



Manual da Mulher Empoderada

Autoria: Susana Cravo - Kutsaca – Formação e Consultoria

Apoio Técnico: Mariza Cumbi – Projeto +Emprego para os Jovens de Cabo Delgado

Abril 2024

PREÂMBULO

Este manual foi solicitado pelo Projeto +Emprego para os Jovens de Cabo Delgado com o objetivo de enquadrar, formar e empoderar, todas as Mulheres de Cabo Delgado. Destina-se a ser um recurso pedagógico a utilizar pelos pontos focais do Projeto +Emprego, Formadora(e)s e Especialistas em Igualdade de Género.

O +Emprego é um projeto financiado pela União Europeia, cofinanciado e gerido pelo Camões IP, cooperação portuguesa, e que se desenvolve em Cabo Delgado desde meados de 2021, tendo apoiado neste momento, entre outros beneficiários, mais de 1000 jovens, dos quais cerca de 40% mulheres, através de formação profissional e educação técnica, orientação profissional, estágios e apoio à contratação e ao autoemprego. O projeto conta com dez parceiros, dos quais oito são moçambicanos, destacando aqui o Instituto Nacional de Emprego, a Fundação AgaKhan/IABIL, o Instituto Industrial e Comercial de Pemba, Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais, IFPELAC e o Instituto Mártir Cipriano, de Nacala, que formam e apoiam a criação do autoemprego das mulheres beneficiárias do +EMPREGO.

Este manual é da autoria de Susana Cravo, Administradora da Kutsaca – Formação e Consultoria e teve o apoio técnico da Especialista Mariza Cumbi, bem como a revisão da Coordenação do Projeto +Emprego.

A estrutura deste manual foi criada, com o intuito de podermos de forma prática, co-percorrer um caminho de autoconhecimento compassivo e nutridor, aliado ao nosso percurso e potencial como mulheres empreendedoras. Para este que é o principal objetivo, deixamos um enquadramento sucinto, que permita às mulheres compreender o enquadramento histórico, cultural, económico e social de base, bem como os desafios coletivos que vivemos enquanto humanidade, e a importância de, com este conhecimento, ampliar e aprofundar a relação entre os nossos dons e as necessidades da nossa comunidade e do nosso lugar.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

ÍNDICE	Pág.
MÓDULO 1: ENQUADRAMENTO DA MULHER NO CONTEXTO DE CABO DELGADO	
1. Conhecer e Compreender as referências Culturais, Sociais e Económicas de base	7
1.1 Breve enquadramento histórico do Feminismo;	7
1.2 Breve enquadramento da Mulher em Moçambique e Cabo Delgado.	12
MÓDULO 2: APRENDER A CONHECER-ME	
1. O Ser Humano como Entidade BioPsicoSocial:	27
1.1 Natureza, complexidade e dinamismo do Ser Humano;	27
1.2 Distinguir auto-imagem, auto-ideal e auto-conceito: os 3 Eus.	29
2. Relação entre o Auto-Conhecimento, a Auto-Estima e a Auto-Confiança:	30
2.1 Auto-conhecimento - uma ferramenta para a vida pessoal, social e profissional;	30
2.2 Dimensões do auto-conhecimento;	30
2.3 Análise de Perfil pessoal - aplicação de ferramenta de perfil;	32
2.4 Estratégias para fortalecer a minha auto-estima e auto-confiança.	38
3. Valores e Crenças:	36
3.1 Exercício de diagnóstico: Os meus Valores;	39
3.2 Distinguir crenças conscientes e inconscientes, potenciadoras e limitadoras;	40
3.3 Compreender o impacto cultural, social e familiar no sistema de valores e crenças: Crenças	42



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

familiares e hereditárias, sociais e pessoais, desigualdade e preconceito de género.

3.4 Princípios de empoderamento das mulheres	49
4. Motivações e Centro de Controle:	50
4.1 Motivação intrínseca e extrínseca;	50
4.2 Os meus motivos para a ação;	50
4.3 Compreender onde está o meu centro de controle – interno ou externo e quais as suas consequências;	51
4.4 A importância da rede ou círculo para a nutrição da motivação e desenvolvimento.	52
5. Compreender o meu Perfil de Empreendedora:	54
5.1 Ser Empreendedora;	54
5.2 Onde os meus dons se cruzam com as necessidades da comunidade;	55
5.3 Características de um(a) Empreendedor(a) de sucesso	59
5.4 Histórias de Sucesso: África, Moçambique e Cabo Delgado	60
5.5 Ferramentas para desenhar um Plano de Ação.	69



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Módulo I

Enquadramento da Mulher no Contexto de Cabo delgado



1. Conhecer e Compreender as Referências Culturais, Sociais e Económicas de base

Para compreendermos as referências que nos norteiam no presente, é importante fazermos uma breve análise à evolução histórica e contextual.

1.1. Breve Enquadramento histórico do Feminismo

O Feminismo “refere-se aos movimentos ou conjuntos de pensamentos político, filosófico e cultural que defendem a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres. Muitas vezes, são alvo de conotações pejorativas, por se entender que se trata do contrário de machismo. No entanto, diferente do machismo, que prega a superioridade do homem sobre a mulher, o feminismo prega a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.” (ONU Mulher).

Quando falamos em Feminismo, movimento que se inicia nos Estados Unidos e na Europa, importa lembrar que, ao longo da história e em todos os lugares, sempre existiram Mulheres que denunciaram e se rebelaram contra as situações por si vividas, pagando muitas vezes com as suas próprias vidas.

Contudo, há histórias que são mais conhecidas, e comumente aceites como precursoras dos conceitos, não desvalorizando claro, o mérito dos nomes que aqui se referem, mas lembrando que há histórias de Mulheres lutadoras pela liberdade e igualdade de género invisibilizadas, quer pelas próprias narrativas dominantes, quer pela dificuldade de acesso e registo das vozes e ações das Mulheres que viveram ou vivem em contextos menos acessíveis e/ou mediáticos.

Feita esta importante nota, um dos nomes é o de Olympe de Gauges (1748-1793), escritora francesa, participante do movimento revolucionário e autora da Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã (1791), um documento jurídico de apelo à emancipação feminina no período da Revolução Francesa (1789), em resposta à Declaração dos direitos do Homem e do Cidadão (1789).

Olympe de Gouges (1748-1793), alertou e denunciou a opressão e desconsideração que as Mulheres de então viviam, reivindicando direitos, num contexto de rupturas sociais, culturais e políticas.

Mas a chamada primeira onda do feminismo aconteceu a partir das últimas décadas do século XIX, quando as mulheres, inicialmente em Inglaterra, se organizaram para lutar pelos seus direitos, sendo o primeiro deles,



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

e que se popularizou, o direito ao voto. As sufragistas, como ficaram conhecidas, promoveram manifestações em Londres, foram presas, fizeram greves de fome. Em 1913, na famosa corrida de cavalo em Derby, a feminista Emily Davison atirou-se à frente do cavalo do Rei, morrendo. O direito ao voto foi conquistado no Reino Unido em 1918.

O direito ao voto e a luta por outros direitos, foram acontecendo em diferentes sítios, sendo a história muito centrada na sociedade ocidental. Esta vaga de feminismo inicial, tanto na Europa como nos Estados Unidos e também no Brasil, perdeu força a partir da década de 1930 e ressurgiu na década de 1960.

Simone de Beauvoir e o seu livro “O Segundo Sexo”, publicado em 1949, e inspirado nas obras de arte de Alfred Kinsey, biólogo americano que defendia que toda a prática sexual é lícita (1945), dá origem à segunda vaga do feminismo.

Esta vaga – entre a década de 60 e de 80, do século XX, surge com grande força nos Estados Unidos, que viviam uma série de transformações: jovens mobilizados para a guerra do Vietname, movimento hippie na Califórnia, o famoso Maio de 68 na Europa – em que milhares de estudantes franceses se envolveram em protestos para reivindicar medidas contra o sistema educacional francês e a sociedade capitalista.

A música vivia uma revolução, liderada pelos Beatles e pelos Rolling Stones. E nos Estados Unidos é criada pela primeira vez uma pílula anticoncepcional.

Betty Friedan lança em 1963 o livro “A mística feminina”, obra marcante nesta segunda vaga. E todo este movimento de ruptura, mobilização e transformação, deixa as Mulheres mais despertas, motivadas e empenhadas em contribuir para mudar o *status quo*.

Com avanços e retrocessos, a década de 70 traz sem dúvida mudanças e marcos importantes, as Mulheres começam a estar na esfera pública, mais presentes nos movimentos locais e contextuais, o associativismo começa a crescer e a igualdade vem para a agenda política internacional com a criação de diferentes iniciativas, entre as quais: A Década da Mulher (1975-1985), a oficialização pelas Nações Unidas do Dia Internacional da Mulher (1977), a criação do Ano Internacional da Mulher (1975).

Enquanto na Europa e nos Estados Unidos todo o contexto propiciava o surgimento de movimentos libertários, e a luta por causas identitárias, outras regiões do mundo viviam a repressão e quaisquer



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

movimentos de luta, de esquerda, feministas, só conseguiam sobreviver na clandestinidade. E outras ainda viviam um arrefecimento ou diluição do movimento feminista nas movimentações sociais antifascistas.

As opiniões sobre a segunda vaga são controversas.

Um olhar genérico (e simplista), considera que esta segunda vaga pretendia criar imagens positivas das mulheres, contrariando as imagens dominantes na cultura popular - que as colocava num lugar doméstico, como cuidadoras do lar e dos bons costumes - com o objetivo de consciencializar as mulheres das suas opressões.

É importante sublinhar que, nesta fase, pela primeira vez se fala abertamente sobre a questão das relações de poder entre homens e mulheres. O feminismo aparece como um movimento libertário, que não quer só espaço para a mulher - no trabalho, na vida pública, na educação, mas que luta, por uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres, em que a Mulher tenha liberdade e autonomia para decidir sobre a sua vida e o seu corpo. Alerta, e isto é o que há de mais original no movimento, que existe uma outra forma de dominação - além da clássica dominação de classe: a dominação do homem sobre a mulher.

A associação entre Feminismo e Marxismo – nem sempre pacífica, deve-se a esta convergência na luta contra a exploração e a opressão.

Há quem diga ainda que, na base desta vaga, estão três grandes linhas de elaboração teórica: O feminismo radical, o feminismo socialista e o feminismo liberal. Esta afirmação é, contudo, contestada, uma vez que feministas negras, latinas, lésbicas, anarquistas e ecologistas também estavam - paralelamente - a criar os seus próprios mecanismos de luta. Género, raça, classe, idade, orientação sexual e nacionalidade, são marcadores que nos ajudam a ter um olhar crítico sobre as vagas e correntes de feminismo (que em determinadas correntes também não era inclusivo, e foi até julgado como elitista).

De forma muito sucinta podemos dizer que:

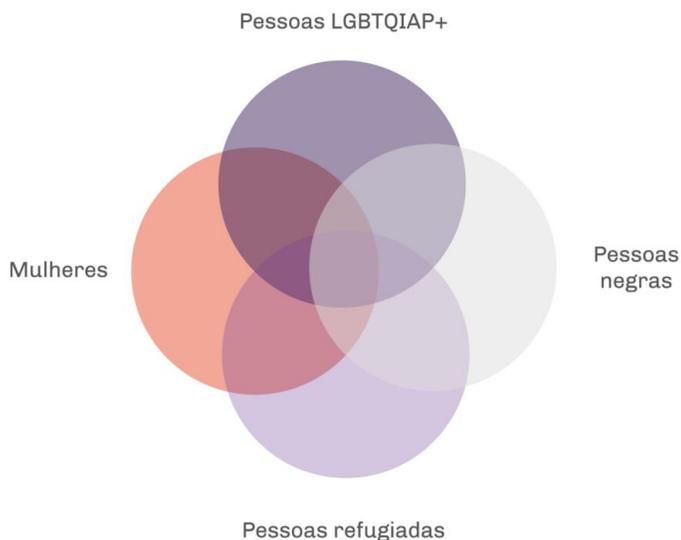
- Feminismo liberal – defende liberdade nas escolhas das mulheres, sobretudo através da mudança legal, mas não propriamente na transformação social.
- Feminismo marxista ou social – defende que as mudanças sejam sociais, estruturais e justas.
- Feminismo interseccional – defende que se deve respeitar cada qual como é.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Interseccionalidade é o estudo da sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas relacionados de pressão, dominação e discriminação.

EXEMPLO DE INTERSECCIONALIDADE



Fonte imagem: <https://totidiversidade.com.br/>

Embora esta imagem seja típica da sociedade ocidental, em que cada um dos perfis indicados representa uma minoria, ela ajuda-nos a perceber o conceito de interseccionalidade: alerta-nos para ter consciência de que, por exemplo, uma Mulher negra e refugiada, ou uma Mulher Negra e LGBTQIAP+ (sigla que abrange pessoas que são Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agénero, Pan/Poli, Não-binárias e mais), enfrenta seguramente mais discriminação, do que uma Mulher caucasiana, nacional e heterossexual.

A terceira vaga do Feminismo, vem evidenciar a interseccionalidade, contestando as definições essencialistas da feminilidade, que se apoiavam especialmente nas experiências vividas por mulheres brancas, integrantes de uma classe média-alta da sociedade e defendendo que cada Mulher deve ser respeitada como e pelo que é. Esta vaga vem propor um ajuste às falhas e lacunas dos movimentos anteriores e embora se inicie na década de 80, é sobretudo na década de 1990 que se afirma.

A partir daqui há uma tendência de profissionalização dos movimentos, são criadas Organizações Não-Governamentais, focadas principalmente na intervenção junto do Estado, assim como redes transnacionais, e pode observar-se um movimento e discurso plural, multiforme e abrangente, que posiciona os feminismos num elevado nível de complexidade. Contudo, uma das questões centrais continua a ser a luta contra a violência que as Mulheres eram vítimas, principalmente a violência doméstica. Há conquistas evidentes, mas também novos desafios se colocam a partir daqui, nomeadamente o de repensar uma agenda feminista que responda às preocupações vividas num mundo dominado pelo capitalismo e pela globalização.

Desde o início, a razão de ser do movimento feminista foi "empoderar" as mulheres. Nunca foi sexista, ou seja, nunca projetou uma superioridade da Mulher em relação ao Homem, mas sim a igualdade entre os géneros. Se é verdade que muita coisa foi conquistada, inclusivamente nas estruturas de poder e sobretudo no mundo Ocidental, continua muito por fazer em muitas regiões do Mundo e há um longo caminho a percorrer para que as Mulheres tenham realmente poder de ação e decisão no mundo público e sobretudo político.

Na dicotomia dominação-resistência, as Mulheres posicionam-se em diferentes pontos, muito de acordo com o seu contexto – político, cultural, social e económico - mas também flutuam de uma polaridade à outra. É preciso lembrar que os direitos adquiridos não são garantidos. É fundamental não baixar a guarda da resistência. Mas também é importante repensar a resistência. A combatividade por vezes é necessária, mas é sobretudo ao nível da prevenção, da criação e até da invenção de novas formas de Ser Mulher, no espaço privado, público e político.

As Mulheres são quem faz a vida continuar, em casa, na escola, na comunidade, na terra e na guerra. Estamos longe de lhes conceder o devido valor e poder.

Fontes:

Género e desigualdade, Faria, Nalu & Nobre, Miriam, Sempre Viva Organização Feminista, 1997;

Dossier Teoria Política Feminista, Féminisme, histoire et pouvoir, Céli Regina Jardim Pinto, Junho 2010;

Feminismos: Percursos e Desafios 1947-2007, Manuela Tavares, 2011;

Princípios de Empoderamento das Mulheres, ONU Mulheres, 2017.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

1.2. Breve Enquadramento da Mulher em Moçambique e Cabo Delgado

O Feminismo em África segue diferentes percursos, distanciando-se das vagas sucintamente descritas do Ocidente, mas não alheio a elas.

Em Moçambique, e com o apoio do conhecimento produzido pela Organização Aliadas - <https://aliadasemmovimento.org/site/> - podemos nomear marcos importantes da evolução do movimento feminino, quer no que respeita às conquistas legais, quer no que respeita aos coletivos criados e existentes.

As primeiras organizações de Mulheres, criadas ainda antes da independência do País, são as seguintes:

- Liga Feminina de Moçambique (LIFEMO, 1962);
- Destacamento Feminino (DF, 1965);
- Organização da Mulher Moçambicana (OMM, 1973).

E são organizações criadas após a independência:

- Associação Moçambicana de Defesa da Família (AMODEFA, 1989);
- Associação de Mulheres Empresárias e Executivas (ACTIVA, 1990);
- Associação Moçambicana para o Desenvolvimento Rural (AMRU, 1991);
- Associação das Donas de Casa (ADOCA, 1992);
- Associação para a Promoção do Desenvolvimento Económico e Sociocultural da Mulher (MBEU) e Associação PROGRESSO (1991);
- Associação Mulher, Lei e Desenvolvimento (MULEIDE, 1991) – a primeira associação moçambicana de divulgação e defesa dos direitos humanos das mulheres;
- Núcleo Mulher e Meio Ambiente (NUMMA, 1992);
- Fórum Mulher – Coordenação para a Mulher no Desenvolvimento (FM, 1993) - a conhecida rede que coordena projetos, atividades e organizações que trabalhavam na área de género e desenvolvimento;



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- *Women and Law in Southern Africa Research and Education Trust* (WLSA Moçambique, 2003), mas que deriva de um projeto académico de 1989.

É, portanto, já no final do Séc. XX, com início ainda na década de 80, mas sobretudo a partir da década de 90 e da Conferência de Beijing 1995, que teve um forte protagonismo de Líderes Feministas Moçambicanas, que o número de organizações disparou, fruto do processo de democratização do País e da aprovação da Constituição (1990) que estabelece o direito à livre associação.

Com os Acordos de Paz (1992) a entrada do Banco Mundial e do Fundo Monetário Internacional, as fontes de financiamento para apoiar as causas sociais passam a estar amplamente disponíveis e ao parcerizarem e apoiarem movimentos locais, fortaleceram, entre outras coisas, as redes de Mulheres.

Em Moçambique, o Feminismo enquanto conceito, enfrentou desde o início alguma resistência, inclusivamente por parte das primeiras organizações defensoras dos Direitos das Mulheres e da Igualdade de Género, que não se reviam de forma integral nas narrativas do Ocidente e que não queriam importar conceitos.

Com histórias e vivências diferentes, existia contudo, a consciência da partilha deste legado comum que é Ser Mulher e do objetivo transversal que o Feminismo preconiza, não obstante as ideologias e correntes moldadas pelo contexto e fases da história.

Assim, é já a partir de 2010 que as Organizações e Ativistas se assumem e firmam nesta identidade, ressignificando o conceito, de acordo com a sua realidade contextual.

As suas precursoras, Mulher e Lei na África Austral Moçambique (WLSA) e o Fórum Mulher (FM), abriram o caminho às mais recentes organizações, entre as quais o Movimento das Jovens Feministas de Moçambique (MOVFEMME) e a Associação Sócio Cultural Horizonte Azul (ASCHA).

A destacar também o trabalho da ONU Mulheres sobre Mulheres, Paz e Segurança (MPS), regido por uma série de compromissos sobre os direitos das mulheres. Estes incluem a Resolução 1325 (2000) de referência do Conselho de Segurança das Nações Unidas (UNSC) e nove resoluções sucessivas - 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467 e 2493, bem como a Plataforma de Ação de Pequim (BPFA) e a Convenção sobre a



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), incluindo a Recomendação Geral da CEDAW No. 30 sobre prevenção de conflitos, situações de conflito e pós-conflito.

Desde a ratificação da CEDAW em 1997 e a adoção do BFPA, bem como da igualdade de género como princípio constitucional, Moçambique tem feito progressos significativos a nível político, jurídico e institucional. Os principais marcos incluem a existência de uma Política de Género e Estratégia da sua Implementação (2018), o Plano Nacional de Acção para o Avanço da Mulher (PNAAM, 2010-2014), a Lei da Violência Doméstica praticada contra a Mulher (29/2009), o Ministério do Género, Criança e Acção Social (MGCAS), o Conselho Nacional para o do Avanço da Mulher (CNAM), representado a nível provincial pelos Serviços Provinciais do Género, Criança e Acção Social; e a nível distrital, pelos Serviços de Saúde, Mulher e Acção Social, a adoção e implementação de uma abordagem multissetorial integrada para ajudar as vítimas de violência contra as mulheres, abrangendo além do sector da Acção Social, os Comandos Provinciais da Policia e das Forças Armadas de Moçambique bem como os Comandos distritais da Policia, o Plano Nacional de Acção em Mulheres Paz e Segurança (PNAMPS, 2018-2022) e a lei de Prevenção e Combate às Uniões Prematuros (19/2019), Estratégia Nacional de Prevenção e Combate dos Casamentos Prematuros em Moçambique (2016-2019).

A participação das mulheres na política, tem vindo a aumentar, a nível central, provincial, distrital e comunitário. A presença e abrangência pelas diferentes Províncias do País e a criação de redes, fóruns e movimentos, também revelam o dinamismo vibrante que claramente já opera mudanças políticas e culturais profundas no sistema patriarcal Moçambicano. É um movimento popular, desburocratizado, com forte presença nas redes sociais, mas também com voz e ação concreta nos mais diferentes contextos, fóruns, bairros, mercados. Feito por diferentes coletivos: Jovens, Mulheres portadoras de deficiência, Mulheres Rurais, LGBTQIAP+, entre outros, que questionam cada vez mais os padrões instituídos e o impacto destes nas suas vidas.

A Marcha Mundial das Mulheres – movimento feminista que se iniciou em 1998, no Quebec - Canadá e que desde então já se realizou em mais de 150 Países, passou a ser também um importante ponto de encontro e fortalecimento das Mulheres, pois é realmente juntas e na rua que o poder e impacto do coletivo feminino se faz sentir.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Recordemos o evento de 2015, em que as Mulheres se deitaram numa estrada movimentada, em protesto (não autorizado), em reação a um estupro, arriscando a sua própria segurança.

Há ainda as experiências das caravanas nacionais e regionais, que já percorreram sete mil quilómetros, conhecendo, partilhando e agregando histórias de diferentes Mulheres por diferentes territórios, bem como os acampamentos de solidariedade com as Mulheres em contexto de conflito militar e as fogueiras feministas, que são rodas de partilha onde todas expõem os seus desafios quotidianos e as mais velhas deixam conselhos às mais jovens.

Nas palavras de Nzira de Deus “Há muita responsabilidade nos ombros das mulheres. A fogueira nos aquece, nos conforta e nos faz sentir que não estamos sozinhas. Nos dá coragem para enfrentar o machismo do dia a dia. A fogueira carrega um símbolo muito forte para nós e tem fortalecido o movimento feminista em Moçambique, porque é um espaço libertador para as mulheres. O que se fala nesse espaço não sai dele. Ao fim, queimamos o patriarcado na fogueira e nos revigoramos.” (Nzira de Deus, Feminista, militante da Marcha Mundial das Mulheres em Moçambique, Diretora Executiva do Fórum Mulher e Ativista pelos Direitos das Mulheres e das Pessoas LGBT em África).

