

# Um Manual de Formação Liderança Transformadora Feminista e Advocacia Política

Maio de 2023



The African Women's  
Development and  
Communication Network

# RECONHECIMENTO

O desenvolvimento deste **Manual de Liderança Feminista Transformadora e Defesa de Políticas** não teria sido possível sem as contribuições, o apoio e a colaboração de várias organizações e indivíduos. Agradecemos à **Rede de Desenvolvimento e Comunicação das Mulheres Africanas (FEMNET)** e à **Fundação Aga Khan (AKF)** pelo seu empenho e visão na promoção da Academia de Liderança Transformadora Feminista Africana, uma componente essencial do projeto de Defesa da Igualdade de Género na Prática (GEAP).

Este projeto, generosamente apoiado pela **Global Affairs Canada (GAC)** através da iniciativa **Advancing Gender Equality through Civil Society (AGECS)** da **AKF**, desempenha um papel crucial na abordagem das causas sistémicas da desigualdade de género e na promoção de mudanças transformadoras em toda a África.

Gostaríamos de expressar o nosso apreço às Organizações da Sociedade Civil (OSC) e às Organizações de Direitos das Mulheres (ORM) que fizeram parte desta jornada. O vosso trabalho incansável em defesa da igualdade de género e do empoderamento das mulheres tem sido uma inspiração, e este manual reflecte o conhecimento coletivo, as experiências e a visão partilhada para um mundo justo em termos de género.

Os nossos agradecimentos especiais vão também para **Rachel Kagoiya, Dorothy Otieno, Julie Okiro, Maureen Akinyi, George Seko, Maureen Olyaro e Memory Kachambwa** que contribuíram com o seu tempo, experiência e conhecimentos para o desenvolvimento deste manual. Os vossos esforços foram fundamentais para dar forma a este recurso, que orientará os movimentos e organizações feministas nos seus esforços de defesa e reforço de capacidades em matéria de políticas e práticas transformadoras do género.

O manual é também fundamental para reforçar as capacidades da sociedade civil e das organizações de direitos das mulheres e das suas. Um grande agradecimento ao nosso consultor, **Nondumiso Nsibande**, cujos conhecimentos técnicos e empenhamento foram fundamentais para o desenvolvimento do Manual de Liderança Feminista Transformadora e Defesa de Políticas.

Agradecemos também calorosamente ao nosso consultor, **Charles Lenjo** [www.behance.net/charleslenjo](http://www.behance.net/charleslenjo), por ter constantemente ultrapassado os limites da criatividade e por ter produzido um excelente trabalho de design gráfico e layout.

Finalmente, reconhecemos os líderes feministas e os defensores dos direitos das mulheres a todos os níveis, cujo trabalho e dedicação continuam a alargar as fronteiras e a criar espaços para uma mudança significativa. É através do vosso empenho na promoção dos princípios feministas que a visão da igualdade de género se torna mais próxima da realidade.

Em solidariedade,

**A Equipa FEMNET 2024**

# GLOSSÁRIO DE TERMOS

**Androcentrismo:** É um sistema que favorece um ponto de vista masculino na cultura, literatura, política, etc., utilizando palavras como presidente, mesmo que a pessoa que ocupe o cargo seja uma mulher.

**Cultura:** Refere-se às ideias, aos costumes e ao comportamento social de determinadas pessoas na sociedade.

**Feminismo:** movimento político que se centra na defesa dos direitos das mulheres com base na igualdade dos sexos

**Ideologia feminista:** São instrumentos de ideias que explicam o sexismo e descrevem uma sociedade futura na qual as contradições sexistas serão erradicadas.

**Teoria:** São os instrumentos de ideias utilizados para explicar algo.

**Patriarcado:** Um sistema/sociedade em que os homens controlam o poder político, económico, militar, religioso e social.

**Liderança Feminista:** Um processo de liderança que procura transformar as estruturas e práticas sociais que oprimem as mulheres com base no seu género e limitam a sua participação na sociedade.

**Movimento feminista:** Um conjunto organizado de constituintes que perseguem um objetivo comum e uma agenda política de mudança através da ação colectiva.

**Género:** Refere-se às características de mulheres, homens, raparigas e rapazes que são socialmente construídas. Inclui normas, comportamentos e papéis associados ao facto de se ser mulher, homem, rapariga ou rapaz, bem como as relações entre eles. Sendo uma construção social, o género varia de sociedade para sociedade e pode mudar ao longo do tempo

**Abordagens Transformadoras de Género:** (GTA) são programas e intervenções que criam oportunidades para os indivíduos desafiarem ativamente as normas de género, promoverem posições de influência social e política para as mulheres nas comunidades e abordarem as desigualdades de poder entre pessoas de diferentes géneros.



# ÍNDICE

Reconhecimento.....	2
Glossário de Termos.....	3
Apostilas .....	6
Sobre o Manual de Formação.....	7
O Objectivo do Manual.....	7
Planear o Workshop.....	9
Papel de um Facilitador.....	9
Recursos de Formação e Dicas Para Formadores.....	10
Projeto de Programa.....	11
<b>Módulo 1: Introdução.....</b>	<b>12</b>
Atividade 1.1: "Eu sou uma Câmara".....	12
Atividade 1.2: Definição dos Limites.....	13
Atividade 1.3: Confirmação da Agenda e Definição de Expectativas.....	13
Domínio Pessoal.....	13
Atividade 1.5(O Rio da Vida).....	13
Atividade 1.6:.....	14
<b>Módulo 2: Compreender o Feminismo</b>	
Panorama Histórico: A Luta Pelos Direitos das Mulheres.....	15
Atividade 2.1.....	15
Sensibilização para as Questões de Género.....	15
Atividade 2.2.....	15
Atividade 2.3: Desvendar os Papéis de Género.....	16
Poder.....	16
Atividade 2.4 Analisar o Poder.....	18
Ferramenta de 3 Círculos.....	18
Reflexão Entre Níveis.....	19
Documentação e Relatórios.....	20
Compreendendo o Patriarcado.....	21
Conselhos para abordar a questão do poder na oficina:.....	21
Atividade 2.4.....	22
O que é o Feminismo?.....	22
Então, porque é que precisamos do Feminismo?.....	22
Atividade 2.5.....	22
Atividade 2.6.....	23
Atividade 2.7 : O que é o Feminismo para mim?.....	23

<b>Módulo 3: Liderança Transformacional Feminista.....</b>	<b>24</b>
Atividade 3.1.....	24
Atividade 3.2.....	25
Atividade 3.3.....	25
Atividade 3.4.....	26
Questões-chave a colocar:.....	26
<b>Módulo 4: Instrumentos Internacionais e Regionais que Promovem os Direitos das Mulheres.....</b>	<b>27</b>
Atividade 4.1.....	27
Atividade 4.2.....	27
Atividade 4.3.....	28
Atividade 4.4.....	28
<b>Módulo 5: Aplicação de uma Perspectiva Feminista à Análise Política.....</b>	<b>29</b>
Atividade 5.1: O Processo de Elaboração de Políticas.....	29
Realização de uma Análise Política Feminista.....	30
Atividade 5.2: Como Realizar uma Análise Política Feminista:.....	30
Estudo de Caso 1.....	30
Estudo de Caso 2.....	31
Estudo de Caso 3.....	32
Estudo de Caso 4.....	33
<b>Módulo 6: Envolvimento na Advocacia Feminista e Desenvolvimento de um Plano de Advocacia Regional.....</b>	<b>37</b>
Atividade 6.1: Definição de Advocacia.....	37
Notas de Discussão para o Facilitador:.....	37
Atividade 6.2.....	38
Atividade 6.3: Escolher uma Estratégia de Advocacia.....	38
Cenário 1:.....	39
Cenário 2:.....	39
Cenário 3:.....	39
Atividade 6.5: Identificação de questões, metas e objectivos.....	42
Atividade 6.6: Identificar Parceiros e Aliados.....	42
Atividade 6.7: Mensagens Eficazes e Táticas de Comunicação.....	43
Atividade 6.8: Desenvolver um Plano de Advocacia Regional.....	44
Referências.....	45

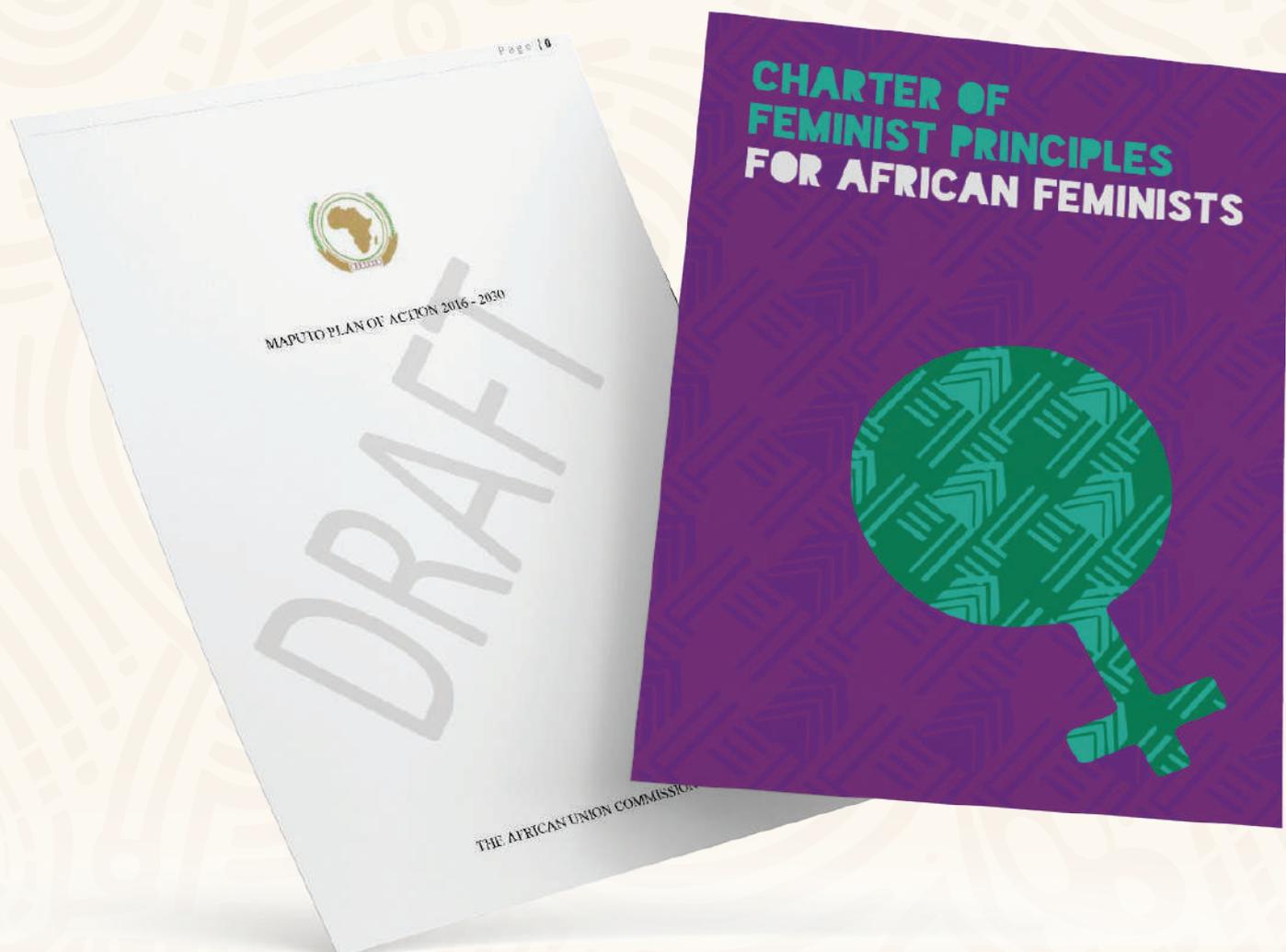
# APOSTILAS

**Africa Feminist Charter:**

<https://awdf.org/the-african-feminist-charter/>

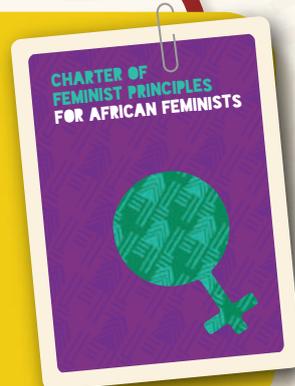
**Maputo Protocol:**

[https://au.int/sites/default/files/documents/24099-poa\\_5-\\_revised\\_clean.pdf](https://au.int/sites/default/files/documents/24099-poa_5-_revised_clean.pdf), SDGs



# SOBRE O MANUAL DE FORMAÇÃO

Ao designarmo-nos como feministas, politizamos a luta pelos direitos das mulheres, questionamos a legitimidade das estruturas que mantêm as mulheres subjugadas e desenvolvemos ferramentas para uma análise e ação transformadoras



- A Carta de Princípios Feministas para as Feministas Africanas.

