

Apoiar e Incentivar as Mulheres Migrantes

Quadro de Referência WOW-e para um Percurso de Emprego e Educação para Mulheres Migrantes



Project nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Este produto foi produzido no âmbito do projeto Erasmus+ Oportunidades de Trabalho e Educação para Mulheres (WOW-e).

O projeto WOW-e foi financiado pela União Europeia.

Nem a União Europeia nem a Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA) podem ser responsabilizadas pelo conteúdo desta publicação. Mais informações sobre o programa Erasmus+: www.oph.fi/erasmusplus


Spring House


MÍMIR
Vertu meira!


spX consult GmbH

ACCENTONIC


bildungsmarkt e.v.


AEVA



Co-funded by
the European Union

Projeto nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

ÍNDICE

Prefácio de	4
GUIA SIMPLES: COMO UTILIZAR O QUADRO DE AÇÃO.....	7
OBJETIVO DO QUADRO: PORQUÊ E PARA QUEM	8
OBJETIVO.....	8
PONTOS-CHAVE: Objetivo.....	8
GRUPO-ALVO – MULHERES MIGRANTES.....	9
PONTO-CHAVE: Grupo-alvo “mulheres migrantes”	9
GRUPO-ALVO – EMPREGADORES.....	11
PONTOS-CHAVE: Grupo-alvo “empregadores”	11
CONSELHEIROS QUE BENEFICIAM DA DEFINIÇÃO DO QUADRO DE REFERÊNCIA WOW-e	12
PONTOS-CHAVE: Conselheiros que beneficiam da utilização do quadro de referência.....	12
PADRÕES WOW-E	13
PADRÃO 1 WOW-e: Como encontrar e envolver o grupo-alvo mulheres migrantes.....	14
PONTOS-CHAVE: Como encontrar e envolver as mulheres migrantes	15
PADRÃO 2 WOW-e: Como formar o grupo de mulheres e programar o aconselhamento	16
PONTOS-CHAVE: Formar o grupo de mulheres e definir o calendário	18
PADRÃO 3 WOW-e: Como abordar e capacitar os empregadores.....	18
PONTOS-CHAVE: Como abordar os empregadores	20
PONTOS-CHAVE: Como preparar uma avaliação bem sucedida das competências das mulheres migrantes.....	22
PADRÃO 5 WOW-e: Como preparar um aconselhamento de carreira bem sucedido para mulheres com deficiência.....	23
PONTOS-CHAVE: Como preparar um aconselhamento profissional bem sucedido para mulheres migrantes.....	25
PADRÃO 6 WOW-e: Como preparar com êxito o reforço de capacidades para mulheres com deficiência	26
PONTOS-CHAVE: Como preparar com êxito um reforço das capacidades das mulheres migrantes	28
MODELO DE ACONSELHAMENTO WOW-E	29
PONTOS-CHAVE: Familiarize-se com o modelo de aconselhamento WOW-e.....	32
FERRAMENTAS PARA O ACONSELHAMENTO DE MULHERES MIGRANTES.....	35
Ferramentas para trabalhar com empregadores.....	37
EXEMPLOS DE RESULTADOS.....	38
O Valor da Colaboração Internacional.....	41

Prefácio de

Diretora dos Serviços para a Migração, Kristel Kivisik

Caro leitor,



Parabéns, tem uma parte importante do nosso trabalho nas suas mãos.

Nos últimos dois anos, os parceiros do projeto em toda a Europa trabalharam arduamente para encontrar soluções que aproximem as mulheres migrantes do mercado de trabalho.

O trabalho tem sido desafiante, mas gratificante! Conquistámos vários marcos no nosso caminho para criar o Quadro do Percurso de Emprego e Educação das Mulheres Migrantes.

O nosso grupo internacional de entusiastas dos serviços para migrantes, da educação de adultos e dos especialistas em aconselhamento de carreira trabalhou intensamente na Finlândia, Islândia, França, Alemanha e Portugal para encontrar soluções que fossem verdadeiramente benéficas para as mulheres migrantes. Ao mesmo tempo, foram encetados esforços para aumentar o envolvimento dos empregadores nesta importante tarefa de elevar os níveis de emprego das mulheres.

Durante o projeto, um total de 86 mulheres migrantes participaram nas nossas sessões-piloto em toda a Europa. O trabalho persistente dos parceiros do projeto com as mulheres resultou em experiências positivas mútuas e em concretizações sobre a forma como as mulheres migrantes podem ser apoiadas com sucesso. Mais importante ainda, o nosso trabalho contribuiu para uma melhor consciência das mulheres sobre o seu possível futuro no mercado de trabalho.

Todas as mulheres que participaram no nosso projeto enfrentaram desafios para entrar no mercado de trabalho. Os principais obstáculos variaram, em certa medida, consoante o país e, naturalmente, a situação de vida de cada pessoa.

As baixas capacidades para entrar no mercado de trabalho incluíam várias questões, desde as competências linguísticas ao conhecimento dos aspetos práticos do mercado de trabalho e das competências profissionais.

As baixas competências linguísticas são, geralmente, consideradas as barreiras mais importantes para os migrantes acederem ao mercado de trabalho. No entanto, no nosso projeto, verificámos que o papel das competências linguísticas varia nos percursos das mulheres migrantes. Em países como a Finlândia e a França, as competências linguísticas desempenham um papel crucial e um papel central noutros países, mas as soluções variam. Por exemplo, na Islândia, é mais fácil trabalhar em inglês ou criar a sua própria empresa do que noutros países do projeto, ao passo que na Alemanha existem empregos manuais que não requerem grandes competências linguísticas. Por outro lado, em países como Portugal, a maioria da população migrante é geralmente mais instruída do que noutros países do projeto, e as barreiras

Projeto nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

linguísticas não são tão elevadas, uma vez que a maioria dos migrantes provém de países de língua portuguesa ou espanhola.

No entanto, apesar das diferenças, as mulheres que participaram no nosso projeto continuaram a enfrentar dificuldades para entrar no mercado de trabalho devido a obstáculos burocráticos ou a barreiras estruturais, como preconceitos culturais e discriminação.

Ambicionámos envolver os empregadores no nosso projeto. As discussões com os empregadores foram positivas. Existe uma vontade clara entre os empregadores de oferecer oportunidades a todos, incluindo às mulheres migrantes. A abertura decorre dos desafios de atrair um número suficiente de trabalhadores para que as empresas possam prosperar em determinados setores. No entanto, a escassez de recursos, por vezes, tolda a visão de empregar pessoas com diferentes origens e capacidades.

O que tem nas suas mãos é a estrutura final do nosso projeto. Na prática, esta estrutura é uma compilação das nossas melhores práticas e experiências durante o projeto, transformada numa fonte prática de ferramentas e abordagens.

O quadro é uma ferramenta útil especialmente para os conselheiros de migrantes. A mais-valia é que as ferramentas foram testadas e, com estes métodos, é mais provável que tenha sucesso nos seus esforços para apoiar as mulheres migrantes nos seus percursos profissionais e educativos.

O núcleo da estrutura é o modelo de aconselhamento desenvolvido no projeto WOW-e, que compila todas as fases de aconselhamento que tivemos com o grupo-alvo e é fruto das nossas experiências e boas práticas.

Nas próximas páginas, explicaremos o que está incluído no quadro e orientá-lo-emos sobre a forma de utilizar e adaptar as abordagens, as boas práticas e as ferramentas nele fornecidas.

Espero sinceramente que a viagem de aconselhamento que está prestes a fazer seja tão emocionante, emotiva e esclarecedora como foi para nós!