Apesar da resistência inicial ao conceito, e da evidente cultura Patriarcal dominante, Moçambique é um dos Países em África com mais conquistas em termos de normas, políticas e leis ligadas aos direitos das Mulheres e à Igualdade de Género, o que posiciona o País num alto nível de inclusão de género, e com todo o mérito da dedicação empenhada e resiliente dos coletivos e redes feministas que através do seu importante trabalho de lobby, advocacia, investigação-ação, resistência, diálogo e negociação, vão transformando o papel na Mulher no espaço privado, público e político.

No entanto, muito há ainda a fazer.

Alguns dados de Moçambique: (Fonte: Guião para facilitar formações sobre género, Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, com Assistência Técnica da GIZ-PE e Co.Result.eu, Março 2022)



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- 48% das mulheres casam-se com 18 anos de idade ou com uma idade inferior; ou seja, cerca de metade do total de mulheres Moçambicanas;
- 20% das mulheres são mães com uma idade inferior a 16 anos;
- Uma em cinco são mães com uma idade inferior a 16 anos (20%) e uma em duas Mulheres é mãe com uma idade inferior a 18 anos;
- A prevalência de HIV é superior nas mulheres do que nos homens por causa da vulnerabilidade.
- 1 em cada 3 mulheres já sofreu de violência baseada no género;
- As Mulheres são mais afetadas pela pobreza do que os homens, uma vez que a pressão social dá prioridade a outras atividades do que por exemplo a escolaridade da rapariga;
- Muitas raparigas têm mais aproveitamento escolar do que rapazes, mas interrompem a escola precocemente (De um modo geral, entre 2018 e 2019, verificou-se uma constância no efetivo escolar para mulheres (48,2%) e para homens (51,8%), mas as províncias com maior paridade de género, e que impactam os números nacionais, são Maputo, Gaza e Inhambane);
- Uma pessoa com menos formação formal tem menos acesso aos estudos/universidade, logo menos acesso ao emprego mais qualificado e menos influência no desenvolvimento da sociedade;
- 80% dos funcionários (empregos formalizados) são homens.

Sabemos que, apesar dos avanços e conquistas, e por exemplo, da Lei Sobre a Violência Doméstica Praticada Contra a Mulher já ter sido aprovada em 2009, que quer no espaço privado como no público, a violência continua. Em casa na relação conjugal e familiar, na escola na relação entre alunas e professores, mas também entre colegas, e no trabalho, sobretudo nas relações hierárquicas, mas não só, agravando-se sobretudo nas zonas rurais, e em particular nas províncias do norte do país, e distritos do interior – inclusivamente de Cabo Delgado.

Mas o facto de a Mulher saber que pode desabafar, pedir ajuda, aconselhar-se com os seus pares, mesmo perante o silêncio e/ou condenação da Família, faz toda a diferença.

É neste sentido que, o movimento popular, local, presente nos Bairros, no meio Rural, na Escola, nos pontos Focais Comunitários, é fundamental, para fortalecer os laços de confiança e solidariedade entre todas as Mulheres, mesmo quando o sistema legal e judicial não funciona, e não obstante a evolução destes mecanismos.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Sabemos que há contextos em que as Mulheres têm medo de denunciar, têm medo das esquadras, das próprias famílias, ainda são questionadas sobre o que fizeram para serem violentadas e há corrupção junto das Autoridades, para que os processos não avancem.

Recordemos ainda que, em Moçambique se falam 17 línguas diferentes e que é fundamental que a Mulher se possa expressar na sua língua, assim como possa ouvir a informação na sua língua.

Mais uma vez com o apoio da Organização Aliadas (2020) – aqui se encontram algumas das redes Provinciais ou coletivos de Mulheres, fora da cidade de Maputo:

- Núcleo das Associações Femininas da Zambézia (NAFEZA);
- Núcleo das Associações Femininas de Tete (NAFET);
- Fórum das Organizações Femininas do Niassa (FOFEN);
- Fórum das Associações Femininas de Inhambane (FAFI);
- Levanta-te Mulher e Siga o Seu Caminho (LeMuSiCa);
- Associação Moçambicana de Mulheres e Apoio à Rapariga (Ophenta);
- Associação Moçambicana Mulher e Educação (AMME);
- Associação das Mulheres para a Promoção dos Direitos Humanos e Cidadania (AMUDHF);
- Associação de Mulheres Para Promoção do Desenvolvimento Comunitário (AMPDC);
- Cooperativa de Crédito das Mulheres de Pemba (CCMP);
- Grupo de Mulheres de Partilha de Ideias de Sofala (GMPIS).

Assinala-se aqui, a identificação de apenas um movimento associativo local, exclusivamente em prol do Feminino, na Província de Cabo Delgado, não obstante a presença do Fórum Mulher e de Entidades e Organizações Nacionais.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

E ainda algumas das importantes conquistas no respeito à proteção dos Direitos das Mulheres:

- Lei de Terras (1997) – embora esta Lei permita que a Terra fique em nome do Homem ou da Mulher, sabemos que na prática, a Terra fica sobretudo em nome do Homem, e a Mulher não tem ainda suporte legal e familiar para reivindicar os seus direitos. O mesmo acontece com a usurpação de machambas e terras de camponesas para acordos estatais, corporativos ou privados, sem que as mesmas sejam envolvidas na decisão. Na análise de género da CARE após o Ciclone Idai em Moçambique em 2019, todas as mulheres entrevistadas afirmaram que não eram donas da terra em que trabalhavam. Se os seus maridos morressem, as mulheres disseram à CARE, a terra passaria para sua família - e enfrentariam o despejo (CARE, Avr 2019);
- Lei da Família (2004);
- Lei Contra o Tráfico e Abuso de Mulheres e Crianças (2008);
- Lei Anti-discriminação Contra Pessoas Vivendo Com o HIV e SIDA (2009);
- Revisão do Código Penal (2014);
- Revogação do Despacho 39 (2018) – que decretava a transferência compulsiva das raparigas grávidas na escola para o curso nocturno;
- Lei de Prevenção e Combate às Uniões Prematuras (2019), da nova Lei da Família (2019);
- Lei das Sucessões (2019).

No que respeita aos desastres naturais e conflitos armados, os movimentos de Mulheres, têm tido também um papel fundamental, quer no apoio às vítimas, quer na reflexão e manutenção de programas e medidas que promovam a paz e segurança.

As tensões político-militares, bem como o aumento do extremismo violento na região norte (particularmente em vários distritos de Cabo Delgado) ameaçam a já precária paz e segurança das Mulheres em Moçambique.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Mais de 834 mil pessoas são deslocados internos nas províncias de Cabo Delgado, Niassa e Nampula, desse número 79% são mulheres e crianças (ONU Mulher Moçambique).

Outros fatores, como a instabilidade macroeconómica, crises de saúde (como COVID-19, HIV /AIDS, tuberculose, surtos de cólera etc.), desastres naturais e o surgimento de conflitos, ameaçam ainda mais a paz e a segurança das mulheres. Por exemplo, os ciclones Idai, Eloise, Chalane e Keneth danificaram ou destruíram milhares de casas, hospitais, estradas, escolas e terras. Água potável e saneamento foram comprometidos, resultando em surtos de cólera; os serviços de saúde foram gravemente interrompidos ou limitados. As famílias perderam alimentos, documentos legais e vários bens e os seus níveis de risco e vulnerabilidade aumentaram exponencialmente.

A pandemia COVID-19 trouxe novos desafios para as Mulheres em todo o mundo e muitos países registaram um aumento na violência doméstica, resultante do confinamento e do aumento das tensões no lar. Em Moçambique, o confinamento, a pressão económica, a ansiedade, a perda de meios de subsistência e a interrupção no acesso aos serviços de saúde e saúde sexual e reprodutiva, serviços sociais e de proteção, como o Instituto Nacional de Ação Social (INAS), nas zonas de conflito e crise com pouca presença do Estado, colocaram um fardo adicional sobre as mulheres, e inclusive a UNFPA alertou para o aumento potencial da violência doméstica, da mutilação genital feminina, das uniões prematuras ou forçadas e do evidente enfraquecimento da proteção da Mulher.

A sobreposição de conflitos e choques climáticos com vulnerabilidades pré-existentes na região - incluindo pobreza, marginalização e normas sociais e de género prejudiciais - aumentou significativamente os riscos de proteção. Mulheres e crianças correm risco especial de exploração e abuso, incluindo recrutamento forçado e violência sexual, além da falta de acesso à educação para as crianças.

É fundamental lembrar que, a Mulher é a mais violentada no contexto de guerra e conflito. O corpo das mulheres é sistematicamente usado, maltratado e violentado de várias formas. As violações e atrocidades cometidas pelos envolvidos no conflito, podem inclusivamente estender-se aos acampamentos de refugiados, à ajuda humanitária que chegando por vezes a mãos indignas, levam as Mulheres a trocar favores sexuais por fome, por doença, por necessidades básicas. E esta violência não se esgota no campo do conflito



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

armado, mas acontece também nas zonas onde são reassentadas. São cenários complexos e inimagináveis, em que os Direitos Humanos, podem ser completamente postos em causa.

Também se pode violentar o corpo da Mulher, como estratégia para convencer proprietários a vender as suas terras, o que nos remete para uma questão fundamental: a usurpação das terras.

O investimento externo – e sublinha-se a situação de Cabo Delgado - acaba por expulsar muitas pessoas das suas terras, dilacerando laços de pertença e identidade. A terra é o principal meio de sustento das mulheres. 80% das mulheres vive da terra. Contudo estas não participam nas decisões, tomadas por Homens, o que deixa as Mulheres em situações de grande incerteza, vulnerabilidade e pânico.

Os acordos de concessão de largas extensões de terras, também destroem toda uma riqueza de conhecimento tradicional e biodiversidade.

Estes lugares, conservam ao longo de gerações, tradições e práticas antigas muitas vezes ligadas à medicina natural, que fazem com que as Mulheres sejam acusadas de feiticeiras e como consequência violentadas por isso.

Tudo isto levanta questões sobre o tipo de desenvolvimento que buscamos. A quem serve o desenvolvimento que buscamos, se não respeita a vontade dos povos locais?

Não há dúvida que a Educação, formal e não formal, é fundamental para transformar mentalidades, e que ela, como sabemos, ainda não chega a grande parte da população. A violação dos direitos das Mulheres, assenta também na falta de acesso à informação, de apoio, de suporte.

E a Educação não se faz apenas para a Mulher, faz-se para todas e para todos. A vulnerabilidade das meninas, infelizmente começa frequentemente em casa, com as suas figuras de referência, ou familiares próximos.

Nos distritos do interior de Cabo Delgado, nomeadamente Balama, Namumo, Chiúre, há meninas de 10 anos a chegar às urgências em trabalho de parto. Nem todas sobrevivem e algumas ficam com fístula obstétrica.

A prática de ritos de iniciação e o desrespeito pela livre decisão sobre o corpo da Mulher continua.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Os Pais e as Anciãs locais, devem ser mobilizado(a)s para a formação sobre direitos sexuais e reprodutivos. Mas muitas vezes nestes contextos, não só as meninas não chegam à escola, como ninguém na Família, está disponível para participar em ações educativas – formais ou informais.

A corrupção junto das Autoridades locais e a invisibilização de casos graves, fortemente influenciada pela normalização cultural, é um assunto que merece toda a nossa atenção.

E por isso, também aqui, o poder do coletivo feminino, tem um papel determinante.

O movimento feminista que tem vindo a afirmar-se é claramente antipatriarcal e anticapitalista e também por isso, enfrenta uma forte resistência do patriarcado e do neocolonialismo. Estes movimentos antagónicos manifestam-se de formas evidentes e subtis. O condicionamento é tal, que muitos dos comportamentos foram normalizados e são aceites como normais.

Vale a pena recordar que, os padrões de normalidade, são definidos por pessoas, muitas vezes pelo sistema jurídico, mas sempre em conluio com o sistema de crenças e valores contextual, que em capítulo posterior vamos aprofundar, tendo em conta a sua importância na mudança efetiva, quer individual, quer coletiva.

Não obstante o percurso atribulado, a esperança e a coragem são luzes, no caminho que é longo.

Cada vez mais, as meninas vêm à escola, estudam durante mais anos, vão para a Universidade. Contestam uniões forçadas e gravidezes prematuras. Decidem sobre o seu corpo e sexualidade. Trabalham fora de casa e em áreas e cargos anteriormente masculinos. Ocupam lugares de destaque no cenário político. Opinam e decidem em assuntos anteriormente do foro masculino, mas paradoxalmente, o avanço que o enquadramento legal tem tido, não acompanha o acesso e o gozo dos direitos previstos na prática, sobretudo quando observamos a realidade dos meios rurais. Quer pela condição económica e social de grande parte da população, que não tem acesso à informação (e pese embora a voz feminista também esteja nos meios tradicionais e no terreno), quer pela força dos padrões culturais de crenças e valores, que são estruturais e não acompanham, como desejaríamos, os tempos e as praticidades legalmente instituídas. As Mulheres continuam a fazer um enorme esforço para serem ouvidas e respeitadas. E muitas delas permanecem em silêncio, por medo, por desconhecimento, por falta de esperança e forças.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Fontes:

Augusta Iaquite, Coordenadora da Associação Moçambicana De Mulheres de Carreira Jurídica (AMMCJ), Entrevista Outubro 2023, Fórum Mulher;

Catarina Casimiro Trindade e Solange Rocha, Julho 2020, Organização Aliadas, com nomeação das seguintes referências bibliográficas:

- ROCHA, Solange, TAELE, Katia, JAIME, Unaiti. Linha de Base. Programa ALIADAS, Women’s Voices and Leadership. (2019);
- TAELE, Katia, ROCHA, Solange, JAIME, Unaiti. Mapeamento Economia Política Feminista dos Direitos das Mulheres em Moçambique. Programa ALIADAS, Voz e Liderança das Mulheres, CESC. (2019);
- TRINDADE, Catarina Casimiro. “Tem vida esta coisa!”: Construção e actualização do campo em torno dos direitos das mulheres e da igualdade de género em Moçambique. 2020. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCS) da Universidade Estadual de Campinas, Campinas);

Ellen Monielle do Vale Silva e Fernanda Caroline Alves Bezerra de Melo, Da Teoria Verde ao Ecofeminismo: Mulheres na África Meridional frente às Mudanças Climáticas, Artigo Janeiro 2021;

Guião para Facilitar Formações sobre Género, MINEDH (Direcção Nacional de Assuntos Transversais) com assistência técnica da GIZ – PE e CoResult.eu, Março 2022;

Necessidades Humanitárias e Plano de Resposta Moçambique, Ciclo de Programas Humanitários 2024, Nações Unidas, Dezembro de 2023;

Nzira de Deus, Artigo 2021, Capire – Portal de Comunicação Feminista;

ONU Mulheres Moçambique – Promovendo a Participação Eficaz de Mulheres e Raparigas na Paz, Segurança e Recuperação em Moçambique, Avaliação do Médio Percurso, Janeiro de 2021;



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Princípios de Empoderamento das Mulheres, ONU Mulheres, 2017.

Agregadas pela Organização Aliadas, deixa-se ainda um conjunto de Leis, Normas e Políticas que promovem a Igualdade de Género em Moçambique, e que podem apoiar as Mulheres em situações diversas, em caso de dúvida:

Normas Formais:

- Resolução 61/143 (2006), que se refere à intensificação dos esforços para a eliminação de todas as formas de violência contra a mulher;
- Resolução 63/155 (2008), que urge os Estados a adoptarem o plano nacional integrado de combate à violência contra a mulher;
- Resolução 54/7 (Março de 2010), sobre o fim da mutilação genital feminina;
- Resolução 14/12 (2010), sobre a aceleração dos esforços para a eliminação de todas as formas de violência contra a mulher e rapariga;
- Criados Gabinete de atendimento à Família e Menores, a Mulheres e Crianças Vítimas de Violência Doméstica – decreto 85/2014 de 31 de Dezembro;
- Fim do Despacho 39, que obrigava jovens grávidas a transferirem os seus estudos para os turnos nocturnos (2019).

Leis que promovem a igualdade de género em Moçambique

- Revisão do Código Comercial que estabelece a autonomia da mulher na realização de negócios económicos;
- Lei nº 19/97, Lei de Terras, que confere direitos iguais de uso e aproveitamento da terra às mulheres e aos homens;



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- Constituição da República de 2004, que assume os direitos das mulheres como direitos humanos – artigos 36 e 67, enquanto que o artigo 122 incentiva o desenvolvimento da mulher;
- Lei 12/2004, Lei da Família, que exclui a discriminação da mulher no casamento, divórcio, guarda das crianças e na divisão de bens, entre outros relativos à família;
- Lei 12/2007, Lei do Trabalho, que confere os direitos à licença de maternidade e paternidade, assim como igualdade transversal a nível laboral;
- Lei nº 6/2008, Lei contra o Tráfico e Abuso de Mulheres e Crianças;
- Lei 8/2003, dos órgãos Locais do Estado, que prevê no artigo 118 a quota de 30° de mulheres nos Conselhos Consultivos Locais;
- Lei n.º12/2009, Lei Anti-discriminação contra pessoas vivendo com o HIV e SIDA;
- Lei nº 29/2009, Lei sobre a violência doméstica praticada contra a mulher;
- Lei nº19/2014, Lei de Proteção da Pessoa, do Trabalhador e do Candidato a Emprego Vivendo com HIV SIDA;
- Lei nº34/2014, Lei do Direito à Informação;
- Lei nº35/2014, Lei da Revisão do Código Penal, que descriminaliza o aborto e a homossexualidade;
- Lei 19/2019, Lei de Prevenção e Combate a Uniões Prematuras;
- Nova Lei da Família (Nº 22/2019);
- Lei das Sucessões (Nº 23/2019);
- Lei de revisão do Código Penal (Nº 24/2019).

Políticas, planos e estratégias de promoção da igualdade de género:

- Plano Nacional sobre Mulher, Paz e Segurança (2018-2022);
- Política de Género e Estratégia da sua Implementação (Aprovada em 2006 e revisada em 2018);
- Política Nacional de Saúde Sexual e Reprodutiva (2011);
- Plano Nacional para o Avanço da Mulher (2018 – 2021);
- Plano Nacional de Ação sobre Prevenção e Combate à Violência Baseada no Género (2018-2021);
- Plano Nacional de Ação Multisectorial sobre Género e HIV-SIDA (2011-2015);
- Plano Nacional de Eliminação da Transmissão Vertical;
- Estratégia de Género: Função Pública (2009);



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- Sector da Educação (2016-2020);
- Prevenção e Combate dos Casamentos Prematuros em Moçambique (2016-2019);
- Sector Agrário (2016-2025);
- Planeamento Familiar e Contraceção (2010-2020);
- Prevenção e Tratamento de Fístula Obstétrica (2012);
- Género, Ambiente e Mudanças Climáticas (2010); Calamidades e desastres ambientais INGC (2015).



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Módulo II

Aprender a Conhecer-me



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

1. O Ser Humano como Entidade BioPsicoSocial

O Ser Humano é um sistema vivo e complexo, em permanente relação, pertença e evolução.

A Mulher é um Ser Humano com uma importância fulcral nos sistemas de que faz parte: Familiar, Social, Cultural, Económico, Comunitário, Político, Ecológico. Neste sentido, o autoconhecimento é fundamental para que a Mulher consiga fazer escolhas e tomar decisões conscientes e alinhadas com os seus valores, e se sinta o mais livre, segura e confiante para o fazer.

É com este propósito, que abordamos em seguida conceitos, ferramentas e exercícios práticos, que apoiem este processo de autoconhecimento.

1.1 Natureza, complexidade e dinamismo do Ser Humano

Modelo BioPsicoSocial

O conceito original é do Médico Psiquiatra Norte Americano George L. Engel, no final da década de 70.

No processo de entendimento das necessidades dos seus pacientes, este modelo tem em conta os aspetos sociais, sentimentais e emocionais, culturais, familiares, ambientais e espirituais.

Paradigma BioPsicoSocial

Belloch e Olabarria (1993)

“O corpo humano é um organismo biológico, psicológico e social, ou seja, recebe informações, organiza, armazena, gera, atribui significados e transmite-os, os quais produzem, por sua vez, maneiras de se comportar”.

Podemos detalhar cada uma destas componentes, para compreender o que está em causa.

Aspeto Biológico:

Sistema hormonal, vitaminas e minerais, neurotransmissores (como por exemplo a serotonina, dopamina, noradrenalina) e tendências genéticas.

Aspeto Psicológico:

Pensamentos, emoções e sentimentos, diálogo interno, desejos, inibições, motivações, psique coletiva.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Aspeto Social:

Familiar, escolar, nível socioeconómico, saneamento básico e água potável, segurança alimentar, condição habitacional, condição ambiental, contexto cultural e legal (pressão, obrigações e restrições), e contexto espiritual.

Paradigma BioPsicoSocial



Paradigma Transpessoal

O paradigma BioPsicoSocial continua a ser o mais utilizado na área da Saúde.

O paradigma Transpessoal que olha para o Ser Humano em relação e pertença com um Todo Maior, também já é utilizado frequentemente não só na área da Saúde, como na área Organizacional. Tem uma visão mais vasta e holística.

1.2 Distinguir a Autoimagem, Autoideal e Autoconceito: Os 3 Eus

Autoimagem

A forma como me vejo – física, emocional, cognitiva, social – nos diversos papéis que ocupo.

Inclui as nossas qualidades e limitações, as nossas forças e fraquezas.

Posso ver-me como “boa” numa área e “péssima” noutra.

Tem uma forte influência da forma como me percebi na infância.

Devemos questionar e “afinar” a nossa autoimagem e autoconceito.

Autoideal

Como eu desejaria ser. Neste sentido uma espécie de Eu futuro.

Pode incluir qualidades e atributos que eu admiro nos outros.

Por vezes não está claro ou consciente quem gostaríamos de ser. Como gostaríamos de ser.

Autoconceito

Construção do que eu penso sobre mim (CRENÇAS) e o modo como eu percebo o juízo que outras pessoas fazem de mim (surge da interação com os outros).

Funciona como um ajuste do meu eu subjetivo com o mundo exterior.

Inclui o “eu real” e o “eu ideal”.

Distingue três níveis: o “eu conhecido” (o que o indivíduo percebe de si mesmo), o “outro eu” (o que os outros pensam dele – eu refletido) e o “eu ideal” (o que eu desejaria ser).

Pode haver conflitos quando o autoconceito é muito rígido e/ou quando este entra em choque com a sabedoria do corpo/emocional/visceral.

Perguntas que devo fazer a mim mesma:

- Quem Sou?
- Quem gostaria de ser?
- Qual o sentimento que tenho por mim perante uma autoavaliação?

Quanto mais o meu quotidiano é coerente com o “Quem Sou” e com o “Quero Ser”, maior a minha autoestima e motivação.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

2. Relação entre o Autoconhecimento, a Autoestima e a Autoconfiança

2.1 Autoconhecimento – Uma ferramenta para a Vida Pessoal, Social e Profissional

Autoconhecimento

- Compreender quem somos é decisivo para:
- Perceber melhor os nossos dons, características, desejos, medos, ambições;
- Entender melhor os nossos pontos fortes e fracos;
- Identificar formas para potenciar/aperfeiçoar os nossos pontos fortes e melhorar os nossos pontos fracos.

