



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**WhomeN – Integração social e ocupacional ativas para mulheres em risco de exclusão social, através do reconhecimento de competências e da aprendizagem de competências transversais para possibilitar novas oportunidades profissionais na sociedade.**

## **ESTUDO QUALITATIVO SOBRE AS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DE MULHERES EM RISCO DE EXCLUSÃO SOCIAL**



Projecto financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.




# ESTUDO QUALITATIVO SOBRE AS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DE MULHERES EM RISCO DE EXCLUSÃO SOCIAL

## - Resumo -

### Identificação de output: IO.1 – A.1

**Data:** 21 de Maio de 2018

### Autores:

 **Fundación Aljaraque** – Espanha – [www.fundacionaljaraque.com](http://www.fundacionaljaraque.com)  
(compilação de dados e análise das necessidades de formação)

### Parceiros:

 **AIDRom** – Asociatia Ecumenica a Bisericilor din Romania – Roménia – [www.aidrom.ro](http://www.aidrom.ro)

 **CIK Trebnje** – Center Za Izobrazevanje in Kulturo Trebnje Javni Zavod – Eslovénia –  
[www.ciktrebnje.si](http://www.ciktrebnje.si)

 **COSPE** – Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti Onlus – Itália – [www.cospe.org](http://www.cospe.org)

 **EUROYOUTH Portugal** – Portugal – [www.euroyouth.org](http://www.euroyouth.org)

 **FJYC** – Fundación Juventud y Cultura – Espanha – [www.juventudycultura.org](http://www.juventudycultura.org)

 **GEN** – Association Generations – Bulgária – [www.generations-bg.eu](http://www.generations-bg.eu)

 **LAEA** – Latvian Adult Education Association – Letónia – [www.laea.lv](http://www.laea.lv)

 **LEB** – Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V. – Alemanha – [www.th.leb.de](http://www.th.leb.de)

**[www.whomen.eu](http://www.whomen.eu)**

Para receber informações e materiais do projeto, envie uma mensagem para:

**[whomenproject@gmail.com](mailto:whomenproject@gmail.com)**



## ÍNDICE

1.	Introdução – O que é o Projeto WhomeN?.....	3
1.1.	Contexto e Inovação .....	3
2.	Objetivos .....	5
3.	Metodologia do estudo .....	6
3.1.	Instrumentos de pesquisa.....	7
3.2.	Estudo qualitativo com grupos-alvo .....	7
4.	Estado da arte.....	9
4.1.	As conclusões mais relevantes das fontes de informação analisadas .....	9
5.	Análise quantitativa/qualitativa do estudo: entrevistas.....	12
6.	Grupos locais de trabalho.....	18
6.1.	As conclusões dos grupos alvo em cada país .....	18
7.	Conclusões & recomendações .....	24
7.1.	Panorama da formação e emprego das mulheres em risco de exclusão social na U.E. ....	24
7.2.	Os principais obstáculos de acesso à formação na U.E. ....	27
7.3.	Competências e sistemas de reconhecimento de experiências de trabalho anteriores: problemas e soluções.....	27
7.4.	As necessidades de formação das mulheres em risco de exclusão social na U.E. ....	29



## 1. Introdução – O que é o Projeto WhomeN?

O objetivo geral do projeto WhomeN é oferecer novas oportunidades e competências a mulheres adultas em risco de exclusão social para, assim, melhorarem as suas qualificações e níveis de empregabilidade e integração na sociedade, nomeadamente através da implementação de metodologias inovadoras de reconhecimento de competências, incluindo competências transversais e *soft skills*.



O projeto tem como foco o desenvolvimento de um protocolo eficaz para a avaliação de aptidões e competências, com base nas diretrizes da UE para validação, reconhecimento e ferramentas, tais como o ECVET e o EQAVET.

Os objetivos serão alcançados, em primeiro lugar, através de um programa de formação para profissionais em educação de adultos, que visa uma aprendizagem sobre a avaliação de qualificações e competências com base nas orientações da UE para a sua validação e reconhecimento e nas ferramentas ECVET e EQAVET. Posteriormente, será concebido, por estes profissionais, um protocolo inovador que prima por uma maior e mais eficaz adaptação às características especiais dessas mulheres e às necessidades que apresentam. No seu quotidiano profissional, estes identificam competências pessoais e interpessoais que poderiam ajudar estas mulheres a complementar o seu processo profissional de integração social ocupacional e cultural. Porém, nem sempre conhecem métodos de reconhecimento e validação destas competências, usando as ferramentas ECVET e EQAVET, ou como implementá-los.