Diretora dos Serviços para a Migração

Spring House, WOW-e project coordinator



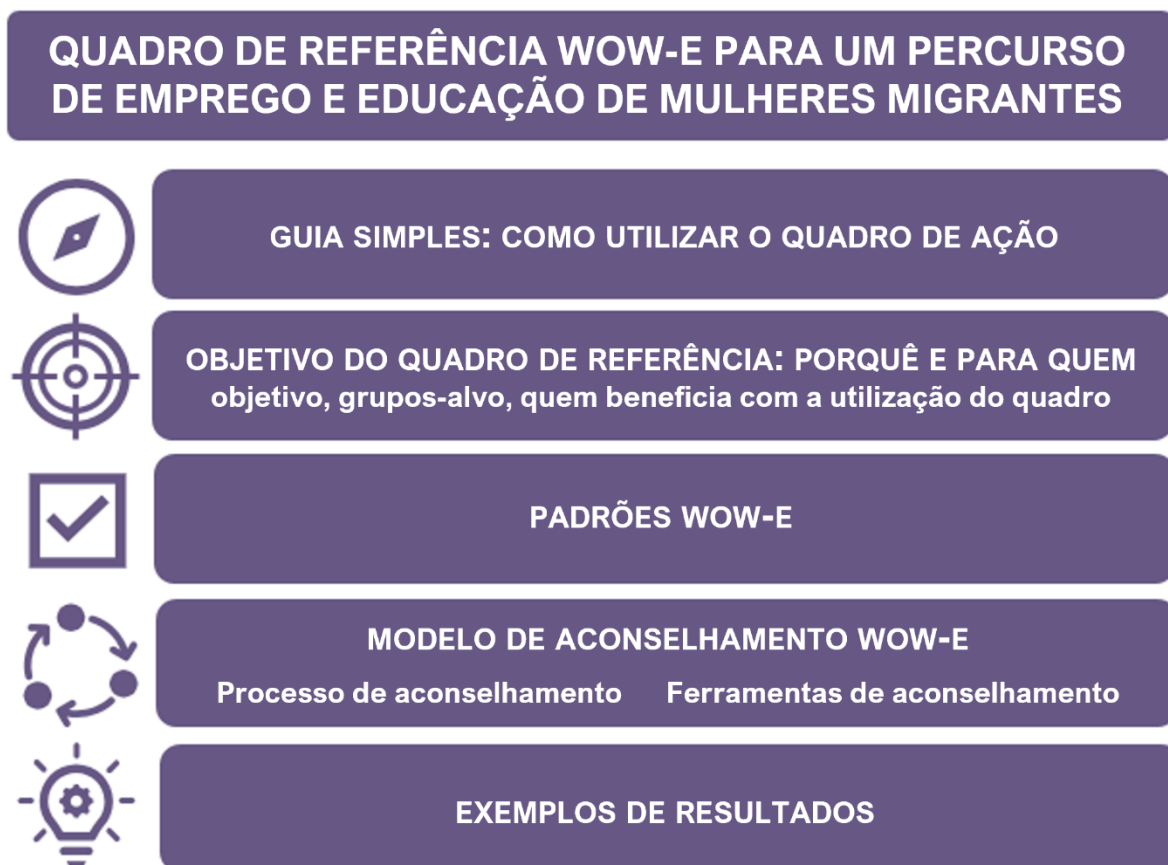
Projeto nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

Quadro de Referência para um Percurso de Emprego e Educação de Mulheres Migrantes

O quadro é uma compilação das melhores práticas e experiências do projeto, transformadas numa fonte prática de ferramentas e abordagens para orientar as mulheres migrantes para o trabalho e a educação.



O quadro de referência WOW-e é composto por várias partes.

Em cada parte, são apresentadas as principais ideias dos países parceiros do projeto. As ideias-chave são compilações de descobertas, pensamentos, discussões e realizações sobre como orientar com sucesso as mulheres migrantes e que tipo de desafios quotidianos os conselheiros têm de resolver durante o processo.

As principais conclusões revelam semelhanças e diferenças entre os países envolvidos.

Assim, uma ideia-chave pode basear-se em várias discussões ou pensamentos de diversas pessoas, ou pode, por exemplo, representar um resumo de uma discussão.

GUIA SIMPLES: COMO UTILIZAR O QUADRO DE AÇÃO



GUIA SIMPLES: COMO UTILIZAR O QUADRO DE AÇÃO

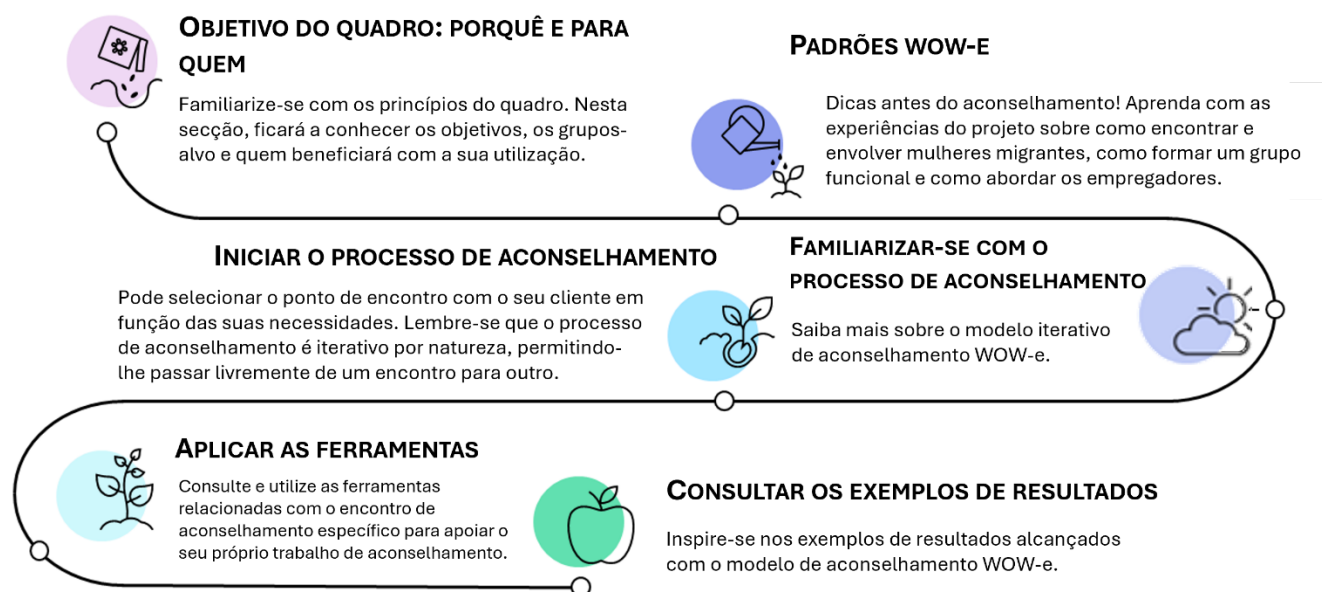
Quadro de referência WOW-e para o percurso educativo e de emprego das mulheres migrantes

- Seguir todo o processo do Guia Simples, passo a passo, se estiver a criar um serviço ou grupo de aconselhamento a partir do zero, OU
- Se necessitar de apoio adicional no seu trabalho diário de aconselhamento, pode aplicar as fases do Guia Simples da forma mais adequada aos seus objetivos.

Recomendamos que visite sempre a fase "Porquê e para quem" para se familiarizar com o objetivo do quadro.

Recomenda-se a revisão dos padrões WOW-e. Os padrões compilam as estratégias de solução baseadas na experiência do projeto para navegar com sucesso no processo de aconselhamento.

GUIA SIMPLES: COMO UTILIZAR O QUADRO



OBJETIVO DO QUADRO: PORQUÊ E PARA QUEM



OBJETIVO DO QUADRO DE REFERÊNCIA: PORQUÊ E PARA QUEM
objetivo, grupos-alvo, quem beneficia com a utilização do quadro

Familiarizar-se com o objetivo e os princípios do quadro.

Nesta secção, ficará a conhecer o objetivo, os grupos-alvo e quem beneficiará com a utilização da estrutura.

OBJETIVO

O quadro WOW-e para o emprego e o percurso educativo das mulheres migrantes irá:

- Capacitar, encorajar e motivar as mulheres migrantes a prosseguirem o seu percurso profissional pessoal.
- Trabalhar com as mulheres para resolver a sua situação e definir um caminho mais claro com objetivos relevantes e realistas para a vida pessoal e profissional.

PONTOS-CHAVE: Objetivo

“Capacitação e passos graduais”

"Estas mulheres encontram-se em situações tão complexas e desafiantes em múltiplos aspetos. É irrealista pensar que é possível dar saltos gigantescos em direção ao mercado de trabalho com intervenções a curto prazo.

No entanto, o apoio do grupo de pares, a capacitação e o aumento da autoestima são os primeiros passos essenciais. A partir daí, a motivação pode ser construída gradualmente. Só quando a base sólida estiver estabelecida é que podemos começar a definir objetivos de trabalho com as mulheres e apoiá-las na sua concretização.

Ao abordar este tipo de ponto de partida com as mulheres migrantes, podemos fazer uma mudança crucial nos seus percursos profissionais. Desta forma, o caminho torna-se muito mais objetivo, uma vez que resulta das suas ambições pessoais".

(Coordenador do projeto – Finlândia – em nome de todos os parceiros do projeto)

GRUPO-ALVO – MULHERES MIGRANTES

O quadro WOW-e para o percurso educativo e de emprego das mulheres migrantes beneficia os perfis com:

- Poucas capacidades de vida profissional
- Situação laboral e educativa difícil e pouco clara
- Aquisição de conhecimentos linguísticos básicos (pelo menos orais) do país de residência

Nota. As competências linguísticas são um dos principais fatores que permitem às mulheres migrantes entrar no mercado de trabalho. Os parceiros do projeto determinaram, no início do projeto, que as mulheres visadas deveriam ter algumas competências linguísticas básicas quando participassem nas atividades do projeto. Este requisito mínimo tornou os objetivos de trabalho e de educação mais relevantes e realistas para as participantes no mesmo. Foi feita uma exceção para as participantes na Islândia, uma vez que as competências em islandês não são amplamente exigidas pelo mercado de trabalho.

