



GUIÃO

Promoção da participação e liderança feminina numa perspetiva de consolidação da paz

Com o apoio de



Voz di Paz

Bairro do Enterramento
CP 588
Bissau, Guiné-Bissau

+245 96 663 36 17
vozdi pazgb@gmail.com

Interpeace Bissau

Escritório de Voz di Paz
Bairro do Enterramento,
Bissau, Guiné-Bissau

+245 95 610 29 46
www.interpeace.org

Peacebuilding Fund Peacebuilding Support Office

United Nations Headquarters
New York, NY 10017
United States

Conteúdo

5 Introdução

6 Porque precisamos deste guião?

9 Abordagem teórica: foco na consolidação da paz

10 Sensibilidade ao conflito

15 Comunicação Não-Violenta

19 Ferramentas práticas

20 Recolha de boas práticas

22 Os resultados

22 32 boas práticas para a promoção da mulher mitigando os riscos de divisão

28 Mapeamento de iniciativas e criação de sinergias

31 Implementação

32 Advocacia sem gerar conflito

36 Estágios e mentorias – criação de redes

40 Rádio – a importância da perspetiva nacional



Introdução

Porque precisamos deste guia?

A sociedade tem sido influenciada por um padrão de comportamentos e atitudes que têm um impacto no papel social e percepção atribuído a cada um dos seus membros – homens e mulheres, jovens e adultos. Esses padrões socializados têm limitado a participação equilibrada e inclusão justa de todos os membros da sociedade na sua vida quotidiana, havendo pouca influência e espaço de afirmação e concretização para algumas camadas.

Isto tem despertado a preocupação de vários grupos e entidades que se deram por missão trabalhar afincadamente para a reposição de um equilíbrio e construção de sociedades mais justas e equitativas, acreditando que podem ser criadas condições para um maior engajamento social e estender as bases para uma paz justa e sustentável, onde todos teriam oportunidade iguais de disponibilizar suas capacidades e competências para o bem-estar coletivo.

No entanto, a construção e consolidação de paz requerem o uso de abordagens e ações que tomem em conta a fragilidade, ou não, do tecido social e a necessidade de garantir a coesão social e fortalecimento de relações dentro da sociedade.

O trabalho de promoção da participação das mulheres tem, muitas vezes, gerado sentimentos de resistências e revoltas nos pares masculinos e até mesmo entre as próprias mulheres. Seja pela má compreensão das mensagens veiculadas e da pertinência das mesmas, seja pela forma como são transmitidas.

Essas incompreensões e sentimentos de resistência podem surgir sobretudo se as abordagens utilizadas não forem suficientemente claras e inclusivas – garantindo que o desafio de maior participação das mulheres não se assenta na exclusão do homem, mas sim na necessidade de repor o equilíbrio social para maior realização da sociedade.

A lente de construção e consolidação de paz mostra que a promoção bem-sucedida da mulher leva em consideração a necessidade de adotar abordagens que promovam a coesão social, diminuindo os riscos de resistências e de conflitos e reforçando as dinâmicas positivas de reforço de relações e abertura.

Este guião, elaborado com base no trabalho levado a cabo nesse âmbito pela Voz di Paz e Interpeace, disponibiliza passos e experiências dessas duas organizações na promoção da liderança das mulheres numa perspetiva de consolidação da paz, na Guiné-Bissau.

A Voz di Paz e Interpeace levaram a cabo o projeto “Nô Sta Djuntos!”, implementado em todo o país ao longo de 2 anos, com o objetivo de diminuir as tensões geradas pela promoção da liderança feminina, e promovendo uma real transformação do papel da mulher na política, sociedade civil e Forças de Defesa e Segurança. O projeto deu às comunidades a oportunidade de refletir sobre seu comportamento e normas sociais, colocando a coesão social no centro das discussões, em vez de focar nos papéis e divisões de género.

O projeto envolveu mais de 500 pessoas ao longo das várias fases da sua implementação (auscultações nas regiões com 180 participantes, formações nas regiões e em Bissau de 210 pessoas, e sistema de estágio e mentorias em Bissau e nas regiões com 150 pessoas).





