



# WORLDPLACES

Integração e participação  
efetivas das  
mulheres imigrantes



AWSA-Be  
Arab Women's Solidarity Association - Belgium  
جمعية تضامن المرأة العربية - بلجيكا



Universidade de Vigo



Funded by the Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) of the European Union



## Integração e participação efetivas das mulheres imigrantes

**Autoras:** Alyssa Ahrabare e Alicia Arbid



Este *kit* de ferramentas foi produzido pela Arab Women Solidarity Association (Bélgica) no âmbito de um projeto transnacional financiado pelo Fundo da União Europeia para o Asilo, Migração e Integração e implementado por um consórcio de parcerias constituído pela entidade promotora Quid (Itália), a Rede Europeia de Mulheres Migrantes (em toda a UE), o Impact Hub (em toda a UE), a Speak (Portugal), Generation 2.0 (Grécia) e a Universidade de Vigo (Espanha). O conteúdo deste *kit* de ferramentas não reflete, necessariamente, os pontos de vista e as posições da Comissão Europeia.



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUÇÃO E OBJETIVOS</b>	6
AWSA-Be	6
Objetivos do <i>kit</i> de ferramentas	7
Autoras	8
<b>2. WORLDPLACES: PROJETO E ENTIDADES</b>	9
O projeto	9
As entidades parceiras	9
<b>3. RECOMENDAÇÕES GERAIS</b>	10
Questione preconceitos e estereótipos pessoais e desenvolva sensibilidade intercultural	14
Encontre um equilíbrio entre a realização do objetivo do programa e a manutenção da agência de cada participante	16
Trabalhe em rede	17
Tenha consciência da dinâmica da sessão ao conceber o programa	19
Pense na acessibilidade	20
Crie uma política de avaliação de risco	21
Tenha atenção à forma como se comunica	22
Avalie e adapte-se constantemente	23
<b>4. PARTICIPAÇÃO EFETIVA DAS MULHERES IMIGRANTES: O grupo social das mulheres</b>	24
Mulheres imigrantes	27
Mulheres imigrantes recém-chegadas	29
Famílias monoparentais femininas imigrantes	31
Especificidades ligadas ao contexto cultural	31
<b>5. PARTICIPAÇÃO EFETIVA DAS MULHERES IMIGRANTES: Foco na saúde mental e no bem-estar</b>	32
Criação de espaços seguros	36
Construção de confiança	38
<b>6. PARTICIPAÇÃO EFETIVA DAS MULHERES IMIGRANTES: Formação de equipas em contextos multiculturais</b>	39
<b>7. CONCLUSÕES E CONTACTOS</b>	41
	45

# 1. INTRODUÇÃO E OBJETIVOS

## AWSA-Be

AWSA-Be - Arab Women's Solidarity Association-Belgium (Associação de Solidariedade com as Mulheres Árabes – Bélgica)- é uma associação feminista, com sede em Bruxelas, que promove os direitos das mulheres do mundo árabe, tanto no seu país de acolhimento como no seu país de origem. Inspirada na AWSA International, fundada em 1982 pela feminista egípcia Dra. Nawal El Saadaoui, a associação foi fundada em junho de 2006 e é independente de qualquer filiação política ou religiosa. Desde há 15 anos, a AWSA-Be tem vindo a criar *kits* de ferramentas sobre diferentes temas: feminismo, culturas árabes, identidade e estereótipos, o corpo da mulher, saúde sexual e emocional, interculturalidade, etc. A AWSA-Be oferece programas de formação baseados nestes conteúdos. Estas formações são dirigidas a profissionais que desenvolvem atividades com mulheres e homens imigrantes (entre os 18 e os 65 ou mais anos) e com jovens (em escolas e centros juvenis). Para além destas atividades de caráter educativo, a AWSA-Be também oferece *workshops* de auto desenvolvimento relacionados com a construção da autoestima, com o desafiar de crenças limitadoras e de uma melhor gestão emocional, com o apoio de *coaches* profissionais. Para além das suas atividades educativas, a AWSA-Be organiza eventos socioculturais para sensibilizar para os direitos das mulheres e construir pontes entre diferentes culturas. Por último, a organização está ativamente envolvida em várias redes e plataformas feministas para combater a violência contra as mulheres e as raparigas e melhorar o acesso de todas as mulheres aos direitos fundamentais.



AWSA-Be

Arab Women's Solidarity Association-Belgium

جمعية تضامن المرأة العربية- بلجيكا

AWSA-Be considera que as mulheres e raparigas imigrantes, requerentes de asilo e refugiadas estão na intersecção de vários sistemas de violência entrelaçados entre si (em particular o racismo e sexismo). Assim, o fortalecimento da autoestima e da capacitação destas mulheres, do mundo árabe e de outras origens, alinha-se profundamente com os valores e o propósito da organização. Este *kit* de ferramentas espelha os anos de trabalho de proximidade com mulheres e raparigas imigrantes. É o resultado da colaboração entre a AWSA-Be e a European Network of Migrant Women, uma plataforma que reúne mais de 50 organizações que trabalham com mulheres e raparigas imigrantes em toda a Europa.

Mais informações: [www.awsa.be](http://www.awsa.be)

AWSA-Be *toolkits*: <https://www.awsa.be/fr/page/outils-pedagogiques>

## Objetivos do *kit* de ferramentas

O objetivo deste *kit* de ferramentas é fornecer conselhos e boas práticas sobre o tema da Integração e participação efetivas das mulheres imigrantes.

Os materiais pedagógicos apresentados foram concebidos para as necessidades específicas do consórcio do projeto WORLDPLACES, mas podem ser aplicados por qualquer organização que preste serviços ou trabalhe a nível local com mulheres e raparigas imigrantes, requerentes de asilo e refugiadas.

Este *kit* de ferramentas tem como principal objetivo fornecer uma metodologia para atividades relacionadas com a construção da confiança, o corpo e a identidade, o património cultural, bem como a criação de espaços seguros para mulheres e raparigas de origem imigrante.

Ao promover uma melhor compreensão dos problemas enfrentados pelas mulheres imigrantes, requerentes de asilo e refugiadas na Europa, ao encorajar as/os profissionais a desenvolverem abordagens interculturais e feministas e ao quebrar os preconceitos em relação às mulheres imigrantes, este manual visa promover o diálogo e a compreensão mútua entre diferentes comunidades.



Olga Tokarezyk / @ENOMW

## Autoras

Este *kit* de ferramentas foi escrito por: Alyssa Ahrabare e Alicia Arbid

Alyssa Ahrabare é uma jurista, especializada em direitos humanos e liberdades fundamentais. Ativista feminista, é responsável de projetos na Rede Europeia de Mulheres Migrantes, porta-voz da Osez le féminisme ! (Atreva-se a ser feminista!) e vice-presidente da coordenação francesa do *Lobby* Europeu das Mulheres. Alyssa dá formação a profissionais sobre o acesso das mulheres aos direitos e à justiça. É também fundadora de uma empresa que utiliza a prática artística para trabalhar com jovens na promoção da igualdade entre mulheres e homens e na luta contra todas as formas de discriminação e bullying.

Alicia Arbid nasceu em 1986 na República Democrática do Congo. Metade libanesa e metade belga, tem um mestrado em Imprensa e Informação. Trabalha como coordenadora da AWSA-Be desde 2010. Nos últimos 12 anos, tem vindo a desenvolver experiências de campo interculturais em Bruxelas e a adquirir conhecimentos especializados em direitos das mulheres, com especial incidência nas mulheres do mundo árabe. É facilitadora no EVRAS (o programa belga para a promoção da educação sexual e emocional) e dá formação a profissionais no âmbito das missões de educação permanente. Participa em conferências e seminários na Bélgica e a nível internacional para partilhar boas práticas e sensibilizar para a importância de uma abordagem intercultural feminista. Participa também na Rede Europeia de Mulheres Migrantes e é voluntária noutras associações de mulheres e culturais.