Em 2023, a Rede de Desenvolvimento e Comunicação das Mulheres Africanas (FEMNET) lançou a Academia de Liderança Transformadora Feminista Africana. A Academia é uma das intervenções implementadas pela FEMNET em estreita colaboração com a Fundação Aga Khan (AKF) no âmbito do projeto Gender Equality Advocacy in Practice (GEAP). O projeto de 3 anos (2023 - 2025) procura reforçar as capacidades de defesa de políticas da sociedade civil e das organizações de direitos das mulheres que estão a promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres para defender eficazmente políticas e práticas transformadoras de género nos espaços políticos nacionais, regionais e globais.

O GEAP faz parte da iniciativa AGECS (Promover a igualdade de género através da sociedade civil) da AKF, apoiada pelo Global Affairs Canada (GAC), que visa reforçar as capacidades das sociedades civis e das organizações de defesa dos direitos das mulheres para abordar as causas profundas e estruturais das desigualdades de género, desafiar as normas de género e as barreiras socioculturais que impedem as mulheres e as raparigas de promoverem mudanças transformadoras de género a nível doméstico, comunitário e social

Este manual de formação foi concebido para orientar os direitos das mulheres e os movimentos e organizações feministas sobre a forma de aplicar uma perspetiva feminista na análise das políticas públicas. Procura ainda equipar as organizações para se envolverem de forma significativa na defesa das políticas públicas e para reforçarem as redes. O conteúdo reúne teoria, conhecimentos e competências, bem como a capacidade de as organizações e os grupos de mulheres agirem sobre questões fundamentais que afectam as mulheres e as raparigas em toda a sua diversidade

## O objetivo do manual é:

- Melhorar a compreensão dos participantes sobre a política e a prática da liderança feminista transformadora.
- Reforçar as capacidades dos participantes na aplicação de uma perspetiva feminista na defesa e influência de políticas.



- c) Aumentar o nível de confiança dos participantes para assumirem a liderança e desafiarem as práticas discriminatórias.

O manual foi concebido numa linguagem simples para ser utilizado por qualquer pessoa interessada em participar na liderança feminista transformadora e na defesa de políticas. Os utilizadores podem também adaptar ou omitir partes do manual de acordo com o seu contexto e o perfil dos participantes.

### O objetivo específico de cada módulo é o seguinte:

- **Compreender o Feminismo:** Aprofundar a compreensão dos participantes sobre as várias formas e localizações do poder de género, incluindo a forma como o género e outras discriminações se cruzam. Além disso, procurará desmistificar o termo "feminismo" e clarificá-lo enquanto ideologia, quadro analítico e quadro estratégico e localizar o locus pessoal de compreensão da teoria política e teórica.
- **Liderança Feminista Transformadora:** Este módulo procurará melhorar a compreensão dos participantes sobre a liderança feminista transformadora e aumentar a sua capacidade de se liderarem a si próprios e aos outros utilizando formas feministas de trabalho.
- **Instrumentos Regionais e Internacionais sobre os Direitos das Mulheres:** Este módulo procurará aprofundar a compreensão dos participantes sobre a importância dos instrumentos internacionais e regionais na promoção dos direitos das mulheres e as suas implicações a nível nacional. Procurará ainda aprofundar a compreensão dos participantes sobre os processos de elaboração de políticas, utilizando estudos de casos de vários países.
- **Defesa de Políticas Feministas:** Esta secção procura dotar de competências básicas para a realização de uma análise política feminista, incluindo a forma de se envolver eficazmente na defesa de causas utilizando uma perspetiva feminista.
- **Desenvolvimento de um Plano de Ação de Advocacia:** Dotar os participantes de ferramentas essenciais que os orientem em todas as fases do processo de planeamento da advocacia.



# PLANEAMENTO DO SEMINÁRIO

## Papel de um Facilitador:

Um facilitador actua como um guia para ajudar as pessoas a percorrerem um processo em conjunto. Os facilitadores concentram-se no processo ou na estrutura do workshop ou da reunião, enquanto os participantes se concentram no conteúdo. Os facilitadores extraem opiniões e ideias dos membros do grupo. Os facilitadores concentram-se na forma como as pessoas participam no processo de aprendizagem ou planeamento e não apenas no que é alcançado.

## Papel-Chave de um Facilitador

**Certifique-se de que todos se sentem confortáveis em participar**

**Ajudar os membros a sentirem-se bem com a sua participação**

**Permitir que as ideias de todos sejam ouvidas**

**Assegura-se de que o grupo sente que as ideias e decisões são suas**

**Uma abordagem feminista** A facilitação baseia-se em princípios feministas e de justiça social. Isto inclui a abordagem das dinâmicas de poder na conceção e participação no workshop. Também valorizam a compreensão, o conhecimento e a experiência de vida dos participantes. Como facilitador, eis algumas das principais competências e valores orientadores que o seu papel incluirá:

- **Não julgar:** No entanto, deve chamar a atenção para expressões de poder ou opressão.
- Desenvolva os pontos apresentados pelos participantes e ligue-os à sessão.
- **Ser claro quanto à sua política e privilégio** – estar consciente da sua posição.
- **Trabalhar na utilização de uma linguagem inclusiva ao longo da formação** – isto inclui a utilização de uma linguagem não discriminatória de pessoas de diferentes culturas, identidades de género e estatutos de capacidade.
- **Ir além da gestão do espaço, lembrar que nem todos os pontos de vista são iguais, têm políticas** – como facilitadora feminista, apoiar algumas políticas em detrimento de outras e manter a política do espaço.

Ao longo do workshop, esteja atento e certifique-se de que o espaço é inclusivo e respetivo dos participantes com base na identidade de género/orientação sexual, idade, raça, classe, nacionalidade, etnia, casta, religião, localização, cultura, capacidade e ocupação.



## Recursos de Formação e Dicas Para Formadores

Antes da formação, o facilitador deve certificar-se de que todos os recursos necessários estão à mão, por exemplo, papel de flipchart e quaisquer outros materiais necessários. Pense se precisará de um co-facilitador para qualquer uma das sessões de formação. Se for esse o caso, certifique-se de que arranja um e ajude-o a familiarizar-se com o material e a dividir as tarefas e responsabilidades em conformidade. Outras dicas importantes são as seguintes:

- Certifique-se de que o equipamento técnico necessário para o evento está disponível e a funcionar corretamente
- Tenha em conta as características das pessoas que vão participar: idade, etnia, raça, género, conhecimentos e experiência relacionados com a questão, nível de escolaridade formal, responsabilidades na organização e nível de consciência política sobre o assunto.
- Familiarizar-se com todos os materiais que serão utilizados durante a sessão, assegurando a sua adequação ao grupo e ao tema em discussão.
- Lidar com os aspectos logísticos do evento: o horário, o tempo reservado para o almoço, onde e como pendurar o papel de jornal, o tamanho do espaço, os níveis de ruído e temperatura, a disponibilidade de espaço para trabalho em pequenos grupos, etc.



# PROJETO DE PROGRAMA

Módulo	Atividade	Hora
<b>DIA 1</b> Lançamento da Academia de Liderança Feminista Africana	Lançamento da Academia de Liderança Feminista Africana	09h00 – 12h00
	PAUSA PARA O CHÁ	12h00 – 12h15
	Trabalho em rede e apresentação dos participantes (formato world café)	12h15 – 13h00
	ALMOÇO	13h00 – 14h00
	Objetivo, definição da agenda e expectativas da formação	14h00 – 15h00
	Compreender o género, os conceitos de género e os estereótipos	15h00 – 16h00
<b>DIA 2</b> Instrumentos inter-nacionais e regionais  Utilização de uma abordagem feminista intersectorial na elaboração de políticas	Feminismo, Poder e Patriarcado	09h00 – 10h30
	BREAK	10h30 – 10h45
	Feminist Transformative Leadership	10h45 – 11h45
	Instrumentos internacionais e regionais de direitos humanos que promovem os direitos das mulheres e grau de transposição para o direito nacional	12h00 – 13h15
	ALMOÇO	13h15 – 14h15
	Lacunas e desafios da reforma política (estudos de casos nacionais))	14h15 – 15h30
	Pausa de Saúde	15h30 – 15h45
	Utilização de uma abordagem feminista interseccional na análise de políticas	15h45 – 16h30
<b>DIA 3</b> Utilizar uma perspetiva feminista na defesa de políticas  Desenvolvimento de um Plano de Ação Regional	Recapitulação do segundo dia	09h00 – 09h20
	O que é o Advocacy: Uma lente feminista para o Advocacy	09h20 – 10h30
	Intervalo	10h30 – 10h45
	Desenvolvimento de um Plano de Advocacia Regional	10h45 – 12h30
	Espaços de influência política	12h30 – 13h30
	Avaliação e encerramento da formação	13h30 – 13h45



# MÓDULO 1: INTRODUÇÃO

**Duração: 3 HORAS**



**Recursos Necessários:** Flip chart, marcadores, autocolantes post-it, lápis de cera, revistas, marcadores e papel para colorir.

## **Objetivo de aprendizagem desta sessão:**

No final desta sessão, os participantes devem ser capazes de:

- Descrever claramente o objetivo, os resultados esperados e a finalidade geral do workshop.
- Ser claros quanto aos papéis e responsabilidades dos participantes e facilitadores
- Articular as expectativas dos workshops
- Articular e desenvolver um consenso comum sobre as regras básicas e os modos de envolvimento

A primeira sessão do workshop é muito importante, pois define o cenário para todo o workshop. Para ser mais específico, o objetivo desta sessão é dar as boas-vindas aos participantes no workshop; orientá-los para a meta e os objetivos do workshop; solicitar as suas expectativas; rever a agenda, o facilitador, os papéis dos participantes e as normas do grupo; e convidá-los a avaliar o workshop

Para abrir a sessão de formação, apresente-se como o facilitador e, se houver um co-facilitador, faça o mesmo. Peça aos participantes para se apresentarem, os quebra-gelos são uma ótima forma de iniciar qualquer sessão de formação, pois permitem que os participantes se conheçam melhor e também dão o mote para a formação. **(30 minutos)**

Pode também convidar os participantes a apresentarem-se de uma ou duas das seguintes formas:

*Hoje estou a sentir-me ...*

*Hoje, o que mais me preocupa ...*

*Uma coisa de que gosto em mim, no meu país, na minha comunidade é ...*

*Uma coisa que me faz sentir feliz por estar vivo é ...*

*O que me está a impedir de estar totalmente presente aqui hoje é ...*

### **Atividade 1.1: "Eu sou uma Câmara".**

Esta atividade ensina a ver sem preconceitos. Explique aos participantes que vão trabalhar em pares: uma pessoa faz de câmara e a outra é o fotógrafo.

O fotógrafo fica atrás da câmara. Os teus olhos são a lente da máquina e o teu ombro direito é o obturador. Mantenha os olhos (objetiva) fechados até o fotógrafo tirar uma fotografia, tocando-lhe no ombro direito (obturador). Nesse momento, abra e feche os olhos rapidamente, tal como faz o obturador de



uma máquina fotográfica.

O fotógrafo anda à sua volta - como uma máquina fotográfica - guiando-o pelos ombros e posicionando-o de forma a que diferentes cenas fiquem na sua linha de visão. Faça isto algumas vezes, continue a mover-se e a fotografar. Como uma câmara, a sua tarefa é registar todos os detalhes da imagem na perfeição, sem distorção, abrindo os olhos apenas por um segundo. Tudo o que tem de fazer é ver o que está à sua frente, sem qualquer preconceito, para cada uma das fotografias tiradas. A série rápida de impressões registadas dá-lhe a experiência de ver apenas o que é, sem que a percepção seja filtrada pelas suas expectativas. Ver sem conceitos pré-determinados ajuda a reduzir os seus preconceitos quando se depara com um novo problema e é um elemento vital no processo criativo. **(20 minutos)**

### **Atividade 1.2: Definição dos Limites**

**Orientação para o Facilitador:** Os facilitadores devem dedicar algum tempo a explicar o assunto, os objectivos do workshop, o processo de tomada de decisões e as responsabilidades do facilitador. Chegar a acordo com o grupo sobre o comportamento aceitável/inaceitável na reunião (por exemplo, uma pessoa a falar de cada vez, linguagem não sexista/racista, nenhum comportamento dominador/ameaçador).

**Próxima Etapa:** Convide os participantes a definir algumas regras básicas que ajudarão a criar um ambiente de aprendizagem seguro e respeitoso, que podem ser discutidas e afixadas num flipchart. Afixe-as na parede, em qualquer parte da sala, como lembrete. Deixe claro que podem ser acrescentadas mais regras básicas à medida que a formação for avançando. **(15 minutos)**

### **Atividade 1.3: Confirmação da Agenda e Definição de Expectativas**

Verificar a ordem de trabalhos do seminário, embora esta possa ser partilhada previamente, será útil rever com os participantes a ordem de trabalhos, os objectivos e os resultados específicos do seminário. Assegurar que os papéis do cronometrista, do animador e do tomador de notas estão cobertos.