Abordagem teórica: foco na consolidação da paz

Sensibilidade ao conflito

O porquê de utilizar a sensibilidade ao conflito?

A promoção da participação das mulheres, e das questões de género no geral, é uma área suscetível de gerar conflitos, sobretudo se não foi dada atenção ao contexto em que a ação será conduzida e à perceção e dinâmicas sociais desse contexto. Isto porque a não tomada em consideração de certos elementos poderá gerar resistências, minando os esforços das ações, e até gerar efeitos contrários aos objetivos pretendidos. As resistências poderão, por exemplo, vir de sentimento de exclusão dos homens durante o reforço do papel social da mulher, ou poderão levar à competição e não solidariedade entre as próprias mulheres.

Nesse sentido, utilizar a sensibilidade ao conflito na promoção de género permite diminuir os riscos de criação de resistências e conflitos, e garantir um melhor sucesso da ação e reforço da coesão e paz social.

O que é a sensibilidade ao conflito?

Todas as intervenções e ações realizadas em áreas suscetíveis de gerar conflitos devem tomar cuidado para não agravar, involuntariamente, as tensões que possam existir. Deve-se, em vez disso, explorar o seu potencial para fortalecer a coesão social e a paz. É esta a base da sensibilidade ao conflito, que é uma abordagem usada para observar a realidade e adaptar-se à mesma, e aplica-se na gestão de projetos, atividades ou iniciativas, podendo também ser usada ao nível das atitudes e comportamentos pessoais.

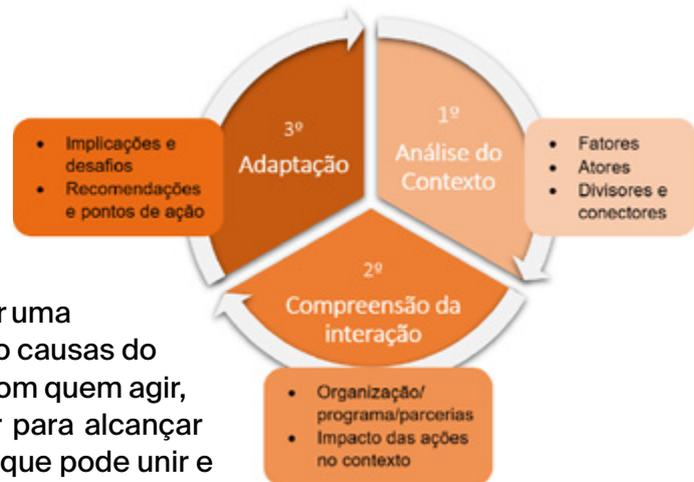
A sensibilidade ao conflito consiste em usar o contexto como ponto de partida para planear uma intervenção, ação ou atividade e adaptar todos os seus aspetos a esse contexto. A sensibilidade ao conflito permite, por isso, entender como uma intervenção ou ação afeta o contexto em que é implementada. Permite ainda agir e adaptar a implementação, em cada uma das etapas, para minimizar os efeitos negativos e maximizar os efeitos positivos da ação na dinâmica do conflito do contexto onde se aplica.

Embora seja particularmente útil para questões sensíveis como as da promoção do género, a análise da sensibilidade ao conflito pode ser aplicada em todos os contextos, a todos os tipos de trabalho, a todos os aspetos e a todas as áreas de trabalho.

Como utilizar a sensibilidade ao conflito?

A aplicação da sensibilidade ao conflito passa por três etapas principais:

Análise do contexto onde se intervém, permite responder às perguntas fundamentais de uma abordagem sensível ao conflito: “Como é que o nosso trabalho afetará o conflito?” e “Como é que o conflito afetará o nosso trabalho?”. O primeiro passo para melhor compreender em específico o conflito que diz respeito ao trabalho ou intervenção é fazer o mapeamento da dinâmica da paz e do conflito, que implica fazer uma análise de fatores (elementos identificados como causas do conflito), atores (permite compreender como e com quem agir, e o que é necessário fazer para/com cada ator para alcançar os nossos objetivos) e conectores e divisores (o que pode unir e separar os atores num determinado meio ou contexto).



