

3. Criando o espaço para capacitar Mulheres Pescadoras

Lições das Filipinas



Movimento de Mulheres Pescadoras utilizando colagem para fazer uma avaliação

O Programa de Oxfam GB para o Desenvolvimento de Liderança das Mulheres trabalha com quatro parceiros nas Filipinas. O trabalho envolve a avaliação de como é que a questão do género é acomodada no programa de trabalho, assim como a elaboração de planos de acção para assegurar que as mulheres que trabalham na indústria pesqueira desempenhem um papel mais activo na gestão costeira dos recursos comunitários e na elaboração de reformas nas políticas sobre a pesca. Durante este trabalho, os participantes identificaram os passos necessários para estabelecer um ambiente favorável para encorajar e apoiar mais mulheres a tornarem-se líderes no sector das pescas.

Introdução

Pobreza nas Filipinas

Filipinas é um arquipélago de 7,100 ilhas na costa da Ásia Austral-Oriental, com uma população de 88 milhões de pessoas. Enquanto a taxa geral da pobreza decresceu continuamente desde o início de 1980, altos níveis de crescimento da população e a distribuição desigual de rendimentos significa que um terço da população vive em condições pobres. As taxas de pobreza nas zonas rurais e costeiras continuam altas. A riqueza e o controlo de recursos continuam concentrados nas mãos de poucas pessoas. As calamidades naturais e os conflitos são as ameaças constantes às vidas e subsistências das pessoas particularmente nas zonas costeiras. Há cerca de 19-20 ciclones por ano no país e a série de tempestades que atravessa o arquipélago produz uma média de cinco terremotos por dia.

A pesca é uma das indústrias mais importantes do país. Contudo, os que trabalham como pescadores ou no processamento de peixe estão entre as pessoas mais pobres ou marginalizadas na sociedade filipina. Os seus meios de subsistência não só precários por causa da ameaça constante das calamidades naturais, mas também foram porque afectados pelos impactos da liberalização de comércio e tiveram pouca oportunidade de influenciar as políticas do governo das Filipinas neste aspecto. Neste contexto, as mulheres que trabalham na indústria pesqueira são duplamente marginalizadas tanto pela sua dependência em tal meio de subsistência precário e explorado e pela sua falta de visibilidade como maiores contribuintes económicos na indústria.

Mulheres na indústria pesqueira

As contribuições das mulheres para a indústria pesqueira nas Filipinas são diversas, mas muitas vezes são desvalorizadas e não são reconhecidas. Enquanto que as actividades pesqueiras são realizadas principalmente por homens, algumas mulheres também pescam e outras estão engajado em actividades directamente ligadas à pesca, tais como a reparação de redes, manutenção de barcos, recolha de peixe / camarão ¹ e produção de peixe, assim como o processamento, empacotamento e comercialização de peixe após a sua captura. Estas actividades são vitais para a sobrevivência e funcionamento da indústria pesqueira, mas como são consideradas de extensões das funções sociais das mulheres ou responsabilidades domésticas e não necessariamente trabalho de geração de rendimento, raramente só consideradas de valor económico, sendo frequentemente ignoradas nas avaliações da indústria pesqueira e nos que trabalham nela. Tal acontece apesar de o rendimento das actividades das mulheres é uma contribuição importante para o bem estar das famílias dependentes da pesca. A maior partes destas famílias são pobres e são afectadas como resultado de má saúde, má nutrição, baixo nível educacional,

1 Criando o espaço para capacitar Mulheres Pescadoras, Liderança e Participação das Mulheres, Panorama de Programas, Oxfam GB. Junho 2008

rendimento limitado e baixa participação da comunidade². Assim, quaisquer esforços no intuito de melhorar a visibilidade, condições de trabalho, controlo dos recursos e rendimentos de mulheres pescadoras provavelmente terá um impacto directo e repercussões positivas para o alívio da pobreza nestas comunidades.