*Com agradecimentos especiais a Ihssan Himich (AWSA-Be), Séverine Micheroux (La Voix des Femmes) e Adriana S. Thiago (European Network of Migrant Women).*



## 2. WORLDPLACES:



# PROJETO E ENTIDADES PARCEIRAS



## O projeto

Em toda a União Europeia, as mulheres imigrantes enfrentam obstáculos substanciais no acesso e na manutenção de emprego, beneficiando, conseqüentemente, de menos oportunidades de integração.

Os locais de trabalho são centros de integração formidáveis; no entanto, nem todos os locais de trabalho são igualmente acessíveis a mulheres imigrantes sem educação e sem competências formais. Este facto resulta na sua exclusão de processos de integração e da vida profissional. Tirando partido das melhores práticas de integração baseadas no local de trabalho, a iniciativa [WorldPlaces](#) visa reunir o setor público e as entidades sem fins lucrativos, com entidades empregadoras com fins lucrativos, em redes locais permanentes, de diversas entidades interessadas em colmatar a discriminação persistente contra as mulheres de origem imigrante.

O projeto WorldPlaces envolve entidades parceiras em Itália, Portugal, Grécia, Bélgica, Áustria e Alemanha, bem como organizações de âmbito europeu, como a Rede Europeia de Mulheres Migrantes. O objetivo do consórcio é promover uma melhor e mais enriquecedora integração das mulheres imigrantes no local de trabalho. Para tal, o projeto visa criar uma série de kits de ferramentas e realizar ações e *workshops* em diferentes países europeus sobre diferentes temáticas: [envolvimento das mulheres imigrantes](#), [liderança](#), [equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada](#), [intercâmbio linguístico e cultural no local de trabalho](#), [corpo e identidade](#).



## As entidades parceiras

### Rede Europeia de Mulheres Migrantes (em toda a UE)



EUROPEAN NETWORK  
OF MIGRANT WOMEN

A Rede Europeia de Mulheres Migrantes (European Network of Migrant Women – ENoMW) é uma plataforma de ONGs de mulheres, secular, multiétnica e liderada por mulheres imigrantes. Trabalha em prol dos direitos das mulheres imigrantes na Europa.

A ENoMW está ancorada nos valores fundamentais da igualdade, da justiça e do feminismo. As associações membro da ENoMW vão desde respostas de primeira linha, a ONGs centradas na defesa de direitos e na investigação. As ONGs membro da ENoMW abrangem uma gama diversificada de temas na área dos direitos humanos das mulheres imigrantes e refugiadas, sendo o empoderamento económico, a anti discriminação e o acesso à justiça, bem como o combate à violência contra as mulheres e as raparigas (Violence against women and girls – VAWG), as atividades mais frequentes. A ENoMW empenha-se no combate à discriminação e promoção dos direitos e interesses das mulheres imigrantes e refugiadas na Europa através de uma advocacia coordenada, do intercâmbio de informações, de atividades de capacitação, de projetos e eventos e da representação dos membros da ENoMW, tanto a nível europeu como nacional. A ENoMW está empenhada em reforçar a liderança das mulheres imigrantes, aumentando a sua visibilidade e celebrando os seus contributos para as sociedades europeias. A ENoMW reconhece que a discriminação contra as mulheres está historicamente enraizada noutros projetos patriarcais, como o colonialismo, o imperialismo, a guerra e a exploração dos recursos naturais. A discriminação das mulheres com base no sexo está intrinsecamente ligada com e é agravada por outras formas de opressão baseadas na raça, na etnia, na classe social, na idade, no estatuto jurídico, na diversidade funcional e na orientação sexual. A violência masculina sobre as mulheres é um problema pandémico que afeta as mulheres em todas as culturas, classes sociais e etnias e que se manifesta a nível interpessoal, comunitário e institucional: é por isso que estamos empenhadas nos objetivos políticos de erradicar as causas sistémicas desta violência.

Mais informações: [www.migrantwomennetwork.org](http://www.migrantwomennetwork.org)

### Impact HUB (em toda a UE)

Construir negócios melhores. Conceber soluções com impacto. (Re)imaginar o futuro... O Impact HUB é uma comunidade de pessoas empreendedoras, criadoras, inovadoras e intraempreendedoras orientadas para o impacto, que querem agir – hoje – para criar um amanhã melhor para as pessoas e para o planeta.

IMPACT  
HUB

O Impact HUB tem sido um catalisador de ação empreendedora há mais de 15 anos. A organização começou em 2005, com uma comunidade, numa cidade. Era um espaço para todas e todos as/os que tinham uma ideia para um mundo melhor se encontrarem e colaborarem – um lugar onde as ideias se transformavam em impacto. Atualmente, o Impact HUB é uma rede global de 24250 pessoas que impulsionam a mudança – composta por mais de 100 comunidades em mais de 60 países, em 5 continentes.

Mais informações: [www.impacthub.net](http://www.impacthub.net)

## Quid (Itália)



Mais informações: [www.guidorg.it](http://www.guidorg.it)

O modelo de empresa social da Quid baseia-se na convicção de que, ao transformar os limites do mundo e da sociedade em pontos de partida, o mercado pode desenvolver modelos de negócio novos e inovadores. A missão da Quid começa onde as outras param. Onde a cadeia de valor das peças de roupa termina, começa o processo de concepção e fabrico da Quid. Onde o mercado de trabalho discrimina, a Quid constrói experiências de liderança e formação inclusivas. Atualmente, a Quid conta com 133 empregadas/os, 67% com experiência de marginalização no trabalho, 83% mulheres. A empresa criou mais de 213 empregos desde 2013. E graças à sua cadeia de abastecimento circular, prolongou o ciclo de vida de mais de 1170 peças de roupa, colaborando com 50 fabricantes de têxteis, empresas e marcas em todos os distritos históricos da moda italiana.

## Speak (Portugal)



Mais informações: [www.speak.social/en/](http://www.speak.social/en/)

A SPEAK é uma organização sediada em 24 países que oferece cursos de línguas a grupos que se reúnem presencialmente e à distância para aprenderem em conjunto. A plataforma está aberta a todas as pessoas que queiram aprender uma língua sem quaisquer condições ou restrições. A metodologia de ensino da SPEAK baseia-se em jogos, conversas e atividades de grupo. Para além de proporcionar um espaço seguro para aprender novas línguas, a SPEAK tem como objetivo construir pontes entre pessoas e culturas diferentes. A SPEAK conta com 60 mil participantes de 203 países, que partilham 60 línguas. A organização estabelece parcerias com prestadores de serviços que trabalham com grupos de pessoas vulneráveis específicos e que lhes encaminham essas pessoas. Algumas destas entidades parceiras trabalham com mulheres imigrantes e refugiadas, pelo que foram criados grupos específicos, adaptados às suas necessidades.