Compreensão da interação para medir o impacto que a ação ou iniciativa tem sobre o contexto onde é implementado, e nomeadamente o impacto negativo ou positivo que tem sobre a paz e o conflito. A análise das interações permite verificar de uma forma clara quais são os riscos e as oportunidades que um projeto ou ação pode ter num determinado contexto. Através da mesma pode-se analisar qual o impacto e o nível de risco/oportunidade da intervenção em cada um dos níveis relevantes (individual, político, organizacional, societal, etc.). Com base na informação identificada, poderão depois ser estabelecidas estratégias de mitigação ou gestão de conflitos, e de otimização das oportunidades.

Adaptação da intervenção, feita após a identificação de conclusões sobre como a ação/projeto poderá contribuir para gerar conflitos ou para manter a coesão. Pode-se pensar no que deve ser mantido ou mudado na ação/projeto, para conseguir alcançar os objetivos de uma forma sensível ao conflito. Nesta fase da adaptação, ficará mais claro que decisões e medidas são a adaptar na ação ou atividade para não criar nem agravar conflitos, e para contribuir para uma mudança positiva em direção à paz e coesão. Esta reflexão poderá alimentar um plano de ação ou orientação, a aplicar para tornar a intervenção mais sensível ao conflito.



Comunicação Não-Violenta

O porquê de utilizar a Comunicação Não Violenta?

Embora possa não ser perceptível à primeira vista, a linguagem usada no dia-a-dia e os relacionamentos interpessoais são marcados por uma certa cultura de confrontação. Há uma tendência a ter discussões em que o tom de voz se eleva, ou debates – por exemplo políticos – onde são feitos ataques contra os adversários. É comum ficar-se irritado e reagir de forma violenta, seja com pessoas próximas ou desconhecidas. Este tipo de comunicação violenta é, portanto, normalizada. Contudo, leva muitas vezes a incompreensões, mal-entendidos, conflitos e, por vezes, até mesmo violência física. Ora, a Comunicação Não Violenta apresenta-se como uma alternativa, que permitiria evitar gerar ou agravar conflitos, e assim contribuir para a coesão e a paz. Nesse sentido, e sendo o objetivo promover a mulher sem criar resistências ou conflitos, a CNV pode ser uma ferramenta muito útil para o alcance dos objetivos e proteção do interesse da mulher e da sociedade, facilitando a convivência e coesão.

O que é a Comunicação Não Violenta?

A Comunicação Não-Violenta (CNV) é um processo de comunicação prático e eficaz que permite ser claro, consistente e coerente, e ao mesmo tempo aberto na compreensão do outro. Esta é uma abordagem que promove a cooperação e a resolução dos conflitos.

A essência da CNV é manter um diálogo aberto e mostrar que as soluções para os conflitos emergem da qualidade do diálogo e da sinceridade da intenção. A CNV estrutura-se em três princípios centrais:

- **Empatia** – capacidade de compreender o sentimento e/ou identificar a reação da outra pessoa imaginando-se e abordando-a como se estivesse nas mesmas circunstâncias; A capacidade de se identificar com outra pessoa; criar conexão.
- **Compaixão** – uma compreensão do estado emocional da outra pessoa. Combina-se frequentemente a um desejo de aliviar ou diminuir o sofrimento do outro, bem como demonstrar especial gentileza para com aqueles que sofrem. Reflete a comunicação com compaixão, e não com exigências ou ameaças.
- **Clareza** – comunicar a sua verdadeira intenção ou necessidade de forma honesta e clara para que o outro compreenda.

Este tipo de comunicação empática, colocando-se ao lado da pessoa, faz com que esta se sinta numa posição mais confortável e longe de emoções fortes, com as quais não ouviria verdadeiramente, e permite que entenda mais claramente que ambos estão à procura do melhor acordo.

A comunicação empática implica ouvir atentamente o outro, mostrar interesse, acompanhar a comunicação e assegurar que compreendeu a mensagem transmitida. Não é necessário estar totalmente de acordo ou resolver os problemas uns dos outros, mas sim simplesmente demonstrar respeito pela pessoa e valorizá-la e à sua opinião.