Mas as barreiras para a participação plena das mulheres na gestão dos recursos costeiros persistem, não pela aceitação das mulheres na divisão do género em termos de trabalho prevalecendo na maior parte das comunidades costeiras. A maior parte das mulheres acredita que os homens são chefes de famílias e que devem apoiar a família financeiramente e devem lidar com uma carga de trabalho pesada. Contudo, as mulheres devem lidar com todos os problemas e necessidades da família. Tal situação explica parcialmente porque em organizações da base nas comunidades costeiras as mulheres pescadoras estão muito activas a trabalharem em questões relacionadas ao seu papel reprodutivo na sociedade. As posições de liderança e tomada de decisão em questões económicas são dominadas pelos homens. Quando as mulheres desempenham o papel de liderança muitas vezes é em posições de menor influenciais tais como secretária tesoureira - posições tradicionalmente atribuídas às mulheres pelo facto de prestarem maior atenção ao detalhe e são quem economiza melhor.

A situação está a começar a mudar. A gestão efectiva e sustentável de recursos costeiros baseados na comunidade é reconhecida como um importante meio de ajudar as comunidades pesqueiras a saírem da pobreza. Nos projectos de gestão de recursos costeiros baseados na comunidade (CBCRM) advogados pela Oxfam GB e outros actores não estatais, as mulheres agora são reconhecidas como principais intervenientes neste processo de gestão. Como resultado, organizações pesqueiras estabeleceram mecanismos para uma maior visibilidade e participação das mulheres nas estruturas de liderança. Contudo, até agora estas iniciativas não foram capazes de reconhecer que a capacidade das mulheres em assumir posições de liderança é afectada pelos limites da sua mobilidade, a múltipla sobrecarga de trabalho produtivo e reprodutivo e estereótipo de género. As mulheres têm pouco tempo ou oportunidade de se envolverem em trabalhos de Gestão, receber formação e informação ou estabelecer contactos. Há pouco apoio em organizações de pescas para a consciencialização sobre a opinião e necessidades de mulheres neste sentido. Tal acontece por causa do desequilíbrio entre as mulheres e homens nas estruturas de liderança e por causa das oportunidades limitadas de formação e abordagens inapropriadas para a capacitação das mulheres.

O Programa de Desenvolvimento de Segurança para as Mulheres

Trabalhando com quatro organizações parceiras da Oxfam GB entre Março de 2005 e Dezembro de 2007, o Programa de Desenvolvimento de Liderança para as Mulheres (LDPW) foi uma iniciativa para identificar mulheres líderes na indústria pesqueira e apoiá-las a advogar os seus interesses específicos na prática geral de gestão de recursos costeiros. Os objectivos chave do projecto são:

- Permitir às mulheres pescadores tornarem-se líderes efectivos e influências nas quatro organizações parceiras, reconhecido o facto de que as mulheres pescadoras têm habilidades e experiências importantes para estarem em tais posições e que tendo mais mulheres em posições de liderança leva-se a melhores condições de trabalho e bons resultados económicos para mulheres pescadoras.
- Melhorar a afirmação do género nestas organizações através da análise do ponto em que as estruturas organizacionais actuais e processos são receptivos às questões e preocupações de género;
- Elaborar e apoiar os planos de acção, abordando as necessidades e interesses das mulheres;
- Encorajar os homens e mulheres na indústria pesqueira a tomarem responsabilidade no apoio de políticos que aumentam o número de mulheres em posições de liderança; e
- Contribuir para uma maior aprendizagem sobre a afirmação do género nos programas CBCRM, advocacia e campanhas.

O Projecto de LDPW consiste em 4 fases: *avaliação de onde é que estamos* (auditoria de género); *definindo os nossos caminhos para capacitar* (planear); *andando juntos nos caminhos de capacitação* (implementação); e *aprendendo e partilhando criativamente* (processo de avaliação).

Fase 1: Analisar onde é que estamos (auditoria de género)

Para começar, o projecto até que ponto cada organização parceira foi bem sucedida na abordagem de questões de género nas suas políticas e programas. Tal incluiu uma avaliação das necessidades de formação e lacunas sobre a afirmação do género, utilizando métodos de avaliação participativa e rápida para produzir informação sobre a consciencialização do género e estrutura organizacional. Os resultados formaram a base da fase seguinte no projecto, como por exemplo o planeamento de actividades que fortaleceriam as capacidades das mulheres e as oportunidades de participação e liderança em cada organização.

