privação económica e em última análise homicídio/suicídio. Tenha em atenção que o tema do homicídio/suicídio é um assunto sensível a ser falado num grupo de sobreviventes.

Exemplos do impacto da violência nas mulheres	
<ul style="list-style-type: none"> • Físico • Lesões físicas (nódoas negras, ossos partidos, e outras lesões físicas traumáticas) • Vários problemas físicos e mentais, temporários ou permanentes • Morte • Problemas reprodutivos • Gravidez indesejada • Abortos • Doenças sexualmente transmissíveis • Perturbações do sono • Perturbações psicossomáticas e cognitivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Psicológico • Baixa auto estima • Ansiedade • Stress pós traumático • Perturbações Alimentares • Depressão • Sentimentos de inutilidade • Ataques de pânico • Sentimentos de culpa, incapacidade • Medo, insegurança • Dificuldades no relacionamento interpessoal • Falta de valorização pessoal
<ul style="list-style-type: none"> • Social • Falta de suporte social (familiar ou outro suporte social informal) • Exclusão social (Direitos, recursos e informação) • Isolamento (Geográfico) 	<ul style="list-style-type: none"> • Emprego • Absentismo no emprego • Trabalho precário e instável • Baixos salários • Dependência económica • Controlo financeiro por parte do parceiro

Apesar dos efeitos físicos poderem ser graves ou mesmo com risco de vida, a maior parte das sobreviventes considera o impacto emocional mais devastador e prolongado. As sobreviventes, utilizam várias estratégias para lidar e prevenir a violência e para protegerem as suas crianças. No entanto, a consequência mais grave da violência nas relações de intimidade é a morte.

2.6. Avaliação de Risco e Planeamento de Segurança

O risco é algo de adverso ou perigoso, que tem o potencial de causar danos graves. Na violência doméstica, é necessário ter em consideração vários tipos de risco, nomeadamente o risco de homicídio, suicídio ou de novos ataques. O risco muda ao longo do tempo, não é um conceito estático e é influenciado por vários factores e pela escalada da violência.

A avaliação do risco, através da identificação dos níveis de risco, é importante para garantir a segurança das mulheres e crianças. Este procedimento deve ser realizado por um profissional, em conjunto com a mulher, recorrendo ou não à utilização de um instrumento – estes são úteis para recolher informação de uma forma sistemática. Para ver um exemplo de um instrumento que avalia o risco de homicídio, por favor, consulte a Ficha 2.6.1.

Além disso, a avaliação de risco não faz uma previsão do risco; refere-se à probabilidade de nova ocorrência e/ou da gravidade do impacto. Pode informar sobre quem são as pessoas que estão em risco. A avaliação deve considerar tanto os factores de risco como os factores protectores. Para mais informação sobre os factores de risco, por favor, consulte o Manual de Avaliação do Risco, disponível em www.e-maria.eu

Factores de risco - Exemplos

Mulheres Sobreviventes	Agressores
Gravidez / Recém-nascido	Utilização/acesso a armas
Isolamento	Uso da Violência /ameaças
Medo	Uso da violência /ameaças de maltratar ou matar as crianças
Depressão / Problemas de Saúde Mental	Uso da violência/ ameaças de maltratar ou matar familiares
Ideias Suicidas /tentativas	Uso da violência/ ameaças de maltratar ou matar animais de estimação
Relação	Danificar ou atirar objectos
Separação	Violência sexual
Revelação	Violação de ordens de tribunal, actuais ou passadas
Escalada da violência	Controlo / Possessividade ou comportamento obsessivo
Ameaças de morte	A utilização das novas tecnologias para exercer controlo
Dificuldades financeiras	<i>Stalking</i>
Disputas sobre o contacto com a criança	Actividade profissional (utilização do estatuto profissional para exercer influências/poder/controlo e acesso a dados privados/informações, e/ou armas)
	Desemprego (ter mais tempo disponível)
	História de violência

Os factores protectores podem incluir, os seguintes: rede de apoio, acesso a recursos (financeiros, habitação, transporte) e a medidas legais que podem ser aplicadas, entre outros.

Apesar de tudo, nem todas as sobreviventes reconhecem o risco em que se encontram. Nalguns casos, minimizam e subestimam o grau de risco que surge principalmente como estratégia de sobrevivência. Assim, depois da avaliação, é importante informar a mulher sobre os risco que corre e encorajá-la a tomar outras medidas para gerir e reduzir esse risco.

Planos de Segurança

Um plano de segurança é um conjunto de medidas e estratégias para aumentar a segurança das mulheres e das crianças, que deve ser elaborado à medida da situação. Deve ser criado em conjunto com a sobrevivente e pode ter vários objectivos, tal como a prevenção da violência, evitar danos graves ou sair da relação, entre outros. Para reduzir ainda mais o risco e garantir a segurança das sobreviventes, também é necessário fazer uma intervenção junto do agressor. Esta intervenção pode ser uma medida jurídica mas, nalgumas regiões, uma repreensão da comunidade, pode ser uma medida eficaz.

Existem algumas estratégias que podem reduzir o risco e o impacto da violência. Esta informação deve ser disponibilizada às sobreviventes durante o curso. (ver ficha 2.6.2.)

A informação sobre estratégias de segurança encontra-se mais desenvolvida no Módulo 4 – Segurança Pessoal.

Módulo 3: As Crianças e a Violência Doméstica

Introdução

A violência doméstica é uma violência com base no género, contra as mulheres, perpetrada pelos homens, muitas vezes pelos seus maridos/companheiros ou ex-parceiros. Sempre que uma mãe é sujeita a violência, há uma elevada probabilidade que uma criança seja vítima de abuso e negligência ou de testemunhar violência nas relações de intimidade. Cada criança exposta a violência em casa tem as suas próprias reacções, mas testemunhar violência contra a sua mãe é, sempre uma forma de violência psicológica que pode ter consequências graves.

As crianças podem ficar psicologicamente afectadas e traumatizadas pelas suas experiências mesmo quando não assistem a actos de violência física. Podem ficar negativamente afectadas por viverem num ambiente tenso e de medo, onde a sua curiosidade e exuberâncias naturais, podem gerar mudanças súbitas no ambiente.

Assim, é muito importante levar a sério o impacto da exposição das crianças à violência doméstica e às suas consequências. O *recovery* das crianças é possível com o apoio e ajuda dos profissionais especializados. Com ajuda especializada (serviços sociais, apoio psicológico, etc.) e o apoio das mães/familiares, podem ser evitados impactos a longo prazo, no seu funcionamento social, emocional e comportamental.

Objectivo

O objectivo desta sessão de formação é o aumento da compreensão sobre os principais riscos a que as crianças que vivem em ambientes abusivos estão expostas e possíveis formas de proteger as crianças.

Objectivos de Aprendizagem

- Compreender até que ponto a violência tem impacto nas crianças que a ela assistem
- Adquirir conhecimentos sobre possíveis maneiras de apoiar uma criança
- Adquirir conhecimentos sobre os instrumentos Europeus e Nacionais, e actividades para apoiar e proteger as crianças que estiveram expostas a situações de violência doméstica
- Sensibilizar para a relação mãe-filho e aprender algumas estratégias para ultrapassar os impactos da violência

Unidades

- 3.1. As crianças e a violência doméstica
- 3.2. Impactos nas crianças
- 3.3. Estratégias de sobrevivência
- 3.4. A relação mãe-filho/a
- 3.5. A protecção das crianças

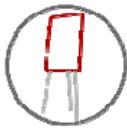
Descrição do material

- Fichas com a apresentação do impacto da violência nas crianças, tendo em conta a idade;
- Exercício – *Brainstorming* sobre as estratégias de sobrevivência que as crianças desenvolvem para lidar com a violência;
- Apresentação sobre a relação mãe-filho/a, que incluem os danos potenciais para esta relação e sugestões para melhoria.

Sugestões

- O/A formador/a deve preparar uma lista de instituições e organizações, tanto a nível local como a nível nacional, onde as mulheres podem procurar ajuda e aconselhamento, que as ajude a lidar com os seus próprios sentimentos sobre terem exposto as suas crianças a situações de violência;
- O/A formador/a deverá preparar uma lista de instituições e organizações, tanto a nível local como a nível nacional, que podem prestar apoio a uma criança que foi vítima de violência doméstica.

Informação geral



EQUIPAMENTO

computador, datashow,
flipchart, Marcadores



TEMPO

3 h

Materiais:

- 3.2.1. Reflexão sobre o impacto nas crianças
- 3.3.1. Reflexão sobre estratégias de sobrevivência
- 3.4.1. Reflexão sobre a relação mãe-filho/a
- 3.4.2. Relação mãe-filho/a
- 3.6.1. Leitura Complementar

Leituras Complementares:

- Council of Europe Strategy for the Rights of the Child (2012-2015) disponível em – www.coe.int/t/dg3/children/MonacoStrategy_en.pdf
- Royal College of Psychiatrists (2004). *Mental health and growing up: Domestic violence - Its effects on children*, 3rd edition (www.rcpsych.ac.uk/info/young.htm).

- A Convenção Europeia sobre o Reconhecimento e a Execução das Decisões Relativas à Guarda de Menores e sobre o Restabelecimento da Guarda de Menores (ETS No. 105);
- Convenção Europeia sobre o Exercício dos Direitos das Crianças (ETS No. 160);
- The Council of Europe Convention on Contact concerning Children (ETS No. 192)
- A Convenção do Conselho da Europa para a Protecção das Crianças contra a Exploração Sexual e os Abusos Sexuais (CETS No. 201).

Unidades e Planos de Sessão

Unidade	Objectivos	Tarefas	Tempo
Apresentação da Sessão	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentar o programa diário 	Apresentação de informação sobre as principais actividades da sessão	10 min
3.1. As Crianças e a Violência Doméstica	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentar a temática 	Dinamização da discussão em grupo sobre a exposição das crianças à violência doméstica: O que é que pensam que as crianças experienciam nas situações de violência nas relações de intimidade?	5 min
3.2. O impacto nas crianças	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar para o impacto da violência nas crianças e nos jovens • Compreender os impactos físicos e psicológicos da violência doméstica nas crianças 	<p>Dinamização da discussão em grupo sobre os efeitos da VD nas crianças e nos jovens</p> <p>Explicação dos diferentes impactos consoante as idades de desenvolvimento</p> <p>Actividade 3.2.1. Reflexão sobre o impactos nas crianças</p>	50 min
3.3. Estratégias de sobrevivência	<ul style="list-style-type: none"> • Compreender como é que as crianças tentam lidar com a VD que testemunham em casa 	<p>Explicação das estratégias de sobrevivência básicas usadas pelas crianças que estão expostas a situações de VD</p> <p>Actividade 3.3.1. Reflexão sobre estratégias de sobrevivência</p>	20 min
3.4. Relação mãe-filho/a	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender formas de comunicar com crianças expostas a VD 	<p>Dinamização da discussão em grupo sobre as diferentes formas do impacto da VD nas crianças</p> <p>Debate em grupo formas possíveis sobre como lidar com este assunto e onde procurar ajuda (Exercício 3.4.1.)</p> <p>PPT 3.4.2. Relação mãe-filho/a</p>	45 min
3.5. Protecção das Crianças	<ul style="list-style-type: none"> • Compreender o que fazer nas situações de abuso das crianças • Aprender sobre a legislação nacional e as políticas de Direitos e Protecção das Crianças 	<p>Reflexão em grupo das estratégias que se podem utilizar em situações de abuso de crianças</p> <p>Debate em grupo sobre acções de apoio às crianças, a nível nacional.</p> <p>Apresentação de iniciativas Europeias. Por exemplo: Programa do CoE “Construindo</p>	30 min

	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender sobre as organizações serviços sociais e outros serviços a nível nacional que podem disponibilizar apoio às crianças 	<p>uma Europa para e com as Crianças”</p> <p><i>Pesquisa d os procedimentos e instituições de apoio nacionais, bem como iniciativas nacionais</i></p>	
Debate final e Perguntas	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar os resultados da aprendizagem e clarificar dúvidas 	<p>Responder a perguntas, dar mais exemplos</p> <p>Distribuir a ficha 3.6.1. Leitura complementar</p>	10 min
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar a sessão de formação 	<p>Preencher o questionário</p>	5 min

Enquadramento Teórico

3.1. As Crianças e a Violência Doméstica

Sempre que uma mãe é sujeita a violência, há uma grande probabilidade da criança também o ser. Viver numa família onde a mãe é maltratada, também implica estar exposto à opressão e ao controlo que está subjacente à violência actual. A investigação tem vindo a mostrar, de forma consistente, que uma grande percentagem de crianças que vivem em situações de violência doméstica, estão também elas próprios a serem abusadas – quer fisicamente ou sexualmente – pelo mesmo agressor. As estimativas variam entre 30% a 66% dependendo do estudo. Cerca de três quartos das crianças sujeitas a intervenção das comissões de protecção vivem em ambientes familiares onde ocorre violência doméstica.⁷

Muitas vezes as crianças não contam a ninguém sobre a violência em casa. Aprendem que a violência é um segredo para ser mantido na família. Também aprendem que os adultos podem recorrer à violência para obterem o que querem. Em muitas famílias, a violência nunca é mencionada, apesar de ser uma coisa que todos os membros da família experienciam em conjunto. Os pais podem prosseguir como se nada se tivesse passado, ou negar activamente a violência à frente das crianças. Como consequência, as crianças ficam silenciadas, escondem as memórias, e muitas vezes nem sequer acreditam naquilo que experienciaram.

Cada criança, exposta a violência em casa, tem a sua própria reacção, com potenciais consequências graves. As reacções e os sentimentos de uma criança que testemunha a violência podem ser tão fortes ou ainda mais fortes do que as reacções e os sentimentos de uma criança que foi abusada fisicamente. Muitas crianças tentam activamente proteger as suas, com os seus corpos ou atacando o homem abusivo. Como resultado são, muitas vezes, também atacadas. Outras crianças são espectadoras horrorizadas. Algumas crianças, testemunham a violência através do medo que a mãe tem do agressor ou pelas nódoas negras ou olhos negros. Quase todas crescem num ambiente de medo e tensão.

Uma criança que cresce numa ambiente familiar de constante ameaça de violência, é-lhe negado o sentimento básico de confiança e segurança. Isto tem impacto na relação com ambos os pais. As crianças podem culpar o pai pela violência e a mãe pela falta de segurança e protecção. Contudo e apesar de as mães fazerem esforços consideráveis para manterem as suas crianças tão seguras quanto o possível, são muitas vezes culpabilizadas pelas consequências nas crianças.

3.2 O Impacto nas Crianças

Os adultos, muitas vezes consideram que as crianças e os jovens não são realmente afectados pela violência se não assistirem aos assaltos. Muitas crianças e jovens estão em casa, algumas vezes na mesma divisão quando a violência acontece, ou, podem estar noutra divisão mas conseguem ouvir os abusos. Se as crianças não se sentirem seguras

⁷ Department of Health (2002) 'Women's Mental Health: Into the Mainstream: Strategic development of mental health care for women' (London: DH).

em casa, isto pode ter efeitos negativos físicos e emocionais, bem como, fazê-los desenvolver estratégias de sobrevivência para conseguirem lidar com a violência⁸.

Há vários factores que condicionam a forma como as crianças reagem, como por exemplo, idade, sexo, fase de desenvolvimento, personalidade individual, cultura e origem étnica. A idade pode fazer a diferença quanto à visibilidade dos sintomas e ao modo como estes se expressão. Subjacentes aos sintomas que as crianças apresentam, existem fortes sentimentos de terror, medo de morrer e medo de perderem a sua mãe.⁹ A VD/VRI podem comprometer o processo de desenvolvimento das crianças e os problemas podem prolongar-se pela idade adulta.

A maior parte das crianças, contudo, será afectada de alguma forma pela tensão ou por testemunhar discussões, pelos comportamentos perturbadores ou assaltos. Podem sentir-se culpados (assumindo a responsabilidade pela violência), zangadas, inseguras, assustadas, impotentes, ou confusas. Tentam prevenir mais violência, bem como proteger, confortar e apoiar as suas mães – com impacto na assiduidade e no desempenho escolar. Podem ter sentimentos ambivalentes tanto em relação ao agressor como em relação ao progenitor não abusivo.

A violência pode, também, interferir com as relações sociais das crianças: podem sentir que não podem convidar os/as amigos/as – ou serem impedidas pelo agressor de o fazer – por vergonha, medo ou preocupação com aquilo que os amigos possam ver.

Para informação complementar sobre o impacto nas crianças por idades, consulte por favor a ficha 3.2.1.

3.3 Estratégias de Sobrevivência

Quando confrontadas com situações difíceis, as crianças lidam com estas, tentando compreender (possivelmente de forma distorcida) o que está a acontecer e como lidar com uma inundação de emoções dolorosas. As suas estratégias de sobrevivência podem envolver sentimentos (emocional), pensamentos (cognitivo), ou acções (comportamental).

As estratégias de sobrevivência mais comuns são:

- Bloqueio mental ou “desligar” emocionalmente que inclui adormecimento das emoções e bloqueamento dos pensamentos, aprender a não ouvir, imaginando estar noutra local, consumir álcool ou drogas;
- Tornarem a situação melhor através da imaginação, planeando vingança, fantasiando sobre uma vida melhor, terem nascido noutra família, esperando ser salvo por alguém;
- Evitamento físico inclui, sair da divisão, sair de casa, ou mesmo fugir de casa;
- Assumirem o controlo através do cuidar o que inclui, proteger os irmãos e as irmãs do perigo, assumirem um papel parental, cuidar da sua mãe;

⁸ Baker L. and Cunningham A. (2004), *What about me? Seeking to understand a child's view of violence in the family*, London Family Court Clinic, Canada.

⁹ Holt S., Buckley H. and Whelan S. (2008), *The impact of exposure to domestic violence on children and young people: a review of the literature*, Child Abuse and Neglect, No. 8, Vol. 32, p. 797.

- Alcançar ou chorar para pedir ajuda inclui contar a um professor, um amigo ou um vizinho, chamar a polícia, ter gestos suicidas, auto-mutilação ou envolverem-se em lutas.
- Tentar prever, explicar, prevenir ou controlar o comportamento do agressor inclui tentar ser uma criança perfeita, encobrir as coisas más, e procurar explicações para a violência (por exemplo: “a mãe cometeu um erro”, ou “Eu fui má”).
- Usar a violência contra os pares – Comportamentos de Bullying - para sentirem controlo sobre as suas próprias vidas

Algumas crianças estão severamente traumatizadas e desenvolvem a síndrome de stress pós-traumático que requer tratamento especializado. Não são capazes de integrar as suas experiências de violência e são assombradas pelas suas memórias e pelos sentimentos e pensamentos que as memórias despertam. Elas precisam de integrar a sua experiência de violência com a compreensão de si mesmas e com o mundo que as rodeia.¹⁰

3.3. Relação mãe-filho/a

Na VD/VRI as crianças podem desempenhar vários papéis, quer através da adopção de um consciente ou inconscientemente, ou por lhe ter sido dado ou imposto esse papel, o que tem impacto na relação mãe-filho/a. As crianças podem assumir um ou mais papéis, utilizados muitas vezes como estratégia de para lidar com a situação. Estes papéis são úteis para a compreensão de como a criança reage e lida com a violência.