Numa atividade de monitorização do impacto do Covid-19 e sobre a utilidade da Comunicação Não Violenta, foram várias as pessoas a referir que a formação nesta matéria foi muito útil porque ajudou a melhorar a abordagem das Forças de Defesa e Segurança, e a reduzir e mediar os conflitos entre as autoridades e a população.

“Como polícia, ajudou-me a conversar com as pessoas de forma menos agressiva.”

- Participante numa formação da Voz di Paz em Comunicação Não Violenta

Como usar Comunicação Não Violenta?

A Comunicação Não Violenta está assente em quatro componentes e etapas básicas a aplicar na hora de expressar ou de escutar:

- 1. Observação:** Observa-se o que o outro está realmente a fazer ou dizer sem considerar a nossa visão ou opinião sobre o acontecimento ou a fala da pessoa. Deve-se em vez disso fazer a observação de forma neutra e com clareza, exprimindo o que se está a sentir ou observar.
- 2. Sentimento:** Exprime-se os sentimentos despertados por determinada situação (tristeza, felicidade, medo, raiva, ansiedade, orgulho, etc.).
- 3. Necessidade:** Qual a necessidade que o indivíduo está a exprimir através das suas palavras.
- 4. Pedido:** Antes de formular um pedido é bom ter a clareza sobre o que quer, e fazer um pedido realizável, formulado de maneira positiva e expressando uma necessidade concreta. Isso permite com que o pedido seja negociável.¹

¹ A CNV convida as pessoas a serem compreensivos com elas mesmas e com os outros, evitar todos os tipos de julgamento, comparações e críticas. Ainda, ela se faz na observação e expressão dos factos recorrendo aos sentimentos que uma dada situação despertou em si, o que lhe permite ser objetiva e coerente.



Ferramentas práticas

Recolha de boas práticas

O porquê de recorrer a boas práticas?

Para além das abordagens teóricas, é útil perceber e conhecer o que funciona, ou não, na prática da promoção das mulheres no contexto da Guiné-Bissau. Uma forma participativa de o fazer é através da recolha de boas práticas no terreno para perceber o que funcionou como prática que, ao promover a mulher nas tomadas de decisão, ultrapassa as eventuais resistências e mitiga os riscos de divisão, contribuindo para promover a coesão social.

As boas práticas recolhidas, levadas a cabo tanto por homens como por mulheres, e por uma diversidade de atores, poderão servir de modelo a repetir ou inspirar por quem se encontrar numa situação semelhante. A recolha de boas práticas permite por isso trazer uma componente de orientação do trabalho presente ou futuro, com base em experiências concretas de pessoas e ativistas empenhados na promoção das mulheres.



Como?

A recolha de boas práticas pode ser feita de diversas formas e a diversos níveis. No caso da Voz di Paz e Interpeace, foram realizadas auscultações em todas as regiões da Guiné-Bissau, com a participação de 182 pessoas da sociedade civil, partidos políticos, e Forças de Defesa e Segurança. Foi depois feito um trabalho interno de triagem e seleção, onde partindo das práticas mais relevantes foram identificadas 32 boas práticas de mitigação de riscos de divisão e de promoção da coesão social através da promoção das mulheres, de seguida elencadas.

Os resultados

**32 boas práticas para a promoção da mulher
mitigando os riscos de divisão**

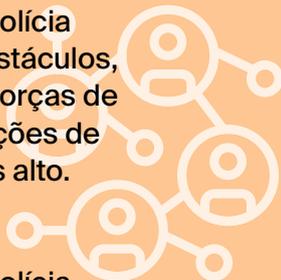
1

O responsável do gabinete da promoção de género do Exército organizou uma auscultação para perceber o problema antes de organizar sensibilizações. Depois convidou os oficiais que mais levantam resistências à promoção das mulheres para assistirem a palestras organizadas por mulheres, de forma a sensibilizá-los sobre as suas competências.



2

Uma mulher superintendente da polícia consegue, após superar vários obstáculos, criar o Comité das Mulheres das Forças de Defesa e Segurança, através de ações de lobbying e advocacia ao nível mais alto.