Fase 2: Definindo os nossos caminhos para a capacitação (planeamento)

Nesta fase durante quatro dias de seminário sobre o planeamento do género, as organizações parceiras foram encorajadas a identificarem questões de género de relevância particular às suas áreas de trabalho, para a seguir elaborar planos de acção sobre o género. Os seminários incluíram também a formação sobre liderança. Os planos de acção incluíram o desenvolvimento de um melhor conhecimento sobre as leis relacionadas com os direitos das mulheres e a indústria pesqueira.

Fase 3: Caminhando juntos para a capacitação (implementação)

Nesta fase do Projecto, cada organização parceira realizou as suas actividades planeadas, baseadas na informação que recolheram na fase um e os planos que fizeram na fase 2 do projecto. Agora seguem-se as experiencias dos parceiros na implementação destas actividades.

Avaliando o impacto do género na liberalização de comércio nas pescas

A coligação do Movimento do Pessoal das Pescas (Kilusang Mangingisda ou KM) foi fundado em 2001 para unir o pessoal marginalizado das pescas, com vista endereçar as ameaças do Governo das Filipinas em termos de liberalização das pescas, introduzida no início de 1990. O comité das mulheres, Kababaihan ng Kilusang Mangingisda (KKM), foi formado dois anos mais tarde por mulheres representando diferentes organizações pesqueiras como reconhecimento da necessidade de acomodar as preocupações das mulheres na agenda contra a liberalização do comércio.

Como parte de LDPW, KKM realizou uma pesquisa sobre o impacto da liberalização de comércio nas pescas em termos da captura do peixe milkfish. O estudo revelou que privatizar incubadoras que está em linha com a estratégia de liberalização do governo para melhorar a produção agrícola, teve um mau impacto na subsistência das mulheres. As mulheres que recolhem milkfish incubado foram privadas das suas fontes de rendimentos porque os compradores de peixe incubado mudaram a sua procura para provedores privados de incubado. Visto que o rendimento das mulheres proveniente da recolha de peixe incubado é utilizado para financiar a educação dos seus filhos, isso está também a afectar o futuro dos seus filhos. Estas descobertas serão utilizadas para informar a campanha KM a liberalização continua do comércio, assim como capacitar o comité das mulheres para pressionarem para um maior envolvimento das mulheres nos processos de tomada de decisão na organização argumentada que abordar questões que afectem particularmente as mulheres traz benefícios para toda a comunidade. Enquanto que o Comité das Mulheres tem um assento no Comité Executivo de KM, até 2004 este assento não tinha nenhum privilégio de votos e o

Comité continua dominado por homens. KM também precisa de fazer muito mais para promover as liberdades de liderança das mulheres e suas competências e rever as suas políticas organizacionais para assegurar que a questão das barreiras para a representação total das mulheres seja abordada.

Avançar com o direito das mulheres na gestão das pescas e articular a voz das mulheres pescadoras nas reformas de políticas.

‘Budyong’ significa concha, utilizada em muitas comunidades costeiras como buzina, para fazer anúncios ou atrair atenção. Quando se decidiam sobre o seu novo nome para a sua nova rede, as mulheres pescadoras escolheram o nome Budyong como um símbolo da voz das mulheres e da necessidade de serem ouvidas na indústria pesqueira.