PONTO-CHAVE: Grupo-alvo “mulheres migrantes”

“Gerir as expectativas das mulheres”.

“Atacar as causas profundas dos desafios na força de trabalho”.

"As capacidades de trabalho das mulheres constituíram a base do nosso trabalho de aconselhamento. Fazer a ponte entre o seu ponto de partida e o emprego foi um caminho mais longo do que o esperado. Para algumas mulheres, era difícil manterem-se motivadas perante este facto, enquanto outras tinham dificuldade em aceitar a situação e ultrapassar expectativas irrealistas.

Assim, era necessário gerir as expectativas das mulheres e, ao mesmo tempo, motivá-las e capacitá-las para avançarem nos seus percursos profissionais e educativos." (Finlândia)

"As mulheres migrantes que procuraram apoio em Portugal, nos Centros Qualifica (1), eram geralmente mais instruídas em comparação com outros países do projeto. Além disso, não enfrentaram desafios linguísticos semelhantes (as línguas faladas são geralmente o espanhol ou o português). No entanto, subsistem desafios em termos de barreiras estruturais, tais como

¹ Os Centros Qualifica em Portugal são instituições especializadas destinadas a melhorar a educação de adultos e a formação profissional. Proporcionam orientação e apoio personalizados a indivíduos que procuram melhorar as suas qualificações, quer através da educação formal, do reconhecimento de aprendizagens anteriores ou de programas de formação profissional. Estes centros facilitam a aprendizagem ao longo da vida, ajudando os adultos a adquirir novas competências, a atingir níveis de educação mais elevados e a adaptarem-se melhor à evolução do mercado de trabalho. Além disso, desempenham um papel crucial na promoção da inclusão social e do desenvolvimento pessoal, oferecendo percursos educativos adaptados e aconselhamento profissional.

Projeto nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330

processos de validação difíceis, dificuldades de acesso à educação ou percursos educativos longos, apesar dos diplomas obtidos no país de origem. A discriminação nos locais de trabalho também é comum e as mulheres não têm oportunidades iguais em comparação com os seus pares no país de residência. Assim, estas mulheres precisam de apoio para resolver a sua situação e definir os seus próximos passos.” (Portugal)

"Embora as mulheres migrantes, em geral, estejam no mercado de trabalho há vários anos, podem não ter conhecimentos linguísticos e o seu conhecimento dos aspetos práticos da força de trabalho pode ser limitado. Na Islândia, as mulheres migrantes fazem frequentemente parte de comunidades nacionais restritas do seu país de origem, o que dificulta a sensibilização para temas relacionados com a força de trabalho, por exemplo.

Assim, a incorporação de informações sobre a força de trabalho no processo de aconselhamento foi crucial para atingirmos os nossos objetivos." (Islândia)

"Em França, muitos migrantes falam um francês básico que pode ser suficiente para conseguir empregos de baixo nível. No entanto, a exigência de competências de escrita e de leitura em todos os tipos de emprego aumentou e, por isso, algumas mulheres podem ficar bloqueadas na sua carreira. Além disso, os novos migrantes de países não francófonos enfrentam mais desafios devido aos requisitos linguísticos no mercado de trabalho. Nos últimos anos, os empregadores têm-se mostrado cada vez mais hesitantes em empregar pessoas sem quaisquer competências linguísticas, muitas vezes devido à segurança no trabalho." (França)



O segundo grupo piloto da Accentonic incluiu mulheres do Senegal, Nigéria, Guadalupe, Argélia e Mali. Os workshops com o CEFIL avaliaram competências transversais e não formais, ajudando os participantes a compreender a vida profissional francesa. Entrevistas com trabalhadores de ONG de Marrocos e da Índia avaliaram o apoio que receberam na sua procura de emprego e os empregados da empresa de limpeza GSF partilharam a sua experiência de vida profissional. (Foto: Accentonic)

GRUPO-ALVO – EMPREGADORES

O Quadro de Referência WOW-e para o percurso educativo e de emprego das mulheres migrantes beneficia os perfis dos empregadores com:

- Escassez de mão de obra
- Nenhuma ou pouca experiência no recrutamento ou emprego de migrantes
- Aberto a novas formas de recrutamento e emprego de migrantes

PONTOS-CHAVE: Grupo-alvo “empregadores”

“Motivar os empregadores a envolverem-se”.

“Em princípio, os empregadores que enfrentam o desafio de encontrar mão de obra estão abertos à contratação de migrantes. No entanto, na prática, o processo de apoio aos empregadores para contratarem mulheres migrantes é dificultado de várias formas. Por exemplo, no nosso projeto, as restrições de tempo dos empregadores, as políticas rigorosas da empresa ou os recursos limitados desafiaram o desenvolvimento de novas práticas inovadoras de recrutamento adaptadas para contratar o nosso grupo-alvo.

Assim, com base nas experiências do projeto WOW-e, o trabalho com os empregadores deve começar por motivá-los a contratar pessoas de diferentes origens e fazer com que os empregadores compreendam que não é assim tão difícil se estiverem determinados a fazê-lo. O nosso trabalho consiste em preparar o caminho e fazer com que os empregadores compreendam que, para encontrar uma força de trabalho, precisam de alargar o âmbito das pessoas que estão a contratar.

Com base nos inquéritos realizados pela WOW-e junto dos empregadores, verificámos que estes valorizam mais a motivação dos candidatos a emprego do que as suas competências técnicas. Devemos apoiar os empregadores na contratação de mulheres beneficiárias de mini-bolsas motivadas que possam concretizar o seu potencial através do trabalho”.

(Coordenador do projeto Finlândia em nome dos parceiros do projeto)

CONSELHEIROS QUE BENEFICIAM DA DEFINIÇÃO DO QUADRO DE REFERÊNCIA WOW-e

Os conselheiros que trabalham com migrantes em qualquer contexto beneficiarão com o quadro de referência.

Os conselheiros que trabalham com migrantes nos seguintes contextos serão os mais beneficiados com a utilização do quadro de referência.

- Serviços sociais
- Serviços de emprego
- Serviços de integração
- ONGs que trabalham com migrantes

Os conselheiros são o elo de ligação entre as mulheres migrantes e os empregadores.

PONTOS-CHAVE: Conselheiros que beneficiam da utilização do quadro de referência

“A organização dos conselheiros define os limites do trabalho”.

“Os assistentes sociais, os conselheiros de carreira e até os professores poderiam beneficiar dos materiais. Também os conselheiros que trabalham em serviços para refugiados”. (Islândia)

“Os conselheiros de integração e os conselheiros dos centros de emprego beneficiariam definitivamente com os materiais”. (Alemanha)

“Em Portugal, especialmente os Centros Qualifica e as organizações não governamentais de apoio aos migrantes poderiam beneficiar do enquadramento do projeto WOW-e”. (Portugal)

“A quantidade de mulheres que podem ser apoiadas depende realmente da organização para a qual o conselheiro trabalha. Isto deve-se ao facto de a organização criar o contexto operacional para os conselheiros, ou seja, fornecer determinadas estruturas de rede e várias possibilidades para as mulheres beneficiarem de benefícios sociais durante o processo de aconselhamento”. (Finlândia)

PADRÕES WOW-E



PADRÕES WOW-E

Nesta secção, ficará a conhecer os padrões da WOW-e que foram desenvolvidos durante as duas fases piloto do projeto, baseando-se assim na experiência concreta de todos os países parceiros. Os padrões WOW-e ajudarão a resolver os desafios habituais enfrentados, por exemplo, no envolvimento de mulheres migrantes, na formação de grupos de aconselhamento viáveis e na abordagem aos empregadores.

Os padrões também descrevem soluções baseadas nas experiências do projeto sobre como preparar uma avaliação de competências bem sucedida, capacitação e aconselhamento de carreira com o(s) grupo(s) alvo.

As normas foram desenvolvidas com uma abordagem orientada para a solução que, em primeiro lugar, especifica os desafios comuns e, em seguida, sugere estratégias para os enfrentar.

Aplique livremente no seu próprio caso!