Autoestima:

- Aceitarmo-nos e amarmo-nos incondicionalmente;
- Acreditar em nós mesmos, no nosso potencial, sentirmo-nos capazes – Autoconfiantes.

Autoconhecimento e Autoestima:

- Precisamos primeiro de saber quem somos;
- Em segundo lugar, clarificar quem queremos ser, o que é importante, quais são os nossos objetivos e confiar na nossa própria capacidade.

Definir uma visão de futuro:

Quando se sabe onde se quer chegar e se tem a confiança necessária para isso, é muito mais fácil definir uma visão a longo prazo e projetar o futuro de acordo com os seus objetivos.

Ao longo deste processo de autoconhecimento é fundamental que eu me aceite e goste de mim como Sou. Isto inclui aceitar a minha história, não me comparar com terceiros e deixar de querer ser “como a(o)s outra(o)s. Cada Ser Humano é único e irrepetível. Foque-se na sua essência, originalidade e potencial.

Foco no seu potencial

Distrações e pensamentos negativos podem afetar a autoestima e autoconhecimento (duvidar daquilo que já aprendeu sobre si e da sua capacidade para o alcançar).

Ao contrário, se cultivar o foco nos objetivos e nas suas forças e oportunidades, maior probabilidade terá de não se deixar afetar pelos desafios do caminho.

2.2 Dimensões do Autoconhecimento

- Corpo;
- Psique /Mente;



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- Emocional;
- Social;
- Espiritual.

Corpo

Como me relaciono com o meu corpo: Auto-aceitação, alimentação e cuidado. Exercício físico. Atenção aos sinais do corpo. Saúde e homeostase.

Gostar do meu corpo também se relaciona com o meu estilo pessoal, que é a minha imagem de marca. Qual é o meu estilo? Com o que me identifico, sinto conforto e segurança? Qual é a minha segunda pele? Escolher o meu estilo pessoal, a minha segunda pele, também tem um impacto na minha autoestima e autoconfiança.

Psique / Mente

Como me relaciono com a minha psique/mente: que tipo de pensamentos tenho?

Fico apegada ou presa em pensamentos tóxicos, irreais? Consigo discernir entre pensamentos saudáveis e tóxicos?

Como costumo interpretar as circunstâncias: sinto-me uma vítima ou protagonista da minha vida?

Qual a influência do que os outros dizem ou pensam sobre mim: Penso muito sobre isso? É-me indiferente?

Como costumo tomar decisões: Sinto-me segura? Tenho dúvidas com frequência?

Emocional

Reconheço as minhas emoções: alegria, tristeza, medo, raiva, surpresa?

Como me relaciono com as minhas emoções: escondo, sou explosiva, que ciclo de pensamentos, sensações e ações gero? Peço ajuda? Dialogo com alguém? De que forma? Descarrego nos outros ou dialogo com autoconsciência e maturidade? Como é o meu diálogo interno? Quem fala mais alto neste diálogo – A criança ou a adulta? Que vozes me habitam? Quais falam mais alto?

Como me autoregulo: como tendem a ser os meus estados emocionais – picos ascendentes e descendentes? Tenho dificuldade em sair dos picos descendentes? Evito ao máximo sentir emoções “difíceis” e escondo-as ou dissimulo-as?

Como me sinto quando os outros não correspondem às minhas expectativas?

Como me sinto quando não correspondo às minhas expectativas?



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Social

Como me relaciono com os outros: como costumo sentir-me nos meus relacionamentos pessoais? Dependente, independente, interdependente?

Como é o meu comportamento com os outros: submisso/passivo, agressivo, manipulador, assertivo?

Qual é o grau de autenticidade com que me mostro aos outros: sou verdadeira e transparente? Uso máscaras pois tenho receio que me vejam como sou?

Sou expansiva, social, extrovertida? Ou sou reservada, discreta e introvertida?

Espiritual

Questiono-me sobre quem sou e sobre o significado da minha vida?

Questiono-me sobre a minha missão e propósito?

Questiono-me sobre o meu papel no todo e sobre as relações de interdependência na Humanidade/Coletivo/Mundo/Cosmos?

2.3 Análise de Perfil Pessoal – Aplicação de Ferramenta de Perfil

Personalidade

É o conjunto de características marcantes de uma pessoa, referentes ao pensar, sentir e agir. É a combinação de valores, crenças, emoções, atitudes e comportamentos que um indivíduo expressa.

Compreender a nossa personalidade, é um tipo de autoconhecimento.

Ao estarmos conscientes das nossas características, podemos trabalhar para potenciar os nossos aspetos positivos e para melhorar os nossos aspetos menos positivos.

Atualmente, a Psicologia tem inúmeras ferramentas testadas, validadas e fidedignas, que podem ser facilmente aplicáveis e apoiar-nos no nosso processo de autoconhecimento.

Também em contexto profissional, alguns empregadores de média ou grande dimensão recorrem normalmente a Testes de Personalidade para os seus processos de Recrutamento e Seleção, como forma de despistar em fases iniciais, o enquadramento dos candidatos com a vaga de emprego disponível.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

A aplicação de qualquer Teste de Personalidade, exige:

- A autorização da(o) própria(o);
- A explicação do teste, o respetivo objetivo e instruções de preenchimento;
- Que sejam garantidas as condições de segurança, privacidade no preenchimento e confidencialidade dos resultados.

Em seguida, apresentamos um **Teste de Personalidade** simples, que pode apoiar cada Mulher a compreender qual é o seu Perfil dominante.

O objetivo é sempre, apoiar a compreensão da nossa forma de ser, das nossas preferências e modos de atuação.

É muito importante que, as Mulheres a quem seja disponibilizado este teste, autorizem o seu preenchimento; compreendam o teste e o seu objetivo: Conhecer o seu Perfil dominante; e compreendam as instruções de preenchimento, explicadas em seguida.

É também fundamental que durante e após o preenchimento seja assegurada a privacidade e a confidencialidade.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Exercício

A Minha Personalidade

Execução: 10 minutos

Este exercício permite-lhe conhecer o seu Perfil dominante.

Preencha com honestidade, pois o objetivo é apoiar o seu autoconhecimento.

	Características A	Pontos A	Características B	Pontos B	Características C	Pontos C	Características D	Pontos D
1	Exigente		Fiel		Entusiasta		Determinado	
2	Crítico		Firme		Passional		Decidido	
3	Cauteloso		Consistente		Convincente		Deve sempre ganhar	
4	Padrões elevados		Atento		Orientado para as pessoas		Líder	
5	Lógico		Acolhedor		Inspirador		Confiante	
6	Cuidado		Bom Ouvinte		Popular		Imprudente	
7	Análítico		Gentil		Motivador		Dominador	
8	Procura factos		Consciente		Sem preocupações		Sincero	
9	Procura qualidade		Cooperativo		Encantador		Conflituoso	
10	Preocupado		Disponível		Emotivo		Directo	
Totais								

Leia a primeira fila de palavras e:

- Selecione a palavra que melhor o descreve na maioria do tempo e dê a pontuação 4;
- Selecione a segunda palavra que melhor o descreve e dê a pontuação 3;
- Selecione a terceira palavra que melhor o descreve e dê a pontuação 2;
- À palavra que menos o descreve dê a pontuação 1.

Continue a leitura de cada fila, pontuando da mesma forma, até completar as 10 filas. Some os números em cada coluna de pontos e registre os totais.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Resultados do Exercício:

Se a pontuação foi mais elevada na coluna:

A – O tipo de personalidade é **Planificador(a)**

B – O tipo de personalidade é **Pacificador(a)**

C – O tipo de personalidade é **Extrovertido(a)**

D – O tipo de personalidade é **Batalhador(a)**.

Provavelmente todos temos características de todos os perfis, pois ninguém é apenas um dos perfis 100%. Este exercício dá-nos apenas o **Perfil Dominante**.

Vamos analisar os **traços de personalidade**, para cada **tipo de personalidade** identificado neste exercício.

Um traço de Personalidade pode ser considerado como uma característica estável, que faz com que os indivíduos se comportem de maneiras específicas em situações diferentes.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Vejamos:

<p>PLANIFICADOR(A)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Emocionalmente sensível aos outros ▪ Metódico(a) ▪ Mantém-se ocupado a funcionar de acordo com os planos ▪ Detalhado(a) e consciente ▪ Procura mais informações e tem uma visão ampla ▪ Persistente ▪ Trabalha até atingir os seus objetivos ▪ Ordenado(a) e organizado(a) ▪ Económico ▪ Encontra soluções criativas <p>Lema: Vamos fazer da maneira certa!</p>	<p>PACIFICADOR(A)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplomático(a) ▪ Faz tudo para evitar o confronto ▪ Confiável ▪ Pode ser invocado(a) ▪ Leva tempo para tomar decisões ▪ Realiza tarefas com o mínimo de esforço ▪ Calmo(a) mesmo sob pressão ▪ Fácil de se conviver com ele(a) ▪ Trabalha facilmente com os outros ▪ Pacífico(a) e agradável ▪ Personalidade discreta <p>Lema: Vamos fazer da maneira mais fácil!</p>
<p>EXTROVERTIDO(A)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recetivo(a) e acolhedor(a) ▪ Nunca falta aos amigos(as) ▪ Falador(a) mesmo em novos ambientes ▪ Expressa visões pessoais ▪ Toma decisões dominadas por sentimentos ▪ Divertido(a), amoroso(a) ▪ Bom contador de histórias ▪ Tem um coração puro ▪ Emocional e demonstrativo(a) ▪ Espontâneo(a) ▪ Vive no presente <p>Lema: Vamos fazer da maneira divertida!</p>	<p>BATALHADOR(A)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalidade forte ▪ Confiante e visionário ▪ Faz planos para avançar ▪ Determinado nas suas opiniões ▪ Independente e auto-suficiente ▪ Cria o seu caminho ▪ Prático(a) e produtivo(a) ▪ Orientado(a) para resultados e metas ▪ Delega e insiste em obter resultados ▪ Prospera na oposição. Enfrenta os conflitos de frente ▪ Lidera e organiza <p>Lema: Vamos fazer à minha maneira!</p>



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Pontos Fortes e Fraquezas de cada tipo de Personalidade

	Forças	Fraquezas
Extrovertido	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acreditam que a amizade/relações norteiam a felicidade da sua vida ▪ Procuram criar relações sólidas para alcançarem os seus objetivos ▪ Bons relações públicas e comunicadores ▪ Sorridentes, alegres e com bom humor ▪ Procuram manter uma boa motivação dos que o rodeiam ▪ Reagem com prontidão às adversidades 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perdem o foco dos objetivos e metas com facilidade ▪ São bons a transmitir informações, mas maus ouvintes ▪ Mais desorganizados nas tarefas ▪ Não sabem guardar segredos pois falam demais ▪ Egoístas, imaturos e esquecidos
Planificador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acreditam que a perfeição nas atividades é o caminho para ter um êxito positivo ▪ Trabalhos impecáveis sem erros /ou feedback negativo ▪ Persistentes na realização das tarefas ▪ Bons ouvintes e com atenção aos detalhes ▪ Procuram superar as expectativas dos outros ▪ Extremamente organizados e dedicados ▪ Confiáveis ▪ Auto-disciplinados ▪ Mantém padrões elevados de qualidade 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Podem parecer arrogantes com perfis não perfeccionistas ▪ Quando tomam decisões não são flexíveis a novas ideias que podem surgir ▪ Ficam stressados quando as coisas não saem perfeitas ou perante imprevistos ▪ Não conseguem equilibrar a vida pessoal e o trabalho ▪ Demoram a entrar em ação, pois precisam de tudo perfeito para agir ▪ Costumam não delegar, pois ninguém fará tão perfeito
Batalhador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acreditam que alcançar metas e resultados dá sentido à vida 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Podem buscar resultados a qualquer custo, quebrando regras importantes

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muito rápidos na execução das suas atividades ▪ Para alcançar os seus objetivos ultrapassam barreiras com muita facilidade ▪ São muito objetivos ▪ Perante uma dificuldade não se abatem facilmente ▪ Confiam nas suas habilidades ▪ Procuram soluções fora do convencional para atingir os seus objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Podem parecer arrogantes, comprometendo o trabalho em equipa ▪ Podem não compreender corretamente o que foi pedido pois têm ansiedade em executar rapidamente ▪ “Demasiado” auto-confiantes e resistentes a experimentar ideias de outros ▪ Podem cansar as suas equipas pois para eles o que interessa é o resultado ▪ Dão feedback ofensivo/agressivo quando as coisas não correm como planejaram
Pacificador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pessoas fiéis e de confiança ▪ Ótimos na mediação de conflitos ▪ Bons ouvintes ▪ Calmos, equilibrados e tranquilos em momentos de stress ▪ Adaptáveis ▪ Competentes e firmes ▪ Simpáticos e gentis ▪ Pacientes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demoram a dar resultados ▪ Executam apenas uma tarefa de cada vez ▪ Não gostam de mudanças e inovações ▪ Desanimam-se com facilidade quando as coisas não dão certo ▪ Indecisos em momentos que requerem decisões ▪ Tímidos e retraídos

2.4 Estratégias para fortalecer a minha Autoestima e Autoconfiança

- Investir no meu autoconhecimento;
- Ser gentil e compassiva comigo e com os outros;
- Aceitar a minha história e amar-me incondicionalmente (sobretudo nos momentos difíceis);
- Prestar atenção ao meu diálogo interno – o que digo a mim mesma?;
- Ser coerente com o meu Pensar-Sentir-Agir;
- Disciplina e foco no meu potencial;
- Rodear-me de pessoas e ambientes que nutrem o meu Ser e Propósito.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

3. Valores e Crenças

3.1 Exercício de Diagnóstico: Os meus Valores

Neste capítulo vamos abordar o que são valores e crenças e compreender a sua influência na vida pessoal e profissional.

Valores

Conjunto de princípios, guias orientadores de uma determinada pessoa organização ou sistema, que determinam a forma como esta(e)s se comportam, relacionam e interagem com outros indivíduos e com todo o seu entorno.

Cada sistema tem os seus valores, que dão origem a um conjunto de regras e comportamentos estabelecidas para uma convivência saudável dentro de uma sociedade. Família, Sociedade, Cultura, Ambiente, Amigos, Religião e Media influenciam os nossos Valores.

Para que esta abordagem seja prática, podemos convidar as mulheres, a identificar na lista de Valores em baixo, quais são os três mais importantes para si. Aqueles de que, sob nenhuma circunstância cada uma delas abdica. E a fazer uma breve reflexão sobre a(s) sua(s) escolha(s).

Exemplos de Valores:

- Justiça;
- Honestidade;
- Integridade;
- Solidariedade;
- Humildade;
- Responsabilidade;
- Lealdade;
- Liberdade;
- Respeito;
- Cooperação;
- Compaixão.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Porque é importante conhecer os meus valores:

- Os valores orientam o nosso comportamento e tornam-no coerente;
- Os valores ajudam-nos a saber para que coisas devemos arranjar tempo;
- Os valores estabelecem uma relação entre nós e o mundo;
- Os valores dão direção à nossa vida.

3.2 Distinguir Crenças Conscientes e Inconscientes, Potenciadoras e Limitadoras

As crenças podem ser conscientes ou inconscientes, sendo estas últimas mais difíceis de reconhecer em mim, mas também as que mais têm impacto na minha vida.

Crenças são a lente com que vemos o mundo.

São tudo o que vimos, ouvimos, concluímos e que acabou por se tornar na nossa verdade absoluta. A forma como pensamos, sentimos e agimos é condicionada pelas nossas crenças.

A informação (crença) que gravamos internamente é accionada e reafirmada, cada vez que a experiência concreta é vivida. E isto tem uma ressonância mental, emocional e fisiológica. Por exemplo, se eu acredito que eu não consigo (e não tenho jeito para) fazer apresentações em público, é provável que chegado o momento da apresentação e perante o palco e plateia, eu fique bastante nervoso(a) e desencadeie inclusive um ciclo de pensamento/emoção/ação prejudicial para mim próprio(a).



As crenças podem ser **conscientes** ou **inconscientes**, sendo estas últimas mais difíceis de lidar.

As minhas crenças podem vir de:

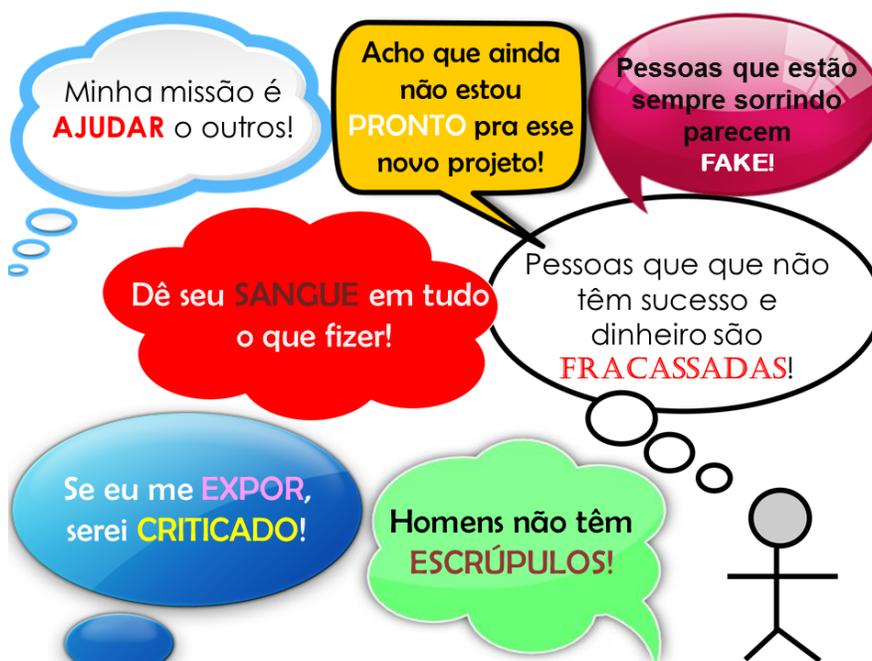
- Sentimentos dos pais durante a gestação;
- Experiências de vida;
- Educação recebida;
- Sistema familiar e ancestral;
- Interpretações individuais;
- Convivência com amigos.

Podem ser **potenciadoras** ou **limitadoras**, sendo estas últimas perigosas, na medida em que podem bloquear o nosso desenvolvimento pessoal e profissional.

Crenças Limitadoras:

- Pensamentos inconscientes, que aparecem como mecanismos de defesa para evitar eventuais frustrações;
- Desculpas que arranjam para permanecer na nossa zona de conforto;
- Por ter sofrido com algum episódio específico no passado, sempre que esse gatilho é accionado, o seu subconsciente arranja uma forma de bloquear.

Exemplos de crenças limitadoras:



O primeiro passo é encontrar o agente causador dessa negatividade, desse julgamento, dessa crença.

Crenças Potenciadoras:

- Permitem-me alcançar melhores resultados;
- Resignificam crenças limitadoras;
- Estão altamente relacionadas com a nossa autoestima e autoconfiança;
- Memorize as 3 crenças mais importantes da sua vida: **Eu Quero; Eu Posso e Eu Consigo.**

Sempre que se confrontar com uma crença limitadora, aperceba-se que provavelmente é “só uma crença”, não é verdade, não é real. Comece a contestar essa crença, reprogramando a sua mente.

3.3 Compreender o impacto Cultural, Social e Familiar no sistema de valores e crenças: Crenças Familiares e Hereditárias, Sociais e Pessoais e Desigualdade de Género.

Crenças Familiares ou Hereditárias: Tudo o que ouvimos dos pais/figuras de autoridade e observamos no nosso sistema familiar.

Exemplos comuns:

- “Não faz nada bem”;
- “Deixa tudo a meio”;
- “Nunca vais conseguir ser ninguém”;
- “Tens que seguir o exemplo do teu irmão”;
- “És burro”.

Crenças Sociais: Crenças populares incutidas/impostas pelos media ou pela sociedade.

Exemplos comuns:

- “O mundo é perigoso”;
- “Os ricos são mais felizes”;
- “Só serás aceite se fores magro”;
- “Os Homens não choram”;
- “A Mulher deve ser bem comportada”.

Frases como estas ficam registadas para toda a vida e inconscientemente eu posso efetivamente manifestar este(s) padrão(ões) ao longo da vida nos vários sistemas em que vou participar (relações, trabalho, etc.)

Crenças Pessoais: são criadas a partir da experiência individual. Tornam-se verdades pelas experiências vividas.

Exemplos comuns:

- Se chumbou na escola cedo, pode desenvolver a crença de que não é capaz;
- Se terminaram o namoro consigo, pode acreditar que nunca ninguém vai gostar de si;
- Se foi enganado/traído por alguém próximo, pode acreditar que não se pode confiar em ninguém.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Desigualdade de Género

A desigualdade de género, está profundamente enraizada nas crenças, culturais e sociais. É a partir deste contexto macro, que que são perpetuadas para o contexto micro - crenças familiares e pessoais.

Papéis sociais

Os papéis sociais são desempenhados por todas e todos nós e correspondem a expectativas familiares e socialmente construídas acerca do comportamento de um indivíduo em determinado contexto e posição familiar e social.

Parte do processo de construção da nossa identidade cultural está ligada à busca de pertença/aceitação e propósito individual do sujeito dentro do contexto em que vive.

Os papéis destinados ao sexo feminino e ao sexo masculino, antes fortemente demarcados, hoje caracterizam-se por uma maior flexibilização. Tradicionalmente atribui-se ao pai a função de prover o sustento do grupo familiar e à mãe as funções de cuidar e prover afetos aos membros da família.

Pai e mãe definem as regras e valores passados aos filhos, quer por instrução e/ou imposição, quer por osmose. No entanto ainda é comum, sobretudo em determinados contextos culturais e socioeconómicos, separar e dividir por Homem e Mulher os “pelouros” de acordo com os seus papéis tradicionais.

Exemplos de como a sociedade torna Mulheres e Homens diferentes:

A biologia de Homens e Mulheres é diferente e não muda. Nascemos com um corpo Feminino ou Masculino e isso traz-nos diferentes órgãos sexuais e condições biológicas. Por exemplo, a mulher consegue engravidar e amamentar, o Homem não.

Já no que respeita aos papéis e responsabilidades, podemos definir, intervir e mudar o que julgamos adequado ou inadequado.

Por exemplo, muitas vezes é diferente o que se considera uma atividade “normal” ou comportamentos “normais” para homens e mulheres. O cargo de Liderança continua a ser mais atribuído ao Homem. Há ainda, tipos de emprego e tarefas que tradicionalmente são só para Homens ou só para Mulheres. Esta situação não é justificada por condições biológicas, que são efetivamente diferentes no Homem e na Mulher, mas sim com os comportamentos e papéis que a sociedade espera de cada um(a).



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Vamos fazer um exercício simples para identificar se as atividades que são normalmente feitas por homens e mulheres nas nossas comunidades, são definidas pela sociedade ou pela biologia:

O que está a acontecer nesta imagem:



Na vossa comunidade quem é que normalmente cozinha? É um papel ou responsabilidade que é determinado pela sociedade ou pela biologia?

A sociedade torna os papéis de homens e mulheres diferentes e faz com que estes nos pareçam normais. Contudo, homens são fisicamente capazes de cozinhar.