Uma vez desenvolvida esta questão, utilize papel de flipchart para convidar os participantes a partilharem as suas expectativas para o workshop. Acrescente também que os participantes podem escrever as suas expectativas num autocolante Post-it e coloque-os no suporte do flipchart. Utilize um suporte de flipchart para adicionar um lugar de estacionamento, isto é, para questões que podem não ser necessariamente relevantes para o objetivo do workshop, mas que podem precisar de ser discutidas. **(10 minutos)**

## **DOMÍNIO PESSOAL**

O domínio pessoal é um conjunto de princípios e práticas específicos que permitem a uma pessoa aprender, criar uma visão pessoal e ver o mundo de forma objetiva. É frequentemente utilizado por feministas e activistas para olhar para dentro de si em vez de se concentrarem no que está errado fora da sociedade.

**Atividade 1.5 (O RIO DA VIDA):** Este exercício foi concebido para levar os participantes a refletir sobre a forma como as acções e incidentes passados na sua vida influenciam quem são. **(45 minutos)**

- Comece por pedir aos participantes que reflectam sobre os principais incidentes, tanto negativos como positivos, que ocorreram nas suas vidas. Devem olhar para três fases das suas vidas: infância, adolescência e idade adulta.
- Em cada fase, pensem numa coisa positiva e numa coisa negativa que vos tenha acontecido. Distribua 6 folhas de papel a cada participante.
- Em cada folha de papel, escreva ou desenhe uma coisa positiva e outra negativa que lhe tenha



acontecido durante a infância, a adolescência ou a idade adulta. Cada fase da vida deve ter uma experiência positiva e outra negativa.

- Quando cada participante tiver terminado de escrever/desenhar, deve colar a sua folha de papel na parede, por baixo das 3 fases da vida: infância, adolescência e idade adulta.



**Nota para o Facilitador:** Peça aos participantes que se ofereçam para partilhar a sua história. É muito importante que se crie um espaço seguro e que se crie confiança para que este exercício seja bem sucedido. A experiência de todos é válida. Dê a cada participante o tempo necessário para contar a sua história. Se ficarem sobrecarregados com as histórias que estão a partilhar, podem fazer uma pausa para se recomporem dentro ou fora da sala. A narração da história pode continuar enquanto o participante se compõe. Após o exercício, o facilitador deve afirmar as experiências dos participantes e criar um fio de ligação entre as histórias.

Após o exercício, o facilitador deve afirmar as experiências dos participantes e criar um fio de ligação entre as histórias. Comente a resiliência demonstrada e celebre todos os momentos de alegria e felicidade partilhados.

**Atividade 1.6:** Peça aos participantes para partilharem o seguinte num flipchart, utilizando qualquer um dos materiais criativos disponíveis. **(45 minutos)**

- *Como é que eu sou quando estou no meu melhor?*
- *Como é que eu sou quando estou no meu pior?*
- *Quais são as minhas 3 realizações até à data?*
- *Que fracassos posso recordar na minha vida?*
- *Que talentos e capacidades tenho?*
- *Que aptidões e talentos quero cultivar?*
- *Que esperanças tenho?*
- *Quais são os meus medos?*

Após o debate, peça aos participantes para afixarem os seus cartazes pela sala. Peça ao grupo para dar a volta à sala (passeio pela galeria) e ler os cartazes dos outros. Peça a pelo menos 5 pessoas para apresentarem os seus cartazes ao grupo.

Após este exercício, pergunte aos participantes que novas percepções obtiveram sobre si próprios. O que é que o exercício lhes trouxe à tona? O que é que viram nos cartazes ou nas apresentações dos outros?



**Notas para o Facilitador:** Para encerrar esta sessão, partilhe com os participantes que o nosso poder vem do facto de sabermos de onde vivemos e onde estamos. Para isso, temos de olhar para todas as partes de nós próprios: mental, física, emocional e espiritual.



# MÓDULO 2: COMPREENDER O FEMINISMO

Tempo: 3 Horas



**MATERIAIS NECESSÁRIOS:** Papel para flipchart, marcadores, autocolantes para post it.

**Objetivo de aprendizagem:** O objetivo desta sessão é:

- Desenvolver uma compreensão contextual dos conceitos fundamentais.
- Aprofundar a compreensão dos participantes sobre as várias formas e localizações do poder de género, incluindo a forma como o género e outras discriminações se cruzam.
- Aprofundar a compreensão dos participantes sobre o feminismo como ideologia, estrutura analítica e estratégica.
- Localizar um locus pessoal de compreensão da teoria política e teórica

**A teoria feminista** oferece uma forma de compreender a desigualdade de género através da análise dos papéis sociais e das experiências vividas pelas mulheres. As mulheres devem ser capazes de relacionar as suas próprias experiências e os factores universais que contribuem para a forma como todas as mulheres vivem a vida em geral.

## Panorama Histórico: A Luta Pelos Direitos das Mulheres

Muito ao contrário do que vemos nos meios de comunicação social, do que nos foi transmitido através da educação colonial e até das nossas próprias histórias tradicionais, as mulheres africanas têm resistido. As mulheres africanas têm estado empenhadas na batalha diária e há muito história da luta pelo nosso direito a tomar decisões sobre os nossos corpos, como e onde vivemos, com quem casamos ou não casamos, o acesso a todas as formas de educação, a luta pelo acesso às mesas onde as decisões são tomadas. Temos estado totalmente disponíveis para resistir ao apagamento de quem somos. A história das mulheres reis, chefes e líderes militares poderosos é contada do Gana ao Egito e até ao sul do continente. Estas narrativas da nossa história continuam a sobreviver à tentativa de pintar as mulheres africanas como cavalos de batalha dóceis mas fortes. Há muitas outras histórias.

**Atividade 2.1:** Aproveite este momento para pedir aos participantes que passem alguns minutos a refletir sobre algumas das mulheres influentes nas suas vidas. Mulheres que foram corajosas o suficiente para fazer uma mudança em ambientes familiares, ambientes tradicionais, locais de culto, escolas, governo, artes, etc. Permitir que os participantes partilhem essas histórias. **(15 minutos)**

## Sensibilização para as Questões de Género

**Atividade 2.2:** Partilhe a seguinte história com os participantes: Um casal está a lutar para conceber um filho. Vão a um médico tradicional que lhes diz que vão ter um filho, mas só depois de decidirem qual o sexo que querem que ele tenha. Dê a cada participante um post-it/ papel e imagine-se nesta situação. Peça-lhes para escreverem o sexo que escolheriam para o seu filho e a razão da escolha, dê-lhes alguns minutos para escreverem as suas respostas e coloque os resultados num flipchart "Número dos que escolheram Rapazes" e "Número dos que escolheram Raparigas". Discuta com os participantes os resultados, incluindo o efeito de suposições como "o rapaz continuará a família";



os rapazes cuidarão dos pais quando estes envelhecerem; os rapazes permanecerão com os pais, enquanto as raparigas se casarão; os rapazes herdarão, as raparigas não. Debater as implicações da forma como as crianças do sexo masculino e feminino são socializadas e tratadas e prepará-las para os papéis que desempenham na sociedade. Se os participantes forem de contextos culturais diferentes, procurem também compreender como é que, nos vários contextos, os diferentes papéis atribuídos a rapazes e raparigas. **(20 minutos)**

### Atividade 2.3: Desvendar os Papéis de Género

1. Peça aos participantes que reflitam sobre as razões que os levam a acreditar nas funções que destacaram. De onde é que os ouviram e que instituições/indivíduos são responsáveis por enfatizar esses papéis? Por exemplo, porque é que eles acreditam que os homens são os "chefes de família"? A igreja, por exemplo, tem sido fundamental para dar ênfase a este facto. Porque é que acreditam que "os homens são líderes natos"? Os meios de comunicação social têm desempenhado um papel importante neste domínio, através da sub-representação das mulheres (15 minutos)
2. Pedir aos participantes que reflitam profundamente sobre o papel das diferentes instituições (instituições religiosas e culturais, meios de comunicação social, sistemas familiares, etc.) e sobre o que consideram ser a ordem natural dos homens e das mulheres. **(10 minutos)**



**Notas para o Facilitador:** As actividades acima referidas introduzem o conceito de género e exploram as emoções e ideias dos participantes sobre as relações de género. Note-se que alguns dos participantes podem estar familiarizados com o conceito e outros tiveram pouca exposição ao conceito. As actividades acima referidas podem suscitar emoções fortes, pelo que é importante que o facilitador esteja preparado para isso. Também é importante que se familiarize com os conceitos.

## PODER



**Notas para o Facilitador:** Agora que compreendemos o género e a forma como é socialmente construído. A teoria feminista relaciona esta construção social do género com a forma como o poder é centralizado. Isto significa que, de acordo com o entendimento feminista, a divisão entre sexo masculino, feminino e papéis de género colocou um género acima do outro. Isto pode ser visto na forma como olhamos para a forma como os homens e as mulheres são vistos na sociedade.

### Por Exemplo:

**Quando os homens se sentam em grupos e conversam, estão a ter uma discussão**

Contra

**Quando as mulheres se sentam em grupos e conversam, estão a coscuvilhar ou a elaborar estratégias para algo negativo.**



**Notas para o Facilitador:** Para compreender melhor como funciona o poder e porque é que é fundamental para a análise feminista. Utilizaremos a metodologia dos círculos de poder 3Ps. O objetivo desta ferramenta é aprofundar a análise do modo como as relações de poder funcionam a 3 níveis diferentes relacionados com a forma como interagimos com o mundo.



**Nível 1 - Pessoal e Íntimo** - pessoal e íntimo - auto-confiança, consciência dos direitos, relação com o corpo, etc.

**Nível 2 - Privado** - privado - relações e papéis na família, amigos, parcerias sexuais, casamento, etc.

**Nível 3 - Público** - comunidade, nacional, mercado, vida pública, direitos legais, espaços globais, etc.

Esta ferramenta é útil para comparar situações passadas e actuais para compreender como as diferentes intervenções facilitaram as mudanças de poder em cada um destes níveis.

### De onde vieram estes conceitos?

Isto não se limita apenas à linguagem ou ao comportamento. Mas também tem influenciado as carreiras que as mulheres têm sido autorizadas a seguir, os jogos que podem jogar e a forma como as finanças são investidas. Os líderes são frequentemente respeitados como homens e considerados suspeitos se forem mulheres. Já alguma vez pensou em como um líder masculino forte é visto como decisivo, mas uma líder feminina forte é vista como...? O que é que a sua comunidade diz? Isto tem sido atribuído ao privilégio e ao poder com base no sexo e reforçado através dos papéis de género. Falemos então um pouco mais sobre o poder como conceito central da análise feminista. Existem três formas de poder no que respeita ao desenvolvimento:

**Poder Visível:** é o poder formal tangível, particularmente relacionado com o nível público ou político onde são tomadas decisões formais - e envolve as regras, estruturas, autoridades, instituições e procedimentos de tomada de decisões. Por exemplo, pode dizer respeito ao governo local, distrital ou nacional ou mesmo à estrutura de governação de grandes organizações.

Quem são os indivíduos e quais são as instituições que têm o poder de alterar as leis, as políticas e as práticas relativas à questão que lhe interessa?

Quem são os decisores?

**Poder Oculto:** o poder que não pode ser visto, por exemplo, os interesses instalados das elites que dominam a agenda dos espaços de decisão. Quem define a agenda?

Como é que as decisões estão a ser influenciadas nos bastidores?

Quem é incluído ou excluído da tomada de decisões?

Quem pode ter interesse na questão, mas está a influenciar as decisões fora do olhar do público (por exemplo, o papel das empresas, dos bancos, dos grupos de interesses especiais, etc.)

**Poder Invisível (Círculo Interno):** as normas e os constrangimentos culturais que interiorizámos e que influenciam a forma como vemos e reagimos a diferentes questões, por exemplo, a subserviência das mulheres nas sociedades patriarcais.

Até que ponto as pessoas com menos poder são incapazes de resolver o problema, aceitando simplesmente a situação em que se encontram e porquê?

Como é que a sociedade, a educação ou os meios de comunicação social moldam a sua opinião sobre si próprios e a sua capacidade de agir?<sup>1</sup>

1. Quadro da AAI para a Igualdade de Género (p. 72-73 AAI Gender & RBA Resource Kit)

Teias críticas de poder e mudança, ActionAid International, 2005

[www.powercube.net](http://www.powercube.net)



## Atividade 2.4 Analisar o Poder

Agora que já temos o conceito básico, o próximo exercício irá ajudar-nos a compreender melhor como o poder é utilizado, manipulado e pode ser alterado para promover a igualdade de género.