Wonderlane / UNSPLASH



## Generation 2.0 (Grécia)



### **Generation 2.0**

For Rights Equality & Diversity

Generation 2.0 RED é uma organização sem fins lucrativos de pessoas de diversas origens que trabalham em conjunto para promover a igualdade de participação, numa sociedade multicultural, através da capacitação de comunidades. A organização combina ação e investigação, com o objetivo de promover os direitos humanos, a igualdade e a heterogeneidade e combater o racismo, a xenofobia e a discriminação em geral. Generation 2.0 RED tem mais de 10 anos de experiência em ação social, investigação sociológica e jurídica, gestão de programas e organização de eventos culturais. A organização participa e coopera com as maiores redes de direitos humanos na Grécia e na Europa, reivindicando os direitos de grupos sociais vulneráveis, independentemente da origem, nacionalidade, religião, género ou orientação sexual. Presta serviços gratuitos a imigrantes todos os dias, participou em festivais e organizou numerosos eventos e ações que promovem os direitos humanos. Além disso, a estrutura concluiu campanhas que conduziram ao direito à cidadania grega para filhos e filhas de imigrantes. Generation 2.0 RED resultou da fusão da Second Generation, que tinha funcionado como grupo informal desde 2006, e do Instituto para os Direitos, a Igualdade e a Diversidade (i-RED), em dezembro de 2013.

Mais informações: [www.g2red.org/el/about-us/](http://www.g2red.org/el/about-us/)

# 3. RECOMENDAÇÕES GERAIS





Esta secção aborda recomendações gerais em relação às medidas preventivas e a abordagem global que as autoras deste manual aconselham a tomar no âmbito da realização de atividades com mulheres e raparigas imigrantes, requerentes de asilo e refugiadas.

## QUESTIONE PRECONCEITOS E ESTEREÓTIPOS PESSOAIS E DESENVOLVA SENSIBILIDADE INTERCULTURAL

As mulheres imigrantes enfrentam estereótipos e preconceitos que moldam as suas percepções do mundo. As representações mediáticas e literárias, carregadas de estereótipos e preconceitos culturais, desempenham um papel importante na construção social do que uma mulher imigrante é, devia ser ou pode fazer. As e os profissionais que trabalham com mulheres e raparigas imigrantes também têm as suas sensibilidades, experiências e estereótipos interiorizados, juntamente com um maior ou menor grau de sensibilidade intercultural. Como facilitadoras e facilitadores, somos seres humanos e as nossas experiências fizeram-nos e moldaram as nossas percepções. Perante determinadas situações, certas emoções podem surgir: é natural. A chave para lidar com elas é estar consciente dos seus próprios sentimentos e limites.

Assim, um processo de reflexão pessoal é essencial para que a pessoa que conduz a atividade não projete os seus preconceitos pessoais nas participantes. Isto também é fundamental para criar um espaço onde as mulheres e raparigas imigrantes possam sentir-se livres para partilharem as suas experiências, os seus medos e as barreiras que enfrentam no seu dia-a-dia. Além disso, permite que as/os facilitadoras/es não levem as reações ou intervenções das participantes a peito, o que é um aspeto importante no trabalho com um grupo vulnerável. O facto de alguém sair da sala ou não se envolver numa certa atividade pode significar muitas coisas diferentes: desde um trauma que vem à superfície até não compreender por completo ou interpretar mal os objetivos subjacentes a uma atividade. Ao manter-se flexível e compreensiva, a pessoa que facilita a atividade consegue neutralizar situações tensas e permitir que toda a gente possa vivenciar e desfrutar plenamente da atividade proposta.



Olga Tokarezyk / Getty Images

## ENCONTRE UM EQUILÍBRIO ENTRE A REALIZAÇÃO DO OBJETIVO DO PROGRAMA E A MANUTENÇÃO DA AGÊNCIA DE CADA PARTICIPANTE

Profissionais que trabalham com mulheres imigrantes podem, por vezes, mostrar atitudes de alienação, moralização, desempoderamento em relação ao seu público: isto pode ser uma expressão de relativismo cultural.

O relativismo cultural pode ser expresso de diferentes formas. Por exemplo, algumas e alguns profissionais podem ter relutância em debater tópicos relacionados com a sexualidade com mulheres africanas, pois antecipam que o tópico seja tabu para elas. No entanto, estas mulheres, tal como qualquer outra pessoa, precisam de ter acesso adequado à informação no que diz respeito à sua saúde, incluindo a saúde e os direitos sexuais e reprodutivos.

Algumas e alguns profissionais expressam a sua dificuldade em questionar o quadro de referência (cultura, religião) do seu público devido ao medo de as ofender, ou em nome de um suposto "respeito cultural". Outras/os profissionais referem que não se sentem legitimadas/os para abordar alguns temas, nomeadamente em relação a valores religiosos ou culturais. Na perspetiva das autoras, é extremamente importante combater estas barreiras através do envolvimento com organizações especializadas, da participação em ações de formação, da leitura ou, simplesmente, de um contacto aberto e honesto com o grupo-alvo. De facto, por vezes, as boas intenções, como a de não ofender ninguém, conduzem à infantilização e ao preconceito, quando os direitos humanos das mulheres são inegociáveis e inalienáveis, independentemente da sua origem, cultura ou religião. Aconselha-se a não projetar qualquer ideia preconcebida sobre o que a participante quer ou o que é "melhor" para ela. Uma abordagem em que se abrem espaços de diálogo e flexibilidade é muito encorajada. Um dos desafios é encontrar uma postura que seja encorajadora e que respeite a autonomia e a individualidade de cada pessoa.

Não se trata de pensar ou de dizer as coisas pelas participantes. Pelo contrário, trata-se de as ajudar a recolher as informações e os instrumentos de que precisam para resolver os seus próprios problemas e de ser encorajador/a, respeitando a agência e autonomia de cada mulher, a fim de evitar criar situações de dependência.

## Como dar espaço para que as participantes possam tomar as suas próprias decisões? – Boas práticas: La Voix des Femmes (Bélgica)

Quando as mulheres imigrantes se inscrevem em cursos de alfabetização, muitas entidades tendem a orientá-las para percursos profissionais específicos que consideram apropriados para esse público-alvo. No entanto, isto pode ter o efeito pernicioso de hostilizar a mulher, se ela sentir que lhe está a ser imposto algo para o qual não foi preparada. Uma boa prática consiste em acompanhar progressivamente a reflexão em torno de um percurso profissional. Por exemplo, discutir a segurança social, as vantagens de ter um emprego e de ganhar independência enquanto mulher, etc. Dar sentido é essencial: o que elas podem esperar vai para além de ganhar um salário: pode ser sair de casa, fazer parte dum sistema de solidariedade, ser independente, abrir possibilidades, fazer algo que não seja estar sempre com os filhos e filhas, reequilibrar uma relação, etc. Abordar estes diferentes temas pode levar a participante a querer tomar medidas concretas para conseguir um emprego (se não o tiver feito inicialmente).

Em alguns países, como a Bélgica, as mulheres são pressionadas a encontrar um emprego e a ser produtivas no mercado de trabalho, por vezes antes de estarem preparadas ou sem que a sua vontade seja tida em conta. Muitas vezes, o percurso profissional que lhes é imposto é estereotipado (está frequentemente relacionado com as limpezas e a cozinha). Assumir que só podem ser empregadas nestas áreas vem de um preconceito. Por outro lado, pensar que não podem prosperar em setores ditos "femininos" também pode ter um impacto inadequado. A chave é adotar uma abordagem feminista e trabalhar com as participantes a independência, a capacitação e a autoestima. Se não estiverem empregadas, muitas mulheres não consideram que o trabalho invisível que prestam à família (cuidados infantis, gestão financeira, trabalho doméstico, etc.) tenha qualquer valor. Mudar a forma como se veem a si próprias e ao seu trabalho pode dar-lhes mais confiança e encorajá-las a encontrar emprego de acordo com as suas próprias condições, objetivos e padrões.