O que está a acontecer nesta imagem:



Uma Mulher e uma Jovem menina levam/cuidam de duas crianças. Na vossa comunidade quem é que normalmente cuida das crianças? É um papel ou responsabilidade que é determinado pela sociedade ou pela biologia? É importante perceber que, tanto os Homens como as Mulheres conseguem, podem e devem cuidar das crianças.

O que está a acontecer nesta imagem:



Três Mulheres transportam água. Na vossa comunidade quem costuma transportar a água? Homens e Mulheres conseguem transportar água.

O que está a acontecer nesta imagem:



Uma importante reunião da CEDEAO (Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental), realizada apenas por Homens. No entanto, as Mulheres têm competência para integrar e liderar Organizações sociais, não governamentais, económicas, culturais e políticas.

Sexo é a diferença biológica entre Homens e Mulheres.

Género é a diferença socialmente definida entre Homens e Mulheres.

Papéis atribuídos ao Género, porque são socialmente definidos, podem mudar.

Tarefas do dia a dia das Mulheres e dos Homens:

O que fazem as Mulheres e os Homens nas vossas comunidades? Quais são as principais diferenças?

- Homens e Mulheres fazem coisas diferentes durante o dia;
- O trabalho dos Homens é geralmente fora de casa e é pago;
- O trabalho doméstico é responsabilidade das Mulheres e não é pago;
- O cuidado das crianças é da responsabilidade das Mulheres e não é pago.

Quais são as implicações para a vida de cada um deles, seja no trabalho, como na sua vida pessoal?

- Desigualdades em relação às tarefas de cada sexo;
- O papel do Homem é prover, ser o ganha-pão, a autoridade, o chefe de família. O Papel da Mulher é geralmente tomar conta de todos e ser Mãe. Por isso, quando algum idoso ou criança do agregado adocece, é ela que tem de faltar ao trabalho para os acompanhar ao hospital ou ficar em casa;
- O trabalho das Mulheres em casa, como não é remunerado é invisível e nem sempre é valorizado, nem considerado trabalho. Por outro lado, o papel do Homem é remunerado e visível, o que lhe confere maior poder e privilégios na sociedade;
- As Mulheres trabalham mais horas, se tivermos em conta as tarefas domésticas, e por isso têm menos tempo para desenvolvimento pessoal e profissional.

O poder económico do homem (marido/companheiro) vem sendo enfraquecido, pelas situações de desemprego ou empregos temporários, ocasião em que a situação de empregabilidade da mulher (esposa/companheira) é revestida de grande importância para o grupo familiar, seja pela satisfação das necessidades económicas ou pela realização pessoal da mulher, mesmo que se avalie que daí decorram algumas perdas.

Apesar de a realidade apresentar maior flexibilização, percebemos muitas vezes no imaginário social a persistência da idealização do modelo de família nuclear tradicional, com pai provedor e mãe dona-de-casa e/ou cuidadora, seja em tempo integral ou parcial, sem deixar de assumir os papéis tradicionais de cuidar da casa, dos filhos e do marido.

Modificações foram sentidas também no que diz respeito ao exercício da autoridade masculina a partir do crescente aumento de lares cuja pessoa de referência é a mulher, mesmo com a presença do homem, enquanto marido ou companheiro, na unidade familiar.

A visibilidade da discussão sobre a mulher como chefe de família, ressalta o crescente papel económico das mulheres nas famílias, principalmente das camadas populares. A dispersão dos papéis de género dentro da família, pode acontecer em alguns momentos pela impossibilidade de serem realizados por uma só pessoa.

É importante percebermos que, Homens e Mulheres são capazes de fazer o mesmo tipo de trabalho, ou seguirem as mesmas carreiras, mas a sociedade influencia-nos a pensar o contrário. Para mudar, temos também que reconhecer como a sociedade nos influencia. Se um menino cai e se magoa, logo alguém dirá que “homem não chora!”, porque se espera que o homem seja duro e corajoso; mas se uma menina cair, se magoar e chorar, ela não será repreendida, porque a ela é permitido mostrar esse tipo de emoção.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Preconceito de género

Entende-se por **preconceito de género**, as atitudes sociais que discriminam as pessoas de acordo com o seu sexo. Em geral, as mulheres são mais afetadas através de ideias, palavras e atos, determinando diferentes comportamentos sociais quando comparadas aos homens.

As mensagens com as quais crescemos e fomos educados escondem preconceitos que influenciam o nosso comportamento e as relações entre Homens e Mulheres. É importante reconhecer essas mensagens para incentivar atitudes e comportamentos que desafiam os preconceitos.

Quantas vezes já ouviu esta frase: “Seja Homem” e/ou “Seja Mulher”? Por trás dela, que tipo de julgamento, crítica ou expectativa se encontrava?

Outras frases como:

- Homem que é homem não chora;
- Homem que é homem bate na mulher;
- Essas coisas são para Mulheres (tarefas de casa; educação dos filhos);
- Brinquedos de menino e brinquedos de menina.

Denotam preconceito de género contra todos e todas aquele(a)s que não correspondem ao ideal de masculinidade e feminilidade dominantes, reforçando as desigualdades.

O que está ao nosso alcance mudar?

Incentivar e naturalizar comportamentos que gerem igualdade para Homens e Mulheres na vida pessoal e profissional. Para isso é muito importante que comecemos nas nossas próprias casas e famílias, mas também nos nossos trabalhos, comunidades e nos mais diversos contextos do dia a dia enquanto cidadãos e cidadãs.

Os benefícios da igualdade de género para os dois sexos:

- As Mulheres têm um papel determinante na construção e manutenção da paz e segurança;
- As Mulheres podem contribuir com os seus dons e talentos para uma sociedade melhor;
- Maior possibilidade de educação para mulheres;
- Maior respeito para homens e mulheres (respeitados pelo que são, não pelo que fazem);
- Menor dependência económica das mulheres;
- Melhorar a qualidade de vida de mulheres, crianças e homens, fortalecendo efetivamente as economias, impulsionando os negócios e promovendo o desenvolvimento sustentável;
- Menor pressão económica nos homens;
- Responsabilidades partilhadas;
- Fim da violência contra as mulheres – os prejuízos e os preconceitos geram violências.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

3.4 Princípios de Empoderamento das Mulheres

O Pacto Global das Nações Unidas (UNGC) e a ONU Mulheres elaboraram, através de um processo consultivo internacional que incluiu várias partes interessadas, uma “perspetiva de género”, traduzida em Princípios, que permite aos mercados e empresas, analisar as atuais iniciativas, metas e práticas de elaboração de relatórios.

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs na sigla em Inglês), - <https://www.weprinciples.org/portuguese-sub/Site/PrincipleOverview/> - são a plataforma norteadora para estabelecer e consolidar parcerias com o setor empresarial, de forma a aumentar o seu compromisso e desenvolver as suas capacidades para eliminar a discriminação contra as mulheres.

Baseados em práticas empresariais reais, os WEP’s ajudam e orientam as empresas a adaptar as políticas e práticas existentes — ou a estabelecer outras novas — para concretizar o empoderamento das mulheres e promover a equidade de género, incluindo a cadeia de valores e as comunidades onde atuam. Os WEP’s também consideram os interesses dos governos e da sociedade civil e apoiam as interações com as partes interessadas, uma vez que alcançar a igualdade de género requer a participação de todas e todos.

Ao assinar os WEP’s, uma empresa, por exemplo, assume publicamente o compromisso com essa agenda e passa a fazer parte de uma rede local e global das Nações Unidas.

Enquanto líder na igualdade de género e empoderamento das mulheres, a ONU Mulheres tem mais de três décadas de experiência. Já o Pacto Global das Nações Unidas é a maior iniciativa mundial de cidadania corporativa, contando com a participação de mais de 12.000 signatários, sendo 8.000 empresas em mais de 170 países.

Os princípios:

- 1 - Estabelecer uma liderança corporativa de alto nível para a igualdade de género;
- 2 - Tratar toda(o)s os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação;
- 3 - Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras;
- 4 - Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres;
- 5 - Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres;
- 6 - Promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária;
- 7 - Mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de género.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

4. Motivações e Centro de Controle:

4.1 Motivação Intrínseca e Extrínseca

Motivação é o motivo que nos impulsiona a determinada ação: Motivo + Ação.

A motivação envolve fenómenos emocionais, biológicos e sociais e é um processo responsável por iniciar, direcionar e manter comportamentos relacionados com o cumprimento de objetivos.

Motivação é o que nos faz dar o nosso melhor, batalhar por aquilo em que acreditamos, ir atrás dos nossos sonhos e que nos ajuda a enfrentar as adversidades do caminho.

É essencial para o desenvolvimento do ser humano, pois funciona como força reguladora e motriz. Sem motivação é muito mais difícil cumprir objetivos, sejam eles pessoais, profissionais ou sociais.

4.2 Os meus Motivos para a Ação

A motivação é o “**Porquê**” de fazermos algo.

Por exemplo, o que nos motivou a fazer uma determinada ação de formação:

- Aprender coisas novas;
- Arranjar emprego;
- Ajudar a minha família;
- Conhecer pessoas novas;
- Mudar algo na minha vida;
- Ter um reconhecimento externo;
- Ter autonomia.

Liste os **Motivos/Porquês**, para as seguintes Ações:

- Praticar desporto me motiva porque...
- Estou a estudar na vida porque...
- Quero trabalhar porque...
- Ter sonhos me motiva porque...

A motivação pode ser intrínseca ou extrínseca.

O verdadeiro valor e trabalho, está (e deve dedicar-se) à motivação intrínseca - a que vem do interior do indivíduo, pois se dependermos apenas de fatores externos para nos sentirmos motivados, teremos muito mais dificuldade em assumir e cumprir objetivos, assim como temos mais probabilidade em nos colocarmos numa posição de vítimas, culpando sempre os outros e as circunstâncias pela nossa falta de resultados.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- **Motivação intrínseca:** É determinada por fatores gerados internamente e que fazem com que as pessoas se comportem de uma determinada forma, ou que se movam numa certa direção. Estes fatores incluem responsabilidade (o sentimento de que o trabalho é importante), autonomia (a liberdade de ação), desenvolver competências, oportunidades de desenvolvimento e progresso na carreira. Pessoas com forte motivação intrínseca, buscam um sentimento de realização pessoal, aprendem pelo gosto de aprender, motivam-se a elas próprias através da procura, descoberta e execução do trabalho que lhes permite alcançar a satisfação das suas necessidades (ex. Ser autónomo; ajudar a família; pagar os estudos).
- **Motivação extrínseca:** É gerada por fatores externos à própria pessoa, como: recompensas, aumento salarial, prémios ou promoções. A dedicação do seu tempo, esforço, energia e compromisso, está sempre associada a uma expectativa de recompensa exterior. Os fatores extrínsecos podem ter efeitos imediatos e fortes, mas não sustentam normalmente condutas e desempenhos equilibrados e coerentes. Pessoas que agem apenas em função da motivação extrínseca, tendem a abandonar planos de ação, desistem mais facilmente perante as adversidades e não vivem de forma geral a vida pessoal e/ou profissional com o mesmo entusiasmo, determinação e prazer com que vivem as pessoas fortemente motivadas por fatores internos.

Todos nós temos um misto de fatores motivacionais: internos e externos e as organizações devem definir as suas políticas de acordo com a nossa natureza humana. Contudo é fundamental percebermos que, a probabilidade de sucesso pessoal e profissional em indivíduos fortemente motivados por fatores internos é largamente superior.

Conhecer a nossa motivação é importante, assim como reconhecer que cada pessoa é motivada por diferentes fatores de motivação, que podem assumir diversas naturezas:

- **Sociais:** Desejo de fazer parte de algo e ser aceite por um grupo específico;
- **Crescimento:** Desejo de aumentar o seu conhecimento de si mesmo e do mundo ao seu redor, desejo por mudança;
- **Conquista:** Desejo de atingir/conquistar objetivos.

4.3 Compreender onde está o meu Centro de Controle – Interno ou Externo e quais as suas consequências

O nosso centro de controlo pode ser interno ou externo. Vamos ver alguns exemplos de consequências de ter um centro de controlo interno ou externo:

- Estou convencido que o sucesso na vida requer o meu empenho e perseverança;
- Para ter sucesso profissional, o esforço, a inteligência e a competência que tenho contam mais do que a sorte;



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- Acho que conseguir um bom emprego ou uma promoção depende, na maioria das vezes, da sorte;
- Acredito que os meus sucessos ou fracassos, se devem em grande parte ao meu comportamento e às minhas qualidades pessoais;
- Dado o papel do azar, muitas vezes tenho a sensação de que tenho pouca influência sobre as coisas que me acontecem;
- Num grupo não posso fazer valer o meu ponto de vista se houver pessoas mais populares do que eu;
- Às vezes penso que é apenas uma questão de sorte, eu conseguir bons resultados.

O que difere na visão de ter sucesso por sorte, ou ter sucesso por perseverança/dedicação?

As pessoas com um **centro de controlo interno** acreditam que as suas próprias ações determinam as recompensas/resultados que obtêm;

Pessoas com um **centro de controlo externo** acreditam que o seu próprio comportamento não importa muito e que as recompensas/resultados na vida estão geralmente fora do seu controlo.

Para nos conhecermos melhor, para além de percebermos o que nos motiva, temos de perceber onde localizamos o nosso centro de controlo. Naturalmente há coisas que estão fora do nosso controlo e alcance. Mas a nossa atitude perante a vida, as nossas escolhas diárias têm sobretudo a ver com o nosso centro interno, são da nossa responsabilidade.

Como Mulher Empreendedora é fundamental nutrir a minha motivação intrínseca e o meu centro de controlo interno.

Sabemos que, na cultura em que vivemos, fortemente condicionada pela dominação patriarcal, pela desigualdade de género e até mesmo pelos valores da Família, que colocam muitas vezes a mulher como a principal cuidadora - do lar, da família, e até da comunidade, pode ser desafiante nutrir a minha motivação intrínseca e o meu centro de controle interno.

Contudo esta atitude é fundamental para todas as Mulheres Empreendedoras.

Só assim é possível:

- Ser disciplinada e coerente com o meu plano de ação;
- Enfrentar os desafios e imprevistos do caminho;
- Viver e criar com mais entusiasmo, coragem e autoconfiança.

4.4 A importância da Rede ou Círculo para a nutrição da Motivação e Desenvolvimento

Já vimos que uma das estratégias para fortalecer a nossa autoestima e autoconfiança é rodearmo-nos de Pessoas e Ambientes que nos fazem bem e nos inspiram a ser melhores.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Poder contar com uma rede de pares e um espaço seguro de partilha e crescimento, é fundamental para:

- Partilhar as minhas ideias, experiências, fracassos, dúvidas, medos;
- Receber e dar apoio, contatos, inspiração e oportunidades aos meus pares.

Rede – É importante pois o Todo é maior do que a soma das partes. Juntas somos mais fortes.

Círculo – Espaço seguro e intimista onde posso regenerar e revitalizar forças.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

5. Compreender o meu Perfil de Empreendedora

5.1 Ser Empreendedora

Ser Empreendedor(a) significa ser um(a) realizador(a) que produz novas ideias através da congruência entre criatividade, visão/imaginação e determinação.

"Se a riqueza fosse o resultado inevitável de trabalho árduo e empreendedorismo, cada mulher em África seria milionária" George Monbiot



Xitique – Um exemplo de Empreendedorismo social

Os grupos de poupança como o xitique, são um exemplo de empreendedorismo social, um caminho encontrado em conjunto, para fazer face à falta de rendimento, a partir dos anos 80, 90.

O Xitique surgiu como resposta ao reajustamento estrutural, pressão económica, perda de emprego, crise económica, problemas financeiros que abalaram as famílias Moçambicanas (Isabel Casimiro 2011).

E em particular, as mulheres moçambicanas são um exemplo de coragem, criatividade e resiliência. Ser empreendedora é sobre encontrar caminhos, ideias férteis, muitas vezes em terrenos áridos.



5.2 Onde os meus Dons se cruzam com as necessidades da Comunidade

Tendo em conta todos os desafios que vivemos, ser empreendedor(a) atualmente implica um enorme senso de integridade, ética e compromisso, não apenas para com o meu projeto, a minha comunidade e mercado, mas também com outras comunidades e com o planeta.

"Fazer o mundo funcionar para 100% da humanidade no mais curto espaço de tempo possível através da cooperação espontânea sem ofensa ecológica ou a desvantagem de ninguém". Buckminster Fuller

DESAFIOS no Mundo

- Pobreza;
- Alterações climáticas;
- Destruição da biodiversidade;
- Escassez de recursos (e intensificação da disputa pelo controle/acesso dos mesmos: energéticos, minerais, alimentares e água);

- Pandemias; Terrorismo; proliferação nuclear; ataques cibernéticos;
- Tensão social, económica, política intra e inter nações (cadeia de abastecimento, falência, risco negocial e cambial, polarização de movimentos, (in)segurança da informação, movimentos migratórios, conflitos).

Ao pensar em Empreender, é fundamental ter em conta os desafios do mundo e tentar trazer soluções que minimizem o impacto dos desafios já existentes.

Quando pensar em criar algo novo, tenha sempre em conta o **Triple Bottom Line**:

Profit (Finanças) + People (Social) + Planet (Ambiente) (1994, John Elkington).

Ou o termo **ESG – Environmental (Ambiente), Social e Governance (governança)**. (2004, publicação pioneira do Banco Mundial em parceria com o Pacto Global da ONU e Instituições financeiras de 9 Países).

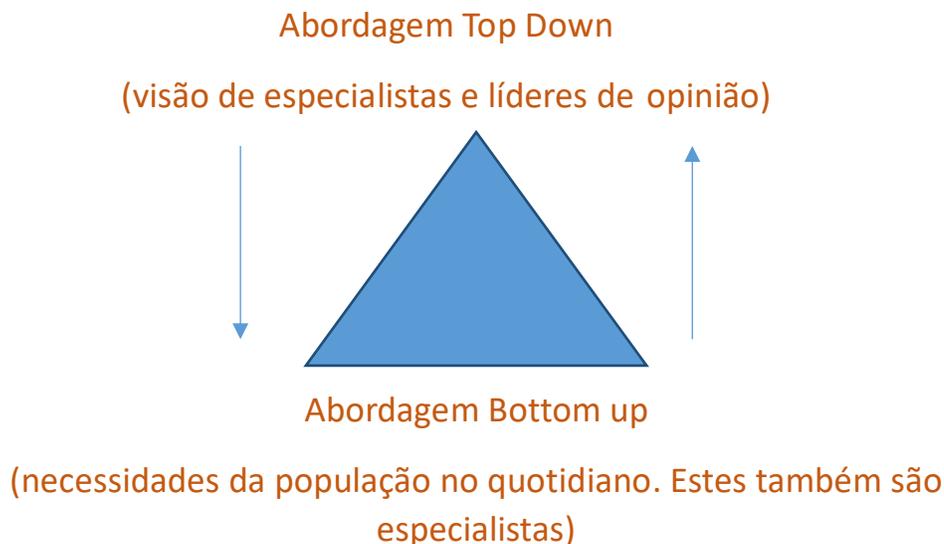
Embora ambas tenham surgido no Ocidente e no seio de Organizações de grande dimensão e poder, é importante que, ao criar um projeto, mesmo que seja de pequena dimensão, tenhamos em conta estes aspetos.

E os **Objectivos de Desenvolvimento Sustentável – Agenda 2030**:



É muito importante também: **Ouvir todas as Vozes:**

- Abordagem **Top down + Bottom up**.
- Ouvir o **Lugar/Sistema** + Ouvir **outros Lugares/Sistemas** (casos similares).



Por fim, sublinhando a importância de caminhar para um paradigma de regeneração, deixamos os quatro paradigmas modernos de Carol Sanford, que ilustram a forma como potencialmente pensamos e nos comportamos:

Extrair valor – Extrair valor de pessoas, comunidades e ecossistemas.

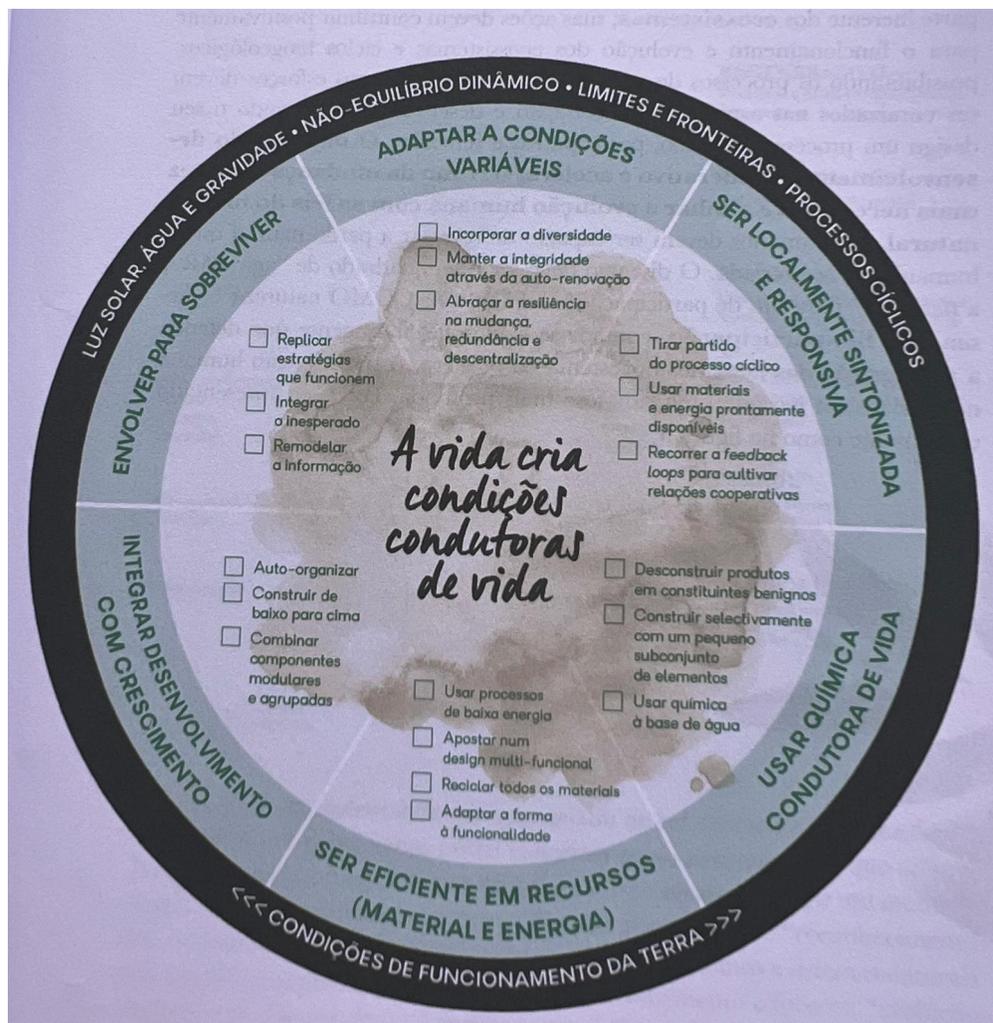
Deixar menos pior – tratar de questões específicas, de maneira reducionista, tratar apenas os sintomas.