PADRÃO 1 WOW-e: Como encontrar e envolver o grupo-alvo mulheres migrantes

DESAFIOS INICIAIS COMUNS COM O GRUPO-ALVO

É difícil chegar às mulheres por uma série de razões, nomeadamente:

- Encontram-se fora de qualquer serviço (social ou de emprego)
- Encontram-se fora do trabalho e do ensino
- Estão envolvidas apenas em redes da sua própria nacionalidade
- Razões familiares (ex. responsabilidades parentais)

Uma vez alcançadas, é difícil envolver as mulheres por diversos motivos, tais como:

- Razões familiares (ex. responsabilidades parentais)
- Falta de motivação
- Falta de compreensão dos benefícios do serviço
- Inadequação entre as competências e os serviços oferecidos (por exemplo, competências inferiores às esperadas o que leva à desmotivação)
- Falta de competências linguísticas e de comunicação numa língua partilhada com o conselheiro e o grupo
- Dificuldades logísticas para chegar ao local de trabalho

ESTRATÉGIAS PARA RESOLVER DESAFIOS E CRIAR UMA SOLUÇÃO ADEQUADA COM AS MULHERES MIGRANTES COM QUEM TRABALHA

- Vá onde as mulheres já estão e contacte com redes locais e/ou ONG que trabalham com mulheres migrantes para as contactar
- Trabalhe com cursos, atividades ou outros serviços de aconselhamento, nos quais as mulheres já estão envolvidas - normalmente os serviços acolhem “mãos extra” para fornecer aconselhamento específico sobre educação e emprego
- Assegure-se de que as mulheres compreendem o objetivo do processo de aconselhamento. A descrição das suas atividades deve ser concisa, apelativa e responder às necessidades das mulheres.
- Motive as mulheres desde a primeira reunião. As reuniões presenciais são mais eficazes para este efeito.
- Seja flexível com os horários e esteja disposto a mudar o conteúdo para atender às necessidades das mulheres
- Às vezes, as soluções estão próximas: Aplique o modelo de aconselhamento WOW-e no seu próprio serviço contínuo aos migrantes.

PONTOS-CHAVE: Como encontrar e envolver as mulheres migrantes

“Prepare-se para ser flexível, inovador e persistente.”

“As mulheres migrantes são muito difíceis de contactar. As razões são sempre muito diversas e individuais. Os conselheiros têm de se adaptar à situação.” (Alemanha)

“É importante que os folhetos dos serviços sejam claros e fáceis de entender para as mulheres”. (França)

“Comunicar primeiro presencialmente. Isto é fundamental para criar confiança e, claro, para conhecer as mulheres e as suas situações.” (Islândia)

“As mulheres migrantes em Portugal enfrentam uma série de desafios, incluindo discriminação no mercado de trabalho, barreiras linguísticas e dificuldades no acesso a serviços de saúde e educação. Além disso, enfrentam frequentemente a insegurança no emprego e a falta de redes de apoio social, o que agrava a sua vulnerabilidade económica e social”. (Portugal)

PADRÃO 2 WOW-e: Como formar o grupo de mulheres e programar o aconselhamento

DESAFIOS COMUNS NA FORMAÇÃO E PRGRAMAÇÃO DE GRUPOS

As mulheres têm dificuldade em recorrer ao aconselhamento por uma série de razões, nomeadamente:

- Restrições de tempo por motivos familiares (responsabilidades parentais)
- Sentimento de exclusão e falta de motivação
- Falta de compreensão dos benefícios do serviço, resultando no abandono do grupo
- Falta de hábito em desenvolver trabalho independente

ESTRATÉGIAS PARA RESOLVER PROBLEMAS E CRIAR SOLUÇÕES ADEQUADAS COM AS MULHERS MIGRANTES COM QUEM TRABALHA

O tamanho adequado do grupo é de, aproximadamente, 5-8 mulheres migrantes. De preferência, com a mesma língua e/ou antecedentes culturais*. Isto permite:

- Discussões em grupo e em pequenos grupos
- Aconselhamento individual
- Abordagem de capacitação
- Apoio de pares (também na língua preferida das mulheres)
- Um sentimento de confiança

O calendário deve ter em conta a situação da mulher e criar um sentimento de progresso pessoal.

- Adapte o horário à situação de vida da mulher. Estar disposto a fazer ajustamentos durante o percurso.
- A duração adequada do processo de aconselhamento é relativamente curta para criar uma sensação de progresso pessoal e assegurar o compromisso (por exemplo, 8-10 semanas).
- Aproximadamente 2-3 horas por dia, algumas vezes por semana, é viável, tendo em conta as situações de vida das mulheres.
- Opte por reuniões presenciais.
- Comece com testes de personalidade ou de pontos fortes. Com base na experiência do projeto WOW-e, estes testes funcionam bem antes da avaliação das competências e aumentam a motivação.
- Dê tempo para a autorreflexão e para o trabalho de casa. Isto apoia o progresso pessoal.

* Não é necessário ter a mesma experiência linguística, uma vez que o grupo-alvo principal deve possuir conhecimentos básicos da língua do país de residência.

PONTOS-CHAVE: Formar o grupo de mulheres e definir o calendário

“Seja flexível, mas orientado para o futuro”

“É difícil dizer qual seria a duração exata e adequada do aconselhamento. Depende efetivamente da situação e da disponibilidade das mulheres para participar. Por isso, é preciso estar preparado para ir ao encontro das necessidades das mulheres.

Por exemplo, primeiro testámos um processo mais longo, de 10 semanas, mas não resultou de todo. As mulheres perderam a motivação e o objetivo do aconselhamento com o passar do tempo e apenas metade das participantes terminou o programa.

Um horário mais curto e apertado funcionou melhor quando havia espaço para trabalhos de casa”. (Islândia)

PADRÃO 3 WDW-e: Como abordar e capacitar os empregadores

DESAFIOS COMUNS À COOPERAÇÃO COM OS EMPREGADORES

Os empregadores têm dificuldade em participar em atividades, como o desenvolvimento de capacidades, para promover a contratação de mulheres migrantes por várias razões, tais como:

- Não estar interessado no seu serviço (não compreender as vantagens)
- Não reconhecer a necessidade de reforçar as capacidades para recrutar migrantes e/ou gerir comunidades de trabalho diversificadas
- Falta de compreensão dos diferentes tipos de competências dos trabalhadores e da forma como estas podem ser adaptadas às diferentes tarefas laborais.
- Restrições de tempo para participar na oferta de atividades de desenvolvimento de competências.
- Políticas rígidas da empresa.
- Apesar da necessidade de mão de obra, não estar interessado em contratar pessoas que possam necessitar de atenção especial, por exemplo, durante o recrutamento ou período de integração.
- Preconceitos dos gestores em relação ao recrutamento de migrantes.
- Preconceitos e resistência da futura equipa em trabalhar com migrantes (geralmente relacionados com a experiência do medo do desconhecido, caso ainda não existam colegas internacionais).

ESTRATÉGIAS PARA ULTRAPASSAR DESAFIOS E CRIAR UMA SOLUÇÃO ADEQUADA COM OS EMPREGADORES COM QUEM TRABALHA

Compreenda os empregadores com quem está a trabalhar

- Comece com uma avaliação das necessidades e conhecer as necessidades do seu empregador.
- Desperte o interesse fornecendo uma breve descrição do que pode ser ganho com a participação nas suas atividades e como estas respondem às necessidades dos empregadores.
- Os empregadores com experiência anterior (positiva) de emprego de migrantes estão geralmente mais abertos a participar em atividades de apoio ao emprego de migrantes. Preparar-se para facilitar reuniões com mulheres migrantes e empregadores.
- Vise os empregadores que enfrentam desafios de recrutamento se estes setores manifestarem interesse nas mulheres participantes. Em toda a Europa, setores como a hotelaria, a manutenção e os cuidados sociais e de saúde estão particularmente abertos a novos funcionários.

Seja claro sobre o que pretende fazer

- Seja persistente| Os empregadores querem ver benefícios imediatos das suas atividades. Os empregadores precisam de ver um objetivo e um benefício claros antes de estarem dispostos a participar em atividades de reforço da capacidade, por exemplo.
- Seja conciso e eficiente! Para muitos empregadores, “tempo é dinheiro” é uma realidade. Assim, é mais provável que se realizem intervenções curtas do que cursos de capacitação mais longos.
- Ao planear a colaboração, seja claro quanto ao que é exigido aos empregadores para participarem nas suas atividades.

Apoie tanto empregadores como candidatas ao emprego

- Familiarize-se com os benefícios sociais e/ou subsídios de emprego disponíveis para os empregadores no seu contexto. A promoção destes subsídios pode facilitar o recrutamento de mulheres migrantes.
- Familiarize-se com o contexto legal e com as oportunidades de formação profissional ou de aprendizagem no seu contexto para poder identificar oportunidades que beneficiem tanto os empregadores como as mulheres migrantes.

PONTOS-CHAVE: Como abordar os empregadores

“É essencial compreender as necessidades dos empregadores e o contexto em que a empresa está a operar, para poder corresponder aos talentos em ascensão.”