Papel ¹¹	Explicação
Cuidador	A criança age como progenitor dos irmãos mais novos ou da mãe. Por exemplo: supervisiona as rotinas, as tarefas domésticas (refeições, deitar os irmãos mais novos), ajudar a manter os irmãos em segurança durante os incidentes de violência.
Confidente da Mãe	A mãe partilha os seus sentimentos, preocupações e planos com a criança. Uma criança que testemunha incidentes de violência ajuda, mais tarde, a mãe a lidar com a realidade caso o agressor minta ou minimize a violência.
Confidente do agressor	O agressor pode tratar melhor a criança e justificar os seus comportamentos violentos. Pode também pedir para relatar os comportamentos da mãe. A criança é recompensada ao fazê-lo.
Assistente do agressor	A criança pode ser obrigada a assistir aos incidentes de violência e até forçada a participar neles (ex: dizendo coisas humilhantes ou sendo fisicamente violento/a).
Criança perfeita	A criança tenta fazer a prevenção de mais violências, abordando activamente certos assuntos, como por exemplo ser um excelente aluno, nunca reclamando ou sendo mal comportada.
Arbitro	A criança tenta manter a paz, mediando a situação.

¹⁰ Silver L., Karyl J. and Landis T. Y. (1995), *Individual psychotherapy for the traumatized children of abused women*, in Peled E., Jaffe P. G. and Edleson J. L. (eds)

¹¹ Extracted from *Improving Safety, Reducing Harm – Children, Young People and Domestic Violence*, Department of Health, London, 2009

Bode expiatório	A criança é culpabilizada pelos problemas da família, pela tensão entre os pais, pelos incidentes de violência, sendo a justificação da violência. Esta criança pode ter vulnerabilidades adicionais (ex: problema de saúde mental ou ser enteado).
------------------------	---

A VD/VRI pode ter um impacto negativo na relação entre uma mãe e a sua criança. Muitas mulheres, tentam proteger as suas crianças da violência. A mulher pode permanecer numa relação violenta por causa das suas crianças, não se apercebendo que as crianças podem preferir ir-se embora. É comum não se falar sobre o abuso e o silêncio é muito difícil para as crianças. As mulheres podem não perceber os efeitos da violência nas crianças. No entanto, em alguns casos, esta relação pode sair fortalecida. A mulher pode sentir-se culpada por ter falhado como progenitora, ou ter pedido apoio, bem como pode estar preocupada que as suas crianças lhe sejam retiradas se denunciar a violência.

Existem várias ameaças à relação mãe-filho/a. Destacamos algumas delas:

- Como resultado de violência prolongada, as mulheres podem:
 - Ver-se como incapazes de cuidar das suas crianças;
 - Sentirem-se incapazes de desempenhar as tarefas diárias;
 - Apresentarem problemas de saúde mental (ex: depressão, trauma, tentativas de suicídio) que têm impacto no exercício da sua parentalidade;
 - Sentir dificuldade na contenção e orientação dos/as seus/suas filhos/as, que deixam de a reconhecer como referência;
- Uma mulher pode tentar proteger as suas crianças de saber o que se está a passar – as crianças poderão ficar confusas e dependentes das suas próprias interpretações;
- Uma mulher pode ficar ressentida se a criança fica do lado do pai;
- Uma mulher pode tornar-se demasiado protectora, devido aos sentimentos de isolamento e culpa;
- Se uma criança é resultado de uma violação, pode representar uma lembrança constante da violência;
- Se as crianças testemunham a violência, podem considerar que a mãe não foi capaz de as proteger, ou que se portou mal e por isso está a ser castigada;
- As crianças podem ser coagidas a maltratar a mãe;
- As crianças podem ser vítimas directas de violência (física e/ou sexual);
- As crianças podem culpar a mãe por não as ter protegido;
- As crianças podem sentir que têm que proteger a sua mãe – o que é uma responsabilidade injusta para uma criança;
- Quando fogem de casa, têm que deixar tudo o que conhecem para traz – a frustração pode ser reflectida na mãe;
- O tribunal pode ordenar contactos com o agressor – o que mantém uma pressão contínua nelas e na mãe.¹²

As mães devem reconhecer que há muito que podem fazer em relação às suas crianças e à sua relação com elas.

- É importante restabelecer rotinas para criar um sentimento de segurança;

¹² *Improving Safety, Reducing Harm – Children, Young People and Domestic Violence*, Department of Health, 2009

- Têm que explicar que a violência não foi culpa delas e que está disponível para falar sobre o assunto. Explicar, também, sobre relações saudáveis de forma adequada à idade da criança, baseando-se na roda da igualdade (consultar, por favor, Módulo 2 – Violência Doméstica);
- Responder honestamente aos medos das suas crianças;
- Garantir a segurança e a protecção das crianças;
- Deixá-los receber o apoio dos/s amigos/as e de outros familiares;

Baseado na Roda dos Cuidados das Crianças (Ver Apresentação 3.4.2.), são apresentados exemplos de como estabelecer uma boa relação entre a mãe e filhos/as.

Além do mais existem 10 estratégias chave para utilizar com crianças expostas à violência doméstica/abuso de crianças

- Modelos positivos
- Expectativas claras
- Elogiar/reconhecer o bom comportamento
- Focar nos comportamentos, não nas qualidades da criança
- Explicar os pedidos
- Evitar reacções emocionais e gritos
- Disponibilizar escolhas
- Ter expectativas razoáveis
- Estabelecer limites às crianças para os assuntos relativos aos adultos
- Passar tempo com as crianças

As explicações destas referências encontram-se nas notas da apresentação.

3.4. Protecção das Crianças

O que fazer se uma criança está a ser abusada

Nos casos em que uma criança está a ser abusada, é importante pedir ajuda e tomar medidas para a proteger. Se a criança revelar o abuso, ao progenitor não abusador, é fundamental que este intervenha de imediato:

- Ouvir cuidadosamente e deixar que a criança faça o seu relato, no seu próprio tempo
- Assegurar à criança que o que aconteceu (ou está a acontecer) não é da sua responsabilidade
- Dizer à criança que ela foi muito corajosa em relatar a situação.
- Demonstrar à criança que a sua preocupação é com ela.
- Tente ficar calmo/a e não demonstrar à criança o quanto está chocado/a com o relato.¹³

Se a criança está em risco de continuar a ser abusada (se a mulher continua a viver com o agressor ou se a criança tem contactos regulares com ele), então será necessário tomar medidas para a proteger. Uma mulher pode tomar os passos seguintes para tentar proteger as crianças:

- Chamar a polícia ou os serviços de protecção de menores

¹³ *The Survivor's Handbook*, Women's Aid Federation of England, 2005. Revised 2009.

- Contactar uma organização de mulheres local ou um centro de crise para mulheres que lida com situações de violência doméstica/violência de género
- Contactar a linha de emergência nacional ou outra linha de emergência a 24h que disponibiliza apoio às crianças
- Se houver um elevado risco para as suas seguranças, ser integrada num refúgio com as crianças

Acções Nacionais e Europeias

Segundo a Convenção das Nações Unidas, sobre os Direitos das Crianças, toda a criança têm o direito a ambos os progenitores, e todas as crianças têm o direito a serem protegidas da violência. Os direitos e a protecção das crianças estão garantidos por grandes convenções do Conselho da Europa como por exemplo, a Convenção para a Protecção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais (ETS No. 5) e a Carta Social Europeia, revista (ETS No. 163), bem como aquelas de outras organizações internacionais como a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

Acções possíveis a nível nacional

Terminar uma relação de violência não pára automaticamente o risco de violência. Pelo contrário, o risco pode aumentar. Quaisquer medidas legais que visam prevenir ou parar a violência contra as mães também podem proteger as crianças. As decisões sobre custódia e direitos de visita são factores importantes na protecção de uma criança da violência doméstica.

Acções ao nível Europeu

A Estratégia do Conselho da Europa para a Protecção dos Direitos da Criança (2012-2015) tem por objectivo a implementação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança na Europa. O programa “**Construir uma Europa para e com as crianças**” tem quatro objectivos estratégicos:

1. Promover sistemas e serviços amigos das crianças;
2. Eliminar todas as formas de violência contra as crianças;
3. Assegurar os direitos das crianças em situações de vulnerabilidade;
4. Promover a participação da criança.¹⁴

As temáticas das crianças são, também, alvo de atenção das actividades recentes ou actuais do Conselho da Europa para o combate à violência contra as mulheres incluindo a violência doméstica, tal como as realizadas pelo Grupo de Missão criada na sequência da Cimeira de Varsóvia, sob a alçada da Campanha do Conselho da Europa 2006-08. A **Convenção para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica**, abriu para assinaturas e ratificação em Maio de 2011, em Istambul. Portugal ratificou a Convenção de Istambul em Janeiro de 2013.

¹⁴ Council of Europe Strategy for the Rights of the Child (2012-2015) – available at http://www.coe.int/t/dg3/children/MonacoStrategy_en.pdf

Módulo 4: Segurança Pessoal

Introdução

Um plano de segurança é um conjunto de medidas e estratégias que têm como objectivo aumentar a segurança das mulheres e das crianças. Tem que ser desenhado em conjunto com a sobrevivente e elaborado tendo em conta a especificidade de cada situação.

Segurança é mais do que avaliar o potencial risco futuro. Implica a protecção da dignidade humana, da liberdade e do direito a uma vida sem violência.

Objectivo

Este módulo pretende desenvolver competências importantes relacionadas com a segurança pessoal.

Objectivos de Aprendizagem

- Compreender que temos o direito a viver em segurança e sem violência
- Compreender que a segurança pessoal é um Direito Humano;
- Aprender práticas de segurança pessoal para diferentes situações, quando uma pessoa está numa relação de violência e permanece na casa; quando se prepara para deixar a relação; e depois de deixar a relação.

Unidades

- 4.1. Segurança Pessoal numa relação de violência.
- 4.2. Segurança Pessoal ao deixar numa relação de violência.
- 4.3. Segurança Pessoal depois de sair de uma relação de violência.

Descrição do Material

- Um conjunto de exercícios de promoção da participação activa das formandas e um estudo de caso sobre segurança pessoal;
- Tabela com diferentes estratégias de segurança pessoal para diferentes situações.

Informação Geral



EQUIPAMENTO

Computador Datashow,
Marcadores, Flipchart, Fichas
de trabalho, canetas



TEMPO

3 h

Materiais:

- 4.1.1. Reflexão sobre segurança pessoal
- 4.1.2. Segurança Pessoal
- 4.1.3. Reflexão sobre segurança pessoal numa relação de violência
- 4.1.4. Segurança Pessoal enquanto se mantiver em casa
- 4.2.1. Reflexão sobre segurança pessoal ao sair de uma relação de violência
- 4.2.2. Segurança Pessoal quando se preparar para sair
- 4.3.1. Reflexão sobre segurança pessoal depois de sair de uma relação de violência
- 4.3.2. Segurança Pessoal depois da Saída
- 4.3.3. Estudo de caso

Unidades e Planos de Sessão

Unidade	Objectivo	Tarefa	Tempo
4.1. Segurança Pessoal numa Relação de Violência	<ul style="list-style-type: none"> Apresentar o objectivo do módulo 	Apresentação dos objectivos do módulo	5 min
	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar os conhecimentos das participantes sobre a temática 	<i>Brainstorming</i> sobre o conceito de segurança pessoal (Exercício 4.1.1.).	10 min
	<ul style="list-style-type: none"> Apresentar o conceito de segurança pessoal como Direito Humano. 	Apresentação do conceito de segurança pessoal como Direito Humano (4.1.2. PPT: Segurança Pessoal como Direito Humano)	15 min
	<ul style="list-style-type: none"> Reflectir e identificar estratégias de Segurança Pessoal numa Relação de Violência. 	<p><i>Brainstorming</i> sobre a temática (Exercício 4.1.3.).</p> <p>Apresentação de algumas estratégias de Segurança Pessoal numa Relação de Violência. (4.1.4. PPT: Segurança pessoal enquanto permanecer em casa)</p>	30 min
4.2. Segurança Pessoal ao sair de uma relação de Violência	<ul style="list-style-type: none"> Reflectir e identificar estratégias de Segurança Pessoal ao sair de Relação de Violência. 	<p><i>Brainstorming</i> sobre a temática (Exercício 4.2.1.).</p> <p>Apresentação de algumas estratégias de Segurança Pessoal ao sair de Relação de Violência. (4.2.2. Segurança Pessoal ao preparar a saída)</p>	30 min
4.3. Segurança Pessoal depois de sair de uma relação de Violência	<ul style="list-style-type: none"> Reflectir e identificar estratégias de Segurança Pessoal depois de sair da relação de violência 	<p><i>Brainstorming</i> sobre a temática (Exercício 4.3.1.).</p> <p>Apresentação de algumas estratégias de segurança pessoal depois de sair de uma Relação de Violência. (4.3.2. Segurança Pessoal depois de sair de uma Relação de Violência)</p> <p>Estudo de caso (Exercício 4.3.3.) Ficha “Segurança pessoal”</p>	70 min
Debate Final	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar os resultados da aprendizagem Esclarecer dúvidas 	Esclarecimento de dúvidas Exemplos	15 min
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar a sessão de formação 	Preenchimento do questionário de avaliação	5 min

Enquadramento Teórico

4.1. O processo de planeamento de segurança

O processo de planeamento de segurança é um processo que tem como objectivo uma melhoria dos recursos estáticos e dinâmicos de segurança das sobreviventes.

A dinâmica da segurança implica o envolvimento da sobrevivente e dos/as profissionais de diferentes áreas, de forma a encontrar respostas rápidas e eficazes antes que as circunstâncias se alterem.

A segurança estática está associada à mobilização de certas estratégias e equipamentos, tal como a melhoria da iluminação, a instalação de cameras de segurança, portões de segurança, pontos de acesso controlados, entre outros.

O desenho do plano de segurança depende das necessidades e das características de cada sobrevivente. Algumas mulheres têm um elevado grau de autonomia, capacidade de planeamento e de tomada de decisão e podem não necessitar de tanto apoio por parte dos serviços; outras mulheres podem necessitar de um apoio considerável.

Quando a avaliação do risco indica um nível de risco elevado, as sobreviventes necessitam de protecção imediata. Assim, é essencial que as sobreviventes sejam apoiadas com:

- Informação e aconselhamento sobre os seus direitos legais
- Aconselhamento sobre serviços especializados (contactos e possível referência)
- Informação sobre os números/linhas de emergência
- Contacto telefónico e morada da esquadra de polícia mais próxima
- Apoio imediato para desenhar um plano de segurança, que inclua estratégias de protecção pessoal e a possibilidade de um encaminhamento para uma Casa de Abrigo/Refúgio.

No caso de um encaminhamento para casa abrigo/refugio, é importante explicar que estes são locais seguros e confidenciais de acolhimento temporário para mulheres e crianças em situações de alto risco, que têm como objectivo a sua protecção física e psicológica, bem como a promoção da autonomia e o empowerment individual.

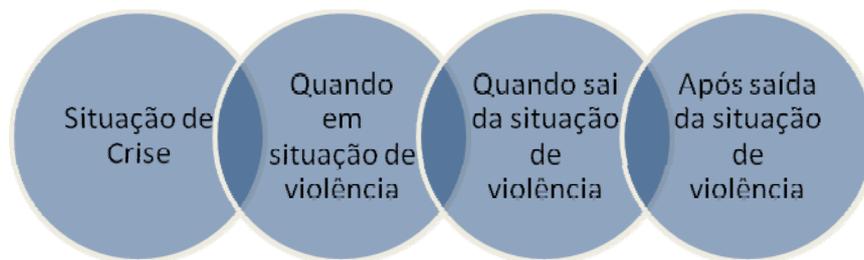
O encaminhamento para casa de abrigo/refúgio requer o consentimento das sobreviventes, ou seja, uma declaração explicando a necessidade, com informação sobre a avaliação e a gestão do risco, bem como de que a mulher é informada que as informações recolhidas serão enviadas para a organização de acolhimento. Por razões de segurança, em caso de encaminhamento para Casa de Abrigo/Refugio, a sobrevivente pode ter que:

- Restringir os contactos com a sua rede de apoio natural (família, amigos, colegas de trabalho) e com a comunidade de origem
- Deixar o emprego ou solicitar uma transferência confidencial para um local seguro
- Mudar de número de telefone
- Mudar o número de telefone das crianças
- Mudar as crianças de escola
- Ter em consideração certas regras de segurança, como por exemplo, garantir a confidencialidade da morada e dos contactos da casa abrigo/refugio

- Adaptar-se a um novo ambiente e começar um novo projecto de vida, de acordo com a sua vontade.

Para sobreviver a uma relação de violência, são necessárias estratégias de sobrevivência e conhecimentos, nomeadamente de avaliação e gestão do risco, que devem ser reconhecidas e valorizadas. Frequentemente, as sobreviventes desenvolvem várias estratégias para evitar e prevenir a violência, bem como para gerirem o risco para elas e para as crianças. Como tal, os planos de segurança, devem ter como ponto de partida as estratégias que já demonstraram ser eficazes para sobrevivente e pela identificação dos recursos a serem criados ou adaptados. O seu julgamento sobre o que ela acha que vai/não vai funcionar e a sua capacidade de fazer/não fazer certas acções, criam a estrutura para um eficaz plano de segurança.

Os planos de segurança podem ser implementados em várias situações, nomeadamente:



Existem algumas estratégias para reduzir o impacto da violência (ler ficha de trabalho 4.3.2.)

Módulo 5: Desenvolvimento Pessoal

Introdução

As sociedades contemporâneas caracterizam-se por um rápido progresso tecnológico, económico e mudança social, com consequências face às oportunidades e práticas de participação social e cívica e pelas exigências profissionais.

Actualmente, cada pessoa tem que desenvolver um conjunto complexo de papéis pessoais e sociais e um conjunto de competências interpessoais para ser capaz de lidar com as várias situações que surgem no dia-a-dia, o que requer uma aprendizagem ao longo da vida.

Este conjunto de papéis sociais e pessoais, requer acções intencionais, nas áreas da comunicação, responsabilidade, cooperação e negociação. É com base nestes princípios que afirmamos que a experiência de vida dá origem a competências de aprendizagem fundamentais para a aprendizagem ao longo da vida.