3

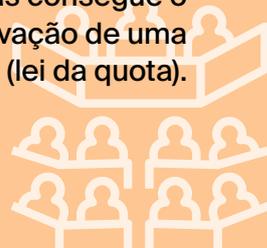
Uma mulher superintendente da polícia participa nas reuniões da direção do comissariado e aí leva em conta as preocupações que lhe foram transmitidas por outras mulheres, representando-as.

4

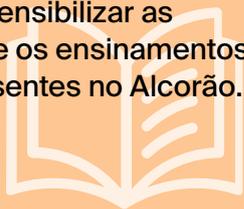
As mulheres de diferentes partidos políticos associam-se para defender um interesse comum (neste caso evitar a aprovação da lei sobre poligamia).

5

Uma deputada da nação em colaboração com outras deputadas e organizações sociais e partidárias consegue o agendamento e aprovação de uma lei no parlamento (lei da quota).



6 Uma ex-professora, bem vista na comunidade, colabora com os imames para produzir e difundir material para sensibilizar as mulheres sobre os ensinamentos da religião presentes no Alcorão.



7 Uma mulher cria uma associação e pede o apoio de personalidades políticas influentes, sobretudo mulheres, para ultrapassar as resistências dos homens que não a queriam como responsável da associação. Depois de assumir a presidência, incluiu homens na direção.

8 Um homem influente na comunidade ajuda a consciencializar outros homens para permitirem a participação das suas esposas na política.



9 Uma associação que envolve muitas organizações e comunidades estabelece uma quota para homens e mulheres serem escolhidos como representantes na associação.

10 Um militar responsável de recursos humanos, garante a igualdade de oportunidade de formação para as mulheres e promove o engajamento feminino nos quartéis.

11 O representante do régulo sensibiliza os anciões e institui uma regra para as mulheres terem acesso à posse da terra.

12 Um homem ao criar uma associação de mulheres consulta, antes, os líderes tradicionais e religiosos para ter a sua aprovação.

13

Mulheres de diferentes partidos juntam-se numa organização de convívio para discutir sobre os problemas que elas encontram nas suas organizações.



14

Um presidente de uma associação, usando as prerrogativas da organização, nomeia mulheres para posições-chave, dando-lhes legitimidade.



15

Um administrador de uma rádio comunitária fez lobbying para que uma mulher fosse aceite no seu lugar, aquando da sua cessação de funções.



16

Uma mulher com grande influência social e política sensibiliza os homens para deixarem as suas esposas a participar na vida política.

17

Uma mulher com grande influência social e política, sensibiliza outras mulheres a participar na política, mostrando a importância e mais valia da sua participação e fazendo-as ver que elas têm as competências.

18

Uma mulher pouco conhecida, começou progressivamente a participar nas atividades sociais e depois, através do apoio da comunidade, consegue ser eleita como presidente do Comité de Desenvolvimento Local.

19

Um administrador, ao promover mulheres no trabalho, respeita a progressão da carreira fazendo-as cumprir todas as etapas necessárias para a mesma.

20

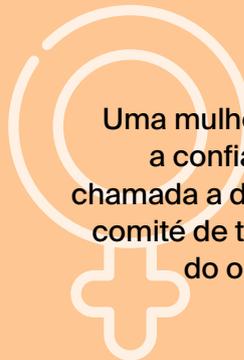
Uma organização entra na comunidade através de projetos em outros domínios (como o desenvolvimento social) e quando a comunidade e as autoridades locais já aceitam e estão acostumados com o seu trabalho, começa a introduzir ações para a promoção das mulheres (participação das mulheres nas reuniões e na tomada de decisão).

21

O presidente de uma rede de associações usa histórias de sucesso de meninas para influenciar a comunidade e incentivar a participação das raparigas nas organizações e na sua associação, chegando até ao nível da direção.

22

Um político influente sensibiliza homens e mulheres para a participação política das mulheres e a sua inclusão nas listas efetivas para as eleições legislativas.



23

Uma mulher influente, que ganhou a confiança da sua tabanca, foi chamada a desempenhar o papel de comité de tabanca em substituição do outro, que estava doente.

24

Um representante do régulo sensibiliza os anciões para a participação das mulheres nas reuniões de tomada de decisão do regulado.



25

Várias organizações de mulheres coordenam-se para definir estratégias e planos de ação para impulsionar a presença de mulheres na política.