Budyong iniciou as suas actividades em 2003 como uma força de trabalho informal para contribuir para a análise do género do Código das Pescas, introduzido em 1998, após dez anos de advocacia. Antes disso, a participação das mulheres pescadoras no debate público e advocacia sobre o Código das pescas tinha sido mínima. Os obstáculos à sua participação incluíram a necessidade de obter a permissão dos seus maridos para se juntarem às organizações activistas e para saírem de casa e tomar parte em actividades, assim como a falta de tempo, como resultado dos seus trabalhos sem fim em casa, tomando conta dos filhos e pais velhos ou doentes. Como resultado, todas as organizações pesqueiras a partir do nível barangay¹ ao municipal e nacional eram lideradas por homens e as mulheres não eram bem representadas em consultas nacionais sobre as reformas de políticas pesqueiras. Além disso, o trabalho do programa de desenvolvimento no sector das pescas teve sempre os homens como grupo alvo. Em geral, as mulheres não eram consideradas como um grupo distinto de trabalhadoras no sector e os seus interesses eram suprimidos na agenda dominante de desenvolvimento. Isso acontecia apesar do facto de que as mulheres participavam na gestão de recursos das suas comunidades, realizando trabalhos vitais como cozinhar, limpar, elaboração de orçamento e logística.

Tendo-se dado conta que elas partilhavam as mesmas experiências de serem marginalizadas, foi como uma chamada de atenção para acção pelos membros da Budyong. Assim, a partir de uma estrutura informal, as mulheres decidiram fortalecer a sua posição, estabelecendo uma rede para representar os seus interesses como pescadoras, do nível local ao nacional. A LDPW preparou o caminho para o estabelecimento formal da rede, que consiste em organizações de mulheres locais de diferentes municipalidades pesqueiras nas Filipinas.

Baseando-se nas experiências e exigências dos seus membros, Budyong elaborou uma agenda de advocacia consistindo em:

- Reconhecimento das prioridades e direitos das mulheres nas pescas;
- Reconhecimento das mulheres como intervenientes no desenvolvimento das pescas;
- Segurança de casas e propriedade de terra para famílias pescadores;
- Provisão de serviços compreensivos de cuidados de saúde; e
- Advocacia para a representação das mulheres na Representação Sectorial (LSR).

Budyong foi bem sucedida em influenciar o Plano Nacional Compreensivo da Industria Pesqueira, que é o esboço do governo do plano de 20 anos para o sector, para incluir as provisões de abordagem de questões de pescadoras. Estes incluíram a realização de uma análise de género sobre a situação actual do sector pesqueiro analisando em particular a contribuição ainda não reconhecida das mulheres na indústria doméstica das pescas. Outras provisões relacionadas com a utilização dos indicadores de venda na recolha de dados, a elaboração e implementação de uma política de afirmação do género, institucionalização da participação de pescadoras nos órgãos da formulação de políticas e estabelecimento de mecanismos consultivos. Além disso, durante um diálogo com o Conselho de Gestão Nacional de Pescas e Recursos Aquáticos (NFARMC), Budyong e outras organizações de mulheres pesqueiras e promotoras de género foram capazes de obter o empenho da NFARMC para assegurar que as mulheres pescadoras fossem convidadas a participarem nos encontros de NFRAMC, embora como observadores (sem poderes de voto).

Responder à violência contra as mulheres na comunidade

Na ilha de Tabon, Província de Aklan , os parceiros da Oxfam GB Developers providenciaram apoio a quatro associação pesqueiras através da LDPW para abordar a violência contra as mulheres (VAW) nas suas comunidades e para consciencializar as pessoas sobre a lei nacional Anti-violência contra as mulheres e seus filhos (Anti-VAWC) promulgada em 2004.

Como parte do processo de auditoria sobre o género realizado no início do projecto, Developers perguntaram aos homens e mulheres em Tabon se conheciam alguns casos de VAW. Estes responderam unanimemente que não estava a acontecer a VAW na sua comunidade. Subsequentemente, durante a formação realizada com as mulheres da comunidade, as participantes foram solicitadas a desenhar o seu 'rio de vida', representando tudo o que lhes aconteceu desde que nasceram. Uma por cada vez, as mulheres contaram como é que os seus pais lhes bateram quando eram crianças ou viram os seus pais baterem suas mães ou os seus maridos baterem-lhes

quando estavam bêbados. Uma mulher que se tinha separado do seu marido, partilhou a sua experiência de como os outros membros da comunidade faziam-na sentir-se envergonhada porque não tinha marido.