Fazer o bem – Fazer o bem pelas pessoas, planeta e sistemas vivos, normalmente a partir de princípios morais (que também são subjetivos).

Regenerar – Evoluir a capacidade de auto-determinação e vitalidade dos sistemas vivos. É Para esta capacidade que queremos caminhar.

E o caminho da regeneração, apoia-se nas leis naturais, na biomimética: “A biomimética é uma prática que aprende e imita as estratégias encontradas na natureza para resolver desafios de conceção humana - e encontrar esperança.” (The Biomimicry Institute)

Deixamos uma imagem de como a biomimética se explica numa perspetiva mais organizacional:



Fonte: Guilding – A Evolução Natural do Marketing, Bárbara Leão de Carvalho PhD

O objetivo do desenvolvimento regenerativo é acelerar o ritmo da mudança cada vez mais necessária e alinhar a evolução humana com as leis do mundo natural.

Muitas vezes, o paradigma da sustentabilidade, ainda coloca o Ser Humano como responsável por “Deixar menos pior” ou por “Fazer o bem”. Contudo, e como muito bem sugere Bárbara Leão de Carvalho no seu recente livro, “o discurso deve ser reenquadrado de “agir PARA a natureza” para um de participação e ação “agir COMO natureza”. O Ser Humano é apenas um dos partipantes no ecossistema.

5.3 Características de um(a) Empreendedor(a) de Sucesso

Um(a) **empreendedor(a)** é normalmente alguém com visão, propõe mudanças para uma área específica ou mesmo para o mundo. Traz inovação, formas diferentes de resolver/minimizar problemas já existentes e/ou cria soluções diferenciadoras e atrativas para o público. Procura distinguir-se dos restantes e está sempre atento a novas oportunidades. Proatividade, criatividade, liderança, autonomia, sentido de responsabilidade e organização, determinação, resiliência e persistência, são normalmente características do(a) Empreendedor(a).

Exemplificando algumas características de Empreendedora(e)s:

- **Confiante:** Pessoa que acredita em si mesma, é independente, convincente na explicação dos seus projetos e ideias, claro(a) e direto(a) na exposição do que sabe e do que tem dúvidas ou não sabe, com poder de decisão;
- **Visionário(a):** Tem capacidade de projetar eventos futuros com muita antecedência ou prever desenvolvimentos, perspicaz, intuitivo(a) ou observador(a);
- **Criativo(a):** Tem capacidade de identificar oportunidades, é inovador, original, inspirador e cheio de recursos ou alternativas de solução de problemas;
- **Trabalhador(a):** Empenhado, incansável, cheio de energia, disciplinado, sistemático, comprometido.
- **Orientado para os resultados:** Tem necessidade de realização, está orientado para a solução de problemas, é persistente, orientado para o lucro, gosta de alcançar as metas e/ou objetivos a que se propõe;
- **Orientado para o público/cliente:** É flexível, aceita e responde a sugestões, motivador e amigável;
- **Capacidade de assumir riscos:** Tem iniciativa, audácia, coragem, fé, esperança e tolerância ao stress.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

5.4 Histórias de Sucesso

África:

William Kamkwamba, Malawi – Turbina Eólica

Utilizando materiais improvisados, muitas vezes recolhidos em sucatas, William conseguiu montar dois moinhos de vento e assim fornecer energia eléctrica e água à sua pequena comunidade.

Hoje é Engenheiro e Inventor, formou-se no Dartmouth College EUA e foi reconhecido em 2013 como uma das 30 pessoas com menos de 30 anos que mudaram o mundo.

<https://aventurasnahistoria.uol.com.br/noticias/reportagem/william-kamkwamba-o-menino-que-revolucionou-o-seu-vilarejo-ao-construir-um-moinho-de-vento.phtml>



Joyce Kyalema, Uganda – Josmak International

Construiu um negócio de abóboras, que ajuda Mulheres rurais a alimentar as suas Famílias e a aumentar os seus rendimentos. Vencedora do Africa Entrepreneurship Award 2016.

<https://se-forum.se/entrepreneur/joyce-kyalema/>



Moçambique:

Uneiza Ali Issufo, Moçambique – ConsMoz

Fundou uma empresa de construção em Nampula.

Vencedora do Empretec – Women in Business Gold Award, pela coragem e audácia de iniciar um negócio de construção mais sustentável e criando oportunidades de emprego para comunidades locais.

<https://news.un.org/pt/story/2018/10/1644792>



Yara Costa, Moçambique – Artista e Cineasta

Os seus filmes e a última instalação artística na Ilha de moçambique: “Nakhodha e a sereia”, são a sua imagem de marca. Yara é cineasta, com formação em jornalismo. Move-a a história, a cultura, a identidade, no sentido de saber o que era no passado, perceber o que acontece no presente para ajudar a revelar o futuro. E como é que todas as coisas estão interligadas.

Aqui fica o link de um excerto do seu trabalho, publicado pela CNN recentemente:

<https://edition.cnn.com/videos/business/2024/01/10/girl-power-mozambique-pkg-01105pseg1-cnni-business.cnn>



Mirna Bioso, Moçambique – Miss Bi

Criou uma linha de vestuário casual, com forte divulgação em redes sociais, referência boca a boca e parceria com loja local para venda das peças.

<https://opais.co.mz/a-marca-miss-bi-e-representante-de-tudo-o-que-quero-alcancar-na-vida/>



Nilsa Ribeiro, Moçambique – OWNit Dance Studio

Criou um estúdio de dança focado no empoderamento da Mulher através da dança. Também faz aulas particulares.

Na pandemia lançou aulas online com vídeos de dança “Melhor juntos”, e vai lançar um podcast onde aborda temas que têm surgido nas aulas: Auto-estima, desigualdade de género, saúde.

<https://www.lionessesofafrica.com/blog/2020/4/5/nilsa-ribeiro-a-mozambican-entrepreneur-using-the-power-of-dance-to-build-confidencenbsp>



Jovens do Projeto +Emprego – Cabo Delgado:

Aqui podemos ver um vídeo com testemunhos de jovens empreendedores do Projeto +Emprego de 2023:

<https://www.youtube.com/watch?v=NI48T3UeD0>

Casos de Sucesso:

Nome: Celestina Celestino

Idade: 35 anos

Residência: Bilibiza-Ocúa

Negócio: Avicultura

Nome da empresa: Cooperativa Avícola de Mahurunga Ossoma Orera (CAMOO)

Percurso:

Esta empreendedora que trabalhou duramente para em dois anos iniciar a sua venda de frangos em Ocua. Um negócio sustentável, mesmo que no início ela tenha achado que não chegaria muito longe.

Teve a sua formação em avicultura no Instituto Agrário de Bilibiza – Ocúa, financiada pelo **+Emprego**. Após a formação foi criada uma cooperativa de avicultura na qual ela é líder e recebeu um kit (equipamentos e frangos) para iniciar o seu negócio.



Nome: Filomena Eugênio Adriano

Idade: 18 anos

Residência: Chiúre-Ocuá

Negócio: Produção de ovos

Nome da empresa: Wiwanana

Percurso:

Iniciou esta atividade com galinhas poedeiras e pintainhos com apenas 8 meses de vida. Criou as crias até chegarem à fase de postura, já com 18 semanas de vida.

Uma jovem mulher empreendedora que iniciou o seu negócio de baixo, foi formada pelo Instituto Agrário de Bilibiza e integrou uma cooperativa de produção avícola. Contou com a ajuda de um investimento do **+Emprego** para desenvolver ainda mais seu negócio.



Nome: Margarida Gilda Pedro

Idade: 26 anos

Residência: Cidade de Pemba-Bairro de Ingonane

Negócio: Corte e Costura

Nome da empresa: Neilani corte e costura

Percurso:

As suas atividades consistem no desenho de modelagem, corte e costura, com enfoque na costura de roupa de crianças e de mulheres adultas. Para além da sua força de vontade, ela contou com a ajuda do projeto **+Emprego** para elaborar um plano de negócio, formar-se em corte e costura, ter equipamento e consumíveis e formalizar o seu negócio. Neste momento abriu uma loja que vende capulana e roupa que costura, no bairro de Natiti, cidade de Pemba.



Nome: Maria Da Felicidade

Idade: 34 anos

Residência: Montepuez

Negócio: Sabão Natural

Nome da empresa: Natural Care

Percurso:

Natural Care é uma empresa dedicada ao fabrico de sabão artesanal no distrito de Montepuez, de uma empresária dotada de criatividade e proatividade, que iniciou o seu negócio a partir de curiosidade e pesquisa que fez por causa de problemas de pele. Começou por fabricar óleo de coco natural e depois da experiência, surgiu a ideia de criar uma empresa dedicada a fabricar sabão natural.

Participou num concurso de salas de negócio promovido pelo projeto +EMPREGO em parceria com a Confederação das Associações Económicas de Moçambique (CTA, e ganhou um kit para produção de sabão.

Posteriormente formalizou o seu negócio, também com o apoio do projeto, e nunca parou, pesquisando e apostando sempre em ideias criativas para melhorar e incrementar o mesmo.



Nome: Olinda de Lurdes José

Idade: 20 anos

Residência: Cidade de Pemba-Gingone

Negócio: Serviços de Jardinagem Automatizada e sistemas solares fotovoltaicos

Nome da empresa: JAS SERVIÇOS

Percurso:

Presta serviços de instalação de sistemas solares fotovoltaicos e jardinagem automatizados, como rega gota a gota. Para além da sua força de vontade, ela contou com a ajuda do financiamento do projeto **+Emprego** para iniciar o seu negócio.

Esta jovem mulher empreendedora, que frequentou um curso de formação em Eletricidade Industrial e Automação-Instrumentação, no Instituto Industrial e Comercial de Pemba, deu início ao seu negócio e demonstra no mercado de trabalho que uma mulher pode ser técnica de eletricidade e automação.



Nome: Yedaldete Cuambe

Idade: 26 anos

Residência: Pemba

Negócio: Transporte

Nome da empresa: SOC Moto Táxi

Percurso:

Uma empresária que quebrou os estereótipos de género. A sua motivação não era só gerar lucros, mas também oferecer uma solução prática e rápida para os problemas de mobilidade nos bairros da cidade de Pemba, tendo identificado uma necessidade de transporte rápido e acessível.

Para concretizar a sua empresa ela concorreu ao apoio do projeto +Emprego, tendo visto o seu plano de negócios aprovado. Recebeu um kit para iniciar o negócio, e também apoio para a formalização da sua empresa. tendo a necessidade de expandir o seu negócio, concorreu a mais um financiamento, do projeto “Agora Emprega”, e mais uma vez foi apurada.

Este percurso mostra como uma visão empreendedora aliada à perseverança e inovação, pode resultar numa história de sucesso.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

5.5 Ferramentas para desenvolver um Plano de Ação

Características empreendedoras e um Plano de Ação

O empreendedor não é um ator social estático no que se refere ao seu comportamento, mas um indivíduo dinâmico. Estes não se desviam dos seus objetivos, eles agem repetidamente ou mudam de estratégia a fim de enfrentar desafios e superar obstáculos, mesmo que seja necessário o sacrifício pessoal (Carreira et al., 2015).

Essas características são, entre outras como já vimos, procura ativa de oportunidades e iniciativa, correr riscos calculados, persistência, exigência de qualidade, compromisso, constante atualização de informações, estabelecimento de metas e objetivos, planeamento e monitoramento sistemático, persuasão e redes de contato e influência, independência, autonomia e autoconfiança.

Exercício Florescer e Roda da Vida

Antes de compreendermos melhor as nossas características enquanto empreendedoras, é fundamental que possamos conhecer-nos enquanto pessoas.

Em seguida, são disponibilizados dois exercícios simples, que podem apoiar cada mulher a aprofundar o seu autoconhecimento.

É muito importante que, as mulheres a quem sejam disponibilizados estes exercícios, autorizem o seu preenchimento; compreendam os exercícios e os seus objetivos; e compreendam as instruções de preenchimento, explicadas em seguida.

É também fundamental que durante e após o preenchimento, seja assegurada a privacidade e a confidencialidade.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Exercício Florescer

Tempo de execução: 10 minutos

O objetivo deste exercício, é ajudar-nos a tomar consciência do que nos move, o que nos apaixona, o que fazemos com naturalidade e genialidade, do que precisamos para nos sentirmos bem e florescermos, e ainda refletirmos sobre, quais os frutos que gostaríamos de gerar com o caminho autoconhecimento que percorremos.

Preencha diretamente na flor, com o seu nome no centro, a informação solicitada em cada pétala da flor, e a informação solicitada junto aos polinizadores e aos frutos.

Pode aproveitar para decorar, pintar, e utilizar ou afixar este exercício pessoal, como um elemento motivador para o seu quotidiano.

E acima de tudo, não se esqueça de cuidar e regar (d)esta flor, para que ela floresça.



Exercício Roda da Vida

Tempo de execução: 10 minutos

O objetivo deste exercício é ajudar-nos a tomar consciência de como nos encontramos em cada uma das esferas da nossa vida, neste momento.

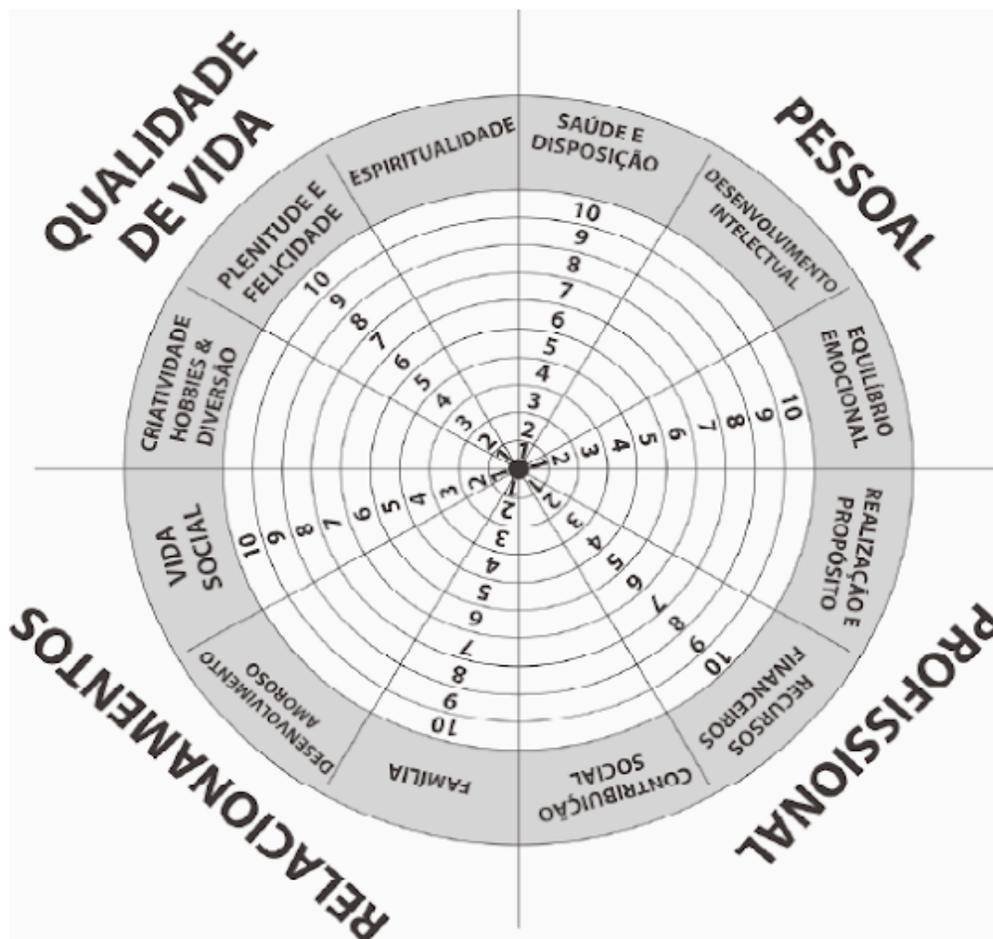
Pontue cada uma das áreas de 0 a 10, relacionando o tempo e dedicação que canaliza para cada área da sua vida. Após pontuar deve ligar os pontos formando assim uma roda.

Observe o aspeto com que a sua Roda da Vida ficou, fazendo a sua própria reflexão:

Está equilibrada? Desequilibrada?

O que precisa para ter mais equilíbrio? Para que ela gire como uma roda deve girar?

De que forma é que os meus valores e crenças impactam na minha Roda da Vida?



Vamos agora relembrar os 4 tipos de personalidade estudados no módulo do autoconhecimento:

- **PLANIFICADOR(A):** presta atenção aos detalhes, metódico, persistente, virado para soluções criativas, etc.;
- **PACIFICADOR(A):** Diplomático(a), confiável, calmo(a), fácil de lidar, etc.;
- **EXTROVERTIDO(A):** Recetivo(a) e acolhedor(a), comunicativo(a), espontâneo(a), etc.;
- **BATALHADOR(A):** Confidente, decidido(a), independente, agressivo(a), prático(a) e produtivo(a).

Qual é o tipo de Personalidade mais provável de ser um empreendedor de sucesso:

- **BATALHADOR(A)** Porque é prático(a) e produtivo(a);
- **PLANIFICADOR(A)** Porque presta atenção aos detalhes, persistente, virado para soluções criativas, etc.;
- **PACIFICADOR(A)** Porque é diplomático(a), realiza tarefas com o mínimo de esforço, trabalha facilmente com os outros;
- **EXTROVERTIDO(A)** Porque é comunicativo(a), espontâneo(a), etc.

Pessoas de todas as personalidades podem ser bons empreendedore(a)s. Contudo, cada tipo de personalidade terá alguma característica ou força diferente que permite ser um(a) bom(a) empreendedor(a), como também determinadas fraquezas que precisarão de ser trabalhadas. Haverá sempre algumas características de empreendedor de sucesso que uma pessoa tem naturalmente e outras que deverá cultivar.

Exemplos de como uma força da sua personalidade pode ajudar a ser um(a) empreendedor(a) de sucesso:

- **EXTROVERTIDO(A)** São bons apresentadores e sabem lidar bem com as relações públicas. É importante para um empreendedor saber apresentar as suas ideias;
- **PLANIFICADOR(A)** Mantêm padrões elevados de qualidade e são ótimos ouvintes. Um empreendedor deve lidar com muitas pessoas, ser bom ouvinte é uma característica fundamental;
- **PACIFICADOR(A)** São ótimos na mediação de problemas e em resolverem conflitos, como os empreendedores devem ser.

Em seguida apresentamos um exercício simples, que pode ajudar as mulheres a ganhar uma maior consciência sobre as suas características de empreendedora.

Este exercício é apenas uma base de reflexão, não gera resultados analíticos.

Contudo, é sempre importante incentivar as mulheres que preencham o exercício, a serem honestas e a respeitar a privacidade e confidencialidade.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Exercício Avaliação Pessoal das Características de Empreendedor(a)

Marque pelo menos as 3 características com que mais se identifica e as 3 características com que menos se identifica

		Marque aqui se o identifica	Marque aqui se não o identifica
1	Acredito que posso alcançar os meus sonhos		
2	Gosto de observar aquilo que se passa à minha volta para ter ideias de negócios		
3	Normalmente encontro alternativas não comuns aos problemas		
4	Não permito que obstáculos me impeçam de alcançar os meus objetivos		
5	Faço planos diários, semanais e mensais e tento cumpri-los		
6	Se vejo que algo não está a resultar rapidamente mudo de estratégia		
7	Tento sempre obter feedback sobre as minhas ideias e ações		
8	Não sinto nenhum embaraço em cobrar pelos meus serviços ou produtos		
9	Invisto o meu dinheiro, tempo e trabalho duro em oportunidades, sem ser parado pela possibilidade de perder dinheiro		
10	Estou sempre cheio de ideias de negócios e identifico oportunidades facilmente		
11	Esforço-me e faço o possível para alcançar os meus objetivos		
12	Estou sempre disponível para conhecer e avaliar novas ideias e desafios		



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Refletir sobre as minhas Forças e Fraquezas

Exemplo 1:

Tenho ideias de negócios, sou uma pessoa que observa e vejo muitas oportunidades em setores diferentes, a minha fraqueza é não saber verdadeiramente o que quero fazer, mudo de ideias rapidamente, apaixono-me pelas coisas e depois desisto facilmente;

Exemplo2:

Sou uma pessoa muito organizada e tenho clareza nos meus objetivos, mas penso que tenho sempre medo de enfrentar obstáculos maiores do que eu.

O facto de ser Homem ou Mulher influencia a probabilidade de sucesso do negócio? Porquê?

Apesar de Homem e Mulher terem a mesma capacidade de serem Empreendedore(a)s de sucesso, as regras e cultura da sociedade onde vivemos podem ter impactos no sucesso empresarial. Por conseguinte, é importante encontrar mecanismos que possam ajudar a ter sucesso, por exemplo obter ajuda ao nível do agregado familiar.

O que posso fazer para melhorar as minhas qualidades de Empreendedora:

Perceber os nossos pontos fortes e de melhoria dá-nos a oportunidade de melhorar e desenvolver o que precisamos para nos tornarmos empreendedora(e)s de sucesso. O que podemos fazer de modo geral para melhorar as nossas qualidades de empreendedora(e)s:

- Ser ou fazer parte de um grupo de empreendedores;
- Procurar novas oportunidades de formação;
- Procurar um(a) Mentor(a) que possa apoiar-me;
- Fazer leituras de jornais, revistas e artigos sobre empreendedorismo;
- Participar de fóruns de empreendedorismo, quer sejam de demonstração, ou exposição;
- Envolver-se ativamente como aprendiz e/ou iniciar um micro-negócio;
- Outro(s).



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Plano de Ação

É uma ferramenta de gestão utilizada para planear e monitorar projectos, objetivos e actividades.

Permite a definição de responsáveis, estimar recursos e acompanhar prazos e estados para a conclusão de um projeto.

O plano de ação ajuda-me a ser mais coerente e disciplinada e a identificar quais os gatilhos que costumam destabilizar-me e os impulsos que costumam motivar-me.

Um bom plano de ação precisa de **metas SMART/EMRRT**, ou seja, temos que definir claramente onde queremos chegar.

E = Específica

M = Mensurável

R = Realista

R = Relevante

T = Delimitada no tempo



Vamos observar alguns exemplos para praticar as nossas metas.

Vamos observar alguns exemplos de metas:

1. "Um dia serei um empreendedor de sucesso";

2. "Um dia serei um empreendedor no setor de hotelaria e turismo".

Qual é a diferença entre as duas metas? A segunda declaração define o setor no qual a pessoa quer ser empreendedor. É mais específica.

1. "Um dia serei dono de uma quinta de legumes;

2. "Plantarei couves no hectare de terra que possuo".

Qual é a diferença entre as duas metas? A segunda declaração define o tamanho da terra. É mais mensurável.

1. "Eu serei o autor mais famoso de África";

2. "Este ano vou competir para o primeiro lugar no concurso Nacional de Jovens Escritores".

Qual é a diferença entre as duas metas? A segunda declaração tem uma maior probabilidade de ser alcançada. É mais realista.

1. "Um dia serei empreendedor, e tenho que estudar";

2. "Este ano vou estudar marketing para me preparar para ser um(a) empreendedor(a) no sector de hotelaria e turismo".