“Os conselheiros têm de compreender o contexto do empregador e da empresa visada para poderem fazer corresponder as competências das mulheres a uma oportunidade de trabalho. Só com uma compreensão abrangente do empregador contactado é que os conselheiros podem apoiar as mulheres e os empregadores durante o processo.” (Islândia)



O evento multiplicador do WOW-e em França reuniu empregadores de diferentes setores, ONG e partes interessadas para discutir o relatório intercalar e as conclusões do projeto. Os participantes envolveram-se em debates animados sobre a identificação de competências e requisitos de ferramentas digitais, realçando a importância das vozes e experiências das mulheres migrantes. (Imagem: Accentonic)

“Existem barreiras estruturais substanciais relacionadas com a língua. Os empregadores não estão interessados em contratar pessoas que não falem e escrevam a língua. No entanto, falar não é suficiente; também é preciso ler e escrever bem.” (França)

“Os empregadores são impacientes e seguem políticas rígidas específicas da empresa, que não abrem janelas de oportunidade para novas intervenções ou uma hipótese de experimentar algo inovador.” (Alemanha)

“Para os empregadores portugueses, a capacidade de comunicar em português é essencial, para poderem compreender e aprender a executar as tarefas. Os candidatos a emprego devem ter todos os documentos legais e demonstrar vontade de trabalhar.” (Portugal)

“Em geral, os empregadores estão abertos a oferecer oportunidades às mulheres e é relativamente fácil organizar visitas ao local de trabalho. Estas experiências são geralmente valiosas para as mulheres migrantes e, por vezes, também para os empregadores. No entanto, se não houver uma vaga imediata a preencher, os empregadores não estão muito interessados em receber qualquer apoio em termos de práticas de recrutamento que possam ser benéficas para eles no futuro. Assim, qualquer esforço de reforço das capacidades dos empregadores, mesmo para os apoiar no futuro, pode ser difícil de levar a cabo sem necessidade imediata de pessoal.” (Finlândia)

PADRÃO 4 WDW-e: Como preparar uma avaliação bem sucedida das competências das mulheres bolsistas com baixa capacidade de trabalho

DESAFIOS COMUNS ENFRENTADOS PELAS MULHERES MIGRANTES

As competências das mulheres migrantes são, geralmente, difíceis de definir. Há várias razões para este facto, nomeadamente:

- Falta de Educação em ambientes formais de aprendizagem
- Falta de competências profissionais
- Falta de validação e/ou reconhecimento da educação
- Falta de experiência profissional no país de origem e/ou de residência

Por vezes, as mulheres adquiriram experiência de trabalho no país de origem e/ou em ambientes de trabalho ou de aprendizagem não formais, como em casa ou em atividades de lazer. Neste caso, os desafios incluem:

- As competências das mulheres não foram reconhecidas ou expressas, por exemplo, sob a forma de um Curriculum Vitae.
- As mulheres não veem os seus conhecimentos e competências como competências, nem veem como estas podem ser aplicadas na vida profissional ou formalizadas através da formação.
- Os conselheiros não adotam uma abordagem individualizada e não fazem um acompanhamento da avaliação de competências.

ESTRATÉGIAS PARA RESOLVER DESAFIOS E PREPARAR-SE PARA UMA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS BEM SUCEDIDA DAS MULHERS MIGRANTES COM BAIXAS CAPACIDADES DE TRABALHO

- Reconheça a diferença entre competências formais, não formais e soft skills.
- Selecione métodos adequados para identificar diferentes tipos de competências.
- Se as mulheres não tiverem consciência das suas competências e do seu potencial, escolha métodos particularmente adequados para avaliar as competências não formais e as competências transversais.

Para uma avaliação de competências bem sucedida, os melhores resultados são geralmente obtidos com ferramentas que

- Utilizam muitos recursos visuais – isto ajuda as mulheres a refletir, embora não haja uma linguagem comum.
- São simples – para capacitar as mulheres, é importante reconhecer as competências básicas que são transferíveis e demonstram os pontos fortes pessoais de uma pessoa.
- São concretos, utilizando o mínimo possível de termos e conceitos abstratos.
- Encaram a vida como um ciclo e reconhecem as competências adquiridas em diferentes situações de vida.
- Adotam uma abordagem pragmática. Faça perguntas adicionais e dê exemplos para apoiar a identificação das competências e demonstrar como podem ser utilizadas.

PONTOS-CHAVE: Como preparar uma avaliação bem sucedida das competências das mulheres migrantes

“Foco no aumento da percepção das capacidades das mulheres”

“As ferramentas de avaliação de competências devem ser simples, incluir cartões com imagens ou similares, e não incluir conceitos abstratos para serem adequadas ao grupo-alvo do projeto WOW-e. Além disso, as ferramentas devem centrar-se na avaliação das competências adquiridas em ambientes de aprendizagem não formais.” (Finlândia)



Projeto nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

“O início do trabalho com sessões entre pares foi essencial. Uniu o grupo e permitiu que as mulheres se concentrassem nas suas ambições profissionais de uma forma diferente. Com base nas nossas experiências, a melhor introdução à avaliação de competências é conhecer o tipo de personalidade e os pontos fortes de cada pessoa. Isto pode ser feito através de um teste e de uma discussão. Mostra as mulheres de uma forma positiva e dá-lhes poder, o que leva a uma melhor compreensão e consciência das suas competências. Na nossa experiência, as mulheres tinham uma compreensão limitada das competências. Tentámos mostrar-lhes que as competências que possuem são transferíveis e como podem utilizá-las no mercado de trabalho”. (Islândia)

O segundo projeto-piloto na Islândia centrou-se nas mulheres imigrantes de Grindavík, que tinham sido deslocadas devido à atividade sísmica e vulcânica. O programa deu ênfase à autoconsciência, aos pontos fortes pessoais e à capacitação. As participantes participaram em ações de acompanhamento no trabalho em jardins-de-infância e em cuidados a idosos, adquirindo conhecimentos valiosos nestas áreas. (Fotografia: Mimir)

PADRÃO 5 WDW-e: Como preparar um aconselhamento de carreira bem sucedido para mulheres com deficiência

DESAFIOS COMUNS ÀS MULHERES MIGRANTES

As oportunidades de carreira das mulheres migrantes são frequentemente postas em causa por uma série de razões. Estas razões estão relacionadas com questões estruturais, institucionais e pessoais, tais como:

- Discriminação e preconceito no local de trabalho e na sociedade em geral.
- Falta de conhecimento sobre os subsídios a que as mulheres têm direito.
- Responsabilidades familiares e normas culturais que atrasam o processo de carreira.
- Poucas competências linguísticas e falta de conhecimento das oportunidades.
- Processo de integração lento, incluindo um estatuto de residência pouco claro, pouco apoio social, financeiro e cultural, o que leva à perda de oportunidades.

ESTRATÉGIAS PARA ENFRENTAR OS DESAFIOS E PROMOVER OS PERCURSOS PROFISSIONAIS DAS MULHERES MIGRANTES

A chave para um aconselhamento de carreira bem sucedido é uma abordagem cultural e sensível ao género.

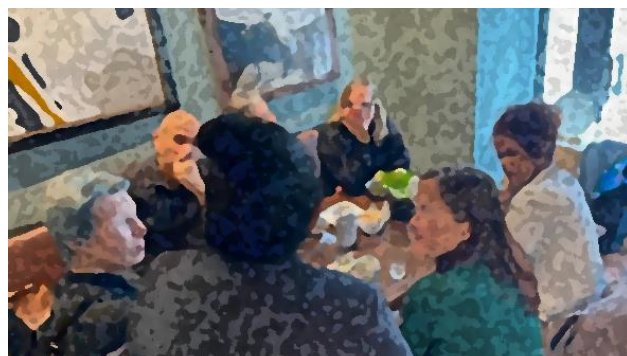
Tem em conta o ambiente e as circunstâncias sociais das mulheres, bem como as normas culturais e as obrigações sociais. Estes fatores interagem na vida das mulheres para criar situações pessoais que devem ser consideradas quando se inicia o aconselhamento de carreira. O aconselhamento de carreira tem como objetivo encontrar um equilíbrio entre as obrigações sociais, culturais e pessoais das mulheres e as novas expectativas criadas pelo país de acolhimento.

A chave para o sucesso do aconselhamento de carreira é capacitar as mulheres e facilitar a sua autorrealização das suas oportunidades de trabalho e educação.

- Baseie o aconselhamento de carreira na avaliação de competências. As competências e capacidades das mulheres estão no centro da construção do caminho a seguir.
- Assegurar a existência de competências profissionais básicas. Aumentar as capacidades conforme necessário, por exemplo, através da aprendizagem ao longo da vida profissional ou de aspirações educativas. Isto inclui geralmente o aumento do conhecimento da vida profissional e das oportunidades de trabalho em geral no país de residência.
- Defina objetivos claros e planeie passo a passo a forma de os atingir. Utilize o quadro de ação WOW-e para a definição de objetivos (ver ferramentas). Percorra com a mulher o percurso profissional escolhido para atingir o objetivo. Motive e apoie a tomada de decisão sobre a carreira!
- Construa a identidade profissional durante o processo. Por vezes, a ideia de entrar na vida ativa pode ser distante. Os colegas que já estão na vida ativa são motivadores poderosos! Pode convidar os seus pares a partilharem as suas experiências em sessões de grupo.
- Utilize o aconselhamento em grupo e aconselhamento individual.