Além disso, a promoção de exemplos positivos também pode ser uma forma poderosa de inspirar as mulheres. Por exemplo, a organização de *workshops* ou encontros informais onde as mulheres que concluíram com êxito um dos programas da entidade (cursos de línguas, de integração no emprego ou de qualquer outra atividade) possam conhecer mulheres que estão atualmente envolvidas no mesmo programa, pode ter um grande efeito motivador.

## TRABALHE EM REDE



Ao realizar uma atividade ou um programa com mulheres e raparigas imigrantes, requerentes de asilo e refugiadas, os papéis de cada co-facilitad devem ser predefinidos e claros desde o início, a fim de otimizar o trabalho e os resultados. Também é aconselhável trabalhar em rede e preparar os contactos de organizações de confiança, que trabalhem em diferentes questões relacionadas com a violência contra as mulheres, o acesso das mulheres aos direitos e à saúde (incluindo a saúde sexual e reprodutiva), aconselhamento jurídico, apoio administrativo, serviços de apoio à família, etc.

As mulheres e raparigas imigrantes, requerentes de asilo e refugiadas enfrentam múltiplas formas de violência e discriminação à chegada ao país de acolhimento, entre as quais os atrasos administrativos e a burocracia, bem como a falta de consideração por parte de algumas entidades públicas e políticas. Consequentemente, podem ter falta de confiança nas instituições. Por isso, é ainda mais importante proporcionar-lhes uma rede de apoio clara e fiável e poder encaminhá-las para entidades parceiras relevantes, quando a nossa estrutura não lhes pode prestar um serviço adequado de acordo com a sua situação específica.

Sempre que possível, o trabalho individual e personalizado com cada mulher permite compreender corretamente cada situação individual e fornecer as melhores soluções possíveis. Este procedimento exige um acompanhamento bastante consistente e uma equipa multidisciplinar com qualificações diversas (assistentes sociais, psicólogas/os, professoras/es, juristas, etc.). Quando não é possível fornecer as soluções adequadas, como já foi referido, o trabalho em rede é uma boa alternativa. Se e quando devidamente formada, a equipa responsável será capaz de fazer encaminhamentos eficazes para que as mulheres não tenham de passar por vários contactos desnecessários.

## TENHA CONSCIÊNCIA DA DINÂMICA DA SESSÃO AO CONCEBER O PROGRAMA

Independentemente do tema, das finalidades e da duração da atividade, a eficácia na consecução dos objetivos depende em grande parte da reflexão sobre o programa, de modo a prever espaço e tempo suficientes para que as participantes possam integrar plenamente os conteúdos que lhes são fornecidos. Lutar contra a vontade de fazer demasiadas coisas ao mesmo tempo é um aspeto importante no planeamento de uma atividade gerível e eficaz. Além disso, é útil alternar entre diferentes ferramentas e técnicas. As sessões teóricas podem ser seguidas de atividades dinâmicas e participativas. Podem ser incluídos momentos de descontração e de tempo livre para garantir que as participantes não fiquem sobrecarregadas com demasiada informação. Além disso, estes momentos informais são úteis para permitir que as participantes se conheçam e reforcem a coesão e a confiança no seio do grupo. Aconselha-se a dar às participantes o seu próprio espaço e a gestão do tempo, especialmente quando se trata de abordar temas pesados como a violência contra as mulheres. Permitir que as participantes saiam da sala quando lhes apetecer, pode evitar casos de retraumatização e permitir a criação de um espaço seguro.

A adaptabilidade continua a ser um aspeto fundamental quando se realiza uma atividade com qualquer tipo de público: perceber se as participantes estão a aderir ao conteúdo e às atividades propostas, avaliar se a dinâmica do grupo é positiva e agir de acordo com estes aspetos no local (mantendo a coerência dentro da equipa facilitadora e de acordo com os objetivos da sessão) pode parecer um equilíbrio difícil de encontrar, mas surge com a experiência e um planeamento adequado.

Trabalhar numa equipa de vários elementos com funções claramente definidas é uma grande ajuda nesse aspeto. Por exemplo, se uma pessoa estiver focada na gestão do tempo, essa pessoa é menos ativa do que a que está a apresentar o conteúdo e pode manter uma visão global das participantes para avaliar se alguém se está a sentir excluída, se não está a envolver-se ou se está a reagir mal ao conteúdo ou a uma pessoa da equipa facilitadora, em particular. Ao fazer esta avaliação, uma vez mais, é importante não presumir nada: o facto de alguém não falar não significa necessariamente que não esteja a prestar atenção, por exemplo. Ao detetar uma participante que não parece estar a participar plenamente na atividade, dirigir-se a ela em privado, de forma sensível, e iniciar uma conversa pode proporcionar uma ideia mais clara do que está a acontecer. Quando a avaliação estiver concluída, é importante abordar a situação em colaboração com o resto da equipa facilitadora. Realmente, garantir que a equipa que conduz a atividade está ao mesmo nível de informação e em sintonia no que diz respeito à abordagem e aos objetivos é um aspeto crucial, uma vez que quaisquer discrepâncias podem ser facilmente detetadas pelas participantes e criar uma perda de confiança.

## PENSE NA ACESSIBILIDADE

A acessibilidade das atividades planejadas deve ser pensada em relação às realidades específicas do grupo-alvo. No que diz respeito às mulheres e raparigas imigrantes, requerentes de asilo e refugiadas (ou mulheres em geral), os horários dos *workshops*, os espaços exclusivos para mulheres e o acesso a ferramentas digitais (internet, computador, software ou programas específicos, etc.) são aspetos relevantes.

Na sequência da pandemia de COVID-19, a sociedade civil organizada (e a sociedade em geral) apercebeu-se de que é crucial reconhecer o acesso das nossas participantes à tecnologia e as competências digitais existentes (ou a sua ausência) e adaptar a nossa atividade e conteúdo a essa realidade. É possível, por exemplo, oferecer formação em competências digitais para as mulheres, para lhes permitir aceder a programas *online* ou apoiá-las na sua procura de emprego.

A adaptação dos materiais aos níveis de leitura e escrita de cada grupo é outro aspeto a ter em conta. Sempre que possível, é aconselhável fornecer traduções e materiais em várias línguas e realizar atividades numa língua que todas as participantes possam compreender. Quando tal não for possível, a pessoa facilitadora pode reconhecer a dificuldade e o desconforto da situação, incentivando a solidariedade entre as participantes, que se podem ajudar mutuamente a compreender plenamente o que se passa e a exprimir-se.

A localização e o ambiente do seminário (nível de ruído, atividade comercial, exterior ou interior, acessibilidade para pessoas com diversidade funcional, iluminação, privacidade, etc.) também têm um papel essencial a desempenhar para criar um espaço adequado de acordo com os objetivos da sessão.



## CRIE UMA POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DE RISCO

É importante avaliar e antecipar os riscos que as participantes correrão ao participarem nas atividades propostas. Quem é que elas deixam em casa? Estas atividades deixam um rasto digital pelo qual podem sofrer represálias? As participantes estão em perigo? Vivem numa comunidade altamente controlada? Como é possível avaliar o risco que alguém corre depois de ter participado numa atividade? Todas estas questões devem ser colocadas e respondidas antes da realização dos seminários.

- Proporcione formação às participantes para que possam reconhecer e compreender os riscos a que estão sujeitas e para que possam ter um plano de segurança.
- Assegure que o sigilo profissional é respeitado.
- Prepare-se para lidar com traumas e partilhe contactos úteis.