Qual é a diferença entre as duas declarações? A segunda declaração especifica o que irá estudar. É mais relevante.

1. "Eu serei dono de hotéis";

2. "Terei 2 hotéis na cidade de Nampula dentro de cinco anos".

Qual é a diferença entre as duas declarações? A segunda declaração tem uma linha temporal dentro da qual o objetivo deve ser alcançado. Tem um limite de tempo.

Em seguida apresentamos um exercício que pode ajudar as empreendedoras a criar um plano de ação detalhado, no seu próprio projeto, a criar ou já em curso.

Este exercício pode ser uma base para dar início a um caminho a percorrer, e ser posteriormente melhorado, de acordo com o conhecimento e experiência que a empreendedora vai adquirindo.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Exercício: Treinar modelo simples de Plano de Ação

Tempo: 15 minutos

Crie um Plano de Ação com base neste modelo do manual para um projeto à sua escolha, aproveitando para identificar os seus pontos fortes e pontos a melhorar.

Características a melhorar	Metas	Ações	Recursos necessários	Prazo	Instrumentos de Monitoria
FRACAS					
Características de empreendedor(a) que pensa serem mais fracas em si	Formulação SMART de metas	Ações de curto prazo (mensais, semanais, diárias) Quais são os prazos que preciso de dar para alcançar as minhas metas?	Quais são os recursos necessários para executar as atividades?	Data de início e de fim das atividades/ prazos de execução	Como irei saber que alcancei o meu objetivo?
FORTES					
Características de empreendedor que pensa serem mais fortes em si	Formulação SMART de metas	Ações de curto prazo (mensais, semanais, diárias) Meios de superação alcançáveis e claros	Quais são os recursos necessários para executar as atividades?	Data de início e de fim das atividades/ prazos de execução	Como irei saber que alcancei o meu objetivo?

Desafios de um Empreendedor

No dia a dia existem sempre desafios e incertezas que nos podem impedir de alcançar os nossos objetivos ou adiar o seu alcance. Às vezes alguns dos maiores desafios podem ser mesmo também os nossos pensamentos. Falta de autoestima, falta de capacidade de arriscar ou falta de clareza de onde queremos ir e quais os caminhos mais viáveis para lá chegar.

Exemplos de situações adversas ou desafios:

- Não ter receitas suficientes para cobrir os custos;
- Não estar rodeado por pessoas certas que ajudam o negócio a crescer;
- Momentos de condições económicas precárias que não dão a possibilidade de fazer os investimentos certos;
- Mudanças repentinas na procura do mercado/crise económica;
- Novas regulamentações no seu sector;
- Aumento dos custos dos bens necessários para fazer crescer o negócio.

Estratégias para ultrapassar situações adversas:

- Pedir apoio de terceiros;
- Buscar as soluções, ser flexível e correr atrás das oportunidades e estabelecer conexões, não desistir;
- O empreendedor deve perceber as suas capacidades e características pessoais para enfrentar várias adversidades com que se pode deparar. Fazer uma análise rigorosa de si próprio é fundamental, para aproveitar as características que podem ser benéficas e minimizar o efeito das que podem ser prejudiciais;
- Fazer uma análise rigorosa também do mercado ou das inovações que quer introduzir para ultrapassar os desafios.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Módulo III

Aprender a Amar-me e Habitar-ME



ÍNDICE	Pág.
MÓDULO 3: APRENDER A AMAR-ME E HABITAR-ME	
1. Aprender a ressignificar Valores e Crenças:	82
1.1 Reflexão e aprofundamento sobre os valores pessoais;	82
1.2 Substituir crenças limitadoras por crenças potenciadoras.	82
2. Aprender a nutrir as 3 Esferas do Cuidar – Cuidar de Mim, dos Outros e do Todo:	88
2.1 Identificar pontos fortes e aspectos a melhorar;	88
2.2 Estratégias para harmonizar as 3 esferas.	90
3. Aprender e treinar Práticas e Técnicas de Auto-regulação física, emocional e mental:	92
3.1 O corpo, as emoções e os pensamentos;	92
3.2 Escuta ativa, presença, atenção plena e resiliência interna.	94
4. Aprender a desenvolver uma Comunicação não violenta - Intrapessoal, Interpessoal e Sistémica:	96
4.1 Diálogo de vozes e o caminho para a integração;	102
4.2 Diagnóstico de Estilo de Comunicação;	103
4.3 Exercitar uma comunicação assertiva, autêntica e empática;	105
4.4 O poder com os outros em vez de O poder sobre os outros	105
5. Treinar estratégias de Liderança e Desenvolvimento dos meus Dons e da minha Motivação:	107
5.1 Estratégias de Liderança	107



5.2 Ativar o meu estado de agência e influência	110
5.3 Escolher e aplicar uma ferramenta para desenhar o meu plano de ação.	113



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

1. Aprender a Resignificar Valores e Crenças

1.1 Reflexão e aprofundamento sobre os valores pessoais

Os valores e crenças são pilares fundamentais nas nossas vidas, eles sustentam os nossos padrões de pensamento e comportamento. Muitas vezes no nosso quotidiano, podemos não nos aperceber de como, de forma consciente ou inconsciente, eles atuam como verdadeiros guias nas nossas escolhas e decisões, pessoais e profissionais.

Compreender quais são os nossos valores e crenças é fundamental, para sabermos se eles servem e apoiam a concretização dos nossos objetivos pessoais e profissionais, ou se pelo contrário, nos limitam ou bloqueiam.

Aqui deixamos algumas perguntas geradoras de reflexão, que podemos colocar às mulheres:

- De que forma os seus valores impactam nas suas escolhas de vida?
- De que forma os seus dons e talentos estão relacionados com os seus valores?
- De que forma o(s) seu(s) projeto(s) de sonho (ou em curso) têm na base, e respeitam, os seus valores?

Podemos ainda dar alguns exemplos de como os nossos projetos podem estar em consonância ou em conflito com os nossos valores:

Exemplo de conflito: Uma mulher para quem a liberdade e/ou a criatividade esteja no topo dos seus valores, e que tenha um trabalho ou projeto que a obrigue a estar fechada num espaço limitado, durante muitas horas, ou a tarefas muito repetitivas e monótonas.

Exemplo de consonância: Uma mulher para quem a justiça esteja no topo dos seus valores, e que tenha um trabalho ou projeto ligado a advocacia, proteção ou defesa dos direitos humanos.

1.2 Substituir crenças limitadoras por crenças potenciadoras – Treino de práticas e técnicas

Tal como os valores, as crenças podem apoiar ou prejudicar o nosso percurso pessoal e profissional.

Vais conseguir. Não vais conseguir. Em qualquer dos casos tens toda a razão.

Tu tornas-te naquilo em que acreditas!

A nossa necessidade de organizar, categorizar e classificar a informação, está diretamente relacionada com a dificuldade de adquirir e arrumar nova informação, todos os dias. No fundo, as crenças são uma forma de



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

facilitar as nossas sinapses mentais, face à enorme quantidade de estímulos a que estamos constantemente sujeitos.

Contudo, é fundamental tomar consciência se as nossas crenças estão a apoiar os nossos sonhos e objetivos, ou se pelo contrário estão a limitar-nos. Ao ganhar esta compreensão, podemos e devemos ressignificar as nossas crenças limitadoras, transformando-as em crenças fortalecedoras. As três crenças mais importantes da nossa vida são: **Eu Quero; Eu Posso e Eu Consigo**.

Sempre que nos confrontamos com uma crença limitadora, por exemplo “Eu não consigo”, podemos questionar esta verdade que temos gravada como absoluta, compreendendo que, provavelmente é “só uma crença”, não é verdade, não é real. Podemos então, contestar essa crença, reprogramando a nossa mente.



Deixamos em seguida questões que podem colocar às mulheres e que podem ajudá-las a fazer esta reflexão:

Em primeiro lugar, devem escolher uma crença que tenham – por exemplo: “Não consigo fazer apresentações em público” ou “Não tenho jeito para aprender línguas”, ou qualquer outra.

Em seguida, e em relação a essa crença que escolheram, coloquem as seguintes questões sobre a mesma:

- Esta crença tem algum fundamento?
- Quais os fatos que comprovam essa lógica?
- Desde quando eu penso assim?
- Como será que outras pessoas veriam essa crença?
- Será que essa crença me ajuda ou me atrapalha?

Ressignificação de Crenças:

Quando queremos resignificar crenças, passamos por três fases:



- **VER que paradigmas** – Valores e Crenças, têm norteado as minhas ações e escolher em consciência que Valores e Crenças escolho a partir de agora.
- **FAZER diferente** – Escolher um comportamento diferente, de acordo com os meus novos valores e crenças;
- **OBTER resultados diferentes**, em função da minha visão e ações novos.

Tendo em conta que os valores e crenças estão normalmente muito enraizados em nós, é natural que a resignificação, exija atenção, disciplina e prática por parte de quem quer realmente alterar padrões de comportamento e obter resultados diferentes. A psicologia diz-nos que, 21 dias é o tempo mínimo necessário para alterar um hábito. Então, qualquer pessoa que se dedique a treinar – fazer diferente – ao longo de 21 dias, pode efetivamente mudar um hábito. Tudo o que implica mudança, exige esforço e dedicação, por isso é fundamental garantir o treino ao longo de pelo menos 21 dias, e se possível continuar o novo hábito, com precisão e regularidade. Com a prática, este acabará por ficar também enraizado e por se manifestar de modo natural.

Os três passos que devemos seguir:

- Substituir cada crença limitadora por uma potenciadora;
- Para cada crença encontrar uma solução/recurso;
- Estabelecer um ritual diário que condicione a mente a interiorizar a nova crença fortalecedora.

O ritual diário:

1. Entrar no estado – conetar-se com uma sensação boa, visualizar o estado desejado, induzir a mente e corpo num estado de relaxamento, alterando as ondas do cérebro do modo beta para o modo alfa;
2. Introduzir os novos comandos (verbalizando mesmo em voz alta) e ancorar estados - isto faz com que o cérebro crie novas sinapses;
3. Realizar disciplinadamente até que se torne um hábito.

Atitudes Negativas e Positivas

Podemos introduzir este exercício, mostrando a imagem de um copo que esteja exatamente com metade de água.



E perguntar às mulheres o que acham que esta imagem mostra: Um copo meio cheio ou meio vazio?

Esta é uma metáfora simples que nos ajuda a levar o grupo a refletir sobre como, também na vida, muitas vezes vemos o copo meio cheio ou meio vazio, de acordo com as nossas lentes, que podem ser mais positivas ou negativas.

Atitude positiva:

A forma como a pessoa tenta ver o lado positivo em qualquer situação ou forma construtiva para a gerir.

Atitude negativa:

A forma como uma pessoa só vê o lado negativo das situações.

Muito poucas experiências na nossa vida são inteiramente boas ou más. Uma pessoa pode ter uma atitude positiva em relação a uma situação má e uma atitude negativa em relação a uma situação boa.

Vamos perceber com o exemplo de uma situação concreta:

“Estive todo o tempo com um amigo meu. Ele disse-me que somente penso em mim e não consigo ouvir o que os outros têm para me dizer.”

Que impacto pode ter em mim o comentário/comportamento do meu amigo?

- Fico com baixa auto estima e penso que não sou uma boa pessoa;
- Desmotivo-me e fico sem querer falar mais com o meu amigo;
- Sinto-me preocupado ou angustiado porque fico com medo de ficar sem amigos.

Uma atitude negativa nesta situação seria pensar “O meu amigo está a ser mau”;

Um comportamento negativo seria discutir com o meu amigo.

Ao reagir com uma atitude negativa, que consequências podem advir?

- A pessoa pode perder o seu amigo;
- A pessoa pode ganhar uma reputação negativa e prejudicar-se em algumas áreas da sua vida.

Uma atitude positiva nesta situação seria pensar “Porque é que o meu amigo pensa isso? Talvez possa perguntar-lhe para que ele me possa ajudar a entender melhor.”

Um comportamento positivo nesta situação seria manifestar o meu desacordo, mas pedir para ter exemplos que me possam ajudar a comportar-me de forma diferente das próximas vezes.

Uma atitude e comportamento positivos iriam ajudar-me a não afetar a minha auto-estima e a manter a minha auto-valorização e auto-confiança.

Ao reagir com uma atitude positiva, que consequências podem advir?

- O amigo reconhece o desejo da pessoa de fazer bem;
- O amigo aprecia a humildade da pessoa.

Estratégias que podemos utilizar para manter atitudes positivas:

- Pedir a outra pessoa que geralmente mantém atitudes positivas o seu ponto de vista mais imparcial da situação.
- Concentrar-se nos aspetos positivos que existem em qualquer situação negativa:
 - Ver as qualidades positivas de uma pessoa, acontecimento ou dia;
 - Parar de se queixar;
 - Evitar criticar ou culpar-se a si próprio ou aos outros;
 - Transformar os pensamentos negativos em positivos.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- Procurar coisas que possa fazer para transformar uma situação negativa numa positiva:
 - Tentar entender o problema ou questão por detrás da situação;
 - Conversar com as pessoas envolvidas e tentar entender os seus pontos de vista;
 - Com calma e respeito explicar o seu ponto de vista.
- Fazer uma pausa da situação, e ganhar algum distanciamento da mesma:
 - Respirar fundo e tentar permanecer calmo(a);
 - Fazer algo agradável como trabalhos manuais, um passatempo, uma visita a um amigo;
 - Usar o humor para diminuir a tensão.
- Tanto quanto possível rodear-se de pessoas e acontecimentos positivos:
 - Passar tempo com amigos que têm uma atitude positiva;
 - Procurar experiências positivas e envolver-se nas mesmas.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

2. Aprender a nutrir as Esferas do Cuidar: Cuidar de Mim, Cuidar dos Outros e Cuidar do Todo

2.1 Identificar pontos fortes e aspetos a melhorar

Sobretudo nós Mulheres, tendemos a ser as principais cuidadoras, quer no seio da Família, quer em contextos profissionais, comunitários e sociais.

Já vimos que as crenças familiares e sociais têm um forte impacto na forma como vemos o mundo e nos relacionamos com ele.

As meninas crescem a brincar com bonecas, a cozinhar, a cuidar. Interiorizam os exemplos que estão à sua volta, para o melhor e para o pior. Desde cedo perpetuam valores, crenças e práticas dos ancestrais, muitas vezes de forma consciente, mas outras vezes de forma inconsciente.

É frequente, que as Mulheres, assumindo um papel de cuidadoras, se esqueçam frequentemente de si próprias e desta esfera tão importante do cuidar: cuidar de si próprias.

Em seguida apresentamos um exercício, que pode ser feito individualmente ou em grupo. Quando feito em grupo, e com mulheres, tem a vantagem de gerar uma reflexão coletiva mais rica, pois seguramente, cada uma delas terá diferentes exemplos e também podem partilhar em conjunto ideias de melhoria.

Os grupos podem ser feitos de acordo com o número total de mulheres em sala, podem ser pares ou trios. É importante que não sejam grupos muito grandes, para que exista oportunidade de todas partilharem e serem escutadas.

Contudo, e dependendo das situações, o exercício também pode ser feito individualmente, exigindo aí as habituais regras de autorização, privacidade e confidencialidade.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Exercício Cuidar de Mim, Cuidar dos Outros e Cuidar do Todo

15 minutos

Em grupos de 2 ou 3, façam uma reflexão sobre as tarefas que quotidianamente fazem, relacionadas com cada uma das três esferas.

Anotem os exemplos de todas, em cada esfera e permitam-se refletir no vosso caso em concreto.

- Qual(is) a esfera onde dedico mais tempo?
- Qual(is) a esfera onde dedico menos tempo?
- Quais os meus pontos fortes?
- Quais os aspetos que tenho de melhorar?
- O que está ao meu alcance para mudar isto?
- Que atitudes simples posso adotar para harmonizar as 3 esferas?
- A quem posso pedir ajudar?

Tarefas - Cuidar de Mim

Tarefas Cuidar dos Outros

Tarefas Cuidar do Todo

Reflexões finais (pontos fortes e a melhorar):

2.2 Estratégias para harmonizar as três esferas

A seguir ao exercício, devemos convidar as mulheres a refletir individualmente sobre o que podemos fazer em cada uma das esferas para uma maior harmonia.

Deixamos assim, um conjunto de perguntas a colocar para cada esfera.

Cuidar de Mim

- O que é essencial para mim?
- O que é vital para o meu equilíbrio e bem estar?
- Quais são meus polinizadores?
- O que está a fazer-me mal / a prejudicar-me?

Cuidar dos Outros

- O que é importante para mim fazer pelos Outros?
- O que é importante para mim deixar de fazer pelos Outros?
- Quando cuido dos Outros, faço-o por mim ou pelos Outros?
- O que me move a cuidar dos Outros?



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- Quais são os meus motivos para a ação?
- Como me sinto ao cuidar dos Outros?
- A quem posso pedir ajuda para cuidar dos Outros?
- A quem posso entregar/delegar a tarefa _____ de cuidar dos Outros?
- Se deixar de fazer a tarefa _____ o que pode acontecer?

Cuidar do Todo

- O que é importante para mim fazer pelo Todo?
- O que é importante para mim deixar de fazer pelo Todo?
- O que me move a cuidar do Todo?
- Quais são os meus motivos para a ação?
- Como me sinto a cuidar do Todo?
- A quem posso pedir ajuda / com quem posso partilhar a tarefa de cuidar do Todo?

Por fim, algumas pistas importantes que devemos dar ao grupo de mulheres:

- Relembre os seus valores mais importantes, as suas crenças, o seu Teste de Personalidade e a sua Roda da Vida.
- Que relação estes têm com a forma como está a dedicar tempo e energia a cada uma das 3 esferas?
- Como está o meu movimento de dar e receber?
- Faço o que gostaria que fizessem comigo?
- De que Lugar vem este Cuidar do Outro/Do Todo? De amor incondicional ou de controlo?
- O que acontece se eu não segurar/amparar?
- Que crenças limitadoras estão a prejudicar a harmonia entre as 3 esferas?
- Que práticas de cuidar podem ser partilhadas? E delegadas?
- O que é saudável e ecológico para o meu Ser?



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

3. Aprender e Treinar Práticas e Técnicas de Auto Regulação Física, Emocional e Mental

Neste capítulo vamos aprender algumas formas de melhorar o bem estar e equilíbrio, assim como algumas práticas de auto regulação fundamentais para utilizar no quotidiano, pessoal e profissional.

3.1 O Corpo, as Emoções e os Pensamentos

A primeira regra é:

O nosso corpo é o nosso templo. É com ele e graças a ele que podemos experienciar a vida. Então CUIDAR DO CORPO, é a primeira forma de CUIDAR DE MIM.

É vital para o bem estar e equilíbrio: Físico, emocional e mental.

Aproveitamos aqui para deixar também, uma pequena nota no que respeita à menstruação, que em determinados contextos, ainda pode afetar as mulheres, devido a tabus, mitos, sentimentos de vergonha que podem levar à suspensão das atividades diárias e ter um efeito negativo na autoestima.

Compreender que a menstruação é um processo natural e saudável do nosso corpo, e que também pode impactar nas nossas emoções e bem estar, é fundamental. O cuidado com o nosso corpo neste momento, não se esgota na higiene íntima e pessoal – que é fulcral, mas estende-se à atenção plena que podemos dar ao nosso ventre e corpo, e acolhimento a todas as sensações que nos chegam, em vez do julgamento, da rejeição e da vergonha.

Para podermos manter a nossa atividade familiar, escolar, profissional, ou mesmo social, é fundamental conhecermos bem o nosso ciclo menstrual, o nosso corpo, escolher um método prático, confortável e seguro que possa apoiar o nosso movimento e higiene.

Em situações de menstruação com sintomas dolorosos, é fundamental consultar um médico, mas é muito importante também, procurar na nossa rede ou círculo de mulheres, um espaço seguro de partilha, que nos apoie, quer no processo de descoberta e compreensão, quer nas nossas próprias escolhas pessoais.

O mesmo em relação à importância da educação sexual, é fundamental ter um núcleo feminino seguro e intimista, em que as mulheres possam partilhar-se e apoiar-se. Contudo, é fundamental que exista um esclarecimento informado, profissional e ético, que permita às jovens compreender quais as responsabilidades envolvidas a partir do momento em que decidem ter relações sexuais. A educação sexual envolve temas como sexo, gravidez, aborto, métodos anticoncepcionais e doenças sexualmente transmissíveis.

O autoconhecimento está intimamente relacionado com o conhecimento profundo do meu corpo, e por isso, a gestão do meu ciclo menstrual e da minha vida sexual, são fundamentais para o meu bem-estar e para este CUIDAR DE MIM.

Não há receitas certas e universais. Cada Mulher deve descobrir a sua, estar atenta à sua dinâmica e transformação ao longo da vida e ser altamente comprometida com o bem-estar do seu corpo.

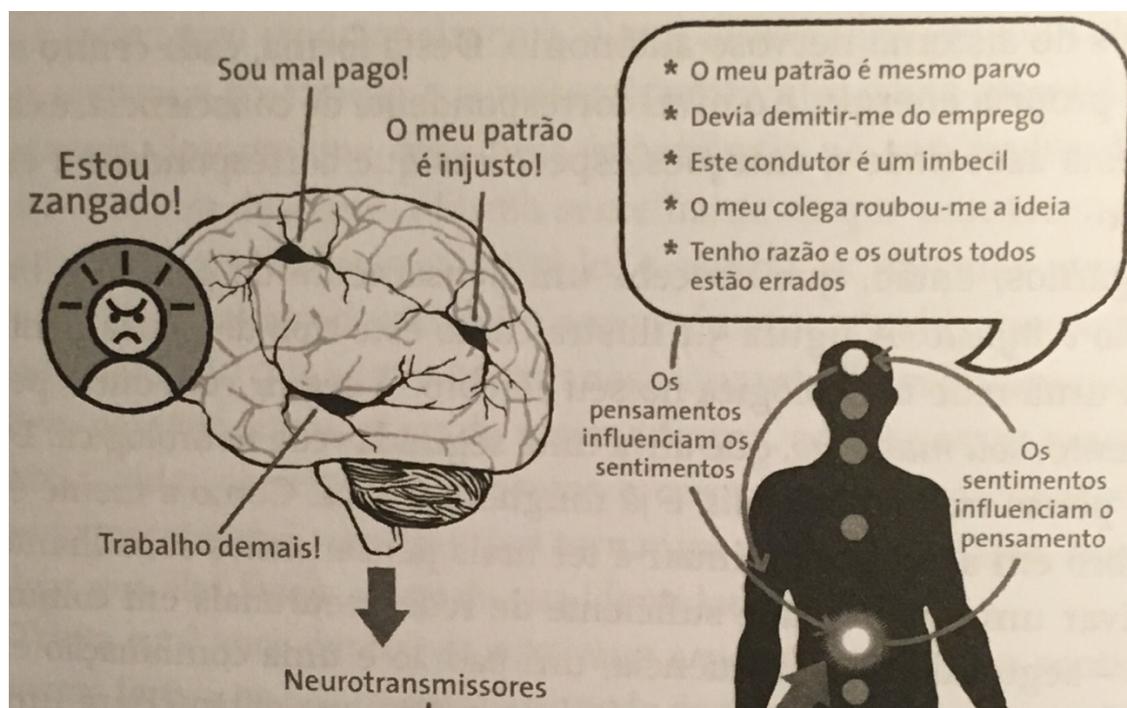
Um outro aspeto importante são as emoções. Emoções são reações a uma experiência vivida ou a algo pensado, imaginado.