PONTOS-CHAVE: Como preparar um aconselhamento profissional bem sucedido para mulheres migrantes

“Quando se trabalha com mulheres migrantes, o vocabulário utilizado ao longo do processo de aconselhamento não deve ser demasiado técnico ou abstrato. Além disso, com base na nossa experiência, os melhores resultados são alcançados através de abordagens variadas, como o aconselhamento em grupo, em pequenos grupos e individual. Quando o processo de aconselhamento é apoiado por ferramentas fáceis e pragmáticas e inclui o acompanhamento de um plano de carreira acordado, é mais provável que tenhamos sucesso com as mulheres migrantes.” (França)



O projeto-piloto na Alemanha incluiu uma experiência de acompanhamento profissional num hotel para 15 migrantes de países como a Eritreia, a Ucrânia e o Afeganistão. Os participantes exploraram as funções profissionais, participaram em debates sobre a cultura da vida profissional e receberam orientação de uma gerente de restaurante migrante que partilhou o seu percurso profissional. (Imagem: SPX Consult)

PADRÃO 6 WOW-e: Como preparar com êxito o reforço de capacidades para mulheres com deficiência

DESAFIOS COMUNS ÀS MULHERES MIGRANTES

As capacidades de trabalho das mulheres migrantes não correspondem geralmente às exigências da vida ativa na Europa Ocidental. Há várias razões para este facto, nomeadamente:

- Sem educação ou formação formal
- Sem experiência profissional
- Falta de conhecimento do ambiente de trabalho no país de residência (por exemplo, requisitos ou oportunidades de trabalho)
- Falta de compreensão dos processos de recrutamento e do que é exigido a um candidato
- Falta de compreensão dos sistemas educativos e da forma como a educação é aplicada
- Falta de competências mínimas para entrar no mercado de trabalho ou no ensino, tais como competências linguísticas e competências digitais
- Diferenças culturais em matéria de competências transversais, concretamente competências de comunicação e conflitos entre os papéis tradicionais de género e as novas expectativas do país de residência
- As mulheres não estão conscientes das suas competências ocultas! Avaliação e reconhecimento inadequados das competências

ESTRATÉGIAS PARA SUPERAR OS DESAFIOS E PREPARAR-SE PARA O REFORÇO DAS CAPACIDADES DAS MULHERES MIGRANTES

Motivação pessoal é a chave para o sucesso.

- O reforço das capacidades das mulheres migrantes deve basear-se sempre na avaliação das competências e na compreensão das aspirações e das situações de vida das mulheres, a fim de compreender os fatores motivadores.
- O reforço das capacidades tem como objetivo o empobrecimento através de uma maior compreensão das possibilidades das mulheres, da confiança nas suas próprias competências e do sentido de capacidade.
- O reforço das capacidades deve ser iterativo ao longo do modelo de aconselhamento baseado nas necessidades individuais das mulheres.
- O reforço das capacidades pode incluir sessões de informação e aprendizagem prática, por exemplo, em locais de trabalho e grupo de pares.

A capacitação deve ser prática e incluir exemplos e experiências concretas. O WOW- recomenda enfatizar a experiência de trabalho, como:

- Job shadowing
- Prática profissional ou estágio
- Visitas a locais de trabalho
- Entrevistas com empregadores
- Exemplos reais de mulheres migrantes (modelos a seguir) que encontraram o seu lugar no mercado de trabalho.

A duração das visitas a locais de trabalho pode variar entre um dia e várias semanas.

Os principais temas a incluir no reforço das capacidades são:

- Cultura da vida profissional e familiar
- Sistemas de Ensino e formação
- Panorama, necessidades e oportunidades do mercado de trabalho local
- Competências de procura de emprego
- Competências de empreendedorismo
- Aprendizagem sobre ferramentas (por exemplo, subsídios sociais) para tornar possível a vida ativa na sua situação pessoal

PONTOS-CHAVE: Como preparar com êxito um reforço das capacidades das mulheres migrantes

“A chave do sucesso é um processo feito à medida que tenha em conta a situação pessoal das mulheres. Trata-se de um exercício de equilíbrio entre as normas culturais, as aspirações e obrigações pessoais e as novas exigências da sociedade de acolhimento relativamente à entrada destas mulheres no mercado de trabalho. No entanto, nem a motivação nem a capacitação nem o reforço das capacidades podem ser alcançados num só dia. Embora as atividades em si devam ser relativamente concisas, o processo para que estas mulheres se apercebam das suas possibilidades e potencialidades e criem as suas “identidades de trabalho” no novo país de origem levará tempo.” (Alemanha)

“É importante envolver os empregadores na fase inicial dos processos de reforço das capacidades e de aconselhamento. Desta forma, os empregadores ficam a conhecer os desafios que as mulheres migrantes enfrentam na procura de emprego e podem encontrar soluções para permitir o recrutamento de pessoas de diferentes origens. Para além disso, as mulheres migrantes aprendem sobre as empresas no contexto do novo país”. (França)



Ana Ribeiro, da AEVA, conduziu uma interessante conferência em Portugal, que incluiu participantes de várias instituições de ensino, empresas e ONG. A receção positiva sublinhou a relevância do projeto, especialmente no que diz respeito à necessidade de pessoal qualificado nos centros de cuidados a idosos. (Imagem: AEVA)

MODELO DE ACONSELHAMENTO WOW-E



MODELO DE ACONSELHAMENTO WOW-E

Processo de aconselhamento Ferramentas de aconselhamento

FAMILIARIZE-SE COM O MODELO DE ACONSELHAMENTO WOW-e

Nesta secção, ficará a conhecer o modelo de aconselhamento iterativo WOW-e.

O modelo de aconselhamento reúne a avaliação das competências das mulheres migrantes, o desenvolvimento de capacidades, o aconselhamento de carreira e a colaboração com os empregadores.

O modelo de aconselhamento WOW-e inclui um processo de aconselhamento iterativo e personalizado, combinado com ferramentas pragmáticas, e está disponível em vários idiomas.



PROCESSO DE ACONSELHAMENTO ITERATIVO

O modelo WOW-e de aconselhamento baseia-se na iteração.

O processo de aconselhamento avança numa espiral ou círculo em que se podem repetir diferentes movimentos de aconselhamento com as mulheres e os empregadores, conforme necessário.

Por exemplo,

- Os objetivos e as competências da mulher são avaliados. A mulher inicia uma experiência de trabalho. Durante e a pós a experiência de trabalho, as suas competências podem ser objeto de uma nova avaliação. Após a experiência de trabalho, os objetivos de trabalho podem ser revistos e redefinidos.
- O empregador oferece uma experiência profissional. Ao longo da mesma, podem ser utilizados instrumentos de desenvolvimento de competências e debates motivacionais. Esta ação pode ser repetida depois de as mulheres terem concluído a sua experiência de trabalho, a fim de garantir o reforço da capacidade dos empregadores para recrutar mulheres migrantes.

ACONSELHAMENTO PERSONALIZADO: INICIAR O PROCESSO DE ACONSELHAMENTO NO PONTAPÉ DE SAÍDA OU EM QUALQUER OUTRO MOMENTO DO PROCESSO DE ACONSELHAMENTO

Uma vez estabelecido o seu grupo de mulheres, está pronto para começar.

- O primeiro ponto do processo de aconselhamento WOW-e é a reunião inicial com as mulheres. Nesta reunião, é discutido o que é o processo e o compromisso do grupo de pares.

OU

- Qualquer outro momento de aconselhamento no processo. Isto funciona bem, por exemplo, se estiver a utilizar a estrutura WOW-e para apoiar o seu trabalho de aconselhamento em curso.

Seja flexível e concentre-se em ouvir as mulheres e as suas necessidades, esperanças e preocupações.

FERRAMENTAS PRAGMÁTICAS DISPONÍVEIS EM TODAS AS FASES DO PROCESSO DE ACONSELHAMENTO

As ferramentas estão disponíveis ao longo do processo de aconselhamento, tanto para as mulheres migrantes como para os empregadores.

- As ferramentas são, principalmente, compilações de ferramentas existentes em cada país e em toda a Europa. Foram desenvolvidas algumas novas ferramentas no âmbito do projeto.
- A mais-valia é que as ferramentas foram testadas durante o projeto e provaram ser úteis e adequadas ao grupo-alvo.
- As ferramentas específicas de cada país (ferramentas em diferentes versões linguísticas) fornecem soluções para os desafios específicos de cada país na língua local.

As ferramentas estão disponíveis na página do projeto WOW-e wow-e-platform.circle.so

As ferramentas estão estruturadas na página do projeto, na secção específica de cada país, da seguinte forma:

- Candidatos a emprego
- Conselheiros
- Empregadores

Os conselheiros podem utilizar os materiais disponíveis em todas as secções.