A violência doméstica pode ser um enorme obstáculo à educação cívica e ao desempenho profissional das sobreviventes. Como já foi mencionado anteriormente uma das estratégias do agressor é o isolamento da vítima, impedindo-a, muitas vezes, de trabalhar e de desenvolver relações pessoais. Este isolamento tem impactos ao nível da motivação pessoal e na capacidade de participar cívica e socialmente. Neste contexto e com o objectivo do *empowerment* das sobreviventes, o fortalecimento das competências pessoais e sociais podem ajudá-la a reconstruir a sua vida e a criar novas redes sociais.

Objectivo

Este módulo tem como objectivo, promover a reflexão sobre a importância de uma aprendizagem ao longo da vida de competências pessoais e sociais, tais como competências interpessoais, comunicação e gestão de conflitos.

Objectivos da Aprendizagem

- Compreender e reflectir sobre as competências sociais, incluindo a comunicação verbal e não verbal;
- Adquirir conhecimentos sobre diferentes estilos de comportamentos;
- Compreender e aprender sobre o conceito de assertividade;
- Adquirir conhecimentos sobre diferentes tipos de conflitos e identificar as estratégias mais adequadas para os gerir de uma forma eficaz.

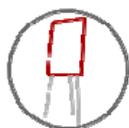
Unidades

- 5.1. Competências de Comunicação Interpessoal
- 5.2. Assertividade
- 5.3. Gestão de Conflitos

Descrição do Material

- Apresentação explicativa do processo de comunicação, dos diferentes estilos de comunicação interpessoal, especialmente da assertividade e, dos diferentes tipos de conflito;
- Um conjunto de exercícios de reflexão sobre comunicação, assertividade, gestão de conflitos e trabalho de equipa.

Informação Geral



EQUIPAMENTO

Computador, Datashow,
Marcadores, Flipchart, Fichas
de trabalho, canetas



TEMPO

6 h

Materiais:

- 5.1.1. Motivação pessoal
- 5.1.2. Reflexão sobre desenvolvimento pessoal
- 5.1.3. Exercício de Auto-reflexão
- 5.1.4. O processo de comunicação
- 5.2.1. Assertividade
- 5.2.2. Role-Play sobre comportamentos assertivos e não assertivos
- 5.3.1. Gestão de conflitos
- 5.3.2. Estudo de caso: sobre gestão de conflitos

Unidades e Planos de Sessão

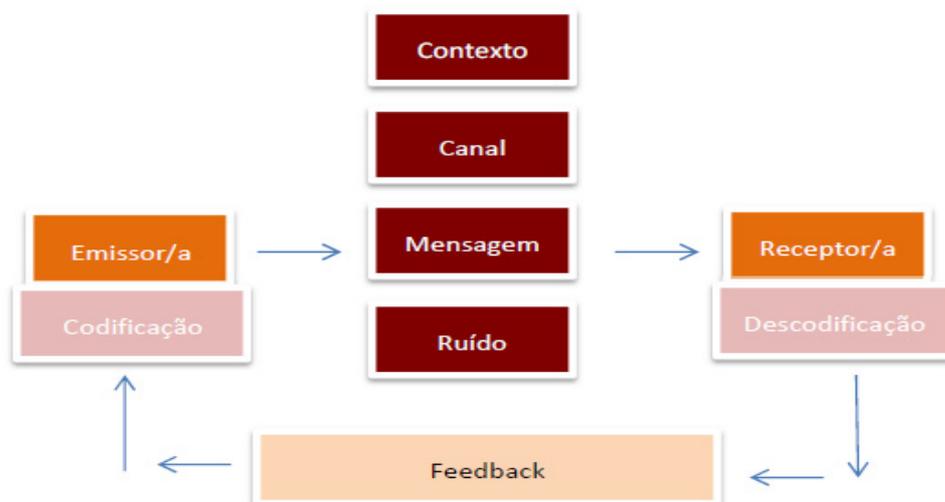
Unidade	Objectivos	Tarefas	Tempo
5.1. Competências de Comunicação Interpessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentar os objectivos do módulo 	Apresentação dos objectivos do módulo	5 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar para o processo de aprendizagem e para a capacidade de expressão 	Exercício sobre motivação pessoal (Exercício 5.1.1.).	45 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar os conhecimentos das participantes sobre a temática 	<i>Brainstorming</i> sobre a temática e a sua importância. (Exercício 5.1.2.)	10 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentar as competências de comunicação interpessoal 	Exercício de auto-reflexão (Exercício 5.1.3.) Discussão dos resultados	40 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver competências para uma comunicação eficaz, reforçando as relações interpessoais positivas. 	Apresentação do processo de comunicação: os principais elementos, as barreiras, a comunicação não verbal e a escuta activa, (PPT 5.1.4: Competências de comunicação interpessoal)	45 min
5.2. Assertividade	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer os diferentes tipos de comunicação interpessoal e compreender o conceito de assertividade 	Apresentação dos diferentes estilos de comunicação interpessoal, em particular a assertividade. (5.2.1. PPT: Competências de comunicação interpessoal) Exercício sobre comportamentos assertivos e não assertivos (Exercício 5.2.2.).	100 min
5.3. Gestão de Conflitos	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver competências de gestão de conflitos e de negociação 	Apresentação da temática e dos diferentes tipos de resolução de conflitos. (5.3.1. PPT: Gestão de conflitos) Estudo de Caso (Exercício 5.3.2.)	90 min
Debate Final	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar os resultados da aprendizagem • Esclarecer dúvidas 	Esclarecimento de dúvidas Exemplos	10 min
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar a sessão de 	Preenchimento do questionário	5 min

Enquadramento Teórico

5.1. Competências de Comunicação Interpessoal

A comunicação é uma parte importante, da humanidade e da organização social. É importante para estabelecer boas relações, quer em casa, quer na comunidade ou no trabalho.

Num mundo globalizado, somos confrontados com uma cada vez maior competitividade no mercado de trabalho. É o conjunto de competências e de habilidades que cada um tem que fazem esta diferença competitiva e isto aumenta a necessidade de desenvolver um bom processo de comunicação. A comunicação é um processo dinâmico e contínuo que permite o estabelecimento das relações interpessoais. Neste sentido, é importante ter em conta um axioma da comunicação “todo o comportamento é comunicação”. A comunicação pode ser definida de várias formas, dependendo da perspectiva: é entendida como um processo de transmissão e recepção de informação (ponto de vista mecanicista), como algo que surge da interação social (perspectiva interaccionista), ou pode ser vista como o modo como se dá a troca de significados (perspectiva psicológica). Segundo o modelo básico da comunicação há vários elementos que fazem parte deste processo: emissor/a, receptor/a, canal, mensagem e *feedback*.



O/A emissor/a é o ponto de partida da mensagem e é responsável pela sua codificação. O/A receptor/a é o destinatário desta mensagem, interpreta a mensagem e dá-lhe significado (descodifica). Uma vez estabelecido o processo de comunicação como um contínuo e interactiva troca de mensagens, o/a emissor/a actua das duas formas como emissor/a e vice-versa. O canal é a via através da qual se envia a mensagem. O canal mais frequente é o ar, mas existem outros canais, como as cartas, a rádio, o telefone e o computador. A mensagem corresponde ao conteúdo da comunicação e é constituída por um conjunto de sinais com significado (código). Para que a comunicação se passe entre emissor/a e receptor/a, o código usado tem que ser comum a ambos. Normalmente podemos afirmar que as mensagens têm dois tipos de significados: uma relativa à forma como a informação é transmitida (factos, opiniões, sentimentos, experiências) e a outra relacionada com a expressão directa ou indirecta e que estabelece a relação entre as partes.

O *Feedback* é um processo de comunicação, dirigido a uma pessoa ou grupo para passar informação. O *feedback* tem a ver com a forma como se recebe e interpreta a mensagem, e pode ajudar a ajustar o nosso comportamento aos outros. É um elemento do conhecimento interpessoal. Um *feedback* eficaz tem que ser: específico, orientado para os objectivos concretos, e dado no momento certo. Também, tem que ser, o mais claro possível.

Obstáculos à comunicação

Existem muitas fontes de ruído que podem interferir com o processo de comunicação. Estas barreiras são obstáculos a uma comunicação eficaz e podem ser classificadas da seguinte forma:

- Externas: referentes ao contexto onde decorre a comunicação.
- Internas: obstáculos associados ao emissor ou ao receptor.

A importância da escuta activa

A escuta activa é a compreensão da perspectiva do outro, tentando prestar atenção ao que o outro está a dizer. Escutar não é apenas ouvir; significa compreender o ponto de vista dos outros. Algumas técnicas de escuta activa:

- **Usar perguntas abertas:** as perguntas abertas dão mais opções de resposta e permitem recolher mais informação do que com perguntas fechadas em que a resposta é sim ou não. Exemplos de perguntas abertas: Como? Porquê? Quando? Onde?
- **Devolver o que foi dito:** Isto é utilizado para fazer um resumo do que o orador disse e confirmar que a mensagem foi compreendida pela pessoa. Exemplos: Está a dizer-me que,... A ideia que está a tentar transmitir é....
- **Confirmar as emoções percebidas:** Confirmar os sentimentos percebidos permite à pessoa incluir a comunicação não verbal. Um exemplo: Vejo pela maneira como caminha de um lado para o outro, na sala, que está nervosa! / A sua voz é calma mas parece preocupada.

A importância da comunicação não verbal

A comunicação não verbal, ou a linguagem corporal, é uma forma vital de comunicação – uma linguagem natural, inconsciente que revela sentimentos e intenções num determinado momento. Quando interagimos com os outros, estamos constantemente a enviar e a receber sinais não-verbais. Todos os nossos comportamentos não verbais – os gestos, a forma como nos sentamos, a rapidez e o tom de voz, a distância que mantemos, o contacto visual que estabelecemos – são mensagens fortes; mesmo quando estamos em silêncio, continuamos a comunicar de forma não verbal. Quando a nossa linguagem não-verbal é coerente com as palavras que estamos a dizer, elas aumentam claramente a confiança e o relacionamento. Quando não são coerentes, geram tensão, desconfiança e confusão. Na maior parte das vezes, o receptor escuta a comunicação não-verbal mais intensamente do que as palavras que estão a ser ditas. (Stiff et al, 1990). Para melhorar a comunicação em todas as áreas da vida, é importante ficar mais atento à linguagem corporal e outras pistas não-verbais, para melhor compreender os pensamentos e os sentimentos dos outros. Também temos que ter consciência dos sinais que emitimos, de forma a assegurarmo-nos que as mensagens que enviamos são aquilo que nós queremos mesmo transmitir.

Existem vários tipos de comunicação não-verbal que podem variar de cultura para cultura. Juntos, os seguintes sinais não verbais ou pistas comunicam ou transmitem o nosso interesse e investimento nos outros. Tipos de de comunicação não verbal e linguagem corporal:

- Expressões faciais: O rosto humano é extremamente expressivo, capaz de expressar numerosas emoções sem dizer uma palavra. Ao contrário de alguma outra comunicação não verbal, as expressões faciais são universais. As expressões faciais correspondente à alegria, tristeza, zanga, surpresa, medo, e nojo, são iguais em todas as culturas.
- Movimentos corporais e postura: temos de ter em conta como é que a percepção das pessoas é influenciada pela forma como nos sentamos, andamos, levantamos e erguemos a cabeça. A forma como nos movimentamos transmite muita informação ao mundo. Este tipo de comunicação não verbal pode incluir, a postura, porte, atitude postural e movimentos subtis.
- Gestos: os gestos são uma forma importante de expressar as emoções, sentimentos e pensamentos. O significado dos gestos pode ser muito diferente entre culturas e regiões, portanto, é necessário ter cuidado para evitar erros de interpretação.
- Contacto visual: o sentido da visão é dominante para a maior parte das pessoas; o contacto visual é um tipo de comunicação não-verbal especialmente importante. A forma como olhamos para uma pessoa, pode transmitir muitas coisas, incluindo, interesse, afecto, hostilidade ou atracção. O contacto visual é, também, importante para manter o fluxo da comunicação e para aferir a resposta da outra pessoa.
- Toque: nós comunicamos muito através do toque. Pense nas mensagens transmitidas por: aperto de mão forte, um tímido toque no ombro, um abraço apertado, uma palmadinha de conforto nas costas, uma palmadinha paternalista na cabeça, ou um aperto controlador no braço.
- Espaço: todos nós temos uma necessidade de espaço físico, embora essa necessidade dependa da cultura, da situação, e da proximidade da relação. Podemos utilizar o espaço para enviar várias mensagens não-verbais, incluindo sinais de intimidade, agressão, domínio, ou afecto.
- Voz: não se trata apenas do que dizemos mas da forma como dizemos. Quando falamos as outras pessoas “lêem” a nossa voz além de ouvirem as nossas palavras. As coisas que podem prestar atenção variam desde, os tempos, o tom de voz, a altura, inflexões, os sons que transmitem compreensão, tal como, “ahh” e “uh-huh.” O tom de voz, por exemplo, pode indicar sarcasmo, zanga, afecto ou confiança.

Fonte: www.helpguide.org/mental/eq6_nonverbal_communication.htm

As dicas Não-verbais podem ter cinco funções:

- Repetição: podem repetir a mensagem que a pessoa está a enviar verbalmente

- **Contradição:** podem contradizer uma mensagem que a pessoa está a tentar passar
- **Substituição:** podem substituir a mensagem verbal. Por exemplo, os olhos de uma pessoa podem, muitas vezes, passar uma mensagem mais vivida do que as palavras
- **Complementaridade:** Podem acrescentar ou complementar uma mensagem verbal para aumentar o impacto
- **Acentuar:** podem acentuar ou sublinhar uma mensagem verbal. Por exemplo, batendo na mesa quer sublinhar uma mensagem.

Fonte: The Importance of Effective Communication, Edward G. Wertheim, Ph.D., in <http://pt.scribd.com/doc/69092770/Effective-Communication>

5.2. Assertividade

Existem vários estilos de comunicação e de comportamentos interpessoais: passivo, passivo-agressivo e assertivo.

- **Comunicação passiva** é um estilo no qual as pessoas evitam a expressão das suas opiniões e das suas emoções, protegendo os seus direitos e identificando as suas necessidades, É um tipo de comportamento que evita os conflitos para agradar aos outros, sem na realidade dizerem o que pensam.
- **Comunicação agressiva** é um estilo no qual as pessoas expressão os seus sentimentos e opiniões, e defendem os seus direitos de uma forma que viola os direitos dos outros. Na comunicação agressiva, as pessoas são física e verbalmente abusivas.
- **Comunicação passivo-agressivo** é um estilo no qual o indivíduo parece passivo à superfície mas está na realidade a reagir a raiva de forma subtil, indirecta, ou nos bastidores.
- **Comunicação assertiva** é um estilo, no qual os indivíduos afirmam claramente as suas opiniões e sentimentos e fazem de forma activa a defesa dos seus direitos, sem violar os direitos dos outros. Estas pessoas valorizam-se a eles próprios, os seus tempos, as suas necessidades emocionais, espirituais e físicas, sendo fortes defensores de si próprios ao mesmo tempo que respeitam os direitos dos outros. Ser assertivo é ter a capacidade de comunicar as nossas opiniões, necessidades e ideias de uma forma confiante e directa.

A maior parte de nós utiliza uma mistura de todos os estilos, em momentos diferentes das nossas vidas, dependendo do contexto e das pessoas envolvidas. No entanto, a maior parte das pessoas tende a usar um estilo de comunicação predominante. A comunicação passiva e a agressiva, têm tendência a gerar conflitos na interacção com os outros. Uma auto-avaliação incorrecta impede o desenvolvimento de comportamentos adequados. Algumas pessoas podem pensar que estão a ser assertivas quando na realidade estão a ser passivas ou agressivas.

No contexto da Formação com sobreviventes, é importante salientar que a assertividade é importante mas que é necessário pôr a segurança em primeiro lugar. Nas situações de risco e tendo em conta as questões de segurança, o comportamento passivo pode significar uma melhor opção.

5.3. Gestão de Conflitos

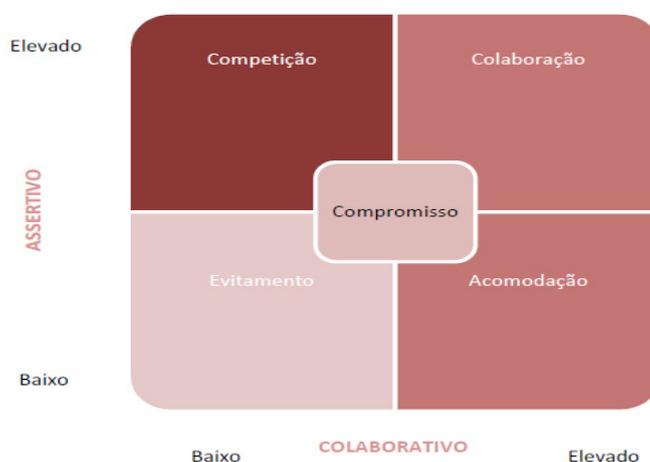
Como ponto prévio a esta temática, é importante salientar que os termos conflito e técnicas de gestão de conflito, não são aplicáveis às relações violentas e abusivas, nas quais há um desequilíbrio de poder e de controlo.

O conflito surge nas situações em que duas ou mais pessoas têm diferentes desejos, opiniões, percepções acerca de determinadas coisas. Há várias formas de resolver os conflitos. Ao abordarmos o conflito como fazendo parte da vida, este pode ser utilizado como uma oportunidade de aprendizagem ou de liderança. Também pode ser utilizado como uma oportunidade de transformar a situação para melhor.

Segundo o instrumento de Thomas-Kilmann (*Conflict Mode Instrument (TKI)*) que avalia os comportamentos individuais em situações de conflito — ou seja, situações em que as preocupações de duas pessoas parecem ser incompatíveis. Em conflito, podemos descrever o comportamento de uma pessoa em duas dimensões básicas:

- 1 - Assertividade, até que ponto o indivíduo tenta satisfazer as suas preocupações;
- 2 - Cooperação, até que ponto o indivíduo tenta satisfazer as preocupações do outro

Estas duas dimensões de comportamentos podem ser utilizadas para definir as cinco metodologias para gerir o conflito que apresentamos em seguida:



Fonte: Thomas & Kilmann, 2010

- **Competição** é um modo assertivo e com baixo nível colaborativo, orientado para o poder. Quando uma pessoa competitiva tenta atingir os seus objectivos, à custa do outro, utilizando o poder ao seu alcance para ganhar. Competir pode querer dizer defender os seus direitos defender uma posição em que se acredita ou simplesmente, tentar ganhar.
- **Colaboração** é tanto assertiva quanto colaborativa. Ao colaborar a pessoa tenta trabalhar em conjunto com a outra para encontrar soluções que sejam satisfatórias

para ambos. Requer que se aborde o problema para identificar as necessidades subjacentes dos dois indivíduos, e que se encontrem alternativas que satisfaçam ambos. A colaboração entre duas pessoas pode assumir a forma de discutir o problema em profundidade para se compreender os fundamentos de ambos e resolver as questões que mantêm ambos em competição. A colaboração só acontece quando ambas as partes estão dispostas a negociar.