**Ver técnicas de *Trauma Tapping e Havening*:** As técnicas de *Havening* e de *Tapping* foram criadas por Ulf Sandström e Gunilla Hamne, da Suécia, que trabalham há mais de 10 anos, a nível internacional, com populações expostas ao *stress* e a traumas resultantes de genocídios e conflitos, prisões, crianças-soldado e mulheres vítimas de violência sexual.

## TENHA ATENÇÃO À FORMA COMO COMUNICA

Uma comunicação aberta e clara é fundamental para a concretização adequada dos objetivos do programa. Nesse sentido, é útil estar atenta às palavras que a pessoa facilitadora usa durante a atividade, para que as ideias sejam devidamente compreendidas pelas participantes. Explicar as palavras e os conceitos, mesmo quando possam parecer óbvios para a pessoa que dinamiza a atividade, é outro aspeto importante. Se uma ou várias participantes não entenderem o que está a ser dito, recomenda-se utilizar uma formulação diferente ou convidar outra participante a explicar com as suas palavras.

Deve ser evitada a utilização de linguagem grosseira para descrever situações de violência, a fim de não provocar reações negativas nas participantes. Ao fazer perguntas às participantes, é aconselhável ter em mente que não se deve esperar uma resposta específica, mas sim tentar refletir sobre cada afirmação para permitir um pensamento coletivo e uma abordagem sem juízos de valor.

Não existe um estilo ou postura únicos que devam ser mais valorizados do que os outros, quando se trata de facilitar uma atividade. As participantes não se sentirão confortáveis se a pessoa que facilita também não estiver. Por isso, não é aconselhável tentar imitar a abordagem de outra pessoa.

O/A facilitador/a deve ter o cuidado de não transmitir estereótipos ou generalizações no seu discurso. Definir as palavras e expressões utilizadas pode ajudar: o que significa ser uma "mulher imigrante", de quem estamos a falar?

Por último, de um ponto de vista pedagógico, normalmente é mais eficaz partir do que é coletivamente conhecido, as experiências e o contexto das participantes, o que elas já sabem, e depois, a partir daí, levá-las a descobrir novas ideias.

### Recomendações para um estilo de comunicação que optimize o envolvimento e o bem-estar das participantes:

- Esclareça as expectativas e os resultados esperados do programa.
- Opte por sessões mais curtas dentro de um programa mais abrangente.
- Identifique prioridades com as participantes.
- Concentre-se em pequenos grupos.
- Inclua tempo para partilhas pessoais - e não apenas profissionais. Trabalhe a um ritmo lento, tendo em conta o contexto das participantes, permitindo-lhes exprimir-se de forma abrangente para que possam expressar os seus receios e preocupações.

## AVALIE E ADAPTE-SE CONSTANTEMENTE

Não existe uma receita ou uma forma adequada única de fazer as coisas, mas sim é necessário fazer avaliações e readaptações constantes de acordo com as necessidades e reações do público-alvo, o/s contexto/s e os recursos disponíveis.

A avaliação é um aspeto essencial da prestação de serviços de qualidade e bem adaptados. Para tal, é necessário passar tempo com as participantes para falar sobre o que retiraram das atividades e como estas se relacionam (ou não) com as suas próprias vidas e experiências. Estas avaliações podem ser efetuadas por diferentes meios: através de entrevistas com as participantes, formulários, questionários *online*, perguntas abertas e fechadas, recolha de feedback através de ferramentas específicas, como fotografias, etc.



É importante não alterar as palavras e formulações utilizadas pelas participantes nas avaliações, de modo a dar o devido significado ao que experimentam e sentem. Por exemplo, esta frase recolhida num formulário de avaliação "Com este *workshop*, saí do silêncio" indica autoempoderamento e consciência pessoal, para além da quebra coletiva do silêncio.

**Algumas perguntas para colocar às facilitadoras e aos facilitadores (ou para elas e eles se colocarem a si próprias/os) para que possam avaliar o seu trabalho e progresso:**

- Como se sente e se avalia a si própria/o? (preconceito, comunicação, postura, etc.).
- Como vê a evolução das suas atividades/*workshops* em relação às especificidades das suas participantes?
- Como é que este *workshop/projeto* é vivido pelas participantes (testemunhos e feedback recebidos)?

# 4. PARTICIPAÇÃO EFETIVA DAS MULHERES IMIGRANTES

## COMPREENDER AS ESPECIFICIDADES DO GRUPO-ALVO

Cada grupo tem as suas próprias especificidades e necessidades. Analisá-las, sem aplicar um quadro de ação demasiado rígido, é outro equilíbrio a encontrar quando se trabalha com um grupo vulnerável. Esta secção visa fornecer alguns modelos de análise que devem ser confrontados com as realidades do terreno, que são sempre diferentes, mutáveis e surpreendentes. A compreensão de um grupo e das suas necessidades específicas não deve impedir que se reconheça a individualidade de cada pessoa dentro desse mesmo grupo.



Para melhor compreender as dificuldades e as necessidades de um grupo-alvo, recomenda-se uma abordagem intercultural, feminista e sociológica. Quando se trata de mulheres e raparigas imigrantes, requerentes de asilo e refugiadas, especialmente as que chegaram recentemente ao país de acolhimento, é importante conhecer as realidades que enfrentam e enfrentaram, de acordo com os diferentes contextos e regiões de onde provêm.

As mulheres imigrantes encontram-se na intersecção dos sistemas de opressão patriarcal, colonial/racista e capitalista. Assim, para compreender plenamente este grupo-alvo e as suas especificidades, é útil olhar para elas através das suas experiências como mulheres, como mulheres com experiência migratória e como mulheres que podem estar a enfrentar outras formas de discriminação (idade, orientação sexual, diversidade funcional, etc.). Ao considerar todos estes aspetos, é também fundamental compreender que, na vida de uma mulher imigrante, eles não se manifestam separadamente e um após o outro, estão interligados e são inseparáveis.



## O GRUPO SOCIAL DAS MULHERES

As mulheres, enquanto grupo social, enfrentam a discriminação e a violência cometidas devido ao seu sexo. Esta violência pode assumir a forma de abuso verbal, psicológico, físico, sexual, económico ou administrativo. Na sua forma extrema, pode chegar ao homicídio, que pode ser designado por "femicídio" (homicídio de uma mulher pelo facto de ser mulher). Contamos 50 femicídios por semana nos Estados-Membros da União Europeia. Para falar deste tipo de violência, muitas organizações feministas optam por utilizar a expressão "violência masculina contra mulheres e raparigas". De facto, na esmagadora maioria dos casos, esta violência é perpetrada por homens contra mulheres (95% da violência doméstica contra raparigas e mulheres é cometida por homens, por exemplo). A violência masculina contra mulheres e raparigas existe em todos os países do mundo e afeta todos os aspetos da vida das vítimas. Ocorre em todas as culturas, religiões, comunidades e idades. A ideia de que a violência contra as mulheres e raparigas constitui um *continuum* foi conceptualizada pela Professora Liz Kelly em 1988.

O conceito de um *continuum* implica que a violência masculina contra mulheres e raparigas, qualquer que seja o seu tipo, é o resultado de relações de poder estruturais desiguais entre os sexos. Implica também que essa violência, por mais diversa que seja, assenta em raízes comuns.

Para além desta violência, as mulheres, enquanto grupo, enfrentam desigualdades em todos os aspetos da vida privada e pública (casa, local de trabalho, espaços políticos, rua, etc.).