### Ferramenta de 3 Círculos

O objetivo desta ferramenta é aprofundar a análise sobre a forma como as relações de poder funcionam em 3 níveis diferentes relacionados com a forma como interagimos com o mundo. Esta ferramenta é útil para comparar as situações passadas e presentes, a fim de compreender como as diferentes intervenções facilitaram as mudanças de poder em cada um destes níveis.

Comece o exercício com uma pergunta de carácter geral, por exemplo:

- O que é que entendemos por pessoal, privado e público?

Com base nas respostas, explore cada um dos três níveis (Pessoal, Privado e Público) com o grupo e discuta alguns exemplos para estabelecer as bases comuns, por exemplo.

- **Pessoal / Íntimo:** O eu e o espaço individual; por exemplo: percepção do valor próprio, confiança pessoal, relação com o seu corpo, crenças sobre aquilo a que tem direito, por exemplo, capacidade de liderar, prazer sexual, escolha, etc;
- **Privado:** O espaço familiar e coletivo; Por exemplo: inclui relações e papéis na família, entre amigos, parcerias sexuais, casamento, etc. Este espaço é geralmente regido pela cultura e pelas tradições familiares, apesar das disposições legais que protegem os direitos humanos das mulheres.
- **Público:** A área fora da família, por exemplo, a comunidade, o Estado, o mercado, os actores e as instituições e o espaço coletivo.
  1. (Desenhe três grandes círculos concêntricos numa folha de flipchart e divida-os com uma linha reta. Designe um lado como passado e o outro como presente. Designe as três camadas como níveis pessoal, privado e público, com o nível pessoal no círculo interior, o privado no círculo central e o público no círculo exterior. Os títulos podem ser escritos ou desenhados (com símbolos) com base no nível de literacia do grupo. Peça aos participantes para dedicarem algum tempo, pensem e reflectirem individualmente se têm experiências de mudanças na forma como o poder é reivindicado e utilizado a cada nível. Peça-lhes para reflectirem sobre como era a situação antes e como é que a situação é diferente agora (15 minutos)
  2. Peça-lhes que escrevam ou desenhem símbolos no flipchart ou em cartões e que os coloquem no nível relevante do círculo, nas secções do passado e do presente. Alguns cartões/símbolos podem ser associados a dois níveis diferentes, uma vez que a linha entre pessoal e privado pode ser pouco nítida. Compare as respostas para a situação atual e para a anterior. Incentivar uma reflexão mais aprofundada utilizando as perguntas de orientação mencionadas abaixo para aprofundar a análise da mudança e do processo.
  3. (Quando os círculos estiverem preenchidos, pedir aos participantes para darem uma vista de olhos e se quiserem acrescentar algo mais. Uma vez concluídos, regressem ao plenário e discutam como esta informação e análise podem ser utilizadas a nível comunitário e como podem ser utilizadas para mudar o poder a cada nível. **(15 minutos)**





**Notas para o Facilitador:** Durante o processo, quando os grupos mapeiam as mudanças nos três níveis, utilize as seguintes perguntas orientadoras para aprofundar a análise da mudança e do processo. As perguntas servem apenas de orientação e podem sempre ser adaptadas ou podem ser acrescentadas novas perguntas de acordo com o contexto e o objetivo para o qual a ferramenta está a ser utilizada.

Poder Pessoal	Energia Privada	Poder Público
Que tipo de mudanças de poder ocorreram a nível pessoal? Porquê?	Que tipo de mudanças de poder ocorreram a nível privado? Porquê?	Que tipo de mudanças de poder ocorreram a nível público? Porquê?
Como é que o poder de decisão das pessoas que vivem na pobreza melhorou? Sobre que tipo de decisões sentem que têm mais controlo?	Que mudanças ocorreram nos padrões e na perceção patriarcais?	Como é que os titulares de deveres foram envolvidos?  Como é que o seu comportamento mudou?
Como é que as pessoas que vivem na pobreza usaram este poder para reivindicar os seus direitos?	Como é que isso permitiu às mulheres reivindicarem os seus direitos, manifestarem as suas preocupações e vozes?	Como é que o poder dos mais poderosos foi posto em causa?

### Reflexão Entre Níveis:

Como é que o poder individual e coletivo (grupos, organizações, redes, alianças, movimentos, etc.) ajudou a mudar as regras a diferentes níveis?

Como é que as mudanças nos três níveis estão interligadas?

Quais foram as estratégias utilizadas e qual a sua eficácia?

Que desafios e obstáculos foram ultrapassados? Que estratégias ajudaram a ultrapassar essas dificuldades, desafios e obstáculos?

Podem ser acrescentadas outras perguntas de análise de poder, conforme desejado...



## Documentação e Relatórios

Os debates e as respostas podem ser recolhidos e documentados da forma que as pessoas acharem mais conveniente e fácil, mas certificando-se de que as palavras críticas, os exemplos, as metáforas e os testemunhos são captados e incluídos na análise.

O modelo simples que se segue pode ser utilizado para facilitar a elaboração de relatórios e análises posteriores e pode ser adaptado em função do objetivo da análise e dos debates.

	Antes de	Agora
<b>Pessoal / Íntimo</b>	Qual foi o ponto de partida?	Mudanças de poder identificadas: Explicações para as mudanças (porquê)? Exemplos de controlo das decisões:
<b>Privado</b>	Qual foi o ponto de partida?	Mudanças de poder identificadas: Explicações para as mudanças (porquê)? Exemplos de direitos reivindicados:
<b>Público</b>	Qual foi o ponto de partida?	Mudanças de poder identificadas: Explicações para as mudanças (porquê)? Exemplos de respostas dos titulares de deveres:
<b>Estratégias / Desafios enfrentados / Aprender a fazer as coisas de forma diferente?</b>	Desafios enfrentados:	Papel do poder individual versus poder coletivo: Estratégias utilizadas:



## COMPREENDER O PATRIARCADO

### O que é o Patriarcado?

O patriarcado é o sistema baseado na ideia de que os homens são superiores às mulheres e que estas são propriedade dos homens. O patriarcado cria o controlo masculino nas relações públicas e pessoais e é mantido vivo através de diferentes estruturas, como a religião e as famílias.



**Notas para o Facilitador:** A compreensão das relações de poder ajuda-nos a perceber por que razão:

- Não há nada de "natural" na desigualdade de género e a mudança social é possível se mudarmos o poder.
- O patriarcado e o poder trabalham em conjunto.
- Nas sociedades patriarcais, os homens são posicionados como poderosos enquanto as mulheres são posicionadas como impotentes.

Existem diferentes formas de poder, tal como discutimos no exercício anterior.

- **Poder Sobre** - A capacidade de controlar e decidir por si próprio ou em nome de outra pessoa, grupo ou sociedade. Muitas vezes expresso na sua forma negativa como opressão, discriminação e domínio.
- **Poder Com** - força colectiva, apoio mútuo e solidariedade.
- **Poder Interno** - A base da ação pessoal; a capacidade de acreditar em si próprio e de ter esperança. Muitas vezes chamado de "força interior".
- **Poder Para** - o potencial de cada pessoa para moldar a sua vida e o seu mundo.

**Conselhos para abordar a questão do poder na oficina:** O feminismo consiste em desafiar o poder opressivo ou discriminatório que sustenta a desigualdade de género. Os espaços das oficinas estão imersos em culturas, sociedades e agregados familiares onde o abuso de poder patriarcal é normalmente a norma. Também somos moldados pelo nosso contexto, que inclui as nossas diferentes experiências de poder - por isso, é importante compreendermos como mudar o poder dentro das nossas esferas de influência direta.

Remeter os participantes para o quadro sobre a forma como o poder pode ser opressivo (poder sobre, poder sob) ou transformador (poder com, poder para e poder dentro)

Poder Opressivo		Poder Transformador		
<b>Poder Sobre:</b> Isto refere-se à maior parte daquilo que consideramos poder. Deriva da autoridade formal, do controlo dos recursos e das decisões. Pode ser muito prejudicial e dominador	<b>Potência Sob:</b> Esta situação surge quando as pessoas que sofreram traumas, abusos e opressão ganham poder e o utilizam de forma destrutiva para si próprias e para os outros	<b>Poder Com :</b> Capacitação efectiva e capacitação de outros para criar solidariedade, sistemas de apoio mútuo, redes de segurança, etc. transformação	<b>Poder Para:</b> Agência e capacidade para criar a mudança, mobilizar as pessoas para uma agenda transformadora que reconheça o que os agentes da mudança trazem para a mesa	<b>O Poder Interior:</b> Uma fonte de sustentabilidade entre indivíduos relacionada com o seu poder inerente e capacidade de resiliência em resposta a desafios e retrocessos na mudança social.



## Atividade 1.4: Pedir abertamente aos participantes que enumerem alguns exemplos das diferentes formas de poder.



**Notas para o Facilitador:** À medida que os participantes forem enumerando estas formas de poder, escreva-as no flipchart, pois podem servir para os participantes se lembrarem delas na sua vida quotidiana e são frequentemente influenciadas pela forma como fomos socializados. Estas formas de poder podem manifestar-se mesmo em actividades de grupo, o que sublinha a importância de estarmos constantemente conscientes do nosso poder. Repare nos seguintes exemplos de poder **(15 minutos)**

**Poder Sobre:** O poder que um pai tem sobre um filho ou filhos; os ditadores abusam do poder sobre as pessoas.

**Poder Sob:** Os sobreviventes de violência doméstica podem, nalguns casos, abusar dos filhos ou dos parceiros; os líderes que passaram por guerras e conflitos podem abusar emocionalmente dos outros para conseguirem o que querem

**Poder Com:** Campanhas de iniciativa conjunta, líderes que iniciam e sustentam processos colectivos

**Poder Para:** Os membros da comunidade apercebem-se da sua capacidade de influenciar a liderança; Coligações para acabar com a violência contra as mulheres

Entender o feminismo como uma teoria que desafia a posição do patriarcado e a forma como os sistemas e as estruturas sociais são concebidos para minar as pessoas com base no sexo e no género. O feminismo traz-nos à mente diferentes imagens. Na maior parte das vezes, já ouvimos o termo ser utilizado. Por favor, dediquem alguns minutos em pares para discutir que imagens, afirmações ou pensamentos têm sobre o termo feminismo **(10 minutos)**

## O que é o Feminismo?

O feminismo é um sistema que tem por objetivo criar igualdade nas relações de poder entre mulheres e homens. Analisa os diferentes desequilíbrios de poder entre homens e mulheres em todas as instituições e estruturas sociais e utiliza esse conhecimento para promover a mudança social. O feminismo tem como premissa desafiar o status quo. Para o fazer, as feministas têm como objetivo dismantelar os diferentes sistemas que permitem este tipo de opressão. O objetivo, portanto, não é integrar-se em tais estruturas, mas sim desenraizá-las e pensar em melhores alternativas. Este objetivo é muitas vezes alvo de resistência, tanto por parte das mulheres como dos homens, e através de diferentes linhas como a classe e a raça. Isto deve-se ao facto de a mudança que o feminismo exige ser transformacional. O feminismo pressiona no sentido de desenraizar o sistema, entendendo que a base de um sistema influencia as estruturas que são construídas em cima dele. Assim, vemos como há sempre tentativas de reprimir a resistência social feminista nas suas diversas formas. Se é tão disruptiva, porque é que precisamos do feminismo?

## Então, porque é que precisamos do Feminismo?

**Atividade 2.5 :** Agora que temos alguma noção do que é o patriarcado e o feminismo, peça aos participantes para pensarem no que entenderam por patriarcado. Como é que podemos trabalhar para mudar isso? Explique que o feminismo nos dá as ferramentas para começar a compreender as causas profundas da desigualdade e trabalhar no sentido de as desafiar e mudar. **(10 minutos)**



**Atividade 2.6 :** A realidade do patriarcado é que nos afecta a todos pessoalmente e fora da nossa personalidade. Isto também é fundamental para a análise feminista. Relacionar questões pessoais, que são consideradas "questões de casa". Ao que está a acontecer fora dos nossos espaços pessoais no trabalho, nas comunidades, nas escolas e nos locais de culto. Para ver melhor isto, faça o seguinte exercício com os participantes. Pedir aos participantes que pensem de que forma o feminismo os pode ajudar no seu trabalho e nos seus espaços íntimos. **(10 minutos)**

- Peça-lhes que reflectam sobre as formas como são oprimidos no seu trabalho e nos seus espaços íntimos.
- Peça-lhes que, em grupos ou em pares, reflectam sobre os aspectos em que acham que esta abordagem é necessária para uma verdadeira mudança.

### **Atividade 2.7 : O que é o Feminismo para mim?**

Dê espaço aos participantes para reflectirem sobre o que isto significa para eles. Que emoções, preocupações e pensamentos surgem na sala? Dê-lhes tempo para os expor e ofereça estratégias para encorajar as ideias divulgadas durante esta sessão. **(10 minutos)**

Dê aos participantes alguns minutos para reflectirem sobre a forma como compreendem agora o feminismo, em comparação com quando entraram.