- **Compromisso** é uma posição intermédia entre a assertividade e a cooperação. Quando se faz um compromisso, a pessoa tem como objectivo, encontrar uma solução que satisfaça parcialmente ambas as partes. O compromisso está entre a competição e a acomodação, prescindindo de uma parte da competição mas sem ser acomodado. Do mesmo modo, o assunto é abordado de uma forma mais directa do que no evitamento mas, não é explorado tão em profundidade como na colaboração. O compromisso implica dividir as diferenças, trocar concessões ou procurar uma posição intermédia.
- **Evitamento** é pouco assertivo e pouco colaborativo. O que evita, a pessoa não persegue o seu objectivo imediatamente, nem o da outra pessoa. Não aborda o conflito. O evitamento é muitas vezes uma forma de adiar o assunto para uma altura mais propícia ou, pura e simplesmente, retirar-se de uma situação ameaçadora.
- **Acomodação** é cooperativo mas pouco assertivo – é o oposto da competição. Quando a pessoa se acomoda, vai negligenciar as suas preocupações ou necessidades para satisfazer as de outra pessoa; há um elemento de auto-sacrifícios. A acomodação pode tomar a forma de generosidade ou caridade, obedecendo às ordens de outra pessoa apesar de não o querer fazer, ou render-se ao ponto de vista do outro.

Fonte: Thomas & Kilmann, 2010

Módulo 6: Projectos de Vida

Introdução

“As mulheres sobreviventes de violência são as maiores peritas em questões de violência. Elas têm a experiência de vida de partilharem uma casa com um agressor. Elas sabem melhor que qualquer profissional quando estão em risco e o que fazer para se protegerem.” (Projecto Escalada, 2006)

O desenho de um projecto de vida é um processo individual, criado para cada uma das mulheres em colaboração e o apoio de um profissional de uma organização não governamental de mulheres, ou outro serviço especializado na área da VCM, VRI ou na VD. Um projecto de vida, é um processo abrangente onde se constrói uma cadeia de prioridades, que têm o objectivo de ajudar a mulher a reconstruir a sua vida., tendo em conta os riscos, as necessidades e os recursos necessários.

Neste processo, as mulheres são vistas como agentes da sua própria mudança.

Objectivo

Neste módulo pretende-se que as participantes compreendam como se faz o desenho de um projecto de vida e que sejam desenvolvidas as competências necessárias, tendo em conta as necessidades, as prioridades e os recursos disponíveis, bem como os níveis de risco com que se podem confrontar.

Objectivos de aprendizagem

Desenvolver conhecimentos e sensibilizar para os projectos de vida, nomeadamente para:

- A avaliação das necessidades, estabelecer prioridades, identificar limites e identificar os recursos necessários.

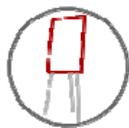
Unidades

6.1. Projectos de vida

Descrição do Material

- Apresentação com exemplos de possíveis necessidades que uma mulher pode ter para reconstruir a sua vida
- Exercício de identificação e avaliação das necessidades, dando às participantes uma ficha para completarem segundo necessidades e prioridades, tendo em consideração os obstáculos e riscos, etapas de curto e longo prazo.

Informação geral



EQUIPAMENTO

Computador, Datashow,
Marcadores, Flipchart, Fichas,
e canetas



TEMPO

3 h

Materiais:

- 6.1.1. Exemplos de necessidades
- 6.1.2. Avaliação de Necessidades
- 6.1.3. Potenciais Recursos

Unidades e planos de sessão

Actividade	Objectivos	Tarefas	Tempo
Apresentação do Módulo	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação da temática 	Apresentação sobre a temática e os objectivos do módulo	10 min
6.1. Projectos de Vida	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar os conhecimentos das participantes sobre as suas necessidades • Reflectir sobre o assunto 	Reflexão sobre o significado da palavra necessidade Recolha de exemplos de necessidades identificadas	20 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Dar uma panorâmica sobre tipos de prioridades e necessidades 	Apresentação – lista com necessidades 6.1.1. Exemplos de necessidades	15 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar e estabelecer necessidades prioritárias • Avaliar os riscos • Identificar outros obstáculos à concretização das necessidades • Aprender estratégias práticas para concretizar as necessidades 	Preenchimento de uma tabela sobre a concretização dos seus projectos de vida Estabelecimento de uma ordem de prioridades das necessidades, identificando potenciais riscos e obstáculos 6.1.2. Avaliação de necessidades	100 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar os recursos necessários para concretizar o projecto de vida 	Discussão sobre os recursos necessários e disponíveis na comunidade 6.1.3. Potenciais Recursos	30 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação do módulo de formação 	Preenchimento do questionário de avaliação	5 min

Enquadramento Teórico

6.1. Projectos de Vida

As mulheres que vivem em situações de VD/VRI enfrentam maiores obstáculos e riscos devido às dinâmicas da violência e às estratégias do agressor, que dificultam a saída da relação.

As mulheres podem fazer várias tentativas para sair da relação antes de conseguir encontrar uma alternativa viável, sustentável e segura. Muitas vezes, o terminar da relação não termina a violência e por vezes, os agressores são ajudados nessa dinâmica através dos contactos com as crianças.

Quando as mulheres tomam a decisão de acabar com a relação, é importante ter o apoio de uma ONG de mulheres ou de outros serviços especializados, que as apoie a elas e às crianças, a lidar com o trauma de terem que deixar, por questões de segurança, as suas redes familiares e sociais, os empregos, escolas, e outras actividades e as ajudem a planear e a implementar um futuro seguro, sustentável, autónomo e fortalecido.

O desenho ou planeamento de um projecto de vida, pressupõe um conjunto de actividades, por ordem de prioridades, para se atingirem os objectivos e devem ser elaborados, tendo em conta as circunstâncias específicas de cada mulher, das suas crianças, da história de violência e as características do agressor.

Inclui várias etapas, nomeadamente: o desenho, implementação/execução, avaliação e se necessário ajustamento.

Na fase de planeamento é importante ter em consideração vários aspectos, para se obter um plano realista, factível e sustentável. Isto inclui: avaliação das necessidades, estabelecimento de prioridades, identificação de dificuldades e os recursos necessários.

Avaliação de Necessidades

“As necessidades podem ser geralmente definidas como uma condição ou situação em que algo é necessário ou desejado. Assim, as necessidades dependem dos nossos desejos e percepções, sobre o que merecemos e sobre o que devemos ou podemos pedir a nós próprias ou aos outros, em diferentes situações” (The Power to Change, 2008).

Um projecto de vida é a identificação das necessidades das mulheres e das suas crianças em várias áreas, tais como: segurança e protecção, social, educacional, emprego, habitação entre outras. É necessário ter em consideração os níveis de risco não apenas nas situações de crise, mas durante todas as fases do processo.

As mulheres que experienciam violência têm várias necessidades em diferentes áreas da sua vida. De seguida, apresentamos uma lista com exemplos de necessidades que as mulheres podem considerar, organizadas em diferentes áreas.

Listagem com exemplos de necessidades¹⁵

Necessidades	Descrição
<i>Apoio às crianças</i>	Recursos para as crianças. É um serviço como o objectivo principal de tomar conta e supervisionar crianças. Inclui uma variedade de contextos, actividades e têm em conta a proveniência social e cultural.
<i>Emprego</i>	Proporciona à mulher meio de sobrevivência, bem como o seu <i>empowerment</i> pessoal, o reconhecimento das suas competências e habilidades e o acesso a serviços remunerados e melhorias na sua qualidade de vida.
<i>Saúde</i>	Acesso a serviços a fim de promover o bem-estar a nível físico, mental e psicológico.
<i>Habitação</i>	Local seguro para viver; confortável, espaço para elas e para as suas crianças; de preferência com acesso a recursos (por exemplo: lojas, transporte, serviços de educação e saúde).
<i>Legal</i>	Serviços que podem apoiar as mulheres na sua segurança e protecção; acesso ao sistema legal e judicial, sempre que os nossos direitos forem violados ou necessitemos de aconselhamento.
<i>Segurança e Protecção</i>	Acesso fácil a mecanismos de protecção; confidencialidade das suas moradas e registos/informação; informação disponível sobre como prevenir a vitimização; estabelecimento um plano de segurança pessoal; acesso a informação sobre defesa pessoal ou mesmo formação.
<i>Serviços</i>	Recursos comunitários a vários níveis, por exemplo: social, saúde, educação entre outros.
<i>Social</i>	Redes sociais; competências sociais; capacidade de comunicar com os outros e expressar os seus sentimentos/pensamentos/opiniões; exercício da cidadania activa.
<i>Apoio</i>	Aumentar as redes de apoio, ajudar a resolver o problema.
<i>Formação e Educação</i>	Melhoria das competências profissionais, sociais, e pessoais e das qualificações. Acesso à educação e aos serviços de formação.

Estabelecer Prioridades

Depois de identificar as diferentes necessidades que as mulheres possam ter, o próximo passo é dar prioridades às necessidades, ou seja, estabelecer qual é a primeira prioridade,

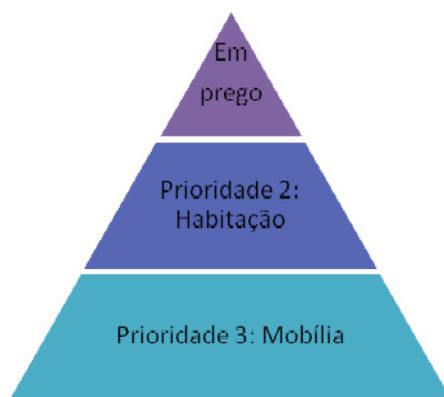
¹⁵ Lista transcrita de *Professionals against Domestic Violence – A Training Manual*, 2011, produzido por PACT Partnership

e qual será a seguinte, até que todas elas estejam classificadas numa sequência de importância ou urgência.

Muitas vezes temos tendência a estabelecer prioridades de acordo com o nosso programa (compromissos, objectivos, tarefas, actividades, horário) e segundo as nossas crenças/princípios (a nossa missão, visão, crenças, princípios que guiam a nossa vida). No entanto, algumas necessidades identificadas são realmente urgentes (por exemplo encontrar um local seguro para ficar é normalmente mais urgente do que encontrar emprego e/ou apoio para as crianças).

Para se estabelecerem prioridades é útil distinguir as necessidades fundamentais, obrigatórias e não negociáveis, das menos importantes e que podem ser negociadas.

As mulheres irão sentir-se mais fortalecidas sobre o seu futuro se puderem idealizar os seus principais objectivos e se tiverem estratégias para os atingirem:



Neste exemplo, o objectivo principal é ter uma casa confortável. Para obter essa casa, a primeira prioridade é criar as condições para ter a casa, ou seja, um emprego. depois de obter um emprego, é necessário procurar a casa que seja agradável, segura e com os recursos locais (transportes, mercado, bancos, ou seja, o necessário para uma qualidade de vida). em seguida, é necessário mobilar a casa para a tornar confortável.

Este exemplo, ilustra que algumas das necessidades não podem ser a principal prioridade, apesar de parecerem, uma vez que estão interligadas e pode requerer outras necessidades.

Para ajudar a identificar e a definir prioridades, as mulheres devem colocar a si próprias as seguintes perguntas:

- Qual é a necessidade mais urgente?
- Porque é que é tão necessária?
- Quais são os benefícios?

Será, também, importante diferenciar prioridades a curto e a longo prazo, por exemplo as mais urgentes e com impacto no Projecto de Vida de outras que demorarão mais tempo a alcançar. Por exemplo: se uma mulher migrante está ilegal, isto irá influenciar as suas prioridades e, dependendo da legislação nacional, terá que cumprir os requisitos legais tais como provar que tem forma de se sustentar.

Últimos comentários:

- Embora o Projecto de Vida requeira objectivos para serem priorizados, todas as necessidades são válidas e importantes;
- O estabelecimento de prioridades é uma forma de facilitar o processo e de criar uma estrutura que visa a sua implementação;
- As prioridades deverão orientar as escolhas e as tarefas.

- Para se ter uma melhor imagem das prioridades, é também importante considerar os riscos e outras limitações, bem como os recursos necessários.

Riscos e Limites

Perante uma necessidade, a mulher deverá fazer algumas perguntas adicionais para determinar a sequência das prioridades:

- Para alcançar esta necessidade, tenho algumas preocupações/necessidades adicionais?
- E em questões de segurança? É isto seguro? Existem alguns riscos?
- Quais são as limitações desta prioridade?
- Qual será o impacto se não conseguir alcançá-la? Terá impacto em algumas das outras prioridades?

O exemplo, que apresentamos em seguida, é ilustrativo destas questões:

Uma mulher com duas crianças, está a viver temporariamente numa casa abrigo/refúgio, e o seu principal objectivo é encontrar um emprego. As suas perguntas adicionais, para verificar a ordem das prioridades, são as seguintes:

- Se encontrar um emprego, as minhas crianças terão escola/jardim-de-infância (se a resposta for não, a sua primeira prioridade é encontrar estes recursos);
- Se sim, existem algumas limitações na conjugação dos horários escolares das crianças com o emprego? (Se a resposta for não, então ela irá procurar um emprego compatível com estes horários).
- Perante uma oferta de emprego deverá tomar em consideração: o local de trabalho é seguro ou não, por ser em zona frequentada pelo agressor; tem acesso fácil ou é um local isolado?
- Se não conseguir o emprego qual será o impacto? Conseguirei alternativa habitacional? Terei que deixar a casa abrigo? Serei capaz de partilhar a renda com outra pessoa? Quais são os riscos desta partilha?

As limitações têm que ser tidas em conta, especialmente as que dizem respeito à segurança e à protecção.

Recursos

Potenciais recursos necessários de acordo com as necessidades previamente identificadas:



As mulheres podem necessitar de outros recursos que não estão mencionados na figura acima.

É crucial que as mulheres estejam bem informadas sobre os seus direitos e recursos disponíveis, para com isso poderem recorrer ao apoio de serviços especializados e/ou um Centro de Defesa das Mulheres e de Aconselhamento, que tem por base uma abordagem de *empowerment*.

Módulo 7: Cidadania Activa

Introdução

A participação activa na vida da comunidade, ou seja, ser uma cidadã activa quer a nível nacional como a nível Europeu contribui para a luta das mulheres por uma maior participação social, económica e política nas suas comunidades.

À medida que a mulher/sobrevivente inicia o seu processo multifaseado de *recovery*, ela abre um espaço de oportunidade para ajudar a melhorar os direitos, liberdades e o estatuto das mulheres no seu país. As mulheres têm a oportunidade de se tornarem cidadãs activas através da participação na reconstrução das suas comunidades, contribuindo para a sociedade civil, dando início a negócios, fazendo formação a outras mulheres e servindo como modelo para aquelas que necessitam de modelos inspiradores de mudança. As mulheres sobreviventes devem basear-se nas suas competências e aprender novas, no sentido de recuperarem as suas forças, estabilidade e estatura para se tornarem cidadãs activas.

Objectivo

Este módulo pretende transmitir conhecimento e promover a consciencialização sobre a cidadania activa e a sua importância para o *empowerment* das mulheres sobreviventes.

Objectivos de Aprendizagem

Aumentar o conhecimento e promover a consciencialização das participantes sobre:

- O conceito de cidadania activa a nível nacional e europeu;
- As principais competências cívicas, que permitem ao indivíduo participar activamente, na vida cívica, têm por base os conceitos sociais e políticos, as estruturas e os compromissos para uma participação democrática activa.
- Como é que a participação activa pode contribuir para o *empowerment* das mulheres.

Unidades

- Conceito de Cidadania Activa
- Aprendizagem da Cidadania
- Participação, *Empowerment* e Violência Doméstica

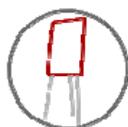
Descrição do Material

- O material de formação faz a apresentação teórica das temáticas mencionadas acima.

Sugestões

- O material contém informação geral sobre os principais conceitos da cidadania, cidadania europeia, cidadania activa e os benefícios de uma participação activa na vida comunitária. É sugerido ao/à formador/a que utilize recursos adicionais para informar sobre recursos comunitários disponíveis a nível nacional. Para mais informação sobre os direitos humanos das mulheres, igualdade de género e igualdade de oportunidades, por favor, consulte o módulo 1.

Informação Geral



EQUIPAMENTO

Computador, Datashow,
Flipchart, Marcadores



TEMPO

3 h

Materiais:

7.1.1. Cidadania activa

7.3.1. Participação na comunidade

Leituras Complementares

- LANCES Handbook “Training Paths for Active Citizenship” (2009)

Unidades e planos de sessão

Unidade	Objectivo	Tarefa	Tempo
Apresentação do Módulo	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação do programa diário 	Apresentação de informação sobre as actividades da sessão	5 min
7.1. O conceito de Cidadania Activa	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar o conhecimento das participantes sobre a temática 	Dinamização da discussão em grupo sobre cidadania activa	10 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver os conhecimentos e a compreensão sobre ser cidadão no país e na União Europeia. • Conhecer as instituições da União Europeia que representam os Estados Membros e os cidadãos 	<p>Apresentação dos conceitos de cidadania de cidadão e de cidadão Europeu</p> <p>7.1.1.Cidadania Activa</p> <p>Sugestão: apresentação de uma petição ou uma consulta pública relacionada com Direitos Humanos</p>	20 min
7.2. Aprendizagem da Cidadania	<ul style="list-style-type: none"> • Compreender os resultados de uma educação para a cidadania • Tomar consciência para as principais competências necessárias para se ser um cidadão activo 	<p>Discussão sobre os resultados de uma educação para a cidadania</p> <p>Apresentação das principais competências cívicas</p> <p>Reflexão sobre as competências a desenvolver e a importância destas para todos os cidadãos/ãs</p>	15 min
7.3. Participação, Empowerment e Violência Doméstica	<ul style="list-style-type: none"> • Compreender como é que a participação activa na vida comunitária pode contribuir para o <i>empowerment</i> das mulheres sobreviventes de violência 	<p>Debate sobre as relações entre a participação activa na vida comunitária e o <i>empowerment</i>.</p> <p>Actividade de grupo "Participação na comunidade (Exercício 7.3.1.)"</p>	15 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar as necessidades e as competências pessoais e tomar consciência dos recursos disponíveis na comunidade. 	<p>Identificação das necessidades em termos de competências cívicas. Discussão sobre os recursos disponíveis na comunidade e como podem ser utilizados pelas mulheres sobreviventes de violência.</p> <p>Discussão em grupo sobre as formas como as mulheres sobreviventes de violência podem participar activamente nos processos de tomada de decisão que influenciam as suas vidas e como podem exercer os seus direitos enquanto cidadãs europeias.</p>	30 min

Debate Final	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar os resultados da aprendizagem e esclarecer dúvidas 	Esclarecimento de dúvidas Exemplos	10 min
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar a sessão de formação 	Preenchimento do questionário de avaliação	5 min

Enquadramento Teórico

7.1. O conceito de cidadania activa

O conceito de cidadania activa é um conceito abrangente, que é difícil de definir. É crucial para o bem-estar da sociedade e dos seus membros. Numa sociedade democrática, todos os indivíduos e grupos têm o direito a participar nas práticas e instituições democráticas.