As participantes aprenderam que os homens – seus maridos e pais – não têm o direito de infligir violência nas mulheres e seus filhos e que a lei afirma que a violência numa relação marital não deve ser considerada só como uma ‘questão privada’. Além disso, aprenderam que o governo e a comunidade têm a obrigação de proteger as mulheres e crianças de qualquer abuso.

As mulheres prometeram levar o que aprenderam sobre a lei Anti-VAWC às suas comunidades administrando elas próprias o curso de formação sobre VAW. Elas convenceram um homem que no passado tinha sido violento para com os seus filhos a tomar parte no programa explicando como se comportara. O pai aceitou este desafio, pois após ter-se dado conta que não estava a agir de uma boa maneira, queria que os outros soubessem que também podiam mudar. Tal atitude teve um impacto positivo em termos de consciencializar a comunidade sobre a VAWC.

Através da sua participação nesta formação e desenvolvendo as suas habilidades como líderes e educadoras, as mulheres compreenderam que há uma clara ligação entre VAW e a tendência geral dos homens em limitar as oportunidades das mulheres em participarem em organizações formais fora de casa e tal situação tem um impacto na sua capacidade em assumir posições de liderança. Assim, em conjunto com os Developers, as mulheres de Tabon têm sido constantes em influenciar os planos de desenvolvimento local para abordar a questão da violência baseada no género em termos de política local.

Acomodando o género no contexto organizacional

SAMMACA é uma organização pesqueira estabelecida em 1992 para promover o direito da comunidade de gerir os seus recursos costeiros. Os resultados da auditoria de género da organização mostraram que enquanto as mulheres estavam bem representadas em posições de liderança e enquanto que a organização tinha trabalhado em questões de género desde os meados de 1990, as preocupações das mulheres que trabalham na indústria não estavam a ser abordadas de uma maneira adequada e a liderança permaneceu orientada aos homens. Isso significa que a agenda de desenvolvimento focalizou nas preocupações dos pescadores masculinos e as questões consideradas como as maiores da comunidade, tais como a pesca ilegal e a privatização das áreas costeiras, enquanto que as questões de género, tais como a sobrecarga múltipla do trabalho produtivo e reprodutivo das mulheres e violência na família permaneceram marginalizados. Antes de 2004, as

preocupações das mulheres não eram consideradas pelos homens como questões a abordar.

O plano elaborado a partir desta análise focalizou na transformação das atitudes dos homens e mulheres em desigualdade de género. Como parte disso, a Oxfam GB trabalhou com SAMMACA para transformar a sua formação padrão numa liderança mais receptiva em termos de género.

Um resultado não intencionado mas muito positivo da LDPW foi o desenvolvimento de uma geração nova de facilitadores de género e advogados (com idades entre 22-32 anos), que na altura da implementação do projecto formavam o núcleo dos organizadores da comunidade de SAMMACA. Duas mulheres jovens ainda servem na organização. Uma delas foi recentemente nomeada secretária geral. As recomendações da auditoria de género foram também consideradas durante o recente planeamento estratégico da organização. Como resultado, o plano estratégico incluiu a identificação de recursos a serem geridos por mulheres, o desenvolvimento de um currículo receptivo à educação sobre o género e advocacia para o estabelecimento de respostas VAWC baseadas na comunidade, abrindo o caminho para mais mulheres participarem na gestão de recursos e realizarem o seu potencial como líderes.

Passo 4: Aprender e partilhar criativamente (processo de avaliação)

Um instrumento utilizado para avaliar o projecto foi a apresentação de um teatro ilustrando as reflexões e experiências de mulheres participantes. Tal situação levou a uma atmosfera de aprendizagem onde as mulheres foram capazes de exprimir o seu ponto de vista sobre o desenvolvimento de liderança e a sua capacitação de um modo criativo. As canções e poemas elaborados pelas mulheres estão agora a ser utilizados nas formações como uma ajuda ao processo de desenvolvimento.