Emoção = *emovere* = energia em movimento. As emoções são o motor dos nossos comportamentos.

São impulsos que nos convidam a atuar.

O circuito vicioso Pensar-Sentir-Agir, tem um impacto ao nível fisiológico, comportamental e cognitivo.

Os pensamentos influenciam as emoções, sensações e sentimentos. E as emoções, sensações e sentimentos, também influenciam os pensamentos. Quando este circuito se torna tóxico, e o indivíduo não encontra uma forma de auto-regulação saudável, está cientificamente provado, que o corpo pode adoecer. Dores de estômago, dores de cabeça, alterações na tensão, ou mesmo infeções, podem ser provocadas por emoções de medo, raiva, ou tristeza. O stress, sobretudo agudo ou prolongado, faz subir os nossos níveis de cortisol, prejudiciais para a saúde, e reduz a produção de hormonas benéficas como a serotonina, oxitocina, dopamina e endorfinas.



Fonte: Joe Dispenza “Como Tornar-se Sobre Humano”

Isto não significa que devemos reprimir as nossas emoções, pois todas elas são naturais no Ser Humano. Significa que podemos e devemos reeducar as nossas emoções, por forma a fortalecer um circuito virtuoso Pensar-Sentir-Agir.

3.2 Escuta ativa, presença, atenção plena e resiliência

Escuta Activa:

Tem a ver sobretudo com abertura e presença, prestar atenção ao dito e ao não dito (linguagem não verbal). Acolhendo toda a informação que chega, mantendo empatia e os canais de comunicação abertos.

Muitas vezes nós não escutamos verdadeiramente o outro. Por vezes enquanto o outro fala, estamos mentalmente já a preparar o que vamos responder. Ou estamos meramente ausentes e alheados de toda a mensagem que o emissor nos transmite, que vai muito além das palavras ditas. Escutar ativamente é acima de tudo, um ato de acolhimento e de amor ao próximo, cada vez mais raro de encontrar. Este é um dom que pode ser utilizado ao serviço das 3 esferas do Cuidar: Cuidar de Mim, Cuidar do Outro e Cuidar do Todo.

A primeira coisa a escutar é o meu corpo. A qualidade da escuta interna que eu desenvolvo – escutar-me a mim mesma, é a mesma que eu desenvolvo com o próximo. Só é possível eu dar ao próximo, aquilo que eu tenho.

Atenção Plena:

Consiste em ser consciente a cada instante. Atenção plena é uma forma de meditação desenvolvida originalmente na tradição budista da Ásia. O seu enfoque sistemático serve para desenvolver nas nossas vidas, novos tipos de controlo e sabedoria, baseados na nossa capacidade de relaxar, prestar atenção, adquirir consciência e ter uma visão mais profunda, mesmo nas situações de crise e de “aparente catástrofe”, de modo que aprendamos a acolher todos os sentimentos, ensinando-nos a viver e a crescer num mundo de mudanças e às vezes de grandes perdas.

Trata-se de uma prática que ensina a observarmos, tanto a nós mesmos, como ao próprio mundo.

Trata-se de aprender a trabalhar com os nossos corpos, ideias, sensações e perceções, aprendendo a relativizar os acontecimentos da vida e o nosso próprio envolvimento nos mesmos. (Fonte: Escola de Desenvolvimento Transpessoal).

A proposta é começarmos a prestar atenção.

Por exemplo, o simples ato de respirar, dá-nos muitas pistas. Como está a minha respiração? Como está o meu coração? O meu corpo?

Podemos tomar notas sobre o que sentimos, sem pensar muito sobre isso: Como me sinto? O que sinto? O que me fez sentir isto? De que lugar vem isto que sinto? Onde está localizado no meu corpo?



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

É importante também ir treinando uma mente de principiante nesta prática da atenção plena, observar como “testemunha” sem julgar, classificar, através dos “olhos antigos”. Observar, sentir e tomar notas.

Resiliência interna:

A palavra é emprestada da física de materiais, e tem a ver com a capacidade de voltar ao nosso estado de homeostase e equilíbrio após sermos sujeitos a grandes adversidades, choques ou transformações.

Naturalmente ser resiliente não significa ser imbatível. Significa que, mesmo sendo um Ser Humano, com sentimentos, com vulnerabilidade com altos e baixos, ao enfrentar um desafio, mobilizo de forma consciente os meus recursos para enfrentar a crise da melhor forma possível e sem me esgotar. Pessoas resilientes normalmente, além de desenvolverem recursos para lidar com as crises, aprendem com elas e podem inclusivamente sair fortalecidas.

São por isso regra geral pessoas inspiradoras e com quem podemos aprender muito, através da partilha das suas histórias.

A resiliência também é uma habilidade que pode ser treinada. O auto-conhecimento é o primeiro passo. A escuta ativa, a atenção plena e a compaixão (ou compassividade) para comigo, com os outros e as situações, são chave para construir e fortalecer a minha resiliência interna.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

4. Aprender a Desenvolver uma Comunicação não Violenta – Intrapessoal, Interpessoal e Sistémica.

Comunicação: tem origem no termo latino *communicare* “Entrar em relação com” o outro de forma a partilhar e trocar, informação, pensamentos e sentimentos, ideias e experiências, através de processos formais e informais, e tendo sempre duas componentes: **Forma e Conteúdo**, que devem estar alinhados. Estamos sempre a comunicar e em relação. Tudo em nós comunica, além das palavras, e é interpretado. Mesmo quando evitamos o contacto ou diálogo, estamos a comunicar, avisando essencialmente que “não queremos comunicar”.

A linguagem não verbal: olhares, gestos, expressões, tom de voz e expressão corporal e a sua respetiva coerência (ou incoerência) com a comunicação verbal, também contém informação preciosa.



A comunicação permeia todas as esferas da nossa vida e é uma das habilidades comportamentais mais importantes nos diversos ambientes em que vivemos: familiar, educacional e organizacional. Desenvolver uma boa capacidade de comunicação, é determinante para o sucesso pessoal e profissional.

Elementos da Comunicação

- **Emissor** – Indivíduo, grupo, organização que expressa a informação;
- **Mensagem** – Combinação de código e conteúdo para expressar a informação. É fundamental que o código utilizado – língua, vocabulário, símbolos, sinais, sejam compreendidos pelo recetor e que o conteúdo seja significativo e claro;
- **Canal** – O meio que permite que a mensagem circule entre emissor e recetor;
- **Recetor** – O alvo da comunicação que recebe e integra a mensagem.

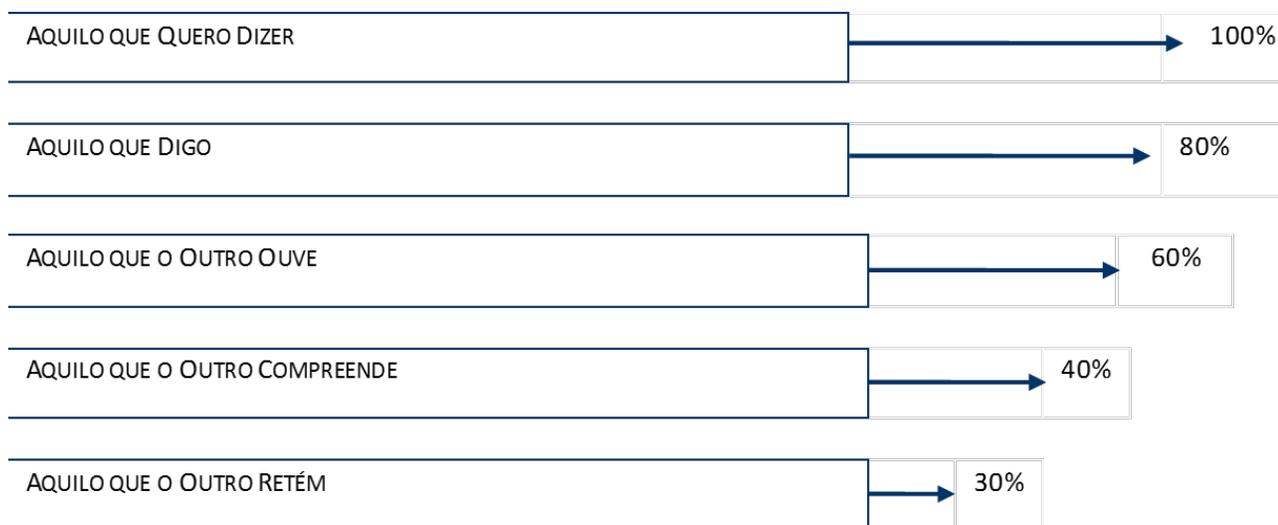
A esta lista poderíamos acrescentar o feedback, que se manifesta de forma natural a seguir a qualquer tipo de comunicação.

Regras Básicas da Comunicação:

- É um fenómeno bilateral;
- É universal e inevitável;
- É condicionada pelos nossos valores e crenças;
- Comportamento gera comportamento.

Processos Gerais de Modelagem:

- Omissão – Seleccionamos a informação relevante;
- Generalização – Agrupamos em categorias;
- Distorção – Mantemos a estabilidade da informação e crenças.



Barreiras à Comunicação:

- Interferências – Ruído, interrupções;
- Perceções diferentes – Conhecimentos e experiências diferentes, impactam na percepção do mesmo fenómeno;
- Diferenças na linguagem – Os códigos devem ser iguais para emissor e recetor;
- Reações emocionais – Influenciam a compreensão e integração da mensagem;
- Inconsistência na comunicação verbal e não verbal – A mensagem é influenciada por postura, gestos, expressões, contato físico e indumentária;

- Crenças, estereótipos e preconceitos – Arrumamos a informação em secções coerentes com o que conhecemos e acreditamos e tendemos a tentar manter essa ordem e não deixar que ela seja posta em causa;
- Desconfiança – Para o recetor confiar, o emissor tem de ser credível.

Outros Fatores que podem impactar na comunicação, de ordem psicológica, física e técnica:

Psicológica: Insegurança, baixa auto-estima e preocupação excessiva;

Física: Voz baixa ou alta, dificuldades de dicção;

Técnica: Vícios de linguagem, vocabulário limitado e desorganização de ideias.

Vale a pena destacar que, alguns dos problemas de comunicação estão diretamente ligados aos diferentes perfis de personalidade. Algumas pessoas são mais extrovertidas, outras mais reservadas. As diferenças são naturais e não constituem por si só um problema. Contudo a empatia, a escuta ativa, o respeito pelo próximo e a inteligência emocional, apoiam uma convivência saudável das diferenças numa equipa.

Comunicação não violenta e diálogo

A comunicação não violenta e o diálogo são duas metodologias a que nem sempre prestamos a devida atenção, sendo contudo, fundamentais para a qualidade da relação que desenvolvemos connosco, com os outros e com a vida.

Ambas integram aquela que em contexto educativo é a Pedagogia da Cooperação, bem como enfatizam a importância da interdependência e do Poder Com: O **Poder com os outros**, em vez do **Poder sobre os outros** (relações de dominação), incentivando a autenticidade, empatia, conexão, pertença, abertura e cooperação.

Vale a pena acrescentar ainda que, tanto na comunicação não violenta como no diálogo, a escuta e presença profunda, o não julgamento, respeito e responsabilidade, norteiam a qualidade trazida a estas metodologias.

A **Comunicação não violenta**, criada por Marshall Rosenberg, propõe um caminho que dá ênfase à interdependência das nossas relações e ao **Poder-Com** (em vez do Poder Sobre) e apoia-nos a treinar a não violência nas três esferas de relação:

- **Eu comigo mesmo** - Intrapessoal;
- **Eu com alguém** – Interpessoal;
- **Eu com o todo** – Sistémico.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Saber desenvolver o diálogo, a comunicação assertiva e praticar a presença, escuta e respeito são ferramentas fulcrais para toda(o)s a(o)s que lidam diariamente com pessoas, quer no contexto Profissional, quer Pessoal.

A **Comunicação não violenta** convida-nos a responder a duas questões simples:

- O que está vivo? Para nos ajudar a identificar o que estamos a sentir e quais as nossas necessidades;
- Como podemos tornar a vida melhor? Que estratégias podemos co-criar para satisfazermos as necessidades de todos, sem deixar ninguém de fora.

Tem sempre em conta as três esferas da relação:

- Eu comigo mesmo – Intrapessoal;
- Eu com o outro – Interpessoal;
- Eu com o todo – Sistémica (e aqui podemos falar de organização, comunidade, nação, continente, planeta).

O **Diálogo**, integra quatro tipos básicos de conversação, que vale a pena distinguir, uma vez que mesmo profissionais da área da comunicação, mantêm muitos mitos sobre este tema:

- Deliberação – Envolve uma decisão, que pode ser tomada de forma mais ou menos aberta ou democrática;
- Debate – Conversa em que há um elemento de competição envolvido, com ganhadores e perdedores;
- Discussão – Conversa em que, através do pensamento analítico, se procura uma conclusão sobre determinado assunto;
- Diálogo – Conversa que busca a participação e partilha de significado.

“Diálogo é quando um significado atravessa um grupo – quando todos o compreendem de maneira integral”. O Diálogo pressupõe a presença, abertura, escuta, compaixão e participação de todos os envolvidos, nutre as relações interpessoais e intrapessoais. E neste sentido, vale a pena trazer também o significado de compaixão, que ainda está muito conotado com “ter pena de”: A compaixão está profundamente ligada à ação e à minha vontade de participar nessa ação/mudança, tem a ver com “Eu estou aqui para ajudar/contribuir”.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

“O diálogo conecta-nos com um estado mental e emocional que está para além das convenções sociais, dos condicionamentos familiares, ao mesmo tempo que os respeita, transforma e integra. Não é preciso combater o outro para dialogar e partilhar significados.” (Pedagogia da Cooperação, Brotto e Co-Autores, 2020, Bambual Portugal).

Então, na próxima vez que participar num diálogo na sua família, no seu trabalho, na sua equipa, na sua comunidade, grupo desportivo, ou grupo de amigos, fique atenta a como cada um dos intervenientes se comporta, e se de facto existe diálogo, e se a comunicação que predomina é não violenta. Faça o mesmo consigo, observe se o seu diálogo intrapessoal, consigo mesmo, é ou não violento. Pois é difícil fazermos com os outros, algo que não conseguimos fazer connosco próprios.

Método DESC:

Em seguida descrevemos, um método bastante conhecido e simples, que nos ajuda a compreender como estabelecer e aplicar uma comunicação assertiva.

Devemos escolher uma situação concreta, experienciada por nós próprio(a)s, e preferencialmente não sensível nem confidencial, que possa ser partilhada com o grupo.

Em seguida, demonstramos com o nosso exemplo, como gerimos essa situação concreta, aplicando o método DESC e estabelecendo uma comunicação assertiva.

D - Describe: Descreva o comportamento do seu interlocutor de uma forma precisa e objetiva;

E - Express: Transmita ao seu interlocutor o que sente e pensa em relação ao seu comportamento (sentimentos, preocupações, desacordos ou críticas);

S - Specify: Proponha uma forma específica e realista de alteração de comportamento;

C - Consequence: Procure que o seu interlocutor se interesse pela solução proposta, indicando-lhe as consequências benéficas que a nova atitude lhe traria.

Facilitadores da Comunicação:

- **Auto-conhecimento** – Saber expressar-me, entender os meus gatilhos, até porque haverá sempre formandos mais “difíceis”;
- **Empatia/Sintonia** – Saber colocar-me no lugar dos formandos e estabelecer o contacto/ligação;



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- **Objetividade e Clareza** – Comunicar exatamente o que eu pretendo e é relevante em termos de objetivos e conteúdo para o público-alvo;
- **Capacidade de Adaptação ao Interlocutor** – Qual a melhor forma para que este público entenda a mensagem/o conteúdo e atinja o objetivo de aprendizagem. Que linguagem, símbolos, canais, recursos devo utilizar;
- **Escuta Ativa** – Aberto, presente e com atenção ao não dito (linguagem não verbal). Acolhendo toda a informação que chega, mantendo empatia e os canais de comunicação abertos;
- **Inteligência Emocional** – Alinhamento entre coração e mente e capacidade de gestão interna de emoções e stress. Está muito ligada ao autoconhecimento. Quanto melhor eu me conhecer, melhor saberei desenvolver ferramentas de inteligência emocional para me ajudarem a lidar com situações mais desafiantes ou stressantes;
- **Coerência na comunicação verbal e não verbal** – A frequência da verdade sente-se. Por outro lado, a minha linguagem não verbal, como expressões faciais, gestos corporais, tom de voz, ritmo de respiração, entre outras coisas, devem ser coerentes com as minhas palavras;
- **Credibilidade e Confiança** – Quanto mais credível o interlocutor, maior a probabilidade de a mensagem ser aceite como verdadeira;
- **Ser Assertivo** – Uma qualidade fundamental que permite ao formador(a) construir relações eficazes e de confiança, acolhendo ideias diferentes sem julgamento, sendo transparente e autêntico na expressão de ideias e sentimentos, sem gerar constrangimento, valorizando os seus direitos e os dos outros, saber dar elogios e receber críticas sem encarar como ataque pessoal, estabelecendo atitudes negociadoras em situações de conflito e trazendo o respeito mútuo, segurança e coesão ao grupo;
- **Cultivar a sua autoestima e autoconfiança e estar atento à autoestima dos formandos** - Pessoas com pouca autoestima, quase sempre assumem uma posição de inferioridade e têm dificuldade em estabelecer relações com os outros. As pessoas que possuem um bom nível de autoestima, têm normalmente um bom à vontade, sabem ter iniciativa e compreendem os pontos de vista diferentes dos seus, aceitam as críticas fundamentadas e procuram relações produtivas para todos os intervenientes. Um formador(a) que vive uma crise de autoestima, não passará seguramente o mesmo nível de entusiasmo e confiança, bem como pode ter dificuldade em lidar com situações difíceis, gerando confusão ou desconfiança nos formandos;
- **Atuar com legitimidade e conhecimento** – Evite dar formação sobre temas que não conhece bem, ou nos quais não está à vontade. Grande parte do processo de ensino/aprendizagem faz-se através dos exemplos práticos que consegue partilhar, agregar e sistematizar. E para isso é preciso dominar os temas e ter experiência a trazê-los ao grupo, estando preparado para os analisar a partir de diferentes perspetivas. Este domínio do conhecimento, estende-se naturalmente ao próprio processo de comunicação: compreender e atuar em conformidade com os princípios facilitadores da comunicação, é determinante para o sucesso da formação.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

4.1 Diálogo de vozes e o caminho para a integração

Aperfeiçoar a nossa comunicação é um caminho de vida. Presença, atenção plena e compaixão, são essenciais para que, em momentos mais difíceis, possamos prestar atenção aos gatilhos que despoletam velhos padrões em nós que despoletam o ciclo vicioso Pensar-Sentir-Agir.

Uma das técnicas que nos traz informação preciosa sobre nós e o nosso diálogo interno é o Diálogo de Vozes. Originalmente criado por Hal e Sidra Stone, deixamos aqui um breve resumo da mesma, pela importância que tem, no amor e compaixão incondicionais, que podemos e devemos dedicar ao longo do nosso processo de autoconhecimento.

Não sendo aconselhada a sua aplicação, sem a presença e condução de um(a) facilitador(a) experiente.

“Descobrimos que quando mergulhamos por baixo das nossas diferenças - nas profundezas da nossa vulnerabilidade e da nossa humanidade partilhada - todos cantámos o mesmo refrão.”

Cada um de nós "contém multidões". Somos feitos de muitos "Eus", identificando-nos com alguns e rejeitando outros. Esta sobre-identificação com alguns Eus e a perda de plenitude que advém da rejeição de outros, pode criar desequilíbrios e pontos cegos. Este trabalho é sobre abraçar todos os Eus. Esta dança dos Eus é um processo espantoso e vemos a dinâmica do mundo à nossa volta mudar à medida que o nosso mundo interno muda.” (Hal e Sidra Stone)

Pontos-chave desta abordagem:

- O Diálogo de vozes é o método básico para contactar, aprender e trabalhar com os muitos Eus (ou vozes) que compõem cada um de nós. A proposta é abraçar todos esses Eus, para viver a vida de forma mais plena e consciente;
- A Psicologia dos Eus fornece uma explicação clara de como esses Eus operam na nossa vida e como eles nos impedem de realizar todo o nosso potencial;
- Aprendemos como estes Eus determinam a forma como vemos o mundo, controlam o nosso comportamento e limitam as nossas escolhas. A proposta é aprender a ser mais do que qualquer um dos nossos "eus" individuais;
- Aprendemos como os nossos relacionamentos são controlados por estes Eus e como as dificuldades nas nossas relações podem ser também a oportunidade de mudança criativa, gerando maior consciência, autenticidade e alegria;
- Aprendemos como estamos sempre a gerar “interações no campo”. Tanto a ciência moderna como a sabedoria antiga, ensinam sobre a importância do que não se vê - o campo que rodeia a matéria. Ou a energética das relações – na vida interpessoal e intrapsíquica;
- Este trabalho ativa o "professor interior". A nossa própria fonte de sabedoria profunda torna-se disponível. Aprender a compreender os nossos sonhos e devaneios proporciona uma orientação objetiva e valiosa em tempos de incerteza;
- Cada voz fala sempre na primeira pessoa e por isso refere-se ao Eu Personalidade como “Ela”;



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- As vozes podem ser inúmeras, mas deixamos aqui alguns exemplos: A sonhadora, a controladora, a crítica, a generosa, a cuidadora;
- Cada vez que o(a) Facilitador(a) sugere que cada uma destas vozes se manifeste, cada participante permite que esta sua voz se manifeste de forma espontânea e sincera;
- Não deve haver qualquer tipo de julgamento sobre o que emerge. Apenas observamos em presença, e atenção plena, respirando fundo e tomando consciência da valiosa informação que surge.

4.2 Diagnóstico de Estilo de Comunicação

Os Estilos de Comunicação

É muito importante conhecer o nosso estilo de comunicação, para compreender o tipo de dinâmicas de relação que desenvolvemos. Há essencialmente 4 estilos de comunicação:

	Respeito pelo Outro	
Transparência de Linguagem	ALTO	BAIXO
ALTA	Assertividade	Agressividade
BAIXA	Passividade	Manipulação

Estilo Passivo

- Atitude de fuga ou submissão para não se expor. Assumem muitas vezes o papel de vítima. Evitam o contacto visual, estão em silêncio ou têm uma fraca participação. Têm medo de incomodar e de tomar decisões e o riso é normalmente nervoso.

Estilo Agressivo

- Defendem os seus direitos, pensamentos e sentimentos normalmente de forma hostil/autoritária. Falam alto, interrompem com frequência, não aceitam críticas. Olham de lado para o(s) interlocutor(es), o sorriso é irónico, ignoram e/ou desvalorizam as ideias dos outros.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Estilo Manipulador

- Desenvolvem relações táticas com o interlocutor. Desvalorizam os outros, fazem chantagem emocional, negam factos e inventam histórias. Usam mensagens incompletas e sugestivas, são hábeis a gerar conflitos e apresentam-se normalmente cheios de boas intenções.