Para compreender o conceito de cidadania activa é necessário compreender o conceito de cidadão/cidadania. Cidadania é o conjunto de direitos e deveres a que uma pessoa/cidadão/ã tem direito no âmbito da sociedade em que está inserida. Esta cidadania permite ao/à cidadão/ã ter acesso tanto às instituições como à informação.

Os cidadãos têm o dever de participar na vida da sua comunidade e nos processos de tomada de decisão que afectam a sua comunidade, para contribuírem para a manter e para a melhorar. A cidadania implica uma participação activa na sociedade. A combinação do conceito de cidadãos com o conceito de activo, implica que os cidadãos devem estar activamente envolvidos nos mecanismos de governação, não limitando os cidadãos à compreensão dos mesmos, mas influenciando os processos de tomada de decisão.

As actividades relacionadas com a cidadania activa são variadas e vastas e em conjunto contribuem para uma democracia saudável e participativa. Exemplos: votar e candidatar-se a eleições, defender direitos, cuidar do ambiente, fazer campanhas e voluntariado, etc. Podem ter lugar em contextos, privados, políticos e profissionais, a nível nacional e/ou internacional. Reúnem pessoas de diferentes gerações e experiências, ajudando a quebrar diferenças e mal-entendidos.

A cidadania activa é, também, uma forma de literacia pois implica que estejamos alerta para aquilo que se passa à nossa volta, para adquirirmos conhecimentos e compreensão, para podermos fazer julgamentos informados e termos a competência e a coragem de responder de forma adequada, quer individualmente quer colectivamente. A cidadania activa personifica o princípio de que cada uma das pessoas pode fazer a diferença na comunidade/sociedade.

A participação dos/as cidadãos/as é indispensável em democracia, pois eles são a principal razão pela qual as leis e as políticas surgem para melhorar a qualidade de vida para todos/as. Esta participação também está associada às práticas cívicas, tal como a liberdade de expressão e de opinião e a participação nos movimentos da sociedade civil.

Nos nossos dias, não basta a um/a cidadão/ã votar, existem outras formas de participação política, como por exemplo: participar nos debates sobre temas de interesse público nas mais diversas áreas; contactar com os políticos eleitos e líderes partidários; votar em eleições e referendos; participar em organizações da sociedade civil; participar em partidos políticos; participar em reuniões; assinar petições, participar em manifestações e protestos cívicos.

Os direitos cívicos estão garantidos pela legislação, pelo sistema judicial e pela participação cívica dos/as cidadãos/ãs nas organizações da sociedade civil. Para além da cidadania nacional, os/as cidadãos/ãs Europeus/eias detêm, igualmente, a cidadania Europeia, o que lhes confere alguns direitos.

A cidadania europeia refere-se à participação dos/as cidadãos/ãs no contexto do espaço da União Europeia, ou seja, ao nível dos 27 países que constituem a União Europeia. Os/as cidadãos/ãs Europeus/eias têm um conjunto de direitos e deveres previstos na Carta Europeia dos Direitos Fundamentais e outros documentos legais aprovados pela União Europeia.

Os/as cidadãos/ãs podem participar civicamente ao nível europeu, assim como o fazem no âmbito nacional, exercendo o direito de voto, participando em consultas públicas, participando em organizações da sociedade civil de âmbito europeu, assim como beneficiando da livre circulação nos 27 Estados Membros. Esta livre circulação de pessoas, implica que os/as cidadãos/ãs podem viver, trabalhar e deslocar-se dentro das fronteiras da União Europeia. Além disto, existem várias organizações da UE que protegem e promovem os direitos dos cidadãos da UE. Os cidadãos podem, como último recurso em assuntos legais, recorrer ao Tribunal Europeu de Justiça.

7.2. Educação para a cidadania

A cidadania activa é mais do que apenas aprender as “regras do jogo” e como participar nos modelos existentes e nas estruturas.

Existem vários modelos do pensamento actual para reflectir sobre cidadania e as suas relações com o indivíduo, o estado e a sociedade. Uma dessas tipologias foi desenvolvida por Westheimer e Kahne (2004)¹⁶, que identifica três tipos de modelos de cidadania e consequentemente de educação para a cidadania:

- O/A **‘cidadão/cidadã pessoalmente responsável’**, para quem a educação para a cidadania aumenta a sensibilidade para os direitos e responsabilidades individuais; o cidadão como “votante” e como “voluntário”.
- O/A **“cidadão/cidadã participativo/a”**, para quem a educação para a cidadania aumenta o seu conhecimentos sobre as estruturas de participação e de direitos; o cidadão como indivíduo dentro de um grupo(s), participando activamente nas estruturas existentes, agarrando as oportunidades de participação, incluindo a participação no planeamento e na prestação de serviços.
- O/A **“cidadão/cidadã orientado/a para a justiça”**, para quem a educação para a cidadania também lhe transmite um elevado nível de sensibilidade para os direitos colectivos e um elevado nível de responsabilidade social e política, incluindo, a responsabilidade de participar nos assuntos relacionados com a justiça social e a igualdade; o cidadão como um indivíduo que também participa no(s) grupo(s), desafiando activamente as relações de poder desiguais, promotor da solidariedade

¹⁶ Westheimer, J. and Kahne, J. (2004) *What kind of citizen? The politics of educating for democracy*, American Educational Research Journal, Vol. 41, No. 2, pp. 237–269s

social e da justiça social, quer a nível local quer para além disso, tendo em conta o contexto global.

As pessoas têm grandes probabilidades de estar envolvidas a vários níveis ao mesmo tempo. Por exemplo, podem tornar-se activas através do voluntariado, mas ao mesmo tempo, podem tornar-se membros de um grupo comunitário, participando activamente nas estruturas governativas (como por exemplo, estruturas das escolas ou de parcerias estratégicas locais), ou como membros activos de uma campanha sobre Direitos Humanos, o ambiente ou questões de justiça social.

Aspectos da cidadania Activa	Resultado da aprendizagem dos cidadãos:	Impactos na cidadania:
	<p style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px;">leva a</div> Sinto que sou capaz de... Sei mais sobre... Sei como... Estou motivado a ... <i>exemplos:</i> </p>	<p>Dimensões - local, nacional, europeia e global</p> <p style="text-align: center;"><i>exemplos:</i></p>
<i>Pessoal</i>	Valoriza competências, conhecimento e confiança, do próprio/a Sabe onde obter o que necessita Competências de comunicação, de lobby e de negociação Sente que tem voz Motivado	Pessoas que identificam e apresentam os seus próprios problemas e questões. Pessoas que assumem papéis de liderança na sua comunidade. Pessoas que têm o poder e a vontade para fazerem escolhas acerca da sua vida Pessoas que expressão as suas preocupações
<i>Relações comunitárias</i>	Reconhece que a exclusão social é uma responsabilidade de todos Compreende como é que os seus comportamentos têm impacto nos outros Conhece as bases da desigualdade e como é que funciona o poder Compreende melhor as pessoas que são diferentes dele Sente-se mais confiante em fazer perguntas e em falar com pessoas diferentes dele	Melhoria das relações entre diferentes grupos de pessoas Os projectos comunitários são inclusivos para pessoas de diferentes proveniências Aumento dos pontos de contacto entre diferentes comunidades Aumento das parcerias entre comunidades
<i>Sociedade Civil</i>	Compreende como funcionam os grupos/parceria Sabe como promover processos de tomada de decisão democráticos e justos Sabe como encorajar, apoiar e desenvolver o voluntariado Conhece a importância das redes e da troca de influências Competências de dinamização e de liderança de reuniões Negociação, campanhas	Mais voluntariado e organizações comunitárias activas que funcionam na prestação de serviços Grupos comunitários bem geridos e democráticos Aumento da organização comunitária informal Aumento das redes de parceria entre organizações comunitárias e de voluntários As entidades públicas têm mais organizações para consulta Aumento das oportunidades de voluntariado
<i>Comprometimento cívico</i>	Sabe como funciona o mundo externo Compreende a posição corrente da democracia e as oportunidades de mudança Compreende as regras do comprometimento	Mais pessoas a querer e a sentirem-se capazes de terem um papel de responsabilidade nas estruturas democráticas formais Mais pessoas a terem um papel activo nos bairros/comunidades locais

	<p>Conhece o funcionamento das reuniões É capaz de contribuir e de fazer perguntas num fórum público Reconhece como se influencia as políticas e as práticas a nível Europeu, nacional, regional, ou local.</p>	<p>Os cidadãos trabalharem em conjunto com as entidades públicas para atingirem objectivos comuns Melhoria das relações entre os cidadãos e entidades formais Mais pessoas participam no diálogo com os decisores As pessoas pressionam para mudar o modo como os fóruns e outras estruturas funcionam</p>
--	---	--

Isto dá origem às principais características da aprendizagem ao longo da vida, que encorajam as pessoas a tornarem-se cidadãos activos e críticos:

Originada por uma Visão	A cidadania activa é visionária; tem a ver com as pessoas quererem e sentirem-se capazes de mudar o mundo em que vivem.
Com base comunitária	As pessoas começam a identificar-se como fazendo parte de uma comunidade – pode ser uma vizinhança, uma identidade, um local ou um espaço
Questionar os problemas	Compreender e analisar os problemas é o primeiro passo para encontrar soluções partilhadas
Aprender em conjunto nos grupos	Compreender-se a si próprio através e com os outros – criando ligações e diálogos com os outros
Aprender através da experimentação, da acção e da reflexão	Aprender fazendo e tendo tempo para reflectir, ajuda a desenvolver novas ideias, competências e sensibilidades.
Diálogo Crítico	Adoptar as técnicas e a confiança para analisar criticamente as ideias e os assuntos é crucial para o seu profundo entendimento
Voluntariado	Quando a aprendizagem é feita através da escolha, resulta em grandes benefícios

Quais são as competências cívicas necessárias para se ser um/a cidadão/ã activo/a?

As competências cívicas capacitam os indivíduos para a participação plena na vida cívica, através do conhecimento dos conceitos e das estruturas sociais e políticas e do empenho para uma participação activa e democrática.

As competências cívicas estão relacionadas com a capacidade de nos mobilizarmos em conjunto com outras pessoas em áreas do domínio público, e em demonstrar solidariedade e interesse em resolver problemas que afectam as comunidades locais e a sociedade em geral. Isto implica uma reflexão crítica e criativa e uma participação construtiva nas actividades das comunidades, bem como nas tomadas de decisão a todos os níveis, local, nacional e europeu, especialmente através do exercício de voto.

O pleno respeito pelos Direitos Humanos, incluindo a Igualdade, são a base para a democracia, reconhecimento e compreensão dos diversos sistemas de valores das diferentes religiões e grupos étnicos e cria os alicerces para uma atitude positiva. Isto implica manifestar um sentimento de pertença à sua localidade, país, UE, Europa em geral, bem como ao mundo, e disposição para participar nas tomadas de decisão democráticas a todos os níveis. Implica, igualmente, demonstrar sentido de responsabilidade, bem como, compreender e ter respeito pelos valores comuns necessários à coesão das comunidades, nomeadamente o respeito pelos princípios democráticos. Uma participação construtiva também implica actividades cívicas, apoio à diversidade social, à coesão e ao desenvolvimento sustentável, bem como a disposição para respeitar os valores e a privacidade dos demais.

7.3. O conceito de participação¹⁷

Participação, como conceito sociológico, contém diferentes significados para os diferentes públicos que participam directamente nas decisões políticas, económicas, administrativas ou de outro tipo. Numa situação ideal, cada actor deveria ter uma voz nas decisões, proporcional ao grau de impacto que essa decisão irá ter na sua vida. *Participação* significa que os/as cidadãos/ãs tomem parte activa nos processos de tomada de decisão e de autorização. A *taxa de participação* pode variar muito, mas, para todos os efeitos, significa sempre mais do que apenas votar para eleger os representantes políticos para o parlamento. Muitas vezes, este conceito é usado exclusivamente em referência a decisões políticas locais e em processos de planeamento, mas também é relevante em muitas outras áreas onde podem ocorrer diferentes formas de participação.

Existem várias formas de participação. O primeiro nível de **participação numa sociedade democrática** é a eleição de representantes institucionais. Todos os/as cidadãos/ãs podem exercer esta forma de participação como eleitores para os órgãos parlamentares. Um segundo nível é a participação na vida política através de um partido político ou sindicato, como membros activos ou, simplesmente, como simpatizantes.

Para além disto, existe um terceiro nível, constituído por todas as outras formas de participação cívica que os/as cidadãos/ãs podem exercer nas mais variadas formas. Isto significa, mais precisamente, todas as formas de participação na gestão dos serviços colectivos/públicos.

A participação activa ajuda a aumentar o empowerment das mulheres

A participação é a chave da cidadania activa. Uma maior participação das mulheres na esfera pública quer em termos de participação comunitária ou política, tem um efeito positivo em todas as mulheres, por exemplo:

- Possibilita-lhes a participação nos processos de tomada de decisão;
- Permite o acesso aos recursos
- Desenvolvem competências;
- Promove o empowerment e a autonomia.

Para compreender os benefícios da participação comunitária e da cidadania activa, é importante compreender o significado de *empowerment*. Empowerment é um processo intencional e contínuo que tem por objectivo um ganho pessoal, por exemplo: respeito, consciência crítica, participação nos processos de tomada de decisão. Permite a satisfação de necessidades através da participação e a obtenção de uma maior autonomia, que por sua vez, aumenta os sentimentos de confiança e de auto-estima.

Assim, o empowerment das mulheres pode significar a promoção da auto-estima e de sentimentos de realização e valorização pessoal, o aumento do acesso à informação e aos recursos, a promoção de papéis de liderança e a participação nos processos de tomada de decisão.

¹⁷LANCES Handbook "Training Paths for Active Citizenship" (2009)

O poder está associado à autoridade patriarcal e ao domínio masculino. A promoção de uma abordagem de empowerment implica a redistribuição do poder e estimula a capacidade de mudança – inata a todos os indivíduos, promovendo o desenvolvimento de competências e de capacidades, uma maior consciência crítica, o acesso à informação e aos recursos, o poder para influenciar as tomadas de decisão, e deste modo, permitir às mulheres um maior controlo das suas próprias vidas.

A Violência Doméstica é um processo *disempowering* (de desempoderamento) que impede as mulheres de participar na sociedade e na vida pública. Assim, tomar parte dos processos de tomada de decisão e ter acesso aos recursos, pode ajudar a contrariar alguns dos impactos da violência doméstica, tal como o sentimento de impotência ou a perda de controlo sobre a própria vida.

A participação em grupo leva a ganhos individuais, por um lado, permite à mulher satisfazer as suas necessidades e, por outro, possibilita-lhe a participação na definição de objectivos e na procura activa da resolução dos problemas que a afectam, através de uma maior consciência crítica, acesso à informação e aos recursos. Assim, as mulheres adquirem maior controlo sobre as suas próprias vidas, aumentam a sua autonomia o que leva à melhoria da auto-estima e da confiança.

Módulo 8: Desenvolvimento de Competências Profissionais

Introdução

As mudanças tecnológicas que têm acontecido num mundo cada vez mais globalizado, exigem uma maior qualidade dos serviços e dos produtos, e tornaram o mercado de trabalho mais competitivo. Os níveis dos padrões de competitividade são mais elevados e o mercado de trabalho é cada vez mais exigente em termos de imagem, conhecimentos e comunicação.

Os conhecimentos e as competências profissionais devem ser actualizados regularmente, para se satisfazer os novos requisitos da economia e do mercado de trabalho. Agora, mais do que nunca, a aprendizagem ao longo da vida é essencial para todos/as. Os/as profissionais, neste competitivo mercado de trabalho, devem construir uma imagem positiva para fazer face aos desafios constantes. Por estas razões, é fundamental reconhecer as nossas próprias capacidades e reflectir sobre as nossas competências, interesses e gostos.

Nos contextos de violência doméstica, o acesso ao mercado de trabalho, por parte das sobreviventes, é um passo importante para conseguirem a autonomia económica. Se tivermos em conta que, as sobreviventes de violência doméstica podem ser financeiramente dependentes do agressor, que algumas terão perdido, o vínculo com o mercado de trabalho, há muito tempo, e que outras foram forçadas, por questões de segurança, a deixar o seu posto de trabalho e refugiar-se numa casa de abrigo, ou a mudar-se para outra região, o desenvolvimento de competências profissionais é uma área importante para o seu *empowerment* e autonomia.

Objectivo

Com este módulo pretendemos desenvolver competências importantes para o acesso ao mercado de trabalho e fomentar a aprendizagem ao longo da vida.

Objectivos da Aprendizagem

- Compreender os conceitos de competências e de aprendizagem ao longo da vida;
- Reflectir sobre competências individuais, bem como sobre dificuldades de acesso ao mercado de trabalho.
- Conhecer as diferentes técnicas de procura de emprego tal como as cartas de apresentação e o Curriculum Vitae;
- Aprender a preparar e a fazer um Curriculum Vitae;
- Adquirir informações importantes para a preparação de entrevistas de emprego.