### **Alguns números:**

- *De acordo com os últimos dados do Eurostat, o peso das tarefas domésticas ainda recai maioritariamente sobre as mulheres na Europa. Em média, na UE, 79% das mulheres cozinham e fazem tarefas domésticas todos os dias, em comparação com apenas 34% dos homens. Para além deste trabalho, na maioria dos casos invisível, não remunerado e pouco valorizado de cozinhar, limpar, planejar e organizar, as mulheres também carregam um fardo "emocional" e "mental" ao cuidarem das suas famílias. Este papel de principal prestadora de cuidados às crianças e ao cônjuge é ainda largamente entendido como incumbência da mãe.*
- *De acordo com a Comissão Europeia, a diferença salarial entre mulheres e homens na UE é de 14,1% e registou apenas uma alteração mínima na última década. Isto significa que as mulheres ganham, em média, menos 14,1% por hora do que os homens.*
- *Nos Estados-Membros do Conselho da Europa, os homens ainda representam, em média, cerca de três quartos dos membros dos governos e parlamentos nacionais.*

A violência simbólica ou cultural contra as mulheres também é, por vezes, invisível. No entanto, serve de base a todo o *continuum* de violência sexista e sexual. As culturas patriarcais alimentam estereótipos de género que prendem as mulheres e os homens a papéis preestabelecidos, apresentados como uma realidade inalterável quando, na verdade, são meras construções sociais. Os estereótipos sexistas transmitem a ideia de que as mulheres são submissas e dóceis por natureza, dedicadas às tarefas domésticas e ao cuidado de outras pessoas. Homens, por outro lado, são supostamente dominantes e capazes de conquistar o mundo. Assim, é considerado lógico pelas sociedades patriarcais que as mulheres estejam sob a autoridade dos homens, ou mesmo que lhes pertençam. Podemos encontrar estas conceções profundamente enraizadas, com diferentes manifestações, em todas as culturas e sociedades. Consequentemente, a vontade de controlar a vida, o corpo e a sexualidade das mulheres pode ser encontrada nas religiões, leis e costumes de todo o mundo.



## MULHERES IMIGRANTES

A violência masculina íntima e estrutural que todas as mulheres enfrentam, nos seus diferentes contextos e capacidades, é agravada no caso das mulheres e raparigas imigrantes, refugiadas e requerentes de asilo, que enfrentam discriminações múltiplas e são, por isso, socialmente mais vulneráveis. Para além da violência masculina contra as mulheres, as mulheres e raparigas imigrantes são também confrontadas com o racismo, a exclusão cultural, a segregação, o teto de vidro étnico, a falta de acesso aos serviços públicos, as dificuldades relacionadas com o reconhecimento de diplomas e qualificações, os obstáculos legais e a sexualização e fetichização específicas baseadas nas suas origens. Algumas mulheres imigrantes pertencem também a outros grupos discriminados (mulheres lésbicas, mulheres com diversidade funcional, meninas e raparigas, mulheres indocumentadas, etc.), o que as coloca em risco desproporcional de enfrentar a violência e a exclusão. Para compreender estas vulnerabilidades e barreiras que se cruzam, é necessário olhar para grupos específicos e analisar as suas necessidades.



Quando as decisoras e os decisores políticos consideram as "mulheres imigrantes" como uma entidade coletiva, é muito fácil cair em estereótipos e amálgamas que prejudicam o bem-estar e o acesso aos direitos de determinados grupos de mulheres. Por isso, é essencial adotar uma abordagem específica para o grupo ao qual nos dirigimos. Esta é a base da abordagem interseccional, que é necessária para abordar eficazmente as realidades das mulheres e das raparigas.

A nível institucional, as mulheres imigrantes são alvo de discriminação, o que tem um grande impacto na sua saúde mental e física - o que, por sua vez, tem impacto na sua participação em diferentes atividades e compromissos. Por exemplo, algumas instituições marcam sistematicamente encontros no mesmo horário dos cursos de línguas que as mulheres imigrantes têm de frequentar na Bélgica, como parte do seu percurso de integração, exigindo ao mesmo tempo que não falem aos cursos de línguas.

É importante reconhecer que as mulheres imigrantes muitas vezes se sentem exaustas. A nível psicológico, a sua autoestima pode ser baixa (devido à exclusão a que estão sujeitas) e pode haver uma necessidade urgente de lhes dar mais confiança e valorização, de lhes proporcionar espaços de cuidado. Por isso, independentemente do tema e dos objetivos do programa que uma organização realiza para as mulheres e raparigas imigrantes, é aconselhável colocar um enfoque específico na criação de uma atmosfera agradável que lhes permita sentir que estão a progredir, onde são encorajadas, motivadas e onde podem recarregar as suas energias.

Quando se trata de conduzir projetos e programas em curso com mulheres e raparigas imigrantes (ou mulheres em geral), é necessário ter uma atenção específica a potenciais contextos de violência. O desenvolvimento sustentável (quer seja profissional, de competências transversais ou de capacitação) não pode existir se as situações de violência não forem devidamente abordadas (quer pela estrutura que presta serviços diretos à participante, quer por uma organização de confiança para a qual a mulher possa ser encaminhada). A saúde e o bem-estar mental não devem ser ignorados quando se trata da conceção e implementação de atividades com mulheres e raparigas imigrantes - especialmente porque o acesso a cuidados nem sempre é fácil para este grupo-alvo. É por isso que uma análise sociológica das necessidades do grupo é um pré-requisito para a prestação de serviços e programas de apoio, evitando um impacto psicológico negativo nas potenciais vítimas de violência sexual e baseada no género, dentro do grupo.

#### Algumas perguntas que ajudam a identificar as necessidades específicas das mulheres imigrantes:

- Quais os desafios que as mulheres imigrantes enfrentam e quais as possíveis barreiras que impedem a sua participação numa atividade? - Barreira cultural, horário, duração, medo do que esperar, ambiente desconhecido, etc.
- O que é que as pode afastar? Como fazê-las sentir-se confortáveis?
- O que deve ser tido em consideração a nível logístico?
- Como adaptar o conteúdo e os materiais às necessidades específicas das mulheres imigrantes? Qual é a forma mais eficaz?

## MULHERES IMIGRANTES RECÉM-CHEGADAS

Quando se presta apoio a uma mulher imigrante recém-chegada, o primeiro passo aconselhado é ajudar a identificar as prioridades da mulher que são específicas da sua situação (sem projetar qualquer solução "ideal" ou exercer pressão sobre ela). Isto é especialmente relevante quando se trata de mulheres imigrantes sem educação formal e não graduadas, porque têm um conjunto reduzido de opções.

A língua é uma barreira fundamental para as mulheres recém-chegadas se integrarem na sociedade de acolhimento. No entanto, nem sempre é a prioridade da mulher ou o que ela considera mais urgente. Ela pode estar mais concentrada na sobrevivência e no sustento da família. Desencorajamos vivamente a alienação e a moralização, que podem ter um impacto enorme na saúde mental e física das mulheres migrantes.

## FAMÍLIAS MONOPARENTAIS FEMININAS IMIGRANTES

No caso das mulheres que constituem famílias monoparentais, há também pontos importantes que lhes permitem perseguir melhor o seu projeto profissional: gestão do tempo, cuidados infantis, auto crenças limitadoras, entre muitos outros. É útil ter em conta que, para algumas mulheres imigrantes em famílias monoparentais, a opção de deixar o filho ou a filha numa creche levanta questões profundas relacionadas com o seu estatuto cultural de mães. Por isso, é essencial abordar esta questão de um ponto de vista intercultural, sem cair no relativismo cultural ou no etnocentrismo, mas sim acompanhar as mulheres nas suas reflexões, propondo-lhes que passem um dia numa creche, por exemplo, para observar como as crianças são tratadas, e iniciar círculos de discussão em torno desta questão com outras mulheres imigrantes.