**Notas para o Facilitador:** As abordagens feministas são então aquelas que desafiam o poder que exclui, encorajam abordagens que são inclusivas e ideias que não discriminam com base no sexo, género, raça ou classe. Isto é o que se considera uma perspectiva interseccional. Incentivam a solidariedade em oposição à competição que coloca as mulheres umas contra as outras, promovem a mudança transformacional e reflectem também a forma como cada indivíduo utiliza o seu poder, privilégio e posição. Começa com uma visão interna (conhece-te a ti própria) e depois sai. Alguns desses princípios são abordados nos exemplos abaixo.

- *Partilho o poder...*
- *Desafio o meu comportamento...*
- *Apoio o movimento feminista...*
- *Nada sobre nós sem nós...*
- *O feminismo é para todos...*
- *Não há justiça sem justiça de género...*
- *Defendo a diversidade...*
- *Eu valorizo a segurança...*
- *Quero um ambiente de apoio...*
- *Acredito na liberdade de expressão...*



# MÓDULO 3: LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL FEMINISTA

TEMPO: 2 HORAS



**MATERIAIS NECESSÁRIOS:** PAPEL PARA FLIPCHART, MARCADORES

**Objectivos de Aprendizagem:** O objetivo desta sessão é:

- Melhorar a compreensão dos participantes sobre a liderança transformadora feminista transformadora
- Introduzir uma lente de análise feminista e uma abordagem à liderança.
- Criar competências para desenvolver a aplicação prática da liderança transformacional no nosso trabalho
- Melhorar a capacidade de liderar a si própria e aos outros utilizando formas feministas de trabalho.

A prática feminista conduziu a um conjunto de atributos distintos para a ideia de "Liderança". De facto, a liderança feminista tem significado no contexto da cultura feminista e das suas relações sociais. Seguem-se alguns conjuntos de princípios que surgem do pensamento, da prática e do trabalho de construção feministas.

**Atividade 3.1:** Pedir aos participantes, numa discussão aberta, que partilhem a sua compreensão do conceito de liderança. Peça-lhes também para partilharem exemplos de como a liderança tem sido praticada nos seus vários contextos/ em alternativa, peça-lhes para partilharem o nome de uma pessoa conhecida cuja liderança admiram e os atributos de liderança que ela tem/teve. **(15 minutos)**



**Notas para o Facilitador:** Tal como se reflecte nos princípios acima referidos, o primeiro e principal aspeto da liderança feminista é - a consciência de si própria. De si própria em particular e de si própria como parte de um todo mais vasto, agora no presente, no passado e no futuro. Há uma ligação importante e uma atenção a prestar à forma como estamos todos ligados e como vivemos como um coletivo que é o oposto da norma que encoraja a autonomia e a independência. Isto proporciona uma perspetiva de que a liderança está enraizada em comunidades e histórias e, por conseguinte, uma pessoa ou grupo não a pode definir para outro. É um valor partilhado, que requer a consideração de muitos. Estes pensamentos são captados nas formas de abordagens de liderança feminista que se seguem.

- **Liderança Partilhada:** Atenção ao envolvimento da coletividade/comunidade. Afirmção das qualidades emergentes de liderança inerentes a todos ("a formação é mais uma afirmação de competências do que uma transmissão de competências" - Susan Eaton). Mentoria.
- **Relacional:** Construir relações de confiança fortes. Modelos relacionais/culturais. Importância da narração de histórias na afirmação da pessoa e da comunidade.
- **Inspirador/Espiritual:** Orientado para a proteção e nutrição do espírito humano em todos, onde reside a capacidade de liderança - aumentando assim a capacidade de transformar o indivíduo, as suas relações, organizações e comunidades.
- **Clareza de Objectivos:** Com uma orientação para a transformação (do indivíduo e do todo).
- **Consciência explícita** e atenção às dinâmicas de poder e aos seus significados variados no contexto de diferentes culturas e identidades. Atenção crítica ao papel do medo e à necessidade de



controle nas relações de poder de dominação. Reconhecimento simpático do medo no indivíduo e na comunidade. Grande parte da liderança consiste em fazer com que as pessoas ultrapassem os seus medos em direção a objetivos colectivos..

- **Atenção à aprendizagem da prática de rituais**, celebrações e expressões pessoais e comunitárias de alegria e tristeza. A expressão de alegria é altamente valorizada.
- Criação de ambientes seguros para a expressão, o autocuidado, a participação e o crescimento das capacidades de liderança. Apoio coletivo para desafiar cada pessoa a praticar a liderança da melhor forma possível.<sup>2</sup>

**A liderança feminista é**, portanto, diferente das formas tradicionais de liderança porque se centra na forma como utilizamos o nosso poder e privilégio respectivos para liderar em colaboração, em vez de exercermos "poder sobre". Por exemplo, considere-se a forma como responsabilizamos os líderes, centramos a nossa atenção no autocuidado e abordamos questões que muitos prefeririam ignorar ou rejeitar, como a violência contra as mulheres e as raparigas, o racismo, etc. A liderança feminista implora-nos que utilizemos o nosso poder e privilégio para a mudança social e estrutural. Por exemplo, podemos centrar as mulheres e raparigas negras, castanhas, indígenas e LGBTQ+, que são frequentemente ignoradas, compreendendo quando ouvir, como agir e como manter as nossas vozes e experiências no centro da conversa.

**Salientar aos participantes** que a liderança não é exercida apenas por indivíduos numa posição formal de autoridade dentro de uma organização, mas por cada um de nós, quer estejamos localizados numa organização, num movimento ou em casa. O TFL reconhece a capacidade de liderança de cada pessoa num processo de mudança, porque a liderança consiste em comprometer-se e assumir a responsabilidade por essa mudança maior e contribuir para ela, cada um à sua maneira, independentemente do nosso papel, posição, poder ou estatuto na organização.

### Atividade 3.2: Liderança Transformacional e o Auto

Numa discussão aberta, pergunte aos participantes se acham que o "eu" está ligado à liderança. Peça-lhes que desenvolvam a questão. **(10 minutos)**



- **Notas para o Facilitador:** Consulte a apresentação em PowerPoint sobre os 4 Ps da liderança (Poder, Princípios, Objetivo e Prática). O eu é definido como sendo constituído por pensamentos, sentimento, e sensações corporais. Qualquer trabalho de transformação precisa de abordar os três níveis. A nossa história, experiência, identidades sociais, talentos, traços, bem-estar psíquico e capital social pessoal (redes, contactos e apoios) são algumas das muitas partes que utilizamos no mundo em que nos envolvemos. Ao mesmo tempo, estas partes são influenciadas e construídas no mundo em que vivemos, estratificado como está pelas relações de poder contraditórias da família, do género, da raça, da classe e das divisões culturais. Também nos movemos constantemente entre diferentes posições de poder, pelo que a verdadeira mudança transformadora tem de transformar o indivíduo e o sistema (coletivo).

**Atividade 3.3:** Peça aos participantes para, em pares, pensarem na última vez que um grupo de que faziam parte tomou uma decisão colectiva. Como é que o grupo chegou a essa decisão? Que tipos de poder observaram durante o processo de tomada de decisão (poder sobre, poder com)? Quem detinha o poder, incluindo formas de poder menos óbvias e ocultas? Quem não tinha poder? O poder relativo dos indivíduos do grupo estava ligado a aspectos das suas identidades (como a sua posição, cargo, experiência, género, etc.) **(15 minutos)**

2. Sources: Rede de Mulheres com Deficiência do Ontário (DAWN Ontário) "Seminário em Honra de Susan Eaton", Clube da Faculdade do MIT, 14 de maio de 2004.



Peça a pelo menos cinco participantes para partilharem o que resultou do debate.

**Atividade 3.4:** Peça aos participantes para reflectirem sobre como a sua experiência pessoal com o poder pode ter influenciado as posições que ocupam e como as suas posições influenciam/afectam as suas interações com os outros, especialmente se estiverem numa posição de liderança formal ou exercerem autoridade sobre os outros. Pedir a cinco participantes que estejam dispostos a partilhar a sua experiência para o fazerem. **(10 minutos)**

Com este conhecimento aprofundado, peça aos participantes que se reúnam em grupos de cinco a seis pessoas para abordarem em conjunto as seguintes questões:

1. De que forma pensa que a sua história pessoal com o poder e o posicionamento que tem de si próprio influenciam a forma como exerce a liderança (se estiver a desempenhar um papel de liderança) ou como responde/reage à forma como os outros exercem a liderança?
2. Como é que estas diferentes respostas/reacções afectam a missão e o ambiente mais amplo da organização? No pequeno grupo, faça uma lista dos aspectos positivos e negativos que surgirem.
3. Como é que alguns dos impactos negativos podem ser tratados de forma construtiva, para que possamos libertar todo o nosso potencial de liderança, quer estejamos em posições formais de liderança ou não?
4. Entre as estratégias que identificámos na etapa c), acima, haverá algumas que precisamos de trabalhar ao nosso nível individual e outras que precisam de ser apoiadas ou abordadas pela organização. Separe-as em duas listas diferentes.

Questões de poder com que cada um de nós deve lidar dentro de si próprio	Questões de poder que precisam de ser tratadas ou apoiadas por uma organização

Utilizando a lista de questões de poder que devem ser apoiadas por uma organização, identificar algumas estratégias concretas para ultrapassar alguns constrangimentos de liderança decorrentes de histórias pessoais, por exemplo, tutoria, orientação, aconselhamento, etc.

5. Agora que o acima exposto foi feito, reúna o grupo para criar uma lista unificada de estratégias para superar as restrições de liderança decorrentes de histórias pessoais.

**Questões-chave a colocar:** Qual é a estratégia necessária, quais são os recursos internos necessários para a mesma; quais são os recursos externos necessários para a mesma. **(1 hora)**



# MÓDULO 4: INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS E REGIONAIS QUE PROMOVEM OS DIREITOS DAS MULHERES

TEMPO: 2 HORAS E 30 MINUTOS



**MATERIAIS NECESSÁRIOS:** Papel para flip chart, marcadores e apresentação em PowerPoint

**Objectivos de Aprendizagem do Módulo:** No final deste seminário, os participantes deverão ser capazes de:

- Identificar os principais instrumentos de direitos humanos que promovem os direitos das mulheres e das raparigas
- Compreender as obrigações criadas pelos instrumentos de direitos humanos na promoção dos direitos das mulheres e das raparigas
- Compreender a situação em termos de ratificação e transposição para o direito nacional dos principais instrumentos de direitos humanos
- Identificar as principais obrigações impostas a cada interveniente estatal em matéria de promoção e proteção dos direitos das mulheres.

**Atividade 4.1:** Numa discussão aberta, peça aos participantes para partilharem a sua compreensão dos seguintes termos **(15 minutos)**

- Direitos humanos - O que significam para si; diga o nome de um direito humano
- Portador de deveres
- Os direitos são interdependentes; inalienáveis e universais
- O que queremos dizer com o dever de promover, proteger, respeitar e cumprir

Escreva-as no flipchart e discuta-as abertamente. Além disso, partilhe o vídeo sobre o significado básico dos direitos humanos **(Vídeo da Amnistia Internacional)**

## Atividade 4.2

Dividir os participantes em grupos e atribuir-lhes um instrumento para debaterem da seguinte forma:

- Usar a Declaração Universal dos Direitos Humanos; Objectivos de Desenvolvimento Sustentável; Plataforma de Ação de Pequim; CEDAW; Protocolo de Maputo; Política de Género da Comunidade da África Oriental; Protocolo de Género da SADC
- Quais são alguns dos direitos e responsabilidades impostos aos Estados Partes para promover os direitos das mulheres?
- Como é que os seus respectivos países harmonizaram as suas leis nacionais com estes instrumentos regionais e internacionais?
- Como é que podemos utilizar os vários instrumentos para responsabilizar os Estados pela promoção dos direitos das mulheres?