Por exemplo,

- As ferramentas da secção *Candidatos a emprego* podem ser utilizadas quando se trabalha com mulheres migrantes em diferentes momentos de aconselhamento no processo de aconselhamento WOW-e.
- As ferramentas na secção *Empregadores* podem ser utilizadas para envolver os empregadores no recrutamento de mulheres migrantes.,

Nota! Os migrantes e os empregadores também podem utilizar alguns dos materiais das secções *Candidatos a emprego* e *Empregadores* de forma independente. Por exemplo, as funções de RH, gestão e supervisão podem beneficiar dos materiais. Familiarize-se com os materiais e oriente os seus clientes na utilização dos mesmos.

Com base na experiência do projeto WOW-e, encorajamos sempre encontros presenciais apoiados pelas ferramentas, em vez de um estudo independente dos materiais.

DISPONÍVEL EM VÁRIAS LÍNGUAS

O modelo de aconselhamento WOW-e é semelhante em todos os países parceiros.

Contudo, devido às diferenças contextuais e de grupo-alvo, as ferramentas associadas ao modelo de aconselhamento são, na sua maioria, específicas de cada país.

Por conseguinte, as diferentes versões linguísticas fornecem ferramentas que se adaptam às necessidades e contextos específicos de cada país.

As versões linguísticas incluem:

- Finlandês, alemão, islandês, francês e português.

Algumas ferramentas que não são específicas de uma língua (por exemplo, ferramentas de avaliação de competências visuais com imagens) estão disponíveis em todas as línguas).

PONTOS-CHAVE: Familiarize-se com o modelo de aconselhamento WOW-e

“Os momentos de aconselhamento presencial sobre estes temas com as mulheres migrantes deste grupo-alvo são essenciais para obter resultados. Dito isto, há sempre exceções e, para alguns indivíduos, os materiais também podem, naturalmente, ser fornecidos online.” (Finlândia)

“Os empregadores podem certamente utilizar de forma independente a maior parte dos materiais disponíveis online. No entanto, a utilização mais eficiente é a de conselheiros que utilizam os materiais para apoiar o seu processo de aconselhamento com as mulheres ou para envolver e capacitar os empregadores. De facto, durante o projeto WOW-e, deparámo-nos com situações em que os empregadores desejavam ser apoiados na utilização dos materiais.” (Coordenador do projeto em nome de todos os parceiros)

FERRAMENTAS DE ACONSELHAMENTO WOW-e

Apoie o seu próprio trabalho de facilitação e aconselhamento visitando a página Wow-e e utilizando as ferramentas adequadas para os vários momentos de aconselhamento especificados no processo de aconselhamento WOW-e.

Segue-se uma breve orientação sobre a secção da plataforma WOW-e onde se podem encontrar materiais específicos.

Para aceder à plataforma, visite o seguinte endereço www.wow-e.fi

FERRAMENTAS PARA O ACONSELHAMENTO DE MULHERES MIGRANTES

Reunião
inicial

Sessão de
empoderamento

Avaliação de
competências

CAPACITAÇÃO E AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Visitar secções

- Candidatos a emprego
- Conselheiros

Para encontrar ferramentas para trabalhar com mulheres migrantes em grupos e individualmente.

As secções específicas de cada país (ou seja, diferentes versões linguísticas) contêm ferramentas específicas de cada país e algumas ferramentas comuns que foram utilizadas nos projetos-piloto nos países do projeto WOW-e. As ferramentas comuns tinham diferentes versões linguísticas ou estavam num formato visual sem uma língua específica e, por conseguinte, podiam ser utilizadas em diferentes línguas. Os tópicos destas ferramentas são, por exemplo, perfis de competências, autoavaliações de competências, testes de personalidade e de força.

As ferramentas úteis, válidas e eficazes que foram utilizadas com frequência no projeto WOW-e foram:

- River of life (Rio da vida)
- Profilpass (Passe de perfil)
- Meine Berufserfahrung (A Minha Experiência Profissional)
- Rectec
- Entrevistas biográficas
- Cartões de competências

Exploração
de opções

Definição de
objetivos, plano
e estratégias de
emprego

ACONSELHAMENTO DE CARREIRA SENSÍVEL ÀS QUESTÕES DE GÉNERO E CULTURAIS

Visitar secções

- Candidatos a emprego
- Conselheiros

para encontrar ferramentas para aconselhamento de carreira. As ferramentas referem-se, por exemplo, a materiais para facilitar as discussões em grupo, entrevistas individuais pré-estruturadas e orientação individual.

O **Manual de Aconselhamento de Carreira** foi desenvolvido no âmbito do projeto WOW-e o objetivo de orientar o trabalho dos conselheiros na fase de aconselhamento de carreira das mulheres migrantes.

O **Manual de Aconselhamento de Carreira** encontra-se na secção "**Conselheiros**".

No final do manual, são referidos outros instrumentos relevantes.

Reforço das
capacidades
durante o
trabalho

Introdução ao
trabalho

Reforço das
capacidades
durante o
trabalho

REFORÇO DAS CAPACIDADES DAS MULHERES MIGRANTES

Visitar secções

- Candidatos a emprego
- Conselheiros
- Empregadores

As ferramentas aqui compiladas representam as melhores ferramentas específicas de cada país que apoiam e inspiram atividades de desenvolvimento de capacidades de acordo com os padrões de desenvolvimento de capacidades da WOW-e.

Estão disponíveis ferramentas para, por exemplo, equipar as mulheres com conhecimentos sobre culturas de vida profissional, comunicação intercultural, procura de emprego e competências de entrevista e comportamento esperado no local de trabalho.

Ferramentas para trabalhar com empregadores

Contactar os empregadores

Reconhecer as competências das mulheres e apresentá-las aos empregadores

Conhecer a vida profissional no local de trabalho. Facilitar experiências de trabalho, aprendiz.

Reforço das capacidades dos trabalhadores para recrutar mulheres

Discussões motivacionais com empregadores para recrutar mulheres migrantes

PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADORES E REFORÇO DAS CAPACIDADES

Visitar a secção

- Empregadores

Para encontrar ferramentas relacionadas com o reforço das capacidades e a participação dos empregadores.

As ferramentas centram-se em temas como:

- Recrutamento de migrantes
- Admissão culturalmente sensível
- Conceção de locais de trabalho diversificados

Visit also materials developed in the WOW-e project

- Questionário e diretrizes de avaliação das necessidades dos empregadores
- Vídeos curtos para apoiar o envolvimento e o reforço das capacidades dos empregadores. Os temas dos vídeos incluem culturas de trabalho diversas, orientação de migrantes no local de trabalho, apoio linguístico no local de trabalho, processo de recrutamento de migrantes.

EXEMPLOS DE RESULTADOS



EXEMPLOS DE RESULTADOS

Inspire-se e motive-se com os exemplos de resultados alcançados através do enquadramento do quadro WOW-e no projeto

França



Fonte: banco de imagens

Salimata é uma mulher de Comores que veio para França, primeiro para a ilha de Reunion, para ajudar os seus filhos deficientes a ter um melhor acompanhamento médico. Chegou aqui sem qualquer conhecimento de francês e como mãe solteira. Conseguiu encontrar organizações para seguir uma formação em restauração e em língua francesa. Estava desejosa de trabalhar, de encontrar qualquer trabalho que conseguisse. Era muito empenhada e participou em todas as sessões para compreender todas as suas competências. Respondeu de bom grado a todas as perguntas e conseguiu fi-

nalmente criar um bom CV. Entrevistámo-la sobre o seu percurso de vida, as suas poucas experiências profissionais, de modo a realçar as suas capacidades. Após esta formação e os workshops, ela encontrou um emprego numa empresa de limpeza. Ela ainda deseja ter outra formação em francês para melhorar cada vez mais as suas capacidades de escrita em francês.

Alemanha, Bildungsmarkt:

Quando a R. chegou ao aconselhamento, a sua vida estava um caos. Sozinha com o seu bebé, não tinha qualquer emprego ou organização que a ajudasse. Uma mulher muito inteligente que precisava de estabilidade para encontrar o seu caminho e ter o sucesso que desejava. Através de entrevistas biográficas, do Rio da Vida e utilizando todas as ferramentas úteis, ajudámo-la a ver os seus pontos fortes, as suas experiências e, claro, os seus defeitos. Quando percebeu que o que tinha feito no seu país de origem contava e que as suas experiências e competências também eram válidas na Alemanha, sentiu-se confiante para continuar. Após algumas sessões



Fonte: banco de imagens

Projeto nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

em conjunto, conseguimos criar um percurso profissional para ela, onde pode fazer uma formação profissional a tempo parcial num restaurante e aprender mais alemão online. Segundo ela, o apoio mais importante foi mostrar-lhe o caminho, porque tem a certeza de que, quando lhe for mostrado o caminho certo, ela o percorrerá com passos firmes e fortes, mesmo que por vezes seja muito difícil.