## ESPECIFICIDADES LIGADAS AO CONTEXTO CULTURAL

Podem surgir algumas especificidades em função dos contextos culturais das participantes. Por exemplo, as mulheres da Rússia, da Europa de Leste ou da China (antigos países comunistas) cresceram frequentemente num ambiente com um forte sistema de controlo governamental que não as encorajava a desenvolver a sua capacidade de ação.

Mulheres do Sudoeste Asiático (Índia, Paquistão), do Médio Oriente e de alguns países árabes podem ter sofrido fortes pressões da comunidade que podem ter impacto na sua autoestima e, por vezes, fazer com que tenham medo de fazer escolhas.

A especificidade de mulheres que sofreram um controlo comunitário ou íntimo (família e círculo próximo) em comparação com as que sofreram um controlo estatal reside nas razões que levam ao adormecimento da capacidade de decisão: por um lado, trata-se de manter a paz e evitar conflitos, por outro, trata-se de um condicionamento social. É necessária uma sensibilidade religiosa e intercultural, sem prejudicar o objetivo ou as mensagens a transmitir.

### Como manter a harmonia num contexto multiétnico – Boas práticas: Associação AMAL (Tunísia)

Assegurar uma coexistência bem sucedida entre mulheres de diferentes origens étnicas, religiões e culturas é um objetivo de muitas organizações que trabalham com mulheres imigrantes.

- Esta coesão deve ser criada pela equipa: quando as pessoas são tratadas da mesma forma, sem discriminação, pela equipa responsável pelas atividades, cria-se uma atmosfera de respeito mútuo e de solidariedade, uma dinâmica positiva entre as mulheres.
- A aplicação de atividades criativas e informais para exprimir, aprender, partilhar e transformar palavras em experiências pode ser uma ferramenta muito eficaz. Por exemplo, desenvolver intercâmbios culinários e permitir que mulheres de diferentes origens cozinhem juntas e conheçam produtos, sabores e cheiros de outras culturas pode permitir partilhas significativas e criar confiança.
- No início de cada *workshop*, é importante explicar as regras de confidencialidade e de respeito mútuo, eventualmente partilhando (ou mesmo criando coletivamente) uma Carta de Valores Comuns.
- Não ter medo de confrontar abertamente as tensões é também muito importante para poder encontrar um terreno comum sem infantilizar as participantes

## Como manter as participantes comprometidas num programa concebido para elas? – Exemplo de boas práticas: AWSA-Be (Bélgica) e La Voix des Femmes (Bélgica)

Quando se trabalha com grupos vulneráveis, como as mulheres e raparigas imigrantes, manter as participantes comprometidas pode ser uma questão fundamental. Por vezes, as mulheres mostram interesse mas não vêm à primeira sessão ou abandonam o programa após a segunda ou a terceira sessão. As sessões *online* nem sempre ajudam. Muitas participantes não concluem o programa completo e, por conseguinte, não obtêm as ferramentas e informações adequadas. Como é que este problema pode ser resolvido?

- **Encontre as causas para encontrar a solução.** Muitas vezes, as causas do desaparecimento de uma participante têm de ser identificadas caso a caso. Nem sempre é possível contactar todas as participantes (a maioria das organizações não tem capacidade para o fazer). No entanto, sempre que possível, é útil avaliar desde o início se a participante enfrenta problemas socioeconómicos, se o foco dela está noutra lugar (sentido de urgência/prioridades) e se a participante tem acesso a um ambiente de apoio. De acordo com a resposta a estas questões, atenção e apoio especiais podem ser prestados como medida preventiva, para evitar que as mulheres abandonem o programa.
- **Recomenda-se também a adaptação do foco das atividades/programas aos interesses do grupo.** É possível começar com uma grande variedade de temas: direitos humanos, direitos das mulheres, violência, choque cultural, secularismo, direito à habitação, instituições, segurança social, direitos reprodutivos e sexuais, etc. Passo a passo, de acordo com os interesses do grupo (tanto individuais como coletivos), o conteúdo pode ser adaptado. Isto aplica-se independentemente dos objetivos do programa que a organização está a realizar, uma vez que qualquer tópico esconde uma vasta gama de preocupações para as mulheres imigrantes. Por exemplo, à volta do acesso ao emprego, podemos encontrar todo um conjunto de temáticas: a digitalização, os cuidados infantis, a autoimagem, os estereótipos e a discriminação, a violência, etc. Também é possível planejar seminários dedicados a questões abertas e perguntar diretamente ao grupo sobre as suas necessidades, expectativas e desejos, o que pode ajudar a criar confiança e a elaborar um programa de atividades adaptado.
- Muitas mulheres abandonam os programas de formação a longo prazo devido a necessidades vitais ou porque ficam desanimadas depois de o seu pedido de estatuto legal ter sido recusado, por exemplo. Por isso, é relevante oferecer programas de curta duração para que as participantes que se encontram numa situação precária possam seguir a formação até ao fim.
- Sempre que possível, também é útil oferecer *workshops* "à la carte", adaptados à situação pessoal. Isto permite obter resultados benéficos num período de tempo muito curto.

## Que tipo de formações curtas "à la carte" podem ser oferecidas?

- Formações relacionadas com o aumento da autoestima;
- Seminários de sensibilização para capacitar as mulheres contra a violência;
- Seminários de pós-formação para que as mulheres não se sintam perdidas após a conclusão de um programa de formação. Estes seminários pós-formação são uma boa forma de acompanhamento com ferramentas intermédias, de acordo com a situação da participante, a fim de a preparar para a autonomia.

De acordo com a capacidade da organização, recomenda-se manter o maior contacto possível com as participantes (sem as pressionar): comunicar com elas regularmente, manter uma proximidade das participantes a nível individual, adaptar-se às suas experiências, encorajá-las, etc.



Olga Tokarezyk / @ENOMW



**Ideias para manter o  
envolvimento das  
participantes durante toda a  
duração de um programa:**

- Destacar os benefícios da formação;
- Organizar sessões com mulheres que tenham concluído a formação com sucesso;
- Prestar apoio monetário para as despesas de deslocação;
- Prestar apoio a nível de acolhimento das crianças;
- Proporcionar espaços de convívio onde as mulheres possam falar livremente;
- Organizar apoio individual e multidisciplinar (antes, durante e após o programa).



# 5. PARTICIPAÇÃO EFETIVA DAS MULHERES IMIGRANTES

## FOCO NA SAÚDE MENTAL E NO BEM- ESTAR

Ao longo do seu trajeto migratório, para além das experiências traumáticas anteriores à migração, muitas mulheres têm enfrentado numerosos desafios, tais como restrições e barreiras no acesso à habitação, à educação, à saúde, à carreira, rendimentos baixos ou inexistentes, uma receção dolorosa e pouco acolhedora do seu pedido de asilo, falta de apoio do governo e discriminação nos serviços. Tudo isso pode ter provocado ansiedade, depressão e perturbação de *stress* pós-traumático. Algumas destas mulheres associam frequentemente as suas emoções negativas, como o *stress* e a ansiedade, à perda do seu estatuto profissional e à falta de poder sobre as suas vidas. As probabilidades das mulheres serem confrontadas com fatores de risco externos para a saúde mental são maiores do que no caso dos homens. Estes fatores incluem a violência masculina, o controlo patriarcal por parte da família e da comunidade, as práticas tradicionais nefastas, a exploração sexual ou profissional, a falta de apoio social, o desemprego e a pobreza. Estes riscos estão frequentemente inter-relacionados e resultam em condições agravadas e prolongadas de discriminação e violência. Tudo isto tem um impacto negativo a longo prazo no bem-estar psicológico e na saúde das mulheres, que tem de ser tido em consideração quando se implementa um programa direcionado para as mulheres imigrantes.