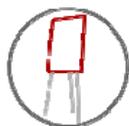
Unidades

- 8.1. O conceito de competências e de aprendizagem ao longo da vida
- 8.2. Competências individuais no mercado de trabalho
- 8.3. Procura de emprego

Descrição do Material

- Um conjunto de três exercícios sobre diferentes técnicas de procura de emprego;

Informação Geral



EQUIPAMENTO

Computador, Datashow,
Marcadores, Flipchart, Fichas,
Canetas



TEMPO

6 h

Materiais:

- 8.1.1. Reflexão sobre competências e aprendizagem ao longo da vida
- 8.1.2. Os conceitos de competências e de aprendizagem ao longo da vida
- 8.1.3. Exercício de auto-reflexão
- 8.2.1. Competências individuais no mercado de trabalho
- 8.2.2. Análise SWOT
- 8.3.1. Procura de emprego
- 8.3.2. Curriculum Vitae

Unidades e Planos de Sessão

Unidade	Objectivos	Tarefas	Tempo
8.1. Os conceitos de competências e de aprendizagem ao longo da vida	<ul style="list-style-type: none"> Introduzir os objectivos do módulo 	Apresentação do objectivo do módulo	5 min
	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar os conhecimentos das participantes sobre a temática do módulo. 	<i>Brainstorming</i> : troca de ideias sobre os conceitos e a sua importância. (Exercício 8.1.1.)	30 min
	<ul style="list-style-type: none"> Apresentar os conceitos de competências e de aprendizagem ao longo da vida. 	Apresentação dos conceitos de competências e de aprendizagem ao longo da vida. Dar uma lista de exemplos (8.1.2. Os conceitos de competências e de aprendizagem ao longo da vida) Exercício de auto-reflexão (Exercício 8.1.3.) Reflexão sobre os resultados	80 min
8.2. Competências individuais no Mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Reflectir sobre as forças e as fraquezas no processo de integração profissional. 	Análise SWOT (8.2.1. Competências individuais no mercado de trabalho e Exercício 8.2.2.) Partilha de resultados	120 min
8.3. Procura de emprego	<ul style="list-style-type: none"> Compreender as diferentes técnicas de procura de emprego 	Apresentação das diferentes técnicas de procura de emprego, especialmente a carta de apresentação, o <i>curriculum vitae</i> e a entrevista de emprego (8.3.1. Procura de emprego) Preparação do <i>curriculum vitae</i> (Exercício 8.3.2.)	120 min
Debate Final	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar os resultados da aprendizagem 	Esclarecimento de dúvidas. Dar Exemplos	10 min
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar a sessão de formação 	Preencher o questionário de avaliação da sessão	5 min

Enquadramento Teórico

8.1. Os conceitos de competências e de aprendizagem ao longo da vida

A aprendizagem ao longo da vida contempla uma ampla variedade de aprendizagens. Inclui aprendizagens formais e informais e a aprendizagem em contexto de trabalho. Também inclui competências, conhecimentos, atitudes e comportamentos que as pessoas podem adquirir através das suas experiências quotidianas. A aprendizagem ao longo da vida é essencial para indivíduos de todas as idades e estatutos sociais e tem um conjunto de benefícios para os/as próprios/as e para a sociedade. Promove a sua plena participação em termos económicos e sociais, permite-lhes estarem mais informados/as e serem cidadãos/ãs activos/as, contribui para o bem-estar e realização pessoal, promove a criatividade e a inovação e aumenta a sua eficácia como profissionais e como voluntários/as. O conceito de aprendizagem ao longo da vida reforça o princípio de que a aprendizagem e a educação estão relacionadas com a vida como um todo – não apenas com a profissão - e que a aprendizagem ao longo da vida é um processo contínuo.

É importante melhorar competências e qualificações para se estar activo/a no mercado de trabalho. As competências e os conhecimentos profissionais são fundamentais para a empregabilidade ao longo da vida. Para muitas das sobreviventes de violência doméstica isto é também fundamental para o seu *empowerment* e efectiva autonomia. Assim, é importante compreender os benefícios da aprendizagem ao longo da vida. Fomentar esta aprendizagem contínua contribui para o desenvolvimento pessoal, para uma maior autonomia e para a capacidade de contribuir mais activa e produtivamente para a sociedade.

A educação contínua beneficia os indivíduos, as comunidades e as economias dos países:

- Proporciona aos indivíduos conhecimentos, competências, valores, atitudes e compreensão sobre as suas necessidades como indivíduos, cidadãos/ãs e trabalhadores/as.
- Torna as comunidades mais produtivas e inovadoras e capacita os/as profissionais a criarem e descobrirem novos talentos e ideias. Nesta nossa economia e sociedade, baseada no conhecimento, a mudança no local de trabalho é constante. Mas as pessoas que se envolvem na aprendizagem ao longo da vida – que estão constantemente a aprender novas competências e se formam para os novos desafios – conseguem lidar melhor com as mudanças nos locais de trabalho.
- Fortalece a economia. Uma economia forte significa que os cidadãos/ãs beneficiam da oportunidade de poder ganhar mais, viver melhor e contribuir para o sistema económico.

Vivemos num mundo em que as pessoas têm que ter competências para compreender, interpretar e processar informação variada. Por isso, é fundamental reconhecer e valorizar todas as formas de aprendizagem. Nos mercados competitivos e em constante mutação, dos tempos actuais, as pessoas têm que continuar a adquirir novas competências que assegurem a sua empregabilidade. A aprendizagem ao longo da vida contribui para a satisfação pessoal, permitindo desenvolver as competências pessoais e profissionais, levando a uma maior motivação e satisfação profissional, bem como ao aumento das oportunidades de promoção.

As competências são uma combinação dinâmica de conhecimentos, entendimento e atitudes que adquirimos ao longo das diferentes fases da vida, via contextos educacionais ou outros. Uma competência é a capacidade de mobilizar um conjunto de recursos cognitivos e emocionais (conhecimento, informação e capacidade de lidar com as emoções), para resolver com relevância e eficácia variadas situações. Existem diferentes tipos de competências como, as competências sociais, organizacionais, de gestão, informáticas e artísticas.

Uma lista com exemplos de competências:

Competências analíticas Comparar, avaliar e compreender problemas ou situações complexas
Competências de comunicação interpessoal Falar com clareza; ter em conta tanto os pensamentos como os sentimentos; clarificar mal-entendidos ou dúvidas; escutar eficazmente, através do recurso a perguntas; capacidade de reflectir e de dar atenção aos sinais não verbais.
Fazer apresentações Apresentar ideias a grupos de pessoas, prestar atenção às reacções da audiência e estruturar eficazmente a apresentação da informação
Competências de escrita Escrever com clareza, de forma concisa, lógica e com uma dimensão de criatividade quando necessário.
Analisar dados e números Processar informação e números, planear e gerir orçamentos, preparar relatórios estatísticos.
Competências empresariais e de inovação Reconhecer e aproveitar as oportunidades de novas ideias ou produtos, criar novos serviços, processos ou produtos
Liderar e gerir pessoas Inspirar os/as outros/as, avaliar as suas competências, saber delegar, motivar os outros a atingirem os objectivos, estabelecer prioridades.
Competências de aprendizagem Obter novas informações com rapidez, usar o senso comum para lidar com situações novas através do <i>feedback</i> dos outros para aumentar a eficácia.
Competências de trabalho em equipa Trabalhar bem em grupo, incorporar diferentes perspectivas em função de um objectivo comum.
Competências de resolução de conflitos Lidar com as diferenças de personalidade e/ou de opinião, desafiar os outros de forma eficaz, assumir a responsabilidade pela “sua quota-parte” no conflito.
Desenvolver, Ajudar, Ensinar e Formar Encorajar, guiar e avaliar os/as outros/as; explicar e/ou demonstrar novas ideias ou competências, criar um ambiente para o crescimento/desenvolvimento.
Competências técnicas Demonstrar competências em áreas funcionais específicas, ou seja, engenharia, marketing, análise financeira, etc.

8.2. Competências individuais no mercado de trabalho

A análise SWOT

SWOT, que é a sigla de **Strengths** (forças), **Weaknesses** (fraquezas), **Opportunities** (oportunidades) e **Threats**, (ameaças) é uma tabela de dois por dois em que as forças e as fraquezas são numeradas nas células superiores e as oportunidades e as ameaças nas inferiores. Esta técnica de análise é útil para ajudar os indivíduos a identificar as forças, fraquezas e analisar as oportunidades e ameaças. Através de alguma reflexão pode ajudar a encontrar oportunidades que de outro modo não seriam identificadas, ou a compreender as fraquezas que podem ser geridas, ou eliminar ameaças que podem influenciar negativamente as capacidades de progredir.

Fazer uma análise SWOT da vida pessoal, pode consciencializar as mulheres para as suas próprias forças, que podem ser utilizadas nas áreas ligadas ao trabalho e à vida pessoal.

Pode também ajudar as mulheres a perceber como podem utilizar as suas competências de forma mais eficaz e a encorajá-las a procurar oportunidades para as utilizar.

A avaliação das fraquezas também é importante pois permite a tomada de consciência para as áreas que necessitam de aperfeiçoamento. Ninguém é perfeito e esta metodologia também nos ajuda a ter um olhar crítico sobre nós próprios/as. As oportunidades são factores externos que podem ser facilitadores do nosso potencial. As ameaças são sinais de perigos externos e – quando possível – devem ser prevenidos.

O objectivo de uma análise swot é tomar consciência das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças para ajuda nas tomadas de decisão. Para realizar uma análise swot pessoal, preencha a tabela tendo em conta as perguntas que são apresentadas em seguida:

FORÇAS

- Quais são as vantagens que tenho, que outras pessoas não têm (por exemplo: competências, certificação, nível de educação ou contactos)?
- O que é que eu faço melhor que qualquer outra pessoa?
- Quais são os recursos pessoais aos quais tenho acesso?
- O que é que as outras pessoas (se estou empregado/a – o meu/minha chefe, em particular) consideram ser as minhas forças?
- Quais foram as realizações de que mais me orgulho?
- Quais são os valores em que acredito e que outros não demonstram ter?
- Faço parte de uma rede que contribui para o aumento do meu conhecimento, contactos e recursos?

É importante que a análise seja feita na perspectiva do sujeito, mas também na perspectiva das pessoas que o/a rodeiam. Não se deve ser modesto/a ou tímido/a, mas sim tentar ser o mais objectivo/a possível.

FRAQUEZAS

- Quais são as tarefas que geralmente evito, porque não me sinto confiante para as fazer?
- O que é que as pessoas que me rodeiam percebem como sendo as minhas fraquezas?
- Sinto-me completamente confiante acerca da minha Educação e Formação de competências?
- Quais são os meus “maus hábitos” no trabalho (por exemplo: chego muitas vezes atrasado/a, tenho “maus feitio”, sou desorganizado/a, tenho dificuldades em lidar com o stress)?
- Tenho traços de personalidade que impedem a minha progressão na minha área de trabalho? Por exemplo, se tenho que conduzir reuniões frequentemente, o medo de falar em público pode ser uma grande fraqueza.

OPORTUNIDADES

- Em que é que as novas tecnologias me podem ajudar? Será que posso obter ajuda via internet?
- A minha área de trabalho está em crescimento? Se sim, como posso obter vantagens no mercado actual?
- Tenho uma rede de contactos estratégicos para me ajudarem ou darem bons conselhos?
- Quais são as tendências (de gestão ou outras) que observo na organização onde trabalho e como é que posso beneficiar destas?

- Existem necessidades na minha organização ou na área que ninguém está a dar resposta?

As seguintes ideias podem contribuir para as oportunidades:

- Eventos para estabelecimento de redes de contactos, grupos educativos e conferências.
- Um/a colega tem uma ausência prolongada. Poderá assumir alguns dos seus projectos para adquirir experiência?
- Um novo papel ou projecto que obrigue a desenvolver novas competências, tal como fazer apresentações ou falar em público.
- A expansão ou a aquisição da organização. Tem competências que podem ser úteis neste processo (como falar uma segunda língua)?

É fundamental que se olhe para as forças e reflecta, se estas são geradoras de novas oportunidades, bem como olhar para as fraquezas e perguntar se surgiriam novas oportunidades, caso fossem eliminadas,.

AMEAÇAS

- Quais são os obstáculos que actualmente enfrento, na minha vida ou no meu trabalho?
- Existem colegas a competirem comigo por projectos ou funções?
- O meu trabalho está a mudar (ou as exigências e o volume de solicitações)?
- As mudanças tecnológicas ameaçam a minha posição?
- Alguma das minhas fraquezas contribui para as ameaças? Por exemplo: Eu não sei trabalhar com computadores e as minhas tarefas estão a ser computadorizadas.

Realizar este tipo de análise, vai providenciar informações essenciais - realçar as necessidades que devem ser abordadas e colocar os problemas numa nova perspectiva. Por exemplo:

Esquema de análise SWOT para quem procura emprego

Este exemplo específico é para uma nova oportunidades de emprego. Podem ser aplicados mais critérios a cada um dos quadrantes. Identifique os critérios apropriados para a sua situação SWOT específica.

<p>Quais são as suas forças? O que é que faz bem? Quais são os seus recursos individuais? O que é que os outros vêem como as suas forças?</p> <p>Exemplos de Critérios: Uma vasta experiência profissional Capacidade de trabalhar com pessoas Boas qualificações Disponibilidade para aprender</p>	<p>Forças</p>	<p>Fraquezas</p>	<p>O que é que pode ser No que é que pode aperfeiçoar para conseguir emprego? O que está a correr menos bem do que desejaria? O que está a ser feito de forma errada?</p> <p>Exemplos de Critérios Falta de competências de cálculo/numéricas Falta de competências de literacia Falta de confiança Falta de experiência em entrevistas Nunca teve um emprego Não sabe utilizar um computador</p>
--	----------------------	-------------------------	--

<p>Se não houver constrangimentos, o que gostaria de fazer? O que poderá ser possível? O que acontecerá nos próximos anos? Onde gostaria de estar daqui a cinco anos? Com quem gostaria de trabalhar? O que pode ser um ganho – uma situação de sucesso?</p> <p>Exemplos de critérios: Gostaria de trabalhar com crianças Gostaria de trabalhar a tempo parcial Gostaria de obter qualificações adicionais</p>	<h3>Oportunidades</h3>	<h3>Ameaças</h3>	<p>Quais são as barreiras ao seu desenvolvimento? Que tipo de obstáculos enfrenta? Quem o/a impede de conseguir o que pretende? Tem meios de subsistência a curto e a longo termo?</p> <p>Exemplos de critérios: Família Apoio às crianças Saúde Transportes</p>
---	------------------------	------------------	--

8.3. Procura de emprego

As pessoas com mais sucesso na procura de emprego são aquelas que não desistem da sua procura e conhecem todos os locais onde procurar emprego. Existem várias formas de procurar emprego, nomeadamente na internet. Podemos distinguir duas formas de procura de emprego: passiva e activa.

A procura activa de emprego acontece quando alguém está a necessitar de um novo emprego. Implica o seguinte:

- Fixar currícula nos quadros de procura e oferta de emprego, procurar e candidatar-se a postos de trabalho.
- Usar o LinkedIn, os sites das redes sociais e as candidaturas para acelerar a procura por um novo posto de trabalho
- Estabelecer redes de contactos
- Ir a feiras de emprego e eventos industriais, recolher informação e fazer contactos directos
- Contactar pessoas conhecidas, amigos, parentes, sobre oportunidades de emprego
- Contactar uma agência de recrutamento
- Enviar cartas de interesse/motivação para empregadores específicos

A procura de emprego passiva acontece quando a pessoa está empregada, mas está disponível para novas oportunidades de carreira, não procura activamente, nem se candidata a um lugar específico. Esta procura de emprego passiva tem as seguintes acções:

- Manter o currículo e o perfil do LinkedIn actualizados e manter-se em contacto com colegas em outras organizações
- Manter um alerta de emprego num quadro de empregos
- Criar contas nos sites de procura de emprego e nas redes sociais como por exemplo o LinkedIn, Google e o Twitter

Curriculum Vitae (CV)

Depois de avaliar o mercado de trabalho e de realizar a auto-avaliação, o próximo passo na procura de emprego é a elaboração de um Curriculum Vitae (CV) – Este documento é uma apresentação da experiência profissional e das qualificações da pessoa. Nalguns países, o CV é a primeira informação que a entidade empregadora tem sobre o/a candidato/a à vaga de emprego, e é geralmente utilizado para uma primeira selecção, seguido de uma entrevista. Existe um formulário de CV Europeu que pode ser descarregado do sítio: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>.

Habitualmente a estrutura dos Curriculum Vitae inclui informação sobre as seguintes áreas:

- Informação pessoal: nome, morada, telefone, telemóvel, e-mail, cidadania, estado civil e idade (nalguns países não é necessário incluir informação sobre os dois últimos itens)
- Educação (lista dos estudos concluídos começando do mais recente para o mais antigo e referindo os anos de início e de conclusão)
- Experiência Profissional (Lista de empregos anteriores, começando do mais recente para o mais antigo e, referindo o nome da entidade empregadora, os anos de início e de conclusão, o cargo desempenhado e uma breve descrição das funções) e realizações mais relevantes
- Cursos (lista dos cursos de formação efectuados, referindo o nome do curso, as datas e os locais onde se realizaram)
- Competências Pessoais (domínio de línguas estrangeiras, computadores, comunicações, etc.)
- Informação pessoal (hobbies, interesses)
- Cartas de recomendação (se pedido pela entidade empregadora).

Competências pessoais

A maior parte das pessoas considera difícil falar sobre as suas qualidades, mas é de extrema importância ter consciência das suas capacidades positivas. Em seguida apresentamos possíveis competências pessoais:

Pontualidade	Sentido de humor	Paciente
Aprender rápido	Interesses abrangentes	Trabalhador/a
Trabalhar bem sozinho/a	Experiente	De confiança
		Capacidade de concentração
Trabalhar bem em equipa	Focado/a	Criativo/a
Estar quase sempre de bom humor	Relaxado/a	Confiável
Trabalhar bem sob pressão	Boa auto-estima	

Hobbies

Os nossos hobbies podem dizer muito a nosso respeito. É muito importante que as pessoas tenham actividades que os preencham nos seus tempos livres. Falar sobre uma coisa que se gosta realmente tem um efeito relaxante, por exemplo numa entrevista de emprego.

A carta de apresentação

Esta carta deve ser clara concisa e abordar o assunto directamente. Tendo em conta que anexamos o CV, não será necessário repetir a mesma informação.

Entrevista de emprego

A etapa final do processo de procura de emprego é a entrevista e a sua preparação. A entrevista é muito importante, pois é neste encontro que a entidade empregadora tenta perceber se o/a candidato/a é adequado/a para o cargo. Assim, é fundamental que o/a candidato/a saiba como se apresentar adequadamente de forma a demonstrar as suas competências e as suas qualidades.

A comunicação não verbal é de extrema importância na entrevista de emprego e pode ser muito útil ter consciência dos seus princípios principais.

Módulo 9: Igualdade de Género

Introdução

A Igualdade de Género é, em primeiro lugar e acima de tudo, um Direito Humano. O princípio do género, reconhecido como a base da democracia e do respeito pelos direitos humanos, é promotor da justiça social e dos direitos humanos.

Em todas as sociedades e em todas as esferas, as mulheres são vítimas de violações de direitos humanos. Estas violações agravam-se com as discriminações no contexto da família, comunidade ou local de trabalho, ainda assim continuam a tomar formas diferentes conforme o tipo de sociedade.