Os participantes regressarão ao plenário para um debate sobre as obrigações criadas pelos instrumentos de direitos humanos e as suas implicações para as pessoas nos seus respectivos países **(1 hora)**



**Atividade 4.3 :** No exercício anterior, os participantes reflectiram sobre os vários instrumentos internacionais e regionais que promovem os direitos das mulheres. Para confirmar o que lhes foi apresentado, faça uma breve revisão dos instrumentos na apresentação em PowerPoint. Dedique algum tempo ao Protocolo de Maputo e sublinhe que 2023 é um ano importante, pois marca os 20 anos da adoção do Protocolo de Maputo. Aproveite esta oportunidade para pedir aos participantes que reflectam brevemente sobre os progressos realizados na implementação destes instrumentos nos seus respectivos países. **(30 minutos)**



### Notas para o Facilitador :

#### Obrigações criadas pelos instrumentos de direitos humanos e implicações

- Ao tornarem-se partes em Tratados de Direitos Humanos, os Estados assumem obrigações e deveres ao abrigo do direito internacional para cumprir, promover, respeitar, proteger e realizar os direitos humanos. Mais especificamente, a obrigação de respeitar significa que os Estados devem abster-se de interferir ou restringir o gozo dos direitos humanos; a obrigação de proteger exige que os Estados protejam os indivíduos e os grupos contra as violações dos direitos humanos e o dever de cumprir significa que os Estados devem tomar medidas positivas para facilitar o gozo dos direitos humanos.
- Os direitos humanos são universais (sempre aplicáveis em todo o lado); interdependentes e interligados (todos os direitos estão interligados); indivisíveis (todos os direitos devem ser cumpridos, sem exceção de nenhum e nenhum direito é mais importante do que o outro).
- Os Estados devem examinar as leis e políticas neutras em termos de género para garantir que não criam ou perpetuam a desigualdade e alterá-las ou revogá-las se se verificar que o fazem;<sup>3</sup> garantir que a agressão sexual é caracterizada como um crime contra o direito das mulheres à segurança pessoal e à sua integridade física, sexual e psicológica; garantir que a definição de crimes sexuais se baseia na falta de consentimento livre e garantir que quaisquer limitações temporais dão prioridade aos interesses dos sobreviventes e têm em consideração as circunstâncias que dificultam a sua capacidade de denunciar a violência às autoridades.<sup>4</sup> Os Estados Partes devem apresentar um relatório inicial um ano após a ratificação da Convenção e, de quatro em quatro anos, ao Comité da CEDAW
- As Nações Unidas são a agência internacional responsável pelo acompanhamento da aplicação da CEDAW pelos Estados signatários através do Comité CEDAW, que inclui uma equipa de peritos independentes na promoção e no respeito pelos direitos das mulheres. Os Estados signatários da CEDAW são regularmente monitorizados e avaliados com base nos relatórios dos países e nos relatórios alternativos das ONG (relatórios-sombra) para controlar o nível de aplicação das disposições da Convenção. Os representantes dos Estados signatários comparecem regularmente perante o Comité CEDAW para responder às perguntas da equipa de peritos com base nos relatórios recebidos.

**Atividade 4.4:** Agora que os participantes reflectiram sobre até que ponto os seus países domesticaram o Protocolo de Maputo, peça-lhes para, em grupos de cinco, discutirem onde se encontram as lacunas e as oportunidades para a reforma da lei, particularmente nas seguintes áreas: **(30 minutos)**

- Violência baseada no género
- Direitos de saúde sexual e reprodutiva
- Direitos à terra para as mulheres
- Alterações climáticas

3. No parágrafo 32

4. No parágrafo 33



# MÓDULO 5: APLICAÇÃO DE UMA PERSPECTIVA FEMINISTA À ANÁLISE POLÍTICA

Tempo: 2 Horas



**Materiais Necessários:** Papel para flip chart, mercados e autocolantes para afixar.

**Objetivo de Aprendizagem:** No final do módulo, os participantes devem ser capazes de:

- Desenvolver uma sólida compreensão sobre como incorporar os princípios feministas no planeamento da advocacia.
- Praticar a aplicação dos princípios feministas à defesa de políticas.
- Mapear os caminhos que influenciam as políticas na região
- Aprofundar a compreensão das participantes sobre como é influenciar utilizando a perspetiva feminista (ou o valor da utilização de perspetivas feministas para influenciar)

A análise política feminista centra-se na transformação das instituições que perpetuam as desigualdades de género.

## Atividade 5.1: O Processo de Elaboração de Políticas

Divida os participantes em grupos e peça-lhes que discutam o processo de elaboração de políticas nos respectivos países. Devem também dar exemplos de um processo de elaboração de políticas em que tenham participado e da necessidade/problema que procurou resolver, incluindo o que possam ter identificado.

Depois de os participantes terem concluído o exercício, peça a cada grupo que apresente em plenário as suas ideias sobre o processo de elaboração de políticas tal como o entendem. Depois de cada apresentação, pergunte aos restantes participantes se têm alguma questão ou comentário a fazer sobre a apresentação.

Em conclusão, utilize as notas para explicar o processo de criação de políticas e o seu significado na vida das pessoas. Pode dar exemplos de como várias políticas foram desenvolvidas durante a era da COVID-19 para responder ao impacto da pandemia. **(20 minutos)**



**Notas para o Facilitador:** A ideia principal da criação de políticas é melhorar a vida dos cidadãos. O processo de elaboração de políticas difere de país para país, embora existam traços comuns. Para que uma política seja desenvolvida, é importante compreender:

- a) qual é a necessidade ou o problema identificado
- b) definir uma agenda
- c) considerar as opções políticas
- d) tomar decisões
- e) implementar a política e
- f) avaliar (ver o processo de elaboração de políticas).



Acrescente ainda que existem vários factores que influenciam a elaboração de políticas, nomeadamente a opinião pública, as condições económicas, as mudanças tecnológicas, os grupos de interesse, o lobbying empresarial ou a atividade política.

### Realização de uma Análise Política Feminista

Uma análise política feminista preocupa-se com a transformação e o desmantelamento das instituições que perpetuam a desigualdade de poder entre homens e mulheres, pelo que o processo de análise política deve ser efectuado numa perspetiva feminista. Para compreender a análise política feminista, é importante entender o conceito de análise política. A análise de políticas está relacionada com a identificação de soluções para um problema social, para fazer face a uma ameaça ou para atingir um objetivo.

**Atividade 5.2 : Como Realizar uma Análise Política Feminista:** Utilize a apresentação PowerPoint para partilhar com os participantes os vários quadros que foram desenvolvidos para a realização de uma análise política feminista, faça referência ao quadro político feminista de McPhils e partilhe alguns dos pontos fortes e fracos deste quadro. Acrescente que estes quadros foram revistos por outros académicos e numa abordagem feminista interseccional que reconhece as múltiplas identidades que se intersectam e oprimem ainda mais as mulheres.

Uma vez terminado, abrir para perguntas e debates. Confirme se as participantes compreenderam o conceito de análise política feminista interseccional.

**Passo Seguinte:** Praticar a análise de uma política utilizando uma lente feminista interseccional

Divida os participantes em grupos e peça-lhes que discutam os seguintes estudos de caso. Lembre-as de refletir sobre o Quadro Feminista Interseccional.

#### Estudo de Caso 1:

Durante a pandemia de COVID-19, o número de gravidezes na adolescência triplicou, tendo-se verificado também que as raparigas com apenas dez anos de idade estavam grávidas. Recentemente, o Ministério do Desenvolvimento Social partilhou estatísticas sobre a gravidez na adolescência que revelaram que 1 em cada 4 raparigas em idade escolar engravidou e deu à luz no período.

Para travar as elevadas taxas de gravidez, o Ministro da Educação anunciou que está a elaborar uma política que suspenderá e, ao critério do diretor, expulsará mesmo as alunas grávidas. A Ministra afirmou ainda que "as raparigas deviam permanecer na escola em vez de se envolverem em actividades que só dizem respeito a casais casados". Esta medida, acrescentou, faz parte dos esforços do país para fazer avançar o Direito à Educação, tal como promovido em instrumentos como os ODS, a Convenção sobre os Direitos da Criança e outros instrumentos fundamentais para as mulheres"

Trabalha para uma organização comunitária que promove os direitos das mulheres e das raparigas e foi-lhe pedido que apresentasse a sua opinião sobre a política de gravidez de aprendentes. Como é que faria uma análise da política para preparar a sua apresentação? Partilhe alguns dos argumentos que apresentaria.





## Estudo de Caso 2:

O País Violeta está a aprovar uma lei com o objetivo de abordar os efeitos das alterações climáticas. Sendo um país que, nos últimos cinco anos, tem registado condições meteorológicas extremas que resultam em chuvas intensas e inundações, incluindo secas, procura, através da aprovação desta lei, abordar os impactos negativos das alterações climáticas.

A agricultura é um grande contribuinte para a economia do país. Cerca de 70% dos produtores de alimentos são mulheres agricultoras de pequena escala. No ano passado, o país sofreu uma seca que afectou significativamente a capacidade dos pequenos agricultores de produzir alimentos suficientes para satisfazer a procura no mercado. Em algumas comunidades, foi relatado que as mulheres e as raparigas, em consequência da seca, tiveram de percorrer longas distâncias para ir buscar lenha. Em alguns casos, as mulheres e as raparigas foram violadas durante o percurso. Dois anos antes, o país foi afetado por grandes inundações que levaram uma mulher a dar à luz uma árvore.

Recentemente, os deputados discutiram um projeto de lei que foi desenvolvido. Um deputado manifestou a sua preocupação pelo facto de a própria lei ter uma abordagem muito cega, uma vez que não reconhece os efeitos negativos que as alterações climáticas têm nas mulheres e nas raparigas. A maioria dos outros deputados reagiu e afirmou que as alterações climáticas afectam toda a gente e que, por isso, o projeto de lei não tem de escolher outros grupos em detrimento de outros - consideraram que o projeto de lei, na sua forma atual, faz sentido e deve ser aprovado.

Trabalha para uma organização comunitária que promove os direitos das mulheres e das raparigas e foi-lhe pedido que apresentasse a sua proposta de lei sobre as alterações climáticas na sua forma atual. Como é que faria uma análise política para preparar a sua apresentação? Partilhe alguns dos argumentos que apresentaria.





### Estudo de Caso 3:

O país Maphosa orgulha-se de ser uma "nação temente a Deus", com mais de 90 por cento da população a identificar-se como cristã. Nos últimos anos, os meios de comunicação social têm noticiado a descoberta de fetos em caixotes do lixo e, em alguns casos, na margem dos rios, o que se tem verificado nas comunidades rurais.

Numa comunidade, uma rapariga de 17 anos foi apanhada a tentar atirar um feto para um caixote do lixo, um segurança viu-a e levou-a imediatamente para a esquadra da polícia. A jovem explicou que tinha sido violada pelo pai e, quando contou à mãe, esta respondeu-lhe que teria de se livrar da gravidez, caso contrário deixaria de pagar as propinas da escola.

A comunidade soube disto e, indignada com as acções das jovens, pediu ao seu deputado para financiar um projeto de lei privado que criminalizasse o aborto. Os meios de comunicação social também se aperceberam da história e entrevistaram alguns membros do parlamento que ficaram igualmente furiosos e declararam publicamente que apoiariam uma lei que criminalizasse o aborto, porque se trata de um assassinio. Poucos meses depois, foi redigido um projeto de lei que criminaliza o aborto e que está à disposição do público

Trabalha para uma organização comunitária que promove os direitos das mulheres e das raparigas e foi-lhe pedido que apresentasse a sua proposta. Como é que faria uma análise política para preparar a sua apresentação? Partilhe alguns dos argumentos que apresentaria.





#### Estudo de Caso 4:

Este é um momento importante na história do País Zola, uma vez que estão a elaborar uma constituição. Foram realizadas várias consultas com vários círculos eleitorais e o atual projeto de constituição tem uma disposição que afirma que as mulheres não podem conferir nacionalidade aos seus filhos em igualdade de circunstâncias com os homens. Esta disposição aplica-se tanto às mulheres casadas como às solteiras com filhos do matrimónio, independentemente de a criança ter nascido no país ou fora dele.

Foi abordado recentemente por Friday, que está casada com um homem de Vénus há mais de vinte anos e que se sente constantemente insegura no casamento desde o dia em que se casaram. Ela ficou chocada ao perceber que isso significa que não pode registar os filhos no passaporte e que precisa de ter uma autorização de trabalho válida para o marido, para que os filhos possam ir à escola. As crianças também serão chamadas de estrangeiras em Zola.

Trabalha para uma organização comunitária que promove os direitos das mulheres e das raparigas e foi-lhe pedido por um deputado que se submetesse a este processo. Como é que faria uma análise política feminista para preparar a sua apresentação? Partilhe alguns dos argumentos que apresentaria.

Peça aos participantes que sejam tão criativos quanto possível. Podem utilizar papel de flipchart para apresentar as suas propostas. **(45 minutos)**





### Notas para o Facilitador:

Partilhe com os participantes que, na elaboração tradicional de políticas, eram normalmente as autoridades que detinham o poder de decisão e que tomavam frequentemente decisões sobre as prioridades das políticas sociais, económicas, educativas, de defesa e de cuidados de saúde. As feministas sempre argumentaram que a análise política era muitas vezes omissa em relação às questões de género e a outras identidades que se cruzavam e que levavam à marginalização das mulheres, uma vez que a análise política tradicional não conseguia compreender como a vida das mulheres era afetada pela política.

A política feminista afirma que é impossível compreender as políticas sociais sem apreciar a forma como estas lidam com as mulheres e outros grupos marginalizados. Em qualquer revisão de políticas, a análise é frequentemente baseada na forma como o pessoal é político.

A utilização de uma lente feminista na análise das políticas organizacionais e estatais pode resultar em resultados que falam das realidades das mulheres e de outros grupos marginalizados e também satisfazem as suas necessidades!