26

Um homem, membro da direção de uma rádio, sensibilizando outros homens, impulsionou o acesso de uma menina a uma bolsa de estudos, fazendo com que, graças a isso, ela chegasse, anos mais tarde, à direção da rádio.



30

Uma mulher líder de uma associação, muito influente, tornou-se ativista política para mostrar a outras mulheres que elas têm competências e apoiar a que participem na política.

27

Um administrador dá às mulheres a possibilidade de demonstrar as suas capacidades.



31

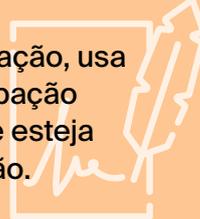
Uma mulher muito reconhecida na região, recorre a homens influentes para que estes influenciem outros homens a aceitar e promover a participação das mulheres.

28

Uma presidente de uma confederação, reconhecendo a importância da coesão familiar, ganha progressivamente a confiança do marido e da comunidade, que reconhecem a sua conduta exemplar.

29

Um dos criadores de uma organização, usa a sua influência para que a participação das mulheres nas posições-chave esteja presente no estatuto da associação.



32

Um político influente usa a sua influência para uma mulher participar na comissão política do seu partido.

Mapeamento de iniciativas e criação de sinergias

O porquê de mapear iniciativas?

Fazer um mapeamento de atores e iniciativas permite compreender melhor qual o trabalho que está a ser desenvolvido, e por quem. Neste caso, interessa-nos perceber quais são as iniciativas ou programas existentes para o avanço das mulheres na Guiné-Bissau, e quais as pessoas, associações ou organizações – locais e internacionais – que estão a levar a cabo esse trabalho. O mapeamento é por isso uma ótima ferramenta para melhor compreender o panorama da promoção da participação da mulher possibilitando e facilitando a criação de sinergias, seja através da identificação de ações a serem realizadas, como de possíveis parceiros ou colaboradores para determinadas ações ou atividades.

A criação ou fortalecimento de sinergias contribui para que a promoção da participação das mulheres seja feita de forma mais bem-sucedida, pois permite não só evitar a duplicação de esforços, como também capitalizar os efeitos das ações levadas a cabo e catalisar o trabalho. O trabalho em parceria ou com sinergias permite ainda estimular uma abordagem comum de trabalho, e nomeadamente incentivar uma abordagem sensível ao conflito e fortalecedora da coesão social.

Como fazer o mapeamento?

O mapeamento de iniciativas requer a recolha de informação sobre as pessoas, associações e organizações a atuar no âmbito pretendido e na área geográfica pretendida – neste caso a promoção da participação das mulheres na Guiné-Bissau. Para tal, poderá registar-se por exemplo o tipo de ações que cada organização leva a cabo ou que financia, as regiões e locais de atuação, os contactos, e as relações que têm com outras iniciativas, ou outras informações pertinentes. O registo de todas as informações poderá ser feito num documento Excel.

Para uma melhor compreensão e análise as várias iniciativas poderão ser categorizadas segundo diferentes variáveis. Por exemplo, individualmente, segundo a tipologia de organização, o domínio específico de intervenção, o local, capacidade de influência, etc. E em conjunto, segundo o tipo de interligação, como por exemplo parceria, financiamento, etc. A categorização da informação permite, por isso, fazer uma análise variada e detalhada consoante os diferentes focos pretendidos.

Para além do registo da informação, esta pode ainda ser visualizada através de um programa de visualização dedicado, como por exemplo a plataforma online Kumu. Por norma este tipo de programas aceitam a inserção de informação diretamente através de um ficheiro Excel ou de outro tipo.



Após a recolha de informação, o mapeamento realizado pela Voz di Paz e Interpeace foi visualizado através da plataforma Kumu. Os resultados ficaram assim disponíveis para consulta online no seguinte link: <https://kumu.io/vozdipaz-interpeace/mapeamento-de-iniciativas-de-promocao-de-genero>. Foram registadas cerca de 70 entidades, com mais de 200 ligações entre elas



Implementação

Advocacia sem gerar conflito

Porquê usar uma advocacia que não gera conflitos?