Portugal

A Jenifer tem 39 anos e é natural da Venezuela. Veio para Portugal com a sua família em 2004 à procura de melhores condições de vida. Tinha formação superior na área da Ação Educativa e veio para o nosso Centro de Educação de Adultos para obter uma equivalência à sua formação escolar ou, pelo menos, ter um grau académico reconhecido em Portugal.

Sem conseguir obter equivalência aos seus estudos na Venezuela, passou por um processo de RVCC do ensino secundário em 2022 e um processo de RVCC profissional em 2023, através do qual foi certificada como Técnica de Ação Educativa. Durante esse processo, ela participou de sessões piloto do WOW-E, onde foram realizadas sessões de aconselhamento individual para fornecer orientação e apoio personalizados. Estas sessões centraram-se na identificação das suas competências, interesses e aspirações profissionais. Ela também recebeu conse-



lhos sobre construção de currículo, estratégias de busca de emprego e preparação para entrevistas. Utilizamos uma combinação de métodos para fornecer orientação/acompanhamento de carreira, avaliação de competências, competências de vida profissional/mercado de trabalho e experiência de vida profissional. Estes incluíam sessões de aconselhamento individual, workshops em grupo, uma visita/atividade de acompanhamento de trabalho, discussões com um empresário e recursos online concebidos para

abordar as necessidades e desafios específicos enfrentados pelas mulheres venezuelanas na prossecução dos seus objetivos de carreira.

A Jenifer foi uma candidata que demonstrou competências em todas as áreas, e continuou a desenvolver as suas competências linguísticas, esforçando-se sempre por comunicar corretamente em português. Mostrou-se sempre muito disponível e com vontade de crescer e aprender mais.

A Jenifer está atualmente a trabalhar numa Instituição Particular de Solidariedade Social, como sempre quis, como auxiliar de ação educativa.

Islândia

Uma das nossas participantes era uma refugiada que nunca tinha trabalhado na Islândia, apesar de ter vivido aqui durante vários anos. Tinha pouca educação formal no seu país de origem,

Projeto nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

mas alguma experiência de trabalho na indústria da beleza. Durante a fase piloto e de aconselhamento, tornou-se claro que ela queria entrar no mercado de trabalho na Islândia e tinha uma ideia para o seu próprio negócio, mas infelizmente não tinha fundos nem forma de poupar dinheiro devido ao seu estatuto de desempregada. Conseguimos encontrar um programa de incubadoras de empresas para mulheres e ajudámo-la a candidatar-se. Os principais desafios para ela foram a falta de conhecimento sobre as diferentes oportunidades e o funcionamento do sistema, o isolamento social e a dependência dos seus assistentes sociais. O mais importante para ela durante o projeto-piloto e o aconselhamento foi a abordagem individual de cada participante, mas num ambiente seguro onde mulheres com antecedentes e necessidades semelhantes pudessem finalmente fazer ouvir a sua voz. Criou uma rede de apoio entre pares. Conseguiu finalmente pensar no seu futuro na Islândia sem perder a esperança, apenas por ter sido apontada na direção certa. Este foi o ponto de viragem para ela e a força motriz para os seus próximos passos. Foi aceite no programa e foi-lhe dado um mentor, um empresário experiente. Também se candidatou a um emprego e começou a trabalhar e a poupar para o seu futuro negócio.



Fonte: Banco de imagens

Finlândia

Zahra estava a viver na Finlândia há 3 anos quando se juntou ao nosso grupo de pilotagem. Tinha gerido o seu próprio negócio de vestuário e calçado no seu país de origem, mas não tinha qualquer formação profissional.

Durante o projeto-piloto, Zahra participou num estágio de 6 semanas num lar de idosos. Através desta experiência, descobriu que se sentia bem adaptada ao trabalho de prestação de cuidados. Recebeu também um excelente feedback sobre o seu trabalho. Para além do seu interesse pessoal, foi também motivada pelas boas perspectivas de emprego. Zahra tentou mesmo candidatar-se a um trabalho sazonal no mesmo lar de idosos, mas as suas competências linguísticas ainda não eram suficientes para um trabalho remunerado. Ao mesmo tempo, com a ajuda do nosso conselheiro, candidatou-se e foi aceite num programa de formação de um ano para assistentes de enfermagem. O programa piloto ajudou-a a aproximar-se dos seus objetivos profissionais de uma forma muito concreta.



Fonte: banco de imagens

Alemanha/SPX consult

Projeto nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

Não queremos destacar apenas uma mulher. Todas as mulheres que participaram nas nossas fases-piloto vieram com diferentes estados de espírito. Algumas eram curiosas, outras desconfiadas, outras não sabiam bem o que estavam a fazer aqui. Todas as mulheres tinham diferentes níveis de alemão. Mas já nessa altura se tornou claro o que era importante no processo de aconselhamento: As mulheres com línguas maternas semelhantes ou níveis semelhantes de alemão ajudaram-se mutuamente a compreender, por exemplo, o método do “Rio da Vida” que queríamos praticar no nosso primeiro projeto-piloto. Ao apoiarem-se umas às outras, as mulheres entraram em diálogo connosco e com as outras mulheres. Abriam-se e ficaram surpreendidas com o que já tinham conseguido. Com esta força, puderam continuar o seu caminho de trabalho ou de educação.

No segundo piloto, visitámos um hotel e a gerente do restaurante - uma mulher da Mongólia - mostrou-nos o seu caminho para a Alemanha e como chegou à sua posição atual. Todas as mulheres participantes ouviram atentamente e as discussões que se seguiram foram muito animadas, positivas e centradas nos próximos passos da sua carreira individual ou dos seus percursos educativos.

Em suma: A questão é: o que significa sucesso? É a assinatura de um contrato, ou podemos dizer que o sucesso do WOW-e é o facto de a capacitação das mulheres migrantes ocorrer a vários níveis? Assim, a nossa experiência diz-nos que, se quisermos dar poder às mulheres migrantes, precisamos de tempo para ouvir, de mulheres que estejam em situações semelhantes ou que partilhem a mesma língua ou uma língua semelhante, ou de outras mulheres migrantes como modelos, pessoas que possam mostrar e ajudar as mulheres a nomear os seus objetivos e o que é necessário para lá chegar. Porque cada passo conta, por mais pequeno que seja.



Fonte: Banco de imagens

O Valor da Colaboração Internacional

“Foi interessante aprender e comparar os mercados de trabalho e as semelhanças e diferenças estruturais nos sistemas educativos dos países. Foi revelador ver o quanto os grupos de migrantes diferem entre países e mesmo dentro de cada país. Por outras palavras, embora os desafios e objetivos sejam semelhantes em cada país, ou seja, os desafios das mulheres para entrar na vida ativa e, ao mesmo tempo, os esforços dos países para integrar as mulheres migrantes no mercado de trabalho, existem tantas situações e soluções adequadas quantas as mulheres migrantes. No entanto, no projeto, conseguimos encontrar formas de trabalhar em conjunto em diferentes contextos e normas que funcionam em cada país”. (França)

“Foi extremamente útil aprender sobre todas as ferramentas disponíveis nos países do projeto. Há uma grande variedade de ferramentas existentes e úteis e, ao trabalharmos juntos no

Projeto nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

projeto WOW-e, pudemos conhecer e até testar ferramentas de outros países. Muitas das soluções existentes noutros países revelaram-se também adequadas ao nosso contexto. Em suma, o modelo de enquadramento e aconselhamento criado no projeto WOW-e é algo que podemos utilizar mais tarde no nosso trabalho diário na nossa organização”. (Islândia)

“Foi um pouco surpreendente como os desafios podem ser diferentes para o mesmo grupo-alvo de mulheres beneficiárias de subvenções em diferentes contextos nacionais. A cooperação internacional mostrou de forma concreta o quanto as estruturas da sociedade afetam a situação das mulheres e como essas estruturas limitam ou apoiam a integração de um grupo semelhante de mulheres migrantes. Além disso, o trabalho em rede com os parceiros do projeto tem sido extremamente valioso. Já trabalhamos em conjunto, fora do projeto, no reforço das capacidades do pessoal.” (Finlândia)

“A cooperação internacional tem sido um percurso de autoaprendizagem. Através da troca de experiências e de um maior conhecimento de novas abordagens, fomos alertados para o nosso conhecimento limitado de um fenómeno tão vasto como a integração das mulheres migrantes. Assim, a curva de aprendizagem sobre esta questão tem sido notável”. (Alemanha)

“O intercâmbio de boas práticas e de histórias de sucesso de outros países durante o projeto foi útil para a implementação e o planeamento do trabalho da nossa organização. Também alargou o nosso conjunto de recursos em termos de conhecimentos especializados, redes e acesso a ferramentas relevantes”. (Portugal)