As mulheres têm o direito a viver com dignidade e em liberdade. Promover o *empowerment* das mulheres também é um instrumento indispensável para o desenvolvimento e para a redução da pobreza.

Objectivo

Este módulo pretende aumentar a consciencialização sobre a importância da igualdade entre mulheres e homens em todas as áreas da sociedade: família, mercado de trabalho e políticas, e como a desigualdade influencia a vida pessoal e profissional das mulheres.

Objectivos de Aprendizagem

- Compreender os conceitos de igualdade de género, sexo e género;
- Reflectir sobre os diferentes tipos de desigualdades entre mulheres e homens na sociedade;
- Reflectir sobre a construção social do género, que começa na infância e pode ser desconstruída.
- Reflectir sobre e compreender os conceitos de papéis de género e os estereótipos e como estes limitam a liberdade humana.
- Conhecer os diferentes tipos de discriminação no local de trabalho;
- Compreender a importância do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada e familiar;
- Identificar diferentes formas de se atingir esse equilíbrio

Unidades

- 9.1. Os conceitos de sexo, género e igualdade de género
- 9.2. Papéis e estereótipos de género
- 9.3. Discriminação no local de trabalho
- 9.4. Encontrar um equilíbrio entre o trabalho e a vida privada e familiar

Descrição do Material

- Conjunto de oito exercícios relativos às diferenças ente sexo e género, papéis e estereótipos de género, discriminação no local de trabalho e encontrar um equilíbrio entre o trabalho e a vida privada e familiar.
- Um texto com as diferenças entre sexo e género e as diferentes desigualdades entre mulheres e homens.

Informações Gerais



EQUIPAMENTO

PC, Datashow, Marcadores, Flipchart, Fichas e canetas



TEMPO

6 h

Materiais:

- 9.1.1. Reflexão “O que significa para si igualdade de género?”
- 9.1.2. Auto-reflexão “Primeiras memórias de ser mulher”
- 9.1.3. Expectativas dos papéis de género
- 9.1.4. Conceitos relevantes
- 9.1.5. Definir género
- 9.2.1. Estereótipos de género I
- 9.2.2. Papéis e estereótipos de género
- 9.2.3. Estereótipos de género II
- 9.3.1. Discriminação no local de trabalho
- 9.3.2. Questionário sobre discriminação no local de trabalho
- 9.4.1. O meu tempo
- 9.4.2. Conciliação trabalho - vida familiar

Unidades e Planos de Sessão

Unidade	Objectivo	Tarefa	Tempo
9.1. Os conceitos de sexo, género e igualdade de género	<ul style="list-style-type: none"> Introduzir os objectivos do módulo 	Apresentação dos objectivos do módulo	5 min
	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar os conhecimentos das participantes sobre a temática 	Brainstorming: reflexão sobre o conceito de igualdade de género e a sua importância (Exercício 9.1.1.) e criação de uma definição comum.	25 min
	<ul style="list-style-type: none"> Introduzir o conceito de igualdade de género 	Apresentação do conceito de igualdade de género e das situações de desigualdade entre mulheres e homens em diferentes esferas da sociedade. Exercício de auto-reflexão (Exercício 9.1.2.) Discussão dos resultados	70 min
	<ul style="list-style-type: none"> Compreender os conceitos de sexo e de género 	Exercício de reflexão (Exercício 9.1.3.) Apresentação das diferenças entre sexo e género. Reflectir sobre a construção social do género. (9.1.4. PPT: Os Conceitos relevantes) Exercício de síntese (Exercício 9.1.4.)	80 min
9.2. Papéis e estereótipos de género	<ul style="list-style-type: none"> Introduzir os conceitos de papéis de género e estereótipos de género 	Exercício de reflexão sobre os estereótipos de género (Exercício 9.2.1.) Apresentação dos conceitos de papéis de género e estereótipos de género. Exemplos. (9.2.2. PPT: Papéis e Estereótipos de género) Exercício de reflexão sobre estereótipos de género (Exercício 9.2.3.). Discussão.	90 min
9.3. Discriminação no local de	<ul style="list-style-type: none"> Conhecer os diferentes tipos de discriminação no 	Apresentação dos diferentes tipos de discriminação no local de trabalho. (9.3.1. PPT:	45 min

trabalho	local de trabalho	Discriminação no local de trabalho) Questionário sobre os diferentes tipos de discriminação no local de trabalho (Exercício 9.3.2). Discussão	
9.4. Conciliação entre trabalho e vida privada e familiar	<ul style="list-style-type: none"> Compreender a importância do equilíbrio entre trabalho e vida privada e familiar 	Exercício de auto-reflexão (Exercício 9.4.1.) Identificação das diferentes formas de se obter equilíbrio entre o trabalho e a vida privada e familiar. (9.4.2. PPT: Conciliação entre trabalho e vida privada e familiar)	30 min
Debate Final	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar os resultados da aprendizagem Esclarecer dúvidas 	Esclarecimento de dúvidas Apresentação de exemplos	10 min
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar a sessão de formação 	Preencher o questionário de avaliação	5 min

Enquadramento Teórico

9.1. Os Conceito de Sexo, Género e Igualdade de Género

O combate às desigualdades de género persistentes em todas as dimensões da sociedade, é um desafio a longo prazo, pois implica mudanças estruturais e comportamentais, bem como a redefinição dos papéis das mulheres e dos homens. O progresso é lento e as diferenças de género persistem em relação às taxas de empregabilidade, aos salários, às horas de trabalho pago, aos cargos de chefia, à partilha das tarefas domésticas e aos riscos de pobreza. Para além disto, discriminações contra mulheres e raparigas (tal como a violência de género, a discriminação económica, as desigualdades na saúde reprodutiva e as práticas tradicionais nocivas), continuam a ser a forma de desigualdade mais frequente (ONU, 2012, *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*).

A igualdade de género é a representação igual mensurável entre mulheres e homens. A igualdade de género não pressupõe que mulheres e homens são iguais, mas que têm o mesmo valor e deveriam receber o mesmo tratamento. A importância da igualdade de género foi realçada com a sua inclusão como um dos 8 Objectivos do Milénio (Millennium Development Goals) (ONU, 2000) que serve de enquadramento à redução da pobreza e melhoria da qualidade de vida. A igualdade entre mulheres e homens, ou igualdade de género inclui a promoção de uma participação igualitárias nos processos de tomada de decisão, o apoio às mulheres e às raparigas para poderem exercer plenamente os seus direitos e a redução do fosso entre mulheres e homens no acesso e no controlo dos recursos e nos benefícios do desenvolvimento.

A igualdade de género ainda está fora do alcance de muitas mulheres em todo o mundo. As mulheres continuam a ter menos direitos, menos educação, menos saúde, menos rendimentos, menos acesso aos recursos e aos processos de tomada de decisão do que os homens. No entanto, o seu papel tradicional na produção de alimentos, na geração de rendimentos, na gestão dos recursos naturais, nas organizações da comunidade e nas responsabilidades domésticas, são essenciais para o desenvolvimento sustentável ¹⁸.

A maior parte das pessoas pensa que sexo e género são a mesma coisa: as mulheres são fêmeas humanas e os homens são machos humanos. Muitas feministas discordaram historicamente com isto e subscrevem uma distinção sexo/género. O sexo refere-se a características biológicas de fêmeas e machos (cromossomas, órgãos sexuais, hormonas ou outras características físicas); O género traduz a dependência de mulheres e homens dos factores sociais (papel social, posição, comportamentos ou identidade). A motivação principal das feministas para fazerem esta distinção foi contrariar o determinismo biológico, que via a biologia como um destino. Em termos sociológicos, a terminologia “papéis de género”, refere-se às características e aos comportamentos que as diferentes culturas atribuem aos sexos. O que quer dizer “ser um verdadeiro homem”, em qualquer cultura, implica ser do sexo masculino e ter as características e os comportamentos que aquela cultura define como masculinas. Da mesma forma uma “verdadeira mulher”, tem de ser do sexo feminino e ter características femininas. Uma forma de interpretar a referência de Beauvoir (1949) de que não nascemos mulheres, tornamo-nos mulheres, é entendê-la como uma socialização de género: as mulheres tornam-se mulheres através do processo de socialização no qual adquirem traços femininos e aprendem comportamentos femininos.

¹⁸ International Center for Research on Women (2010), “The Global Impact of the Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women”.

Assim, a feminilidade e a masculinidade, são produtos da educação, são construídos através das aprendizagens sociais (Haslanger 1995, 98). O nosso sexo é um facto biológico e, em princípio, é igual em todas as culturas. O significado de sexo, em termos de papéis de género de “homem” ou de “mulher” na sociedade, pode ser muito diferente de cultura para cultura.

Quais são algumas situações onde podemos observar desigualdades de género?

- **Percepções sociais diferentes dos papéis sociais dos homens e das mulheres:** o homem é visto como o chefe da família, o ganhador de pão, que lida com a esfera pública, a mulher é vista como a educadora e cuidadora, que gere a esfera doméstica.
- **Diferenças políticas nas formas como homens e mulheres assumem e partilham o poder e a autoridade:** os homens estão mais envolvidos nas políticas a nível nacional e a mais alto nível, enquanto as mulheres estão mais envolvidas a nível local e em actividades relacionadas com os papéis domésticos.
Neste contexto, foram implementadas acções positivas, ou seja, medidas específicas para eliminar, prevenir e remediar as discriminações ocorridas. Estas medidas vão para além da legislação sobre igualdade de tratamento, através da promoção da igualdade substantiva (igualdade nos resultados), abordando, por exemplo, as desvantagens estruturais, em vez de terem como objectivo somente a igualdade de oportunidades ou a proibição da discriminação. Por exemplo, a existência de quotas que assegurem a representação das mulheres nos órgãos de tomada de decisão. “A adopção pelos Estados Partes de medidas temporárias especiais visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres não é considerada como um acto de discriminação, (...) mas não deve por nenhuma forma ter como consequência a manutenção de normas desiguais ou distintas; estas medidas devem ser postas de parte quando os objectivos em matéria de igualdade de oportunidades e de tratamento tiverem sido atingidos. (Artigo 4º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres - CEDAW)

Estes tipos de medidas não são consensuais, e é possível que algumas das participantes afirmem que as quotas (ou outras acções similares), discriminam os homens, e retratam as mulheres como incapazes de alcançar a igualdade com base apenas no mérito. É importante que o/a formador/a esteja preparado/a com informação, documentação e exemplos para rebater este tipo de argumentos.

Na comunicação da Comissão de Junho de 2000, “RUMO A UMA ESTRATÉGIA-QUADRO DA COMUNIDADE PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES (2001-2005)” (COM (2000) 335 final) refere-se que
“Ainda que os Estados-membros, (...) prossigam políticas de igualdade entre mulheres e homens, persistem importantes discrepâncias em relação à sua execução. O mesmo se passa em matéria de legislação, mecanismos institucionais, iniciativas específicas (por exemplo, de acções positivas) e sensibilização da opinião pública.

- **Educação:** Tirando algumas excepções, todos os países europeus têm ou planeiam ter políticas de igualdade de género na educação. O objectivo principal é desafiar os papéis e os estereótipos de género tradicionais. Os Estados Europeus aplicam diferentes medidas para atingirem este objectivo, tal como orientação vocacional, ensino sensível às questões de género ou a revisão dos currículos. No entanto, os estabelecimentos de ensino europeus estão ainda longe de utilizarem todos os meios ao seu alcance para erradicar os papéis tradicionais de género. O que os rapazes e as raparigas devem e podem fazer no seu futuro profissional e pessoal, ainda está muito influenciado pelos papéis tradicionais de género. O

mercado de trabalho continua a ser extremamente segregado pelo género. Enquanto as mulheres se concentram numa faixa limitada de trabalhos de baixo rendimento, a maioria dos quais disponíveis a tempo parcial e geralmente fazendo parte dos denominados 5 Cs - *Caring*, (Cuidados) *Cashiering* (Caixa), *Catering* (Sector alimentar), *Cleaning* (Limpezas) e *Clerical* (Área administrativa), os homens estão representados num maior *spectrum* de profissões e empregos e têm maiores probabilidades de assumirem posições de chefia, ou de estarem “por conta própria”, empresários. Os sectores da indústria, da engenharia, das tecnologias da informação ou de aptidões vocacionadas para a construção civil, continuam a ser áreas dominadas pelos homens. As profissões como por exemplo a enfermagem, o ensino e os cuidados à infância permanecem profissões predominantemente femininas.¹⁹ Os padrões de segregação no mercado de trabalho, baseados no género, reflectem as diferenças nas escolhas educacionais dos rapazes e das raparigas, bem como os seus níveis de participação na educação vocacional e na formação.

- **Dados económicos:** dados recentes publicados pelo Eurostat²⁰ mostram que apesar de haver alguma convergência nos padrões de emprego, entre homens e mulheres, continuam a existir diferenças significativas de género em relação ao trabalho. As mulheres recuperaram em termos de qualificações educacionais e aumentaram a sua taxa de emprego, mas as responsabilidades familiares continuam a ser as principais razões para a taxa acima da média de mulheres não empregadas. As mulheres continuam, igualmente a estar concentradas em certos sectores da economia. Além disso, a disparidade baseada no género no sector empresarial continua a ser acentuada e as mulheres continuam a estar sub-representadas nas políticas do mercado de trabalho.

A desigualdade salarial entre mulheres e homens mantém-se elevada na Europa. O impacto desta diferença pode ter consequências de longo alcance, já que os baixos salários aumentam os riscos de dependência financeira, não apenas durante a vida activa, mas também na suas implicações nas reformas baixas e no aumento do risco de pobreza na velhice. Assim, a desigualdade salarial não corrigida (*unadjusted gender pay gap* - *GPG*), é um indicador importante usado na Estratégia Europeia de Emprego (European Employment Strategy EES) para monitorizar o desequilíbrio salarial entre homens e mulheres. As mulheres têm maiores probabilidades de estarem em desvantagem no mercado de trabalho, devido a uma maior incidência de contratos de trabalho precários, de trabalho a tempo parcial involuntário e de disparidades salariais persistentemente desfavoráveis, (17.6 % em média na EU em 2007), com repercussões nos respectivos rendimentos ao longo da vida, na protecção da segurança social e nas pensões, que resulta em taxas de risco de pobreza mais elevadas, especialmente na altura da reforma²¹.

9.2. Papéis e Estereótipos de Género

Os estereótipos de género são generalizações simplistas sobre os atributos do género, diferenças e papéis de indivíduos e/ou de grupos. Os estereótipos podem ser positivos ou negativos, mas raramente transmitem informações precisas. Quando se atribui premissas baseadas no género, independentemente das evidências em contrário, está-se a perpetuar o estereótipo. Um estereótipo de género consiste em crenças sobre traços psicológicos e

¹⁹ Equality Commission for Northern Ireland, “Gender Equality in Action. How teachers and careers advisors can break down gender segregation in vocational education, training and work”, 2007, in <http://www.equalityni.org/archive/pdf/genegteach.pdf>

²⁰ in: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

²¹ Report, “Equality between women and men 2010”, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:EN:PDF>

características específicas de homens e de mulheres, bem como de actividades adequadas a cada um dos géneros. Os conteúdos dos estereótipos de género podem ser analisados em quatro componentes diferentes utilizados para diferenciar os homens das mulheres – traços, comportamentos, características físicas e ocupações (Deaux & Lewis, 1984).

Os papéis de género são definidos pelos comportamentos, mas os estereótipos de género são crenças e atitudes acerca da masculinidade e da feminilidade. Estes conceitos de papel de género e de estereótipo de género tendem a estar relacionados. Quando se associa um padrão de comportamentos quer a homens quer a mulheres, está-se a negligenciar as diferenças individuais e as excepções, levando-se a crer que o comportamento é inevitavelmente associado a um dos géneros e não ao outro.

Estereótipos de género femininos

Os estereótipos de género começam no momento em que se sabe o sexo do bebé. Por exemplo, na cultura ocidental, logo que se sabe que é uma menina, decora-se o quarto de cor-de-rosa com motivos suaves de flores e borboletas. Assume-se que a criança irá ser muito “menina” e enchem-se os armários de vestidos com “franzidos” e a caixa de brinquedos com conjuntos de loiça de chá e bonecas. As implicações desta atitude, mesmo que os pais não tenham consciência disso, é que se está a condicionar a criança a ser uma “senhora perfeita”. Estamos a ensinar-lhe que as meninas devem usar vestidos e servir a comida, bem como cuidar dos bebés; o estereótipo mais frequentemente atribuído às mulheres. Alguns outros estereótipos podem ser:

- As mulheres devem ter “trabalhos leves” tal como secretárias, professoras ou bibliotecárias
- As mulheres são enfermeiras, não são médicas
- As mulheres não são tão fortes como os homens
- É suposto que as mulheres ganhem menos dinheiro do que os homens
- As verdadeiras mulheres ficam em casa a tomar conta dos filhos
- As mulheres não necessitam de educação universitária
- As mulheres não praticam desportos
- As mulheres não são políticas
- As mulheres são mais sossegadas do que os homens e não é suposto expressarem as suas opiniões
- As mulheres devem ser submissas e obedientes
- As mulheres devem cozinhar e fazer as tarefas domésticas
- As mulheres são responsáveis pela educação das crianças
- As mulheres não têm competências técnicas e não são boas em trabalhos manuais como mecânica e reparação de automóveis
- As mulheres devem ser a donzela em perigo e não as heroínas
- As mulheres devem ser bonitas e ser olhadas
- As mulheres adoram cantar e dançar
- As mulheres não jogam jogos de vídeo
- As mulheres nunca estão em posições de chefia²²
- As mulheres são fúteis
- As mulheres são delicadas e sensíveis

²²In: <http://www.healthguidance.org/entry/15910/1/List-of-Gender-Stereotypes.html>

Estereótipos de género masculinos

Também há estereótipos quando se descobre que o bebé que vai nascer é do sexo masculino. O quarto é pintado de azul, os armários enche-se de minúsculas calças de ganga, pólos e botas e a temática é normalmente de animais selvagens ou dinossauros, algo robusto. Os brinquedos dos rapazes consistem em camiões, dinossauros e figuras de acção, bem como jogos de vídeo. Desde o início que os rapazes são ensinados a serem corajosos, protectores e a saberem defender-se. É-lhes dito que os papás vão trabalhar e as mães ficam em casa; no próprio ponto de vista, os rapazes divertem-se, enquanto as raparigas fazem todo o trabalho em casa. A maior parte dos progenitores não ensinam os seus filhos a fazer tarefas como, lavar a loiça ou dobrar a roupa. Em vez disso ensinam-os a deitar fora o lixo e a cortar a relva. Desde cedo que os rapazes são ensinados que certas tarefas domésticas são “trabalho de mulheres”. Os homens devem fazer os “trabalhos pesados” e que necessitam de músculos, é também suposto que devam ir trabalhar e que sejam o garante da família. Os rapazes, desde muito cedo, apreendem este modelo e os estereótipos persistem. Outros estereótipos de género que tendem a descrever os homens de forma errónea são:

- Todos os homens têm prazer em trabalhar nos automóveis
- Os homens não são enfermeiros, são médicos
- Os homens fazem os trabalhos pesados, como por exemplo, construção civil e mecânica, não são secretários, professores ou esteticistas
- Os homens não fazem as tarefas domésticas e não são responsáveis pelos cuidados prestados às crianças
- Os homens jogam jogos de vídeo
- Os homens praticam desporto
- Os homens gostam de actividades ao ar livre, tal como, campismo, pesca e caminhadas.
- Os homens chefiam, estão sempre no comando
- Enquanto maridos, dizem às suas mulheres o que devem fazer
- Os homens são preguiçosos e/ou desarrumados
- Os homens são bons nas matemáticas
- São sempre homens a trabalhar em áreas científicas, engenharia ou nas áreas tecnológicas
- Os homens não cozinham, costuram ou fazem artesanato.²³

É importante falar sobre os estereótipos de género para reflectir sobre a construção social do género e o seu impacto na vida das pessoas. É fundamental reforçar que homens e mulheres são indivíduos; são mais do que apenas machos ou fêmeas. O nosso género é apenas uma parte daquilo que somos.