Estilo Assertivo

- Sabem comunicar com linguagem clara e precisa, com respeito por si e pelo outro; utilizam a auto-afirmação com fluência e clareza e expressam ideias e sentimentos com integridade.

Sugerimos nesta fase, a aplicação de um exercício, que pode apoiar as mulheres a conhecer o seu estilo de comunicação predominante.

Este exercício tem 7 páginas, pelo que se apresenta como anexo a este manual – Exercício de Comunicação - Auto-Diagnóstico. Tempo de preenchimento 15 minutos.

É fundamental que as mulheres percebam que, o objetivo deste exercício, é apenas tomar consciência do seu estilo predominante, e com este conhecimento, melhorar a sua comunicação com os vários interlocutores com que se relaciona.

Explique cuidadosamente as instruções, se necessário exemplificando e garanta que a privacidade e confidencialidade são asseguradas.

O preenchimento do gráfico de atitudes deve ser exemplificado no quadro ou flipchart e normalmente, algumas das pessoas precisam de apoio para completar este gráfico, que exibirá a linha contínua que une os pontos de cada uma das colunas.

4.3 Exercitar uma comunicação assertiva, autêntica e empática

Nesta fase, e recorrendo a todas as técnicas aprendidas, podemos incentivar o grupo a treinar em pares, as técnicas que sentem ser mais importantes, de acordo com o seu contexto e experiência, e utilizando temas que façam parte do seu quotidiano.

Relembramos alguns conceitos e técnicas aprendidos: Presença, atenção plena, o observador testemunha, a escuta ativa, a comunicação não violenta e o diálogo, o método DESC, a autenticidade, empatia e compaixão.

4.4 O poder com os outros em vez de o poder sobre os outros

Já abordamos este tema no âmbito da Comunicação, mas vamos agora aprofundar.

PODER SOBRE

Está muito enraizado na nossa sociedade milenar competitiva, em que para uma parte ganhar, a outra tem de perder. Há um desequilíbrio de forças e um choque entre forças de ativação e forças de resistência.

Sentimentos de impotência são comuns, o poder é “só de alguns”, a ideia de contribuir/participar como indivíduo parece absurda. O poder gera conflito (competição e medo). Conquistar significa “apropriar-se de”. O poder promove rigidez mental, força de combate é excessiva. Mudar de ideias, ou estar num lugar de não saber (habitar as perguntas), pode até ser visto como fraqueza.

PODER-COM

Cria SINERGIA “O todo é mais do que a soma das partes”.

Convida e estimula a escuta, participação e geração de ideias em conjunto. Entende que todas as partes têm um papel essencial no coletivo.

Está consciente da EMERGÊNCIA: Uma imagem maior de mudança emerge dos muitos pontos minúsculos de ações e escolhas separadas. Cada contribuição individual pode não ser visível de imediato, mas contribui para a emergência da mudança global.

O PODER-COM olha para os sistemas como vivos e inteligentes. Dá primazia à sabedoria natural de cada sistema e à habilidade de saber ativar essa inteligência coletiva.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Sistemas e Organizações maduros e saudáveis configuram relações de Poder-Com em vez de Poder- Sobre.

Já com a percepção do nosso estilo de comunicação pessoal, que tipo de relações e dinâmicas eu mantenho de Poder sobre os outros?

Por exemplo:

No âmbito familiar, que relações de Poder sobre os outros existem?

Muitas vezes a Mulher ocupa o um papel passivo, ou de submissão. Mas não podemos generalizar, pois o inverso também se verifica. E há na verdade algumas Matriarcas que subtilmente (ou não) mantêm relações de dominação e manipulação na Família.

No âmbito profissional, que relações de Poder sobre os outros existem?

É natural que sejam normalmente as Chefias, a manter relações de dominação sobre as suas equipas, contudo muitas vezes, dentro das próprias equipas, existem elementos que podem de forma subtil (ou não) exercer papéis de dominação.

No âmbito social, que relações de Poder sobre os outros existem?

Por exemplo no contexto comunitário surgem muitas vezes situações em que determinadas figuras mantêm relações de poder sobre os outros. Um Líder comunitário, religioso ou mesmo desportivo pode manter relações de dominação sobre os outros. A simples relação de propriedade – de terra ou de casa, de um bem, pode determinar uma relação de “poder sobre os outros”.

Todos nós temos relações de Poder sobre os outros e de Poder com os outros.

O importante é estarmos conscientes delas, e fazer o que está ao nosso alcance por forma a nutrir relações de Poder com os Outros, que valorizam a autenticidade, a natureza, contribuição e valor de cada um, a empatia, a conexão, a pertença, a abertura e cooperação.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

5. Estratégias e Competências de Liderança, Auto-agência e Plano de Ação

5.1 Estratégias de Liderança

Há muitas definições de Liderança, mas vamos começar por uma definição simples:

Influência que se exerce sobre as pessoas, que permite incentivá-las a agir, mover-se, trabalhar de forma entusiasta por um objetivo comum. Um(a) verdadeiro(a) Líder fá-lo pelo exemplo.

Durante muito tempo a Liderança foi percebida como algo que se exerce sobre os outros, muitas vezes até inspirada no Poder-Sobre, mais do que no Poder-Com.

É claro hoje que, nenhum Líder consegue incentivar, inspirar, mobilizar, se não tiver em primeiro lugar uma forte capacidade de se auto liderar.

A **Auto-Liderança** pode basear-se em diferentes estratégias:

- **Estratégias centradas nos comportamentos:** prestando atenção ao meu ciclo Pensar-Sentir-Agir e ajustando a minha capacidade de auto-observação; auto-disciplina na definição de objectos e na gestão do meu plano de vida, profissional e de acção e auto-regulação na gestão dos meus recursos, das minhas emoções, dos meus limites.
- **Estratégias centradas em recompensas naturais ou intrínsecas:** está muito relacionada com a motivação intrínseca e tem a ver com a minha capacidade de estabelecer uma forma de auto-regulação e disciplina, combinada com a auto-compensação. Por exemplo motivando-me para o meu plano de exercício físico, com músicas que me incentivem, com um presente simbólico no final de cada corrida ou exercício – uma vista bonita, um mergulho no mar, oferecer-me algo a mim mesma, colocar um calendário ou programa num sítio da casa que possa observar todos os dias e ver a minha evolução no processo. Pode ter a ver também com criatividade – se por exemplo tenho tarefas menos interessantes para fazer, tentar trazer estímulos positivos, como por exemplo decorar o espaço, fazer a tarefa num jardim ou lugar relaxante e bonito para mim, pedir ajuda a alguém para trocar ideias ou mesmo fazer em conjunto.
- **Estratégias focadas em modelos de pensamento positivo:** está muito relacionada com as crenças, com o nosso quadro referencial que vamos ressignificando por forma a que ele nos apoie, nos incentive e nos ajude a crescer. Pode também estar relacionado com a nossa própria fé interna – fé em nós próprios e nas nossas capacidades e fé nos outros, na humanidade, no universo, em Deus. Utilizar um modelo de pensamento positivo não deve nunca mascarar coisas que são efetivamente más, dolorosas, incoerentes. Por exemplo: motivar-me a estar numa relação que sei que é abusiva,



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

tentando-me abstrair do mau e olhando apenas para as qualidades da pessoa, ou tentando-me convencer que a pessoa vai mudar, apesar de no concreto, todos os indícios me mostrarem o contrário.

Competências críticas da Auto-Liderança:

Honestidade: A verdade e a autenticidade connosco próprios é basilar num processo de auto-conhecimento e auto-liderança. Está simultaneamente relacionada com a Integridade comigo, com os outros e com o todo. Prestar atenção ao que é realmente importante em nós e para nós a cada momento, pois somos seres dinâmicos e em permanente evolução. Portanto o que ontem me motivava e fazia feliz, hoje pode já não fazer e está tudo bem com isso. Pode ser fulcral eu assumir com honestidade que preciso de algo diferente, de uma mudança. Assumir que as pessoas ou o ambiente em que me encontro já não me satisfazem. Que o projecto em que investi tanto tempo, já não me faz sentido. Isto não significa que ao menor impulso eu desista e me torne uma experimentadora compulsiva. Significa sim, aprofundar em mim de onde vêm estas sensações? A partir de que lugar vem o meu sentir? Permanecer com “o problema”, com as questões, em vez que querer respostas ou soluções imediatas, numa busca de prazer e felicidade e de fuga à dor e dificuldade imaturas. Escutar verdadeiramente o coração é fundamental para sermos honestos em primeiro lugar connosco, para polinizarmos a flor que somos, para trazermos ao mundo aquilo em que somos realmente bons (os nossos dons) e para podermos cuidar e regar da Flor que somos.

Responsabilidade e Assertividade: Somos responsáveis pelo nosso ciclo de Pensar-Sentir-Agir e este é um trabalho para a vida, determinante na qualidade do nosso bem estar e equilíbrio, nas relações pessoais e profissionais que desenvolvemos e claro na qualidade dos nossos projetos. A maior parte das pessoas não atinge verdadeiramente um nível de maturidade emocional que lhes permita navegar pela vida com autenticidade e responsabilidade. É frequente vermos pessoas que se dizem autênticas mas que magoam outros na forma como se colocam em primeiro lugar. Também acontece muito vermos pessoas que mostram ao exterior estar tudo bem, mas que permanecem num diálogo interno de vitimização, numa culpa dirigida a si próprios ou aos outros. Uma atitude assertiva e responsável acontece num campo de encontro onde eu me respeito e respeito os outros, onde eu sou verdadeira e não mascaro o que sinto e o expresso de forma madura e transparente.

Humildade: À medida que consolidamos o nosso processo de auto-conhecimento tomamos consciência das polaridades e ambiguidades que nos habitam e do caminho de integração e síntese que vamos fazendo. Da forma como todos somos Mestres e Aprendizes uns dos outros e do que é assumir este papel de Aprendiz-Peregrino-Praticante. Isto faz-nos colocar num lugar de humildade e pertença na teia da vida, sem a arrogância de nos sentirmos melhores, ou com poder e legitimidade para controlar essa teia.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Compaixão: Muitas vezes como já vimos, o nosso crítico interno é o verdadeiro inimigo. Então, a honestidade, a responsabilidade e a humildade, andam sempre de mãos dadas com a auto-compaixão. À medida que me apercebo da minha vulnerabilidade e da minha inteireza – assumindo e integrando todas as minhas partes, é fundamental que me acolha, que me aceite e que me ame incondicionalmente em todos os momentos, sobretudo nos difíceis. Apenas os que desenvolvem esta auto-compaixão conseguem estender a compaixão aos outros. Somos todos espelhos uns dos outros e é precisamente a partir da minha própria aceitação e acolhimento que consigo também entender, aceitar e amar o outro tal como é. Mais uma vez, a compaixão não deve mascarar relações abusivas. Aceitar, amar e perdoar é um acto de pacificação interna antes de mais. Permitir abuso é um acto de violência interna.

Coragem: Para tudo isto que até aqui falamos é preciso muita coragem. A coragem vem do coração. Não significa ausência de medo, mas sim uma vitória da vontade do coração. Uma escolha consciente de mim própria, em vez do que os outros esperam, do que seria mais acolhido e aceite, na família, no contexto social e cultural. A coragem é um enorme aliado para a vida, sobretudo para Empreendedora(e)s, que terão muitas vezes de fazer escolhas difíceis.

Curiosidade: Ajuda-nos a questionar as nossas crenças, a ajustar o nosso quadro de valores. A não deixar cristalizar em nós velhos padrões que já não nos servem. Permite-nos experimentar e ajustar. Evoluir em coerência com o nosso Ser e com a vida.

Disciplina: Está relacionada com a presença e atenção plena. Não deve ser uma autodisciplina baseada na rigidez e no policia interno que acaba por se tornar no auto-crítico implacável e destrutivo. Mas uma disciplina gentil, compassiva, amorosa que nos ajuda a manter o foco e a voltar ao caminho, sempre que nos dispersamos.

Reconhecimento: É importante receber reconhecimento externo, quer seja através de palavras, de gestos simbólicos ou até de recompensas simbólicas ou materiais, contudo o primeiro reconhecimento deve ser interno. O primeiro elogio, agradecimento e reconhecimento, pelo meu esforço, pela minha dedicação, por tudo o que enfrentei, conquistei, vivi, vem de mim própria.

Fé: A fé é acima de tudo acreditar em mim! Quando eu coloco a autoridade em mim e nutro esta confiança plena de ser capaz, tudo muda e eu deixo de depender quer do reconhecimento externo, quer de “milagres



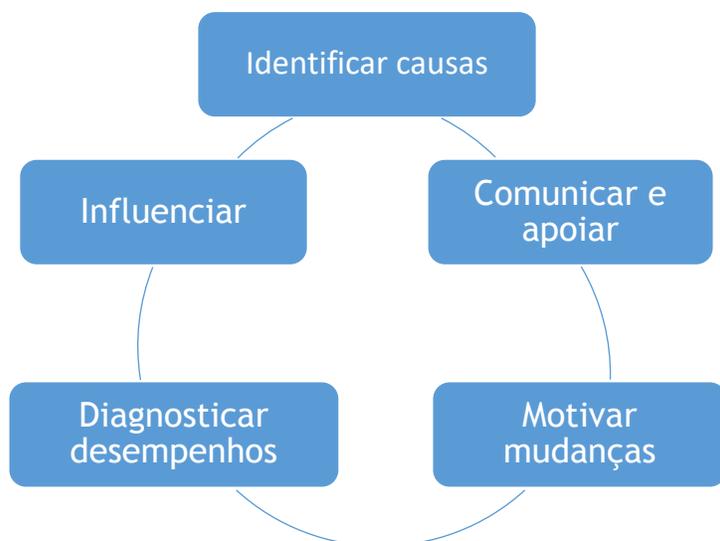
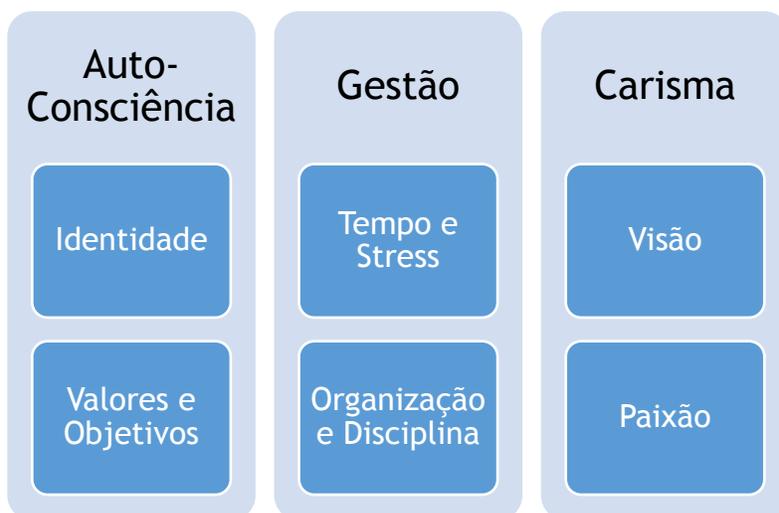
Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

externos”. Curiosamente, é a partir daqui que os milagres acontecem. Eu acredito em milagres, e é por isso mesmo que eles acontecem.

5.2 Ativar o meu estado de agência e influência

Agora podemos então ver quais são as competências do Líder, enquanto inspirador, mobilizador de Pessoas, seja em sistemas formais ou informais.

Competências críticas do(a) Líder:



Qual é o seu estilo de Liderança?

Imagine por exemplo que tem o seu próprio projeto/negócio e gere uma equipa.

Qual seria o seu estilo de gerir esta equipa?

- Reunir os factos, observar, analisar antes de decidir
- Pedir a opinião da equipa, mas com liberdade para decidir diferente
- Promover participação e envolvimento da equipa na tomada de decisões
- Decidir sozinho, arriscar, ser autocrático e controlador.

Níveis e Estilos adequados:

Nível de Desenvolvimento	Estilo de Chefia Adequado
<p>D1 Baixa Competência * Alto Empenho</p>	<p>E1 DIRECÇÃO Estruturar, controlar e supervisionar</p>
<p>D2 Alguma Competência * Baixo Empenho</p>	<p>E1 INSTRUÇÃO Dirigir e apoiar</p>

<p>D3 Alta Competência * Empenho variável</p>	<p>E3 APOIO Louvar, ouvir e felicitar</p>
<p>D4 Alta Competência * Alto Empenho</p>	<p>E4 DELEGAÇÃO Estruturar a responsabilidade pela tomada de decisões no dia-a-dia</p>

Liderar de forma adequada:

- Cada membro da equipa tem uma personalidade e um estilo únicos;
- Deve ser investido tempo a estudar cada um dos elementos e a compreender aquilo que os motiva;
- Proporcionar o nível de orientação que cada um precisa;
- Alguns vão preferir que lhes sejam estabelecidos objetivos e que seja delegada a responsabilidade pela sua realização;
- Outros vão reagir melhor se tiverem tarefas específicas;
- Utilize o estilo apropriado a cada indivíduo.

Ativismo – Ativar o meu estado de agência

Muitas vezes existe este preconceito de que ser ativista é dirigir ou estar ligado a causas. Fazendo parte de uma organização ou de um movimento associativo.

Contudo ativismo é acima de tudo ativar o meu estado de agência. Todos nós temos capacidade de ativar o nosso estado de agência, no nosso pequeno círculo familiar, de amigos, de colegas, comunitário, social.

As perguntas que devo fazer a mim própria com regularidade:

- A forma como estou a viver serve a Mim, à minha Família, à minha Equipa, à minha Comunidade, ao Planeta?
- De que forma estou a relacionar-me com a Vida?
- A partir de onde estou a operar?
- Como é que eu ativo o meu Estado de Agência?
- O que preciso de compreender antes de agir?
- Como é que posso reconetar-me com os princípios da Vida?

A esperança activa

“...É sobre tornarmo-nos participantes activos na realização daquilo que esperamos.”

Joanna Macy e Chris Johnstone, Active Hope



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

As 3 Histórias do nosso Tempo:

1. **Business as Usual (o negócio do costume)** – *Continuar a agir como se nada se passasse*
2. **O Grande Desmoronamento** – uma visão apocalíptica que pode congelar-nos ou tornar-nos extremistas/agressivos.
3. **A Grande Viragem** – ativar o meu estado de agência no meu círculo. Tornar-me um participante ativo na realização daquilo que espero.

5.3 Escolher e aplicar uma ferramenta para desenhar o meu plano de ação

Por fim, apresentamos três ferramentas simples e úteis alternativas, para o desenvolvimento do plano de ação.

Devemos convidar as mulheres, a considerar o projeto que têm em curso, ou o projeto que gostariam de concretizar num curto ou médio prazo.

Cada um dos exercícios pode ser impresso, isoladamente, ou escrito no quadro ou flipchart, para que cada uma preencha no seu bloco, ou possa levar consigo e comparar com outros exercícios anteriores, em que já tenham previamente preenchido o seu plano de ação.

O **Exemplo 1 – Modelo Canvas**, tem normalmente um tempo de preenchimento superior, que pode ser de 20 minutos a 1 hora.

O **Exemplo 2 – Proposta de valor** e o **Exemplo 3 – Ferramenta Gerador de Valor** – podem demorar 20 a 40 minutos.

Certifique-se que as mulheres compreendem o que é solicitado e garanta o seu apoio durante os exercícios, para o esclarecimento de questões e dúvidas.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Exemplo 1

Modelo Canvas:



Exemplo 2

Proposta de Valor:



Exemplo 3

Ferramenta Gerador de Valor:

VISÃO:		
Problema:	Solução:	Impacto:
Valor:	Sustentabilidade: Recursos e Custos: Receitas:	

BIBLIOGRAFIA

A Força da Coragem, Brené Brown, 2016;

Active Hope, Joanna Macy & Chris Johnstone, New World Library California, 2012;

Augusta Iaquite, Coordenadora da Associação Moçambicana De Mulheres de Carreira Jurídica (AMMCJ), Entrevista Outubro 2023, Fórum Mulher;

Catarina Casimiro Trindade e Solange Rocha, Julho 2020, Organização Aliadas, com nomeação das seguintes referências bibliográficas:

- ROCHA, Solange, TAELA, Katia, JAIME, Unaiti. Linha de Base. Programa ALIADAS, Women’s Voices and Leadership. (2019);
- TAELA, Katia, ROCHA, Solange, JAIME, Unaiti. Mapeamento Economia Política Feminista dos Direitos das Mulheres em Moçambique. Programa ALIADAS, Voz e Liderança das Mulheres, CESC. (2019);
- TRINDADE, Catarina Casimiro. “Tem vida esta coisa!”: Construção e actualização do campo em torno dos direitos das mulheres e da igualdade de género em Moçambique. 2020. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCS) da Universidade Estadual de Campinas, Campinas).

Como Tornar-se Sobre Humano, Joe Dispenza, 2017;

Dossier Teoria Política Feminista, Féminisme, histoire et pouvoir, Céli Regina Jardim Pinto, Junho 2010;

Ellen Monielle do Vale Silva e Fernanda Caroline Alves Bezerra de Melo, Da Teoria Verde ao Ecofeminismo: Mulheres na África Meridional frente às Mudanças Climáticas, Artigo Janeiro 2021;

Feminismos: Percursos e Desafios 1947-2007, Manuela Tavares, 2011.

Género e desigualdade, Faria, Nalu & Nobre, Miriam, Sempre Viva Organização Feminista, 1997;



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Guião para Facilitar Formações sobre Género, MINEDH (Direcção Nacional de Assuntos Transversais) com assistência técnica da GIZ – PE e CoResult.eu, Março 2022;

Guiding – A Evolução Natural do Marketing, Bárbara Leão de Carvalho PhD, 2023;

Inteligência Emocional, Daniel Goleman, Editora Objetiva, 2011;

Liderança Regenerativa, Giles Hutchins & Laura Storm, Bambual Portugal, 2022;

Manual Curso de Terapeuta Transpessoal, Escola de Desenvolvimento Transpessoal, 2016;

Manual para o Formador(a) Módulo 1 , ANEP, 2021;

Manual para transformar o Mundo, Filipe Santos e Co-Autores, IES Social Business School e Fundação Calouste Gulbenkian;

Necessidades Humanitárias e Plano de Resposta Moçambique, Ciclo de Programas Humanitários 2024, Nações Unidas, Dezembro de 2023;

Nzira de Deus, Artigo 2021, Capire – Portal de Comunicação Feminista;

O Modelo Fazer bem, Shari Arison, Albatroz, 2018;

ONU Mulheres Moçambique – Promovendo a Participação Eficaz de Mulheres e Raparigas na Paz, Segurança e Recuperação em Moçambique, Avaliação do Médio Percurso, Janeiro de 2021;

Pedagogia da Cooperação, Fábio Otuzi Broto e Co-Autores, Bambual Portugal, 2021;

Princípios de Empoderamento das Mulheres, ONU Mulheres, 2017;

Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores; IEFP, 2022;

Take the Future in Your Hands, Franziska Kohler; Réka Livits; Laura Balázs; Roberto Cardinale, ERASMUS+, 2016.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.