Lições aprendidas sobre desenvolvimento da liderança das mulheres

Desenvolver a formação sobre a liderança receptiva de género

A LDPW incluiu um curso específico de formação de liderança para as mulheres das quatro organizações parceiras. Durante o curso, os participantes questionaram se as mulheres e homens exercem a liderança de uma maneira diferente. O ponto de vista das mulheres reflectia as realidades sobre a percepção das mulheres e homens como líderes. As mulheres são vistas como 'leves', emocionais e incapazes de tomar uma decisão (características da personalidade que lhes tornam menos efectivas como líderes) enquanto que os

homens são vistos como fortes, racionais e seguros. Por outro lado, as mulheres são vistas como considerando os diferentes aspectos de uma questão quando tomam decisões com mais cuidado do que os homens que não mudam de ideias quando tomam decisões. Estas assunções ilustram os preconceitos de género prevaletentes nestas comunidades, segundo os participantes. Além disso, os participantes reconheceram que as oportunidades existentes de liderança nas suas organizações não eram as mesmas para os dois sexos, pois as mulheres eram limitadas a um papel menos influente como secretários e tesoureiras, apesar da sua capacidade potencial de contribuir mais.

Os módulos existentes para a formação sobre liderança raramente tomam em consideração as questões de género como um factor em desenvolvimento de liderança, apesar de ter considerável influência, conforme mostram os informes dos participantes na formação de LDPW. É por isso que o objectivo de formação das mulheres líderes não foi só o de desenvolver a capacidade das mulheres para liderarem nas suas organizações e comunidades, mas também transformar as estratégias sobre o desenvolvimento de liderança, baseado nos seguintes princípios:

- A liderança é exercida não só em posições de autoridade. A liderança é exercida quando os pais ensinam os filhos sobre os valores positivos de amor, respeito, cidadania e serviços. A liderança é manifestada quando as pessoas ajudam-se umas as outras a alcançar um objectivo comum, tal como informar sobre as actividades ilegais de pesca.
- As mulheres e homens são líderes com um igual potencial para contribuir para a mudança da sociedade. Mas as mulheres, como resultado da sua opressão histórica, não tem acesso igual às posições de poder, influência e tomada de decisão.
- A liderança é um processo de diálogo que deve ser inclusivo e sensível aos vários níveis de marginalização e desigualdade nas sociedades, como resultado de diferenças de sexo, classe, idade, grupo étnico e outros factores.²
- A formação sobre liderança deve capacitar. Esta é baseada no reconhecimento da dignidade de todos os indivíduos e o facto de que em cada pessoa, mulher ou homem, rico ou pobre, bem qualificado ou não, tem o potencial de ser um líder eficaz.
- A liderança que capacita incorpora o valor da governação participativa. As decisões são tomadas, não por indivíduos trabalhando sozinhos, mas por pessoas que trabalham juntas para encontrar soluções aos seus problemas. Contudo, a participação só pode ter significado e ser efectiva se for

inclusiva a toda a gente, principalmente os marginalizados e oprimidos.

Criar um ambiente amigável para as mulheres em termos de desenvolvimento de liderança

No movimento pesqueiro, a maior parte das organizações de base têm mais membros femininos do que masculino, mas os homens dominam em posições de liderança. Porque é que as mulheres receiam tomar o desafio e responsabilidade de uma posição mesmo quando lhes é oferecida? As respostas são simples: as mulheres não querem aumentar a sobrecarga de gerir a família e trabalhar fora de casa; elas temem ter que estender, não só o seu escasso orçamento, mas também o seu tempo limitado, muitas delas têm medo de falar a uma multidão. Portanto, criar um ambiente favorável para as mulheres desenvolverem as suas habilidades de liderança requer que estes factores sejam considerados e abordados nas políticas da organização e no seu modo de trabalhar.