Recorde aos participantes, com base no debate anterior, que a identidade não é moldada apenas pela raça, classe, género ou orientação sexual, mas sim por uma combinação de várias características que têm impacto na vida das mulheres e que fazem com que outras pessoas sejam mais privilegiadas do que outras.

Quando aplicamos uma análise feminista interseccional, o conhecimento é gerado por aqueles que são oprimidos e sobre os grupos oprimidos.



**Notas para o Facilitador:** Key Questões-chave orientadoras para a aplicação de uma Análise Feminista Intersectorial.



Fator	Principais Questões Orientadoras
<b>Identidades Intersectoriais</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Como é que as identidades diversas e intersectadas, como o género, a raça, a etnia, a identidade sexual, a identidade/expressão de género, a classe, a religião, a origem nacional, o estatuto documental, o estatuto migratório, o estatuto carcerário e a capacidade/deficiência, interagem com outras categorias de identidade?</li> <li>2. Serão as mulheres brancas, de classe média, fisicamente aptas, cisgénero e heterossexuais o padrão assumido para todas as mulheres?</li> <li>3. Como é que os sistemas de poder e desigualdade (racismo, classismo, colonialismo, cismatividade, heterossexismo) são utilizados para controlar ou oprimir aqueles que ocupam diferentes lugares sociais?</li> <li>4. A política aborda as múltiplas identidades das mulheres? As múltiplas opressões que uma mulher individual pode enfrentar?</li> </ol>
<b>Controlo do Estado e do Mercado</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A política oprime as mulheres que experimentam múltiplos níveis de desigualdade devido à sua identidade, criando um duplo vínculo para as mulheres no que diz respeito à questão do trabalho? As mulheres são limitadas e/ou constrangidas na sua participação no mercado de trabalho devido à política (por exemplo, critérios de elegibilidade, benefícios, limitações geográficas, listas de espera)?</li> <li>2. O trabalho não remunerado e/ou mal remunerado e o trabalho de assistência prestado por grupos vulneráveis são considerados e valorizados ou tomados como garantidos? Existe roubo de salários ou subordinação dos trabalhadores?</li> <li>3. A política contém elementos de controlo social de mulheres cisgénero, mulheres transgénero, indivíduos não binários e migrantes? Existem outras localizações sociais das mulheres que resultam no controlo social da sua identidade devido à desvalorização ou à criação de desigualdades adicionais?</li> <li>4. A política substitui o homem patriarcal por um Estado patriarcal?</li> <li>5. Como é que a política medeia as relações de género entre o Estado, o mercado e a família? Por exemplo, a política aumenta a dependência de diferentes grupos de mulheres em relação ao Estado ou aos homens? Em caso afirmativo, que mulheres (raça, etnia, classe, identidade sexual, identidade/expressão de género, religião, origem nacional, estatuto documental, estatuto migratório, estatuto carcerário, capacidade/deficiência, etc.) são mais afectadas?</li> <li>6. Qual é a visão que a política tem das mulheres como beneficiárias de caridade ou como trabalhadoras-cidadãs? Prestar especial atenção às identidades das mulheres em termos de raça/etnia, identidade sexual, identidade/expressão de género, classe, religião, origem nacional, estatuto documental, estatuto migratório, estatuto carcerário, capacidade/deficiência, ou outras categorias de identidade.</li> </ol>



Fator	Principais Questões Orientadoras
<b>Mudança de Funções e Igualdade de Funções</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. O objetivo da política é a equidade de papéis ou a mudança de papéis?</li> <li>2. O tipo de mudança proposta afecta as hipóteses de aprovação?</li> <li>3. A política tem impacto na autonomia económica das mulheres como um passo para a igualdade? Presta especial atenção às diferenças das mulheres em função da sua raça/etnia, identidade sexual, identidade/expressão de género, classe, religião, origem nacional, estatuto documental, estatuto migratório, estatuto carceral e identidades de capacidade/deficiência?</li> </ol>
<b>Análise de Potência</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. As mulheres que representam a diversidade, juntamente com a raça/etnia, a identidade sexual, a identidade/expressão de género, a classe, a religião, a origem nacional, o estatuto documental, o estatuto de migração, o estatuto carcerário e as identidades de capacidade/deficiência estão envolvidas na elaboração, na configuração e na aplicação da política?</li> <li>2. A política trabalha para capacitar as mulheres de diferentes raças/etnias, identidades sexuais, identidades/expressões de género, classes, religiões, origens nacionais, estatutos documentais, estatutos migratórios, estatutos carcerários e identidades de capacidade/deficiência?</li> <li>3. Quem tem o poder de definir o problema? Quais são as representações concorrentes do problema?</li> <li>4. Como é que esta política afecta o equilíbrio de poderes? Há vencedores e vencidos? É possível encontrar uma solução vantajosa para todos?</li> </ol>



# MÓDULO 6: ENVOLVIMENTO NA ADVOCACIA FEMINISTA E DESENVOLVIMENTO DE UM PLANO DE ADVOCACIA REGIONAL

**Duração: 3 Horas**



**Matériel Nécessaire :** Papel para flipchart, marcadores, projetor:

**Objetivo de Aprendizagem:** No final da sessão, os participantes devem ser capazes de:

- Definir o que é advocacia feminista. Que factores contribuem para o sucesso das iniciativas de advocacia
- Identificar e articular questões de advocacia nos seus contextos, e definir metas e objectivos
- Desenvolver um plano de acção regional

## Atividade 6.1: Definição de Advocacia

Os participantes dividem-se em grupos separados, cada grupo deve discutir o significado de advocacia e pedir-lhes que partilhem também o que pensam sobre a advocacia feminista.

- Cada grupo deve também apresentar razões para se envolver em advocacia e factores que podem melhorar a advocacia na sociedade civil.
- No plenário, cada grupo partilha as suas definições, e os pontos em comum e as diferenças nas definições são identificados e discutidos. Utilize as notas abaixo para fazer uma distinção entre advocacia e advocacia feminista. Além disso, peça aos participantes para partilharem o que foi discutido sobre os valores e princípios feministas, incluindo a forma como estes podem ser incorporados na advocacia feminista. **(15 minutos)**

## Notas de Discussão para o Facilitador:

**Advocacia é um termo genérico que descreve várias estratégias** - incluindo campanhas, lobbying, investigação/comunicação e construção de alianças - que são utilizadas para influenciar os decisores e as políticas. A advocacia é um envolvimento com o objetivo de provocar mudanças.

Fazer advocacia de uma forma feminista implicaria infundir as estratégias de advocacia com valores e princípios feministas. Procuraria promover os direitos das mulheres e abordar os efeitos das políticas, leis, comportamento empresarial e outros processos na vida das mulheres em todo o mundo. Está intimamente ligada e assente nas lutas locais e é orientada por aqueles que vivem as injustiças e as desigualdades<sup>5</sup>. A advocacia feminista inclui actividades de lobbying, campanhas, investigação, comunicação e construção de alianças que procuram promover os direitos das mulheres e a justiça de género.

Como líder feminista, é sempre importante fazer as perguntas "porquê", o que inclui questões como: Porque é que estamos a prestar estes serviços? Existe uma dimensão de género na prestação deste serviço? E porque é que as mulheres numa determinada situação estão a sofrer tanta violência? Salientar que é sempre importante estabelecer uma ligação com a análise do poder e com a teoria feminista quando se participa em acções de sensibilização feminista.

5. Ver Guia de Advocacia para Feministas da AWID Mulheres jovens e liderança, retirado de [https://iknowpolitics.org/sites/default/files/feminist\\_advocacy\\_guide\\_awid\\_2.pdf](https://iknowpolitics.org/sites/default/files/feminist_advocacy_guide_awid_2.pdf)



É sempre importante incorporar a consciência e a consciência política no nosso trabalho de advocacia e perceber que a advocacia pode sempre acontecer a todos os níveis de envolvimento e capacidade. Por exemplo, as violações de direitos de que as mulheres são vítimas estão relacionadas com o facto de os nossos governos não cumprirem os acordos internacionais que assinaram, o que, por sua vez, se repercute nas políticas locais e nacionais. A justiça de género e os direitos das mulheres são íntima e profundamente afectados pelas decisões políticas a nível local, nacional e regional.

A defesa feminista dá prioridade à resolução de questões estruturais e sistémicas e ao desafio fundamental ao poder patriarcal e a outros sistemas interligados de opressão baseados na raça, na classe, na casta, na idade, na geografia, na orientação sexual, na identidade de género e nas opiniões políticas das pessoas, de modo a alterar os pontos de vista, as decisões e as acções dos decisores políticos.

**Atividade 6.2:** Peça a um máximo de três participantes para partilharem como se envolveram na defesa de uma questão específica e qual foi a estratégia mais eficaz que utilizaram e se conseguiram alcançar a mudança que pretendiam. **(15 minutos)**



### **Notas para o Facilitador: Sugestões para navegar em espaços e locais**

A advocacia pode ter lugar na sua escola, na comunidade, na sua organização, a nível governamental, regional e internacional. É importante fazer escolhas estratégicas sobre para onde direccionar a sua energia e procurar pontos de entrada estratégicos.

É vantajoso participar em agendas estabelecidas de instituições ou decisores, tais como consultas políticas patrocinadas pelo governo, reuniões de partes interessadas e reuniões de conselhos locais. Nesses espaços convidados, é importante ter uma agenda clara e exigências claras. Num espaço criado por defensores, serão necessários mais recursos, mas podem ser oferecidas posições de negociação mais fortes. Algumas das questões-chave que os participantes podem colocar para decidir onde se devem envolver são as seguintes:

- Onde é que temos mais capacidade e recursos para efetuar mudanças políticas?
- Que riscos estão associados ao envolvimento em determinados espaços?
- Como podemos assegurar que as nossas agendas estão a ser promovidas em espaços locais, nacionais, regionais e internacionais?
- Em que instituições estão a ser tomadas as decisões?

Salientar aos participantes que a política ou as decisões que se está a tentar influenciar irão informar a estratégia.

### **Atividade 6.3 : Escolher uma Estratégia de Advocacia**

Peça aos participantes para se dividirem em quatro grupos e encenarem os seguintes cenários. Os grupos podem optar por refletir sobre as estratégias utilizadas durante a dramatização ou podem, depois de terem representado os cenários, apresentar as suas estratégias:





### Cenário 1:

Em 2018, o reino de Nolly Land aprovou uma política que prevê o fornecimento de contraceptivos a jovens mulheres e raparigas nas clínicas locais. A idade mínima em que uma rapariga pode ter acesso a contraceptivos é 12 anos. Na comunidade de Zonga, onde existem duas clínicas, as raparigas relataram ter ido à clínica para procurar contraceptivos e terem sido informadas de que estes só estão disponíveis para mulheres com mais de 21 anos de idade. O diretor da única clínica local declarou abertamente numa igreja próxima que não daria contraceptivos a mulheres com menos de 21 anos, porque elas não deveriam ter atividade sexual, deveriam concentrar-se primeiro no casamento. Nos últimos seis meses, mais de 50 raparigas engravidaram;

É um defensor da comunidade e está profundamente preocupado com esta situação. Como abordaria esta questão? Que tipo de estratégias utilizaria? Qual seria a sua mensagem?



### Cenário 2:

A lei nacional sobre os cuidados de saúde do Saomé prevê o acesso gratuito aos cuidados de saúde para todas as mulheres grávidas e lactantes. No entanto, a província de Eatome aprovou uma lei a nível provincial e regulamentos que cobram uma taxa nos hospitais públicos a todas as mulheres grávidas e lactantes. Trabalha para uma organização de defesa jurídica e várias mulheres grávidas têm-se dirigido a si (é uma assistente jurídica sénior) para se queixarem das taxas que têm de pagar. Num caso, uma criança de dois anos morreu depois de lhe ter sido negado tratamento de emergência quando engoliu veneno de rato em casa. Outras comunidades que trabalham com mulheres refugiadas, como os serviços para refugiados de Yield, forneceram provas deste facto.

Como é que, enquanto organização, abordaria esta questão? Que tipo de estratégias adoptaria? Qual será a vossa mensagem?





### Cenário 3:

O país Meander tem uma lei que criminaliza o trabalho sexual, as leis municipais também contêm disposições que proíbem o trabalho sexual, como "importunar qualquer pessoa para fins de prostituição" e "aliciamento". Infelizmente, os trabalhadores do sexo têm muito pouca proteção legal.

Várias mulheres da indústria do trabalho sexual contactaram-no afirmando que estão a ser presas por agentes da polícia que, muitas vezes, exigem um suborno para as libertar e, em alguns casos, são violadas. Zoe, que está na indústria do trabalho sexual há mais de dez anos, partilhou que, na semana passada, foi à clínica local procurar assistência porque um preservativo ficou preso na sua vagina enquanto tinha relações sexuais com um cliente, mas a enfermeira recusou-se a prestar assistência.