A prática de advocacia é muitas vezes um elemento central no trabalho de promoção da participação das mulheres. Seja para influenciar perceções e decisões ao nível comunitário, seja para reivindicar ao nível político, a advocacia aparece como um passo essencial para alcançar os objetivos pretendidos. No entanto, se as ações de advocacia não forem levadas a cabo de forma cautelosa, podem gerar efeitos adversos aos pretendidos. Seja através do recurso a uma atitude de confronto ou linguagem mais violenta, ou levando ações que não têm em conta particularidades do contexto, certos tipos de advocacia poderão contribuir para gerar conflitos e não serão, por isso, eficazes na promoção da participação da mulher. Importa, portanto, fazer uma advocacia que seja voltada à consolidação da paz.

Como promover este tipo de advocacia?

Uma forma de fomentar uma advocacia que evite conflitos, é incluir nela abordagens como as da sensibilidade ao conflito e da comunicação não-violenta.

No caso da Voz di Paz e Interpeace isto foi feito através da formação em advocacia, com conteúdos adaptados, a diferentes públicos-alvo.

Formações e acompanhamento em sensibilidade ao conflito para instituições

Para estas formações foram escolhidas pessoas chave, que atuam no âmbito na promoção da participação das mulheres no seio da sua própria instituição ou organização. O objetivo é garantir que essas pessoas levem a cabo as suas ações de forma sensível ao conflito, aumentando as suas chances de serem bem-sucedidas, e promovendo a coesão social. Para tal, estes atores-chave foram formados na abordagem da sensibilidade ao conflito e desenvolveram um plano de ação para o desenvolvimento das suas atividades seguindo essa mesma abordagem. Após a formação, foi feito um acompanhamento e apoio dos participantes no aplicar dos seus planos de ação.

Formações em advocacia com comunicação não violenta para comunidades

Estas formações foram dadas a cerca de 180 pessoas em todo o país, sendo selecionados como participantes homens e mulheres que trabalham na promoção da participação das mulheres ao nível das suas comunidades. Muitas das vezes, se a linguagem utilizada para advogar pela participação das mulheres for violenta, sem que quem a usa se aperceba disso, isso pode gerar resistências ou até conflitos, tornando pior a situação da mulher. Nesse sentido, e com o objetivo de que as suas mensagens sejam mais bem-recebidas, os participantes foram formados em como fazer advocacia recorrendo a técnicas de comunicação não-violenta. Os participantes foram também incentivados a desenvolver as suas atividades após a formação pondo já em prática os conhecimentos adquiridos durante a mesma.

“Foi útil nas conversas que levo com as pessoas. Hoje sou reconhecido nas tabancas que eu passo. Sempre sou chamado para ajudar nas conversas pela forma que eu utilizo as palavras não violentas.”

– Participante numa das formações em Comunicação Não-Violenta



Estágios e mentorias – criação de redes

O porquê de realizar estágios e mentorias?

No geral, o trabalho de promoção da participação das mulheres visa combater a sua exclusão das esferas de tomada de decisão e da sociedade. Contudo, não devemos esquecer que as camadas jovens sofrem de um grau acrescido de exclusão, e sobretudo as jovens raparigas. Nesse sentido, é importante garantir a inclusão da juventude nesse trabalho de promoção das mulheres. Realizar estágios e mentorias serve, por isso, múltiplos propósitos: inclui os mais jovens, dá-lhes ferramentas para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, cria redes e interligações entre vários atores, de diferentes áreas e idades. A juventude é assim posta em contacto com figuras de relevo, com quais provavelmente não teriam outra oportunidade de contactar diretamente. Essa interligação geracional visa quebrar o tabu social de que há “falta” de referências femininas no país para servir de modelos de sucesso a geração mais nova. Os modelos de sucesso de uns servirão assim de inspiração para o trabalho de outros. A criação de redes é sem dúvida uma mais valia para permitir catalisar a promoção da participação das mulheres, e a organização de estágios e mentorias é uma ótima atividade para alcançar esse objetivo.

Como realizar estas atividades?