O facto de fazer a auditoria de género permitiu as organizações parceiras reflectirem sobre que fase chegaram em termos de afirmação de género e identificar e analisar barreiras para a participação das mulheres nas actividades das suas organizações e estruturas de liderança. O processo notou a importância de recolher dados sobre o número de mulheres que participam nas actividades e que tipo de tarefas realizam e de examinar até que parte as organizações pesqueiras, através dos seus programas CBCRM, abordam questões específicas de género, incluindo o desenvolvimento da liderança das mulheres.

Como resultado da auditoria de género, as organizações envolvidas neste projecto foram capazes de identificar o seguinte como necessário para criar um ambiente para a liderança das mulheres crescer:

- rever as políticas organizacionais para medir como é que elas explicita ou implicitamente marginalizam as preocupações das mulheres;
- integrar uma perspectiva de género no ciclo de planeamento, incorporando alvos, objectivos, indicadores e actividades específicas;
- promover a consciencialização e apoio dos homens para alcançar a igualdade de género;
- partilhar a responsabilidade de afirmação do género dentro de toda a estrutura de liderança e não só com os comités das mulheres ou pessoas focais do género;
- providenciar oportunidades para formas alternativas de articulação e expressão incluindo a utilização de artes visuais e de desempenho, em actividades de programas;

- reconhecer a diferença entre mulheres, por exemplo, compreender que as mulheres velhas e novas têm diferentes habilidades e experiências para trazer para a liderança e tomada de decisão e facilitar a troca de conhecimento e ideias entre mulheres de diferentes idades; e
- ligação com outras organizações femininas nas Filipinas (isso permitiu que as preocupações das mulheres pescadoras fossem integradas na agenda de advocacia do movimento de afirmação das mulheres, reconhecendo questões específicas das mulheres pescadoras como separadas, mas relacionadas as questões enfrentadas por outras mulheres na sociedade Filipina, particularmente mulheres rurais).

A consideração prática em termos de ambiente físico, localidade e tempo podem também levar à aprendizagem. Tal pode ser alcançado do seguinte:

- providenciando um espaço físico dedicado às mulheres para aprenderem, assim como reflectir, partilhar as suas experiências com outras mulheres, falar das suas tensões e frustrações e pensar sobre o seu bem-estar e interesses;
- assegurando que o plano de formação não esteja em conflito com as actividades escolares das crianças ou outras actividades comunitárias onde as mulheres participam;
- providenciando serviços de cuidados para crianças no local de formação;
- planeando antecipadamente as actividades para que as mulheres possam organizar as suas responsabilidades familiares à volta delas; e
- providenciando uma mistura de formação em locais de na comunidade e fora dela. As actividades fora da comunidade podem ajudar as mulheres no sentido de lhes permitirem a exploração de locais onde elas não seriam capazes de visitar normalmente, mas providenciando actividades dentro da comunidade ajuda a evitar conflitos familiares, assegurando que as mulheres que participam em actividades de formação sobre liderança não tinham que estar fora de casa muitas vezes.

Encorajar as mulheres líderes a serem advogadas para a igualdade de género

A noção prevalecente é que tradicionalmente as mulheres que foram bem sucedidas em tornarem-se líderes são os que demonstraram habilidades efectivas de comunicação, asserção e a habilidade de funcionar nos trâmites do status que existe. Mas estas 'mulheres fortes' não adoptam necessariamente uma agenda que seja favorável às mulheres e outros grupos em situação desfavorável. Portanto, a LDPW reconheceu que é importante desenvolver as mulheres, não só

como líderes, mas também como advogadas para a capacitação das mulheres e igualdade de género. Claro que só organizar seminários sobre a sensibilidade de género não equipa as mulheres com as habilidades para implementarem a sua agenda do desenvolvimento. Assim, há necessidade de melhorar gradualmente a competência das mulheres para traduzir a análise de género em intervenções viáveis, tais como, neste caso, a pesquisa sobre CBCRM, formação, gestão de pescas, advocacia sobre políticas e desenvolvimento de subsistências.