Uma coligação para o trabalho sexual como trabalho iniciou uma campanha que apela à descriminalização do trabalho sexual e a sua organização é membro da coligação. A sua organização é membro da coligação. O coordenador da organização pediu-lhe que fosse assistir a uma reunião de consulta em que estarão presentes deputados que irão discutir se deve ou não ser aprovada uma lei que descriminalize o trabalho sexual. Vai à reunião e, ao entrar, um dos membros da comunidade aponta para si e grita "você é um pagão, nós sabemos porque apoia o trabalho sexual". O Sr. Mombasa pede ao membro para se calar e dá-lhe a oportunidade de se dirigir a eles.

Como é que abordaria esta questão? Que estratégias utilizaria e qual seria a sua mensagem?





**Nota para o Facilitador:** Depois de todas as dramatizações terem sido feitas, faça uma discussão aberta com os participantes para partilharem as suas ideias sobre as estratégias de advocacia utilizadas. Peça-lhes também para partilharem quaisquer outras estratégias que pensem que poderiam ter sido utilizadas. Acrescente que a realidade de cada país é diferente. Por isso, as oportunidades e os obstáculos ao desenvolvimento da sociedade civil e à participação dos cidadãos através da advocacia devem ser analisados no contexto particular de cada país. No entanto, é possível fazer generalizações sobre factores externos importantes no ambiente político de um país que contribuem para a capacidade dos cidadãos de influenciar as políticas públicas através do envolvimento na advocacia.

Sublinhe que é importante identificar o seu público-alvo e enquadrar as suas mensagens de uma forma que seja significativa para aqueles que não têm conhecimentos específicos sobre a questão. As suas mensagens e estratégias devem ser estruturadas de forma a causar impacto no seu público.

Lembre-se sempre de consultar organizações com os mesmos objectivos, especialmente organizações locais, sobre as estratégias mais adequadas e eficazes.

A capacidade de influenciar e moldar a opinião pública é crucial para o êxito das iniciativas de sensibilização. O acesso aos meios de comunicação social, incluindo os meios digitais, é uma componente particularmente importante da sensibilização e da formação da opinião pública sobre determinadas questões. Quando o controlo dos meios de comunicação social está altamente concentrado em poucas mãos, o acesso de alguns sectores da sociedade pode ser limitado. Este facto tem um impacto negativo na sua capacidade de colocar questões na agenda pública e de influenciar eficazmente a tomada de decisões sobre políticas públicas. Além disso, o espaço digital é um espaço brutal para feministas, activistas e defensores do género, porque se baseia em grande parte em sistemas e estruturas patriarcais e capitalistas. É fundamental mantermo-nos vigilantes, ligados e tirar partido do poder da solidariedade para denunciar sistemas e estruturas que não são seguros e não funcionam para as mulheres e raparigas em toda a sua diversidade - mas também para co-criar espaços alternativos. É igualmente importante questionar: a quem pertencem estas plataformas de meios de comunicação digitais? quem controla as plataformas e toma decisões em nosso nome? E influenciar os espaços de defesa e política, por exemplo, : **Fórum sobre a Governança da Internet** - (<https://www.intgovforum.org/multilingual/>)

Ao conceber os esforços de advocacia, algumas das perguntas críticas a fazer incluem o seguinte:

- Qual é o objetivo da minha estratégia de advocacia?
- Quem são os meus públicos-alvo e o que é que quero alcançar através deles?
- Qual é o impacto que espero obter através destas estratégias?
- Quais são as mudanças políticas efectivas e as estruturas de tomada de decisões que quero mudar/influenciar?

Como já foi referido, a advocacia feminista pode ser utilizada no terreno e nas lutas locais, fornecendo um quadro para desafiar os efeitos da implementação de políticas e decisões nacionais. Permite que os activistas introduzam uma análise política e uma perspetiva de género ao planearem as respostas e fornece ferramentas para identificar pontos de entrada estratégicos e públicos-alvo. Fornece um plano de ação concreto para que os activistas de diferentes regiões consolidem os seus esforços. Permite também que os activistas liguem as nossas lutas.

É igualmente importante dispor de informações sólidas, factuais e actualizadas que orientem a sua estratégia de sensibilização, utilizar dados sobre o género, realizar investigação que, idealmente, deve ser informada pelos princípios da investigação feminista (ver ferramentas de investigação femini-



### Atividade 6.5: Identificação de questões, metas e objectivos

Agora que os participantes partilharam algumas lacunas e desafios chave nas suas leis e políticas ao reflectirem sobre a medida em que os seus países domesticaram o Protocolo de Maputo, peça-lhes para identificarem problemas específicos que sentem que precisam de ser resolvidos através de mudanças nas políticas públicas. Podem fazer isto nos grupos de que fizeram parte para a dramatização.



**Notas para o Facilitador:** O facilitador fará uma apresentação em PowerPoint sobre os principais passos a seguir na identificação das áreas prioritárias de advocacia, definindo metas e objectivos. Uma vez identificadas as questões-chave, conduza um debate sobre as causas e os factores que estão na origem das questões, colocando as seguintes questões:

- Porquê este problema?
- Quais são as principais causas e factores impulsionadores do problema?
- Quais são as suas consequências?

### Atividade 6.6: Identificar Parceiros e Aliados

Depois de os participantes terem identificado uma questão de advocacia, peça-lhes agora que façam uma lista dos parceiros que pensam que provavelmente apoiarão a sua iniciativa de advocacia?



**Notas para o Facilitador:** Utilize a informação abaixo para partilhar com os participantes sobre a importância de identificar aliados e parceiros. As pessoas que têm algum interesse na questão de advocacia e algum poder para influenciar o decisor podem vir de muitos sectores da sociedade. Este universo de actores geralmente inclui:

- Amigos e familiares dos decisores.
- Conselheiros do decisor.
- Representantes de instituições governamentais (a nível local, regional e nacional).
- Líderes de partidos políticos.
- Representantes de organizações profissionais e da comunidade empresarial.
- Directores de organizações não governamentais.
- Líderes religiosos, académicos e profissionais.
- Figuras-chave dos meios de comunicação social.
- Representantes de agências de ajuda internacional.
- Funcionários governamentais de outras nações

Depois de identificar o universo de actores com interesse na proposta e alguma capacidade de influenciar os decisores, é importante classificá-los de acordo com a sua postura pública e atitude pessoal face à proposta. Os actores-chave podem assim ser classificados como aliados, indecisos ou opositores.

**Os aliados** são pessoas que concordam com a proposta, por qualquer razão, e que podem manifestar publicamente o seu apoio num determinado momento. Tendem a ser pessoas fora do grupo central que está a organizar a iniciativa de advocacia, apesar de poderem juntar-se a uma coligação em algum momento durante a campanha. O grupo de advocacia terá que informar, consultar, orientar, e motivar estes aliados para converter o seu apoio em acções concretas.



**Os opositores** são contra a proposta, seja qual for a razão. É pouco provável que alterem a sua posição, a menos que sejam introduzidas alterações substanciais na proposta. A menos que o grupo que organiza a iniciativa tome medidas para reduzir o impacto dos seus opositores, estes podem causar muitos danos.

**As pessoas indecisas** são aquelas que não tomaram uma posição sobre a proposta de advocacia e têm o potencial de se tornarem aliadas ou oponentes. Podem influenciar o processo de tomada de decisões, mas normalmente não actuarão a favor ou contra a proposta sem uma persuasão considerável. Algumas pessoas estão indecisas porque os seus interesses pessoais e institucionais estão em conflito. Noutros casos, as pessoas indecisas podem querer apoiar uma proposta, mas, devido ao seu elevado perfil público, hesitam em fazê-lo abertamente. Noutros casos, as pessoas indecisas preferem não tomar uma posição porque sentem que não têm informação suficiente sobre a proposta..

### **Atividade 6.7: Mensagens Eficazes e Táticas de Comunicação**

No exercício de role-playing, foi pedido aos participantes que partilhassem o tipo de mensagens que desenvolveriam para o seu público-alvo. Em relação às questões identificadas na região, peça-lhes que partilhem brevemente o tipo de táticas de comunicação que utilizariam para o seu público-alvo. Utilizar o quadro do flipchart para indicar o remetente e o destinatário da mensagem. **(10 minutos)**

Uma vez concluído este processo, faça um brainstorming com os participantes sobre o que significa uma comunicação eficaz.



**Notas para o Facilitador:** Todas as campanhas de advocacia bem sucedidas começam por ouvir ativamente as pessoas afectadas pelo problema, de modo a compreender o seu problema. A escuta ativa é um processo de ouvir verdadeiramente as ideias e opiniões de outra pessoa. A escuta ativa respeita a pessoa com quem estamos a comunicar, mostrando que estamos genuinamente a tentar compreender as suas ideias e opiniões. Quando respeitamos as ideias e opiniões dos outros, podemos esperar que eles nos ouçam ativamente. A escuta ativa também afirma a nossa compreensão do que foi dito; mostra-nos que parte da nossa mensagem não é clara e compreendida; e ajuda a construir uma boa relação de trabalho. Todos querem saber que as suas ideias e opiniões estão a ser ouvidas e respeitadas. .

Para ouvir ativamente, temos de fazer uma pergunta se não a compreendermos; repetir o que o outro orador disse e, em seguida, perguntar se repetimos o que foi dito corretamente e se estamos a ouvir com atenção; utilizar a linguagem corporal, como acenar com a cabeça, para mostrar que compreendemos e ser pacientes para que os oradores tenham oportunidade de se exprimir.



## Atividade 6.8: Desenvolver um Plano de Advocacia Regional

Um Plano de Ação Regional é uma estratégia criada por um coletivo de defensores para canalizar recursos e empreender acções que procuram promover objectivos e interesses comuns partilhados. Neste caso, reflecte um coletivo de organizações da sociedade civil de toda a África empenhadas em canalizar recursos e lançar iniciativas para defender a promulgação e a implementação efectiva de leis e políticas. **(1 Hora)**

Com as prioridades identificadas acima, recordar aos participantes os debates efectuados sobre os instrumentos regionais e internacionais e a sua importância. Utilizar as questões identificadas coletivamente pelos participantes para desenvolver um plano de advocacia regional. Dividir os participantes em grupos. Ver modelo abaixo:

Qual é o problema?

Quais são as causas profundas do problema (utilizar uma análise feminista)

Quais são as suas consequências?

Questão de advocacia (poder e análise contextual)	Objetivo (a longo ou a curto prazo)	Objectivos (a mudança desejada)	Estratégias de ação/ Tácticas	Enquadramento das mensagens-chave	Quem é que vai participar e clarificação do papel	Calendário



# REFERÊNCIAS

**Charter of Feminist Principles for African Feminists** - [https://awdf.org/wp-content/uploads/2016/12/AFF-Feminist-Charter-Digital-AcA\\_A\\_-English.pdf](https://awdf.org/wp-content/uploads/2016/12/AFF-Feminist-Charter-Digital-AcA_A_-English.pdf)

**ActionAid Feminist Research Guidelines**

[https://actionaid.org/sites/default/files/publications/ActionAid%20Feminist%20Research%20Guidelines\\_2021.pdf](https://actionaid.org/sites/default/files/publications/ActionAid%20Feminist%20Research%20Guidelines_2021.pdf)

**AWID: An Advocacy Guide for Feminists An Advocacy Guide for Feminists**

[https://iknowpolitics.org/sites/default/files/feminist\\_advocacy\\_guide\\_awid\\_2.pdf](https://iknowpolitics.org/sites/default/files/feminist_advocacy_guide_awid_2.pdf)

**AAI's Framework for Gender Equality** (p. 72-73 AAI Gender & RBA Resource Kit)

Critical webs of power and change, ActionAid International, 2005.

[www.powercube.net](http://www.powercube.net)

**Feminist leadership for social transformation** - <https://www.uc.edu/content/dam/uc/ucwc/docs/CREA.pdf>

**Achieving Transformative Feminist Leadership A Toolkit for Organisations and Movements** - [https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/CREA\\_2014\\_Achieving-Transformative-Feminist-Leadership.pdf](https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/CREA_2014_Achieving-Transformative-Feminist-Leadership.pdf)

**How we practice feminism at work** - <https://www.actionaid.org.uk/about-us/people-and-culture/how-we-practise-feminism-at-work>

ActionAid's Ten Principles of Feminist Leadership - <https://actionaid.org/feminist-leadership>





The African Women's  
Development and  
Communication Network



**Um Manual de Formação**  
**Liderança Transformadora**  
**Feminista e Advocacia Política**

**Maio de 2023**

📍 12 Masaba Road, Lowerhill  
📬 P.O. Box 54562-00200 Nairobi, Kenya  
☎ +254 20 2712971/2  
✉ admin@femnet.or.ke  
🌐 www.femnet.org

FEMNET Secretariat   
@femnetprog   
FEMNET1   
FEMNET Secretariat 