A organização destas atividades passa, em primeiro lugar, pela definição dos objetivos das mesmas. No caso da Voz di Paz e Interpeace, pretendeu-se ligar jovens raparigas a modelos de sucesso de mulheres bem posicionadas na sua área ou comunidade.

De seguida, devem ser identificados os participantes. As mentoras selecionadas podem trabalhar em diferentes áreas – da política, sociedade civil, Forças de Defesa e Segurança, etc. – ou numa área específica pretendida, e a diferentes níveis, sejam em Bissau e nas esferas de decisão nacionais, seja nas respetivas comunidades nas regiões. As mentorandas ou estagiárias selecionadas devem ser jovens promissoras, também de diferentes áreas e níveis geográficos.

Deve depois confirmar-se a disponibilidade de cada um dos participantes. E os mesmos devem ser agrupados em pares – seja previamente pela organização ou durante a própria atividade por eles mesmos.

Em termos práticos, os estágios e mentorias podem ser realizados de formas diversas, como por exemplo:

- Encontros em conjunto no início e final da atividade
- Acompanhamento e tarefas diárias entre mentoras e estagiárias
- Marcação de reuniões bilaterais para cada par
- Marcação de reuniões em conjunto entre várias mentoras

O importante é que as atividades permitam criar uma relação de confiança em cada um dos pares entre mentora e mentoranda/estagiária.

Para capitalizar no impacto e relações geradas, poderá ser feito o registo audiovisual das atividades, captando testemunhos individuais ou de grupo, e poderá ser pedida a escrita de uma nota ou relatório de estágio/mentoria, da parte dos participantes.



Rádio – a importância da perspectiva nacional

O porquê de usar a rádio?

A promoção da participação das mulheres na sociedade e nas esferas de decisão requer, muitas vezes, uma mudança de perspectiva a nível individual e societal. E enquanto esse tipo de impacto é forte nos participantes das diferentes atividades, para ter verdadeiramente um efeito catalisador, é importante que o nosso trabalho alcance o maior número possível de pessoas. Uma forma eficaz de alcançar um grande número de pessoas e ter o impacto pretendido é o uso das rádios e comunicação social para difundir informação e mensagens-chave. Na Guiné-Bissau, para além das rádios nacionais, uma vasta rede de rádios comunitárias torna a rádio o meio de informação e comunicação mais acessível por toda a população. As rádios são por isso, no país, a ferramenta de comunicação com maior alcance e mais acessível.

Ter uma presença ativa na rádio e transmitir mensagens que cativam a atenção, permite que seja criado um debate interpessoal ou até ao nível societal. Neste caso, permitiria trazer a palco a questão da necessária participação das mulheres nas esferas de decisão, por exemplo.

Como usar a rádio?

Ao usar a rádio como meio de difusão de mensagens ligadas à promoção da participação das mulheres, não nos devemos esquecer de manter uma abordagem sensível ao conflito e usar uma linguagem não-violenta.

Transmissão de mensagens

Devemos selecionar mensagens fortes e impactantes, que sejam curtas, chamativas e compreensíveis. No caso da Voz di Paz, os spots e programas de rádio são desenvolvidos com o conteúdo das atividades, sendo difundida a própria voz dos participantes nas mesmas. Para garantir uma presença forte na rádio, a Voz di Paz tem parcerias estabelecidas com 4 redes nacionais e com as várias rádios comunitárias.

Organização de debates

Para além da transmissão de mensagens, a rádio pode ser também utilizada como um meio de organizar debates entre determinadas figuras, incluindo ou não a participação da população. Na organização de debates, é importante ter em conta qual os tópicos que se pretendem debater, e qual a parte do tempo que é concedida a cada um dos intervenientes, incluindo que parte do tempo é permitida à participação da população – através de chamadas telefónicas.





Voz di Paz

Bairro do Enterramento
CP 588
Bissau, Guiné-Bissau
Tel: +245966633617
vozdi pazgb@gmail.com



Interpeace Bissau

Escritório de Voz di Paz
Bairro do Enterramento,
Bissau, Guiné-Bissau
+245 95 610 29 46
www.interpeace.org



United Nations
Peacebuilding

Peacebuilding Fund

Peacebuilding Support Office
United Nations Headquarters
New York, NY 10017
United States