Para mais informações sobre esta temática, consulte [www.migrantwomennetwork.org](http://www.migrantwomennetwork.org)

**Em termos concretos, como é que um programa concebido para mulheres imigrantes pode abordar a questão da saúde mental e do bem-estar?**



## CRIAÇÃO DE ESPAÇOS SEGUROS



Christina Wocinte / UNSPLASH

Criar um sentimento de pertença, apoio emocional e um ambiente de cura é importante para conduzir um programa com mulheres imigrantes sem afetar de forma negativa o seu bem-estar.



### Algumas recomendações para a criação de espaços seguros:

- Parta de um ponto de conforto/conhecimento.
- Dê prioridade aos formatos de círculo, aproximar as participantes, pôr as pessoas à vontade, criar uma sensação de entusiasmo.
- Permita que cada uma trabalhe no seu próprio ritmo.
- No início, dê prioridade a atividades que permitam às participantes falar sobre si próprias de uma forma confortável: através da partilha e ao longo do tempo, a confiança será construída.
- Dê prioridade aos grupos pequenos.
- Faça com que as participantes interajam, coloquem e respondam a perguntas.

## CONSTRUÇÃO DE CONFIANÇA

Como resultado da violência que podem ter sofrido, mulheres imigrantes têm frequentemente uma baixa autoestima. Trabalhar a autoconfiança e a identidade com mulheres e raparigas permite reforçar o seu compromisso social e otimizar a sua capacidade de ação.

A falta de autoestima pode criar medos que levam à auto depreciação. Uma abordagem de trabalhar esta questão com as participantes consiste em pedir-lhes que reflitam coletivamente sobre a origem da baixa autoestima:

- Desde a infância.
- Pais ausentes ou não compreensivos.
- Lacunas durante a adolescência.
- Acidentes.
- Traumas e violência.
- Discriminações e interiorização de discriminações e estereótipos.
- Más influências.
- Hipersensibilidade.
- Palavras negativas e auto julgamento.

Com base nisto, é possível identificar, discutir e compreender melhor os medos que estão ligados à falta de autoestima:

- O medo de ser alvo de crítica. Dar demasiada importância à opinião das outras pessoas e ao que elas vão dizer.
  - Sentimentos de inferioridade. Este sentimento pode remontar à infância, a um período de humilhação, ignorância, sentimento de não ser amada.
    - Dificuldade ou incapacidade de se afirmar. Incapacidade de dizer não, de se defender ou de exprimir as suas necessidades.
      - Perfeccionismo. Fixação de objetivos inatingíveis que levam a sensações de frustração e desilusão.
        - Culpa. Pode ser um obstáculo à capacidade de seguir em frente. Comentários racistas e sexistas.



## 6. PARTICIPAÇÃO EFETIVA DAS MULHERES IMIGRANTES

### FORMAÇÃO DE EQUIPAS NUM CONTEXTO MULTICULTURAL

O desenvolvimento de uma base de valores comuns num determinado grupo, estrutura ou instituição é sempre o primeiro passo para a construção de um sentido de comunidade. Embora definir este quadro não signifique concordar com tudo, implica ser intransigente quando um princípio fundamental é transgredido (por exemplo, comentários racistas e sexistas). Este quadro claro permite que as participantes se sintam seguras, uma vez que existe coerência entre o que é dito e o que é feito. Quando se trabalha em equipa, seja ela multicultural ou não, a comunicação clara e um ambiente de respeito mútuo são fundamentais.

### Dicas para melhorar a coesão de uma equipa no local de trabalho:

- Incentive o autoconhecimento e a expressão de sistemas de valores pessoais. Conhecer o quadro de referência de uma pessoa enquanto profissional pode permitir identificar mal-entendidos, irritações e reações de resistência;
- Enquanto pessoa que coordena ou gere a equipa, trabalhe na coerência desta através da comunicação e da consciência em relação ao contexto, aos pontos fortes e fracos de cada pessoa, tendo tudo isso em conta na delegação e distribuição do trabalho e na criação de grupos de trabalho;
- Partilhe práticas de empoderamento e solidariedade na equipa. Convoque reuniões informais de equipa. Os momentos de troca e, por vezes, de confronto são importantes para dar a cada pessoa a oportunidade de refletir sobre as suas próprias representações e reafirmar os valores partilhados;
- Marque momentos de avaliação coletiva dos processos, projetos e atividades;
- Organize atividades de *team building* para que a equipa - para além dos projetos profissionais - possa viver momentos pessoais com as e os colegas durante o horário de trabalho.

Olga Tokarezyk / @ENOMW





### Ideias de atividades de team building:

- **Atividades relacionadas com o corpo e o movimento Sessão de movimento**
  - Corpo a corpo, as participantes imaginam que são ímãs que se atraem ou repelem mutuamente. Têm de seguir o movimento de outra pessoa. Esta é uma forma de libertar o controlo e criar confiança na equipa;
  - Desportos ativos;
  - Atividades de meditação e de relaxamento.
- **Atividades relacionadas com a natureza Construção de terrários**
  - Compostagem de resíduos de cozinha para produzir solo, aprender a cultivar e utilizar ervas aromáticas num pequeno ambiente urbano, desenvolver técnicas básicas de cultivo;
  - **Ikebana:** arte de arranjo floral, mas não sofisticada e difícil ou cara. Esta técnica centra-se em 3 elementos: um elemento de raiz que simboliza a terra, um elemento intermédio que representa a individualidade e um último que materializa os objetivos de cada participante;
  - Passeios guiados na natureza.



## 7. CONCLUSÕES E CONTACTOS

Este *kit* de ferramentas oferece a oportunidade a profissionais que trabalham diretamente com mulheres e raparigas imigrantes, requerentes de asilo e refugiadas de questionarem as suas representações e limites, e de refletirem em relação a situações que possam ter encontrado na sua prática. Espera-se que os conselhos aqui fornecidos permitam discussões abertas no seio de equipas multiculturais e entre equipas e participantes.

Um *kit* de ferramentas é sempre vivo, respira e adapta-se. Encorajamos a leitora e o leitor a apropriar-se dele, a desenvolver os seus próprios conhecimentos, a manter-se atualizada/o e a mostrar flexibilidade e resiliência face aos desafios específicos que enfrenta.

Por último, recordamos a importância do trabalho das organizações da sociedade civil e de outras estruturas que trabalham diretamente com as mulheres e raparigas imigrantes, requerentes de asilo e refugiadas e apoiamos os movimentos pelos direitos das mulheres liderados por mulheres imigrantes na Europa e no Mundo.

## CONTACTOS

 Página de internet: [www.awsa.be](http://www.awsa.be)

 Email: [awsabe@gmail.com](mailto:awsabe@gmail.com)

 Facebook: [@awsabe](https://www.facebook.com/awsabe)

 Instagram: [@awsaawsabe](https://www.instagram.com/awsaawsabe)



**WORLDPLACES**  
workplaces working with migrant women



**EUROPEAN NETWORK  
OF MIGRANT WOMEN**



**AWSA-Be**  
Arabic Women's Solidarity Association-Belgium  
جمعية تضامن المرأة العربية- بلجيكا

**IMPACT  
HUB**



**Generation 2.0**  
For Rights Equality & Diversity

Universidade Vigo



Funded by the Asylum, Migration  
and Integration Fund (AMIF)  
of the European Union