9.3. Discriminação no local de trabalho

A discriminação de género é um conceito-chave no enquadramento do *empowerment* das mulheres. As disparidades de género têm origem e são mantidas em todas as sociedades por um sistema de discriminação baseada no género. Discriminação de género refere-se a tratamentos diferenciados dos indivíduos, tendo por base o seu género. Pode também implicar discriminações sistemáticas e estruturais contra as mulheres, na distribuição dos

²³In: <http://www.healthguidance.org/entry/15910/1/List-of-Gender-Stereotypes.html>

rendimentos, no acesso aos recursos e na participação nos processos de tomada de decisão.

Tipos de discriminação

- **Discriminação directa:** acontece quando a entidade empregadora trata o/a funcionário/a de uma forma menos favorável que os/as outros/as por razões supracitadas. Por exemplo, seria uma discriminação directa se um posto de motorista apenas fosse acessível a candidatos do sexo masculino. Existem algumas circunstâncias limitadas, em que uma entidade empregadora pode fundamentar requisitos especiais para um posto de trabalho. Por exemplo, uma escola católica pode restringir os/as candidatos/as a professores/as aqueles que sejam baptizados pelos rituais católicos.
- **Discriminação indirecta:** Acontece quando uma condição de trabalho ou regra põe em desvantagem um grupo pessoas em relação a outras. Por exemplo, pôr como condição que os candidatos ao cargo tenham que se apresentar com a barba feita, pode excluir candidatos pertencendo a certos grupos religiosos. A discriminação indirecta é uma ilegalidade, mesmo quando não é feito de forma propositada. Apenas é permitida se for necessária para o funcionamento da área de trabalho e não houver outra forma de o fazer. Por exemplo, se for um trabalho que implique o manuseamento de alimentos, pode ser justificado por questões de higiene.
- **Assédio (moral e/ou sexual):** Nós temos o direito a não ser assediados/as, ou gozados/as no nosso local de trabalho ou em locais relacionados como trabalho que exercemos. (Por exemplo: festas das empresas). O assédio significa comportamentos ofensivos ou intimidantes – linguagem sexista que tem por objectivo humilhar, prejudicar ou magoar a pessoa a que é dirigida ou tem esse efeito. Por exemplo, permitir a existência o a distribuição de material com conteúdos sexualmente explícitos, ou atribuir uma alcunha ofensiva a alguém.
- **Vitimização:** Implica tratar alguém de forma menos favorável que outros/as porque tentaram ou fizeram queixas por discriminação. Por exemplo, impedir a frequência de cursos de formação, aplicar medidas disciplinares injustas ou excluir dos eventos sociais da empresa.
- **Bullying:** Acontece quando uma pessoa tenta intimidar outra, muitas vezes em frente de colegas. Normalmente, mas nem sempre, é exercido contra alguém com menos poder. É semelhante ao assédio, onde o comportamento da pessoa é ofensivo. Por exemplo, fazer comentários sexuais sobre uma pessoa, ou pejorativo sobre as suas origens, religião ou orientação sexual. Muitas vezes, o *bullying* incluiu violência verbal ou física, humilhações e o minar da confiança do outro. O *Bullying* nunca deve ser aceitável. Pode ser exercido na presencialmente, por escrito ou recorrendo às novas tecnologias.

Discriminação de género

Todos os Estados da EU têm legislação específica que proíbe a discriminação de um/a funcionário/a tendo por base o género. A legislação sobre discriminações de género contempla todos trabalhadores (homens e mulheres) e todos os tipos de organizações no país. Podem incluir as áreas:

- Recrutamento
- Termos e condições de contratação
- Remunerações e benefícios
- Formação
- Oportunidades de promoção e de transferência
- Despedimento
- Demissão

Princípio de remuneração igual para trabalho do mesmo valor

Quando homens e mulheres trabalham para a mesma entidade empregadora, e estão reunidas as seguintes condições, têm direito a contratos de trabalho iguais:

- Desempenho do mesmo tipo de funções ou similares
- O trabalho é considerado equivalente ao abrigo de um estudo de avaliação feito pela entidade empregadora
- O trabalho de valor igual

Podem existir excepções, caso exista um factor material genuíno, que explique a diferença, como por exemplo a antiguidade.

No caso de ser necessário algum tipo de aconselhamento, é importante contactar serviços especializados que disponibilizam aconselhamento gratuito, imparcial e confidencial sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, ou consultar informação disponíveis em sites ou outros organismos. Se for membro de um sindicato, poderá recorrer ao apoio e aconselhamento deste tipo de organização de defesa dos/as trabalhadores.

9.4. Conciliação (Equilíbrio) entre o trabalho e a vida privada e familiar

Hoje em dia, as mulheres continuam a ser as principais cuidadoras das crianças e das pessoas idosas. Na Europa, nas famílias nucleares com ambos os progenitores, as mulheres, com idades compreendidas entre 25 e os 44 anos, passam três vezes mais tempo, por dia, com as crianças, do que os homens. Os dados do primeiro relatório do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (*European Institut for Gender Equality – EIGE*) focaliza-se especificamente nas questões do equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar, como uma condição essencial para uma participação igualitária no mercado de trabalho. Os desenvolvimentos legislativos recentes na UE, relativos à maternidade, à paternidade e às licenças parentais têm vindo a demonstrar progressos: um número significativo de Estados Membro, já fez alterações necessárias para um maior envolvimento dos progenitores (homens) nos cuidados a prestar aos/às seus/suas filhos/as. Houve, igualmente, progressos na disponibilidade e no acesso aos serviços prestadores de cuidados às crianças, por parte dos/as progenitores/as. No entanto, as mulheres continuam a ser as principais cuidadoras das crianças: estão, comparativamente, mais sujeitas a trabalhar a tempo parcial, para poderem cuidar das crianças, e devido a isso trabalham mais horas sem remuneração do que os homens.²⁴

É importante sensibilizar, tanto homens como mulheres que se confrontam com dificuldades em conciliar a vida profissional com a vida familiar, para as políticas Europeias e nacionais, bem como para as principais medidas promotoras da vida familiar existentes que ajudam na conciliação da profissão com a vida privada e familiar, melhorando assim, a qualidade de vida.

Nas situações de VD/VRI, por questões de segurança, depois de deixarem o agressor, as mulheres ficam sozinhas com as crianças a cargo (famílias monoparentais), muitas vezes, longe dos familiares e dos amigos. Para estas mulheres a conciliação entre a vida profissional e privada ainda é mais difícil. Por isso, é importante ter alternativas de apoio às crianças e/ou trabalho.

²⁴<http://www.eige.europa.eu/content/document/report-review-of-the-implementation-of-the-bpfa-in-the-area-f-women-economy-reconciliation>

Módulo 10: TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

Introdução

A internet é um sistema global de redes de computadores interconectadas. Comporta redes privadas e públicas, académicas, empresariais e governamentais, fornecendo uma vasta gama de informações e recursos, documentos num sistema de estreita interligação na World Wide Web (www).

Os sistemas de comunicação tradicionais, incluindo o telefone, a música, os filmes e a televisão foram redimensionados ou redefinidos pela Internet. Os jornais, livros ou outros materiais publicados estão a ser adaptados para a tecnologia web, passando a estar disponíveis online.

A internet permite novas formas de interacção humana, através de vários meios de comunicação, como os fóruns na internet, e-mails, redes sociais, compras online, chamadas de voz ou de vídeo e o uso de mensagens instantâneas, entre outras.

Objectivo

Com este módulo pretendemos desenvolver competências para que as participantes possam utilizar os recursos relevantes na procura de emprego, tal como os instrumentos de comunicação da internet.

Objectivos de Aprendizagem

As participantes deverão obter conhecimentos sobre:

- Internet;
- Contas de E-mail
- Aplicação Skype.

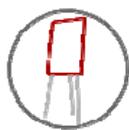
Conteúdos

- Internet
- ferramentas de comunicação: e-mail e skype

Descrição dos Material

- Ficha de apoio à navegação na internet, à criação de e-mails e aplicação skype
- Exercícios relacionados com a internet, e-mail e comunicações.

Informação Geral



EQUIPAMENTO

computador, datashow,
flipchart, computadores para as
participantes com acesso à
rede internet



TEMPO

3 h

Exercícios:

- 10.1.1. TICs
- 10.1.2. Pesquisa na internet
- 10.2.1. Criar uma conta de e-mail
- 10.2.2. Utilizar a conta de e-mail
- 10.2.3. Criar e utilizar uma conta Skype

Unidades e Planos de Sessão

Unidades	Objectivos	Tarefas	Tempo
Introdução ao Modulo	<ul style="list-style-type: none"> Introduzir o programa da unidade 	Apresentação geral das actividades da sessão	5 min
10.1. Internet	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar os conhecimentos das participantes sobre a temática 	Dinâmica de discussão em grupo sobre a internet e os seus diferentes objectivos Ficha 10.1.1 TICs	10 min
	<ul style="list-style-type: none"> Conhecer as diferentes utilizações da internet Saber como fazer uma pesquisa na internet 	Apresentação das diferentes utilizações da internet Exercício 10.1.2. Pesquisa na internet A formadora apresenta uma lista de páginas para aceder e de documentos para pesquisar, relacionados com a temática. Por exemplo legislação nacional, agências de emprego, etc.	60 min
10.2. Ferramentas de comunicação	<ul style="list-style-type: none"> Saber como criar e usar uma conta de e-mail 	Apresentação das ferramentas de comunicação, especialmente da conta de e-mail Demonstração da criação e utilização de uma conta de e-mail Exercício 10.2.1: Criar uma conta de e-mail Exercício 10.2.2: Utilizar o e-mail	45 min
	<ul style="list-style-type: none"> Saber como fazer chamadas de voz e vídeo e enviar mensagens instantâneas através da internet 	Demonstração da criação de uma conta skype e a sua utilização Exercício 10.2.3: Criar e utilizar o Skype	45 min
Debate Final	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar os resultados da aprendizagem e clarificar dúvidas 	Esclarecimento de dúvidas e apresentação de exemplos elucidativos	10 min
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar a sessão de formação 	Preencher o questionário de avaliação	5 min

Enquadramento Teórico

1. Internet

Informação geral sobre a internet

A internet é um sistema global de informação com base informática. É constituído por muitos computadores interconectados. Cada uma destas redes pode conectar milhares de computadores, permitindo a partilha de informações. A internet, veio alterar muitos aspectos da nossa vida. Tem sido um dos maiores contributos para tornar o mundo numa aldeia global. A sua utilização tem crescido exponencialmente desde a sua implementação, especialmente devido à sua flexibilidade. Actualmente, a internet é a maior e melhor fonte de informação, já que praticamente todas as pessoas podem aceder à mesma, se não for em casa ou no local de trabalho, podem-no fazer nos chamados *cyber* cafés, ou outros locais públicos, onde este serviço está disponível.

A comercialização do que em 1990s era uma rede internacional, resultou na sua popularidade e na sua incorporação em praticamente todas as dimensões da vida moderna. Até 2011, mais de 2.2 biliões de pessoas – quase um terço da população mundial — utilizavam os serviços da Internet.²⁵

O seu desenvolvimento da internet trouxe muitos benefícios para a humanidade, sendo um dos mais importantes o acesso à informação.

Os meios de comunicações tradicionais, incluindo o telefone, a música, os filmes e a televisão foram redimensionados ou redefinidos pela Internet. Os jornais, livros ou outros materiais publicados estão a ser adaptados para a tecnologia Web, remodelados em blogs e *feeds*. A internet permitiu e acelerou novas formas de interacção entre as pessoas, através de mensagens instantâneas (SMS), fóruns *online*, e redes sociais. As compras *online* tiveram um *boom* no crescimento, tanto em relação ao mercado das grandes cadeias de distribuição como aos pequenos comerciantes e artesãos/ãs. Negócios e serviços financeiros disponíveis na internet têm influência nas cadeias de distribuição de toda a indústria.

Para se ligar à internet, irá necessitar:

- Computador
- Modem (Interno ou externo) para ligar ao computador ou ao wifi
- Um Fornecedor de serviços de internet

É possível estabelecer a ligação à internet através de cabo ou por wireless (sem fios).

²⁵ <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>



Escolher um plano de ligação à Internet

Existem alguns pontos que podem ajudar na tomada de decisão sobre as ligações à internet a escolher, que seja mais vantajosa para a situação pretendida:

- O preço;
- A velocidade da ligação;
- A capacidade permitida (banda);
- O número de computadores.

Utilização da internet

O programa utilizado para navegar na internet é designado por *web browser* (navegador), e como o nome sugere, deixa-nos navegar na rede. A *web browser* é um programa de computador (software) usado para visionar websites e páginas web. Geralmente, os computadores já trazem instalado um tipo de programa de navegação, como por exemplo o Internet Explorer, Safari ou Firefox, mas também é possível descarregá-los gratuitamente a partir do Google.



Chrome

Google Inc. (USA)

Has to be downloaded and installed



Internet Explorer

Microsoft Corporation (USA)

Available only for the Windows operating system & comes pre-installed



Firefox

Mozilla Foundation (USA)

Has to be downloaded and installed



Safari

Apple Inc. (USA)

Pre-installed on Apple computers, iPads and iPods



Opera

Opera Software ASA (Norway)

Has to be downloaded and installed

O Google é o motor de busca mais popular do mundo. Apresentamos em seguida algumas sugestões para pesquisar no Google – consulte por favor, a ficha 10.1.1.

A internet tem milhões de tipos de *sites* diferentes. Para encontrar um *site* específico (ou uma localização na internet), tem que escrever a morada no *browser*, num campo específico para tal, geralmente no topo superior da página.

A internet é um meio fácil de manter contactos com o Mundo inteiro. As pessoas utilizam-na para se ligarem a outras pessoas, partilhar ficheiros, entretenimento, informações e muitas outras actividades que são úteis benéficas em muitos sentidos. Os principais objectivos da navegação na internet são:

- Informação
- Redes sociais
- Comunicação
- Transferência de ficheiros
- Eventos em curso
- Entretenimento
- Transacções na Internet
- Facturar dinheiro
- Educação Online

2. Ferramentas de comunicação

Correio Electrónico

Uma das outras utilizações da internet é a comunicação com outras pessoas. As pessoas entram em contacto umas com as outras através de serviços que disponibilizam contas de *e-mail* (correio electrónico), como por exemplo GMAIL, Yahoo, Hotmail, SAPO, entre outros. Podem também enviar mensagens através de muitos outros serviços.

Uma vez criada a morada de e-mail não é possível modificá-la. É importante escolher uma “boa” conta de e-mail – deve ser fácil de recordar. No entanto, por vezes não se consegue obter a conta que se deseja pois existem milhares de pessoas a utilizar esse serviço e já pode ter sido escolhida por outra pessoa.

Algumas sugestões para a criação de palavras passe de uma conta de e-mail:

- Palavras passe devem ser complexas de modo a que as outras pessoas não as consigam descobrir através de algumas tentativas.
- Evitar usar o nome do cônjuge ou dos animais de estimação. Isso seria uma má escolha, no caso de um *hacker* (pirata informático) querer invadir a sua conta. Estima-se que mais de meio milhão de pessoas utiliza “palavra passe” com palavra passe para a sua conta, pelo que evite utilizá-la.
- Utilize letras maiúsculas e minúsculas misturadas com número e símbolos. No entanto quanto mais complexa a palavra passe, mais difícil será recordá-la.
- Nalgumas contas, existe uma barra de nível de dificuldade da palavra passe que informa se esta é segura ou não.
- Ter um e-mail alternativo é uma boa solução para recuperar uma palavra passe, mas nem sempre existe outro e-mail. Outra opção é a introdução de uma pergunta de segurança, mas a resposta não deve ser muito óbvia, a resposta deve ser algo que a maior parte das pessoas não saiba.

Sugestões relativas à partilha de informação pessoal

- Evitar a identificação do país e da cidade (sempre que possível);
- Tenha cuidado com a informação partilhada, nomeadamente o nome completo

Para mais informação, sobre como criar e utilizar uma conta de correio electrónico, e informações sobre segurança e riscos, consulte por favor, a ficha de trabalho 10.1.

Chamadas online

Existem várias aplicações que permitem a realização de chamadas gratuitas, quer de voz ou de vídeo, bem de conversação por escrito (*chats*). O Skype é uma dessas aplicações que permite fazer ligações gratuitas para outros utilizadores do Skype, cobrando uma taxa mínima de chamadas para telefones e telemóveis. O Skype tem variações que incluem nomeadamente as mensagens instantâneas, a partilha de ficheiros e videoconferências.

Project Coordenador



Associação de Mulheres Contra a Violência
Lisboa, Portugal

Margarida Medina Martins
Petra Viegas
Rita Mira
project.e-maria@amcv.org.pt
Tel. +35 21 380 21 60
www.amcv.org.pt

Edição: BUPNET

DTP & Layout: Tanja Wehr

Copyright: 2013, E-Maria Partnership



This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project Parceria

BUPNET

BUPNET GmbH
Göttingen, Germany

Sabine Wiemann
swiemann@bupnet.de
Ines Polzin
ipolzin@bupnet.de
www.bupnet.de



die Berater
Vienna, Austria

Maren Satke
m.satke@dieberater.com
www.dieberater.com



Social Innovation Fund
Kaunas, Lithuania
Ludmilla Mecajeva
l.mecajeva@lpf.lt

Diana Basinskaite
d.basinskaite@lpf.lt
www.lpf.lt