Avançando: recomendações para o desenvolvimento de programas

Os resultados de LDPW podem ser resumidos como o facto de ganhar reconhecimento por duas coisas: a validade e urgência de reconhecer as contribuições das mulheres para o sector das pescas e o seu desenvolvimento, assim como a necessidade de identificar e apoiar as mulheres líderes na industria que sejam capazes de articular os interesses das mulheres e assegurar que estes estejam na agenda de organizações trabalhando neste sector

Ao nível individual estas intervenções ajudaram as mulheres a terem auto-confiança, a apreciarem as suas habilidades e a darem-se conta de que tinham o potencial de assumir posições de liderança.

Desde início, a LDPW reconheceu que as estratégias que promovem a igualdade de género são cruciais na abordagem de desafios enfrentados pelas mulheres na obtenção de posições de liderança económica. Algumas das estratégias implementadas com sucesso neste projecto incluem:

- assegurar a participação das mulheres em todo o ciclo do programa: análise de problemas, planeamento; implementação; avaliação;
- disponibilizar recursos, particularmente humanos e financeiros para abordar questões de género e encorajar mais mulheres e homens a tornarem-se advogados de igualdade de género;
- estabelecer mecanismos ao nível organizacional e dos programas para os homens e mulheres discutirem, negociarem e acordar sobre questões prioritárias de género e intervenções;
- trabalhar com homens para aumentar a sua consciencialização sobre a relevância das questões de género e encorajar o seu apoio às mulheres líderes e às iniciativas de afirmação de género;
- providenciar espaços para iniciativas só de mulheres para lhes permitir agir de uma maneira autónoma na gestão de projectos, tomada de decisões e gestão de fundo.

Em geral, estes projectos demonstram que a formação em liderança que aborda questões de correcção de desequilíbrios que existem nas

prevalentes estruturas de poder económicos na sociedade, neste caso, notando o papel crucial que as mulheres desempenham na indústria pesqueira das Filipinas e na gestão costeira, capacitando-as para participarem totalmente na tomada de decisão. Para acabar com estes desequilíbrios e além de mudar as estruturas políticas e institucionais, tanto as mulheres como os homens precisam de ter habilidades apropriadas, conhecimento, recursos e motivação. Se quisermos que alcançar a verdadeira transformação social, precisamos de reconhecer que com oportunidades iguais, todos nós temos poderes dentro de nós para tornar-nos líderes.

Notas

¹ *Barangay* é a menor unidade política nas Filipinas, consistindo numa comunidade de 2,000–5,000 pessoas. É muitas vezes referida como aldeia local.

² M. Afkhami, A. Eisenberg, and H. Vaziri (2001) *Leading to Choices: A Leadership Training Handbook for Women*, Bethesda, Maryland: Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace, www.learningpartnership.org/docs/englctmanual.pdf (o último acesso foi em Novembro de 2007).

Fotografia de capa: Gaynor Tanyang

© Oxfam GB, Junho 2008

Este documento foi redigido por Aurora Urgel e Gaynor Tanyang. Faz parte de uma série de documentos escritos para informar o debate público sobre as questões de desenvolvimento e política e humanitária. O texto pode ser livremente utilizado para fins de campanha, educação e pesquisa desde que a fonte seja totalmente reconhecida.

Para mais informações, contacte o seguinte email: publish@oxfam.org.uk

Online ISBN 978-1-84814-043-1. Este documento faz parte de um conjunto da **Aprendizagem para Acção sobre a Liderança e Participação das Mulheres** disponível para compra na Oxfam Publishing ou nos seus agentes, print ISBN 978-0-85598-626-1 para um conjunto de 9 documentos, mais a secção sobre Recursos Úteis. Para mais informações visite www.oxfam.org.uk/publications

Este documento encontra-se igualmente disponível em Francês e Espanhol.

Oxfam GB

A Oxfam GB é uma organização de desenvolvimento, de auxílio e de campanha que trabalha com outras na procura de soluções duradoiras para acabar com a pobreza e com o sofrimento no mundo. A Oxfam GB é membro da Oxfam International.

Oxfam House
John Smith Drive
Cowley
Oxford
OX4 2JY

Tel: +44.(0)1865.473727
E-mail: enquiries@oxfam.org.uk
www.oxfam.org.uk