O valor acrescentado deste projeto é permitir chegar a um entendimento partilhado em torno de um protocolo e ferramentas eficazes. O foco são as mulheres em risco de exclusão social e as *soft skills* são o elemento central para lhes oferecer novas oportunidades de trabalho e um desenvolvimento integrado.

### 1.1. Contexto e Inovação

Graças a uma parceria europeia entre organizações complementares de diferentes países e áreas de intervenção, mas que partilham objetivos comuns, desenvolveu-se este estudo centrado na análise das necessidades de formação das mulheres em risco de exclusão social, empregadas ou desempregadas, desde que tenham condições de encontrar um trabalho. Assim, a formação para a empregabilidade e a aprendizagem ao longo da vida destinada a estas mulheres é o objetivo desta análise e recomendações, porque, no processo de inclusão socioprofissional, estas mulheres enfrentam várias dificuldades, tais como:

-  Falta de qualificação profissional;
-  Dificuldades no reconhecimento de qualificações anteriores por causa da ausência de um sistema de equivalência de diplomas, principalmente no caso de refugiadas ou imigrantes e das mulheres acima dos 45 anos de idade;



- 🔥 Isolamento das mulheres com famílias numerosas, cujo tempo é absorvido pelas tarefas domésticas;
- 🔥 Obstáculos gerados pela baixa qualificação e por experiências e aprendizagens não formais;
- 🔥 Formação e qualificações profissionais baixas, assim como dificuldades no seu reconhecimento destas qualificações, limitam o seu acesso a trabalhos especializados;
- 🔥 Trabalho em situações contratuais e económicas precárias.

O projeto WhomeN surge, então, da necessidade de desenvolver novas abordagens com vista a promover as competências profissionais de mulheres em risco de exclusão social. A proposta consiste em desenvolver novas metodologias e um protocolo baseado no reconhecimento das capacidades e conhecimentos adquiridos nas diferentes fases da vida (educação formal, experiências de trabalho e experiências de vida), segundo diretrizes da UE para validação e reconhecimento e ferramentas ECVET e EQAVET. Isto permitirá uma maior profissionalização de postos de trabalho muitas vezes ocupados por estas mulheres em risco de exclusão social, bem como também a melhor integração das mulheres que asseguram estes trabalhos sem uma qualificação profissional oficial mas com muita experiência e competências. Para aumentar a inclusão social das mulheres em risco de exclusão social por meio de ferramentas de reconhecimento e validação de competências, será necessário considerar não apenas competências básicas, mas também competências transversais, que facilitam o desenvolvimento de novas habilidades.

O projeto contribuirá para a Estratégia e as metas da Europa 2020, ao ter em conta o papel da educação e da formação para o reconhecimento de competências, ao ajudar e garantir que os adultos com menores níveis de educação, desempregados, imigrantes e os que abandonam precocemente a escola têm acesso à aprendizagem ao longo da vida para poderem progredir.



## 2. Objetivos

O principal objetivo deste estudo consiste em avaliar as necessidades de formação das mulheres que se encontram em risco de exclusão social nas regiões que participam neste projeto. Cada país parceiro - Bulgária, Alemanha, Itália, Letónia, Roménia, Eslovénia e Espanha – trabalhou com um perfil específico de mulheres para realizar o estudo - mulheres com mais de 45 anos de idade, mulheres imigrantes ou refugiadas.

Este objetivo geral inclui um conjunto de objetivos de natureza mais específica que guiam a investigação como um todo:

- 🔥 Conhecer a formação e as experiências de trabalho das mulheres em risco de exclusão social que vivem nas regiões que participam no projeto WhomeN;
- 🔥 Conhecer as necessidades de formação das mulheres em risco de exclusão social em cada país que participa no projeto, para melhorar as suas oportunidades de conseguir empregos qualificados de maior qualidade;
- 🔥 Guiar os especialistas e os profissionais em educação para adultos no desenvolvimento de materiais de formação para as mulheres em risco de exclusão social, destinados a melhorar as suas oportunidades para conseguir trabalhos qualificados.

### 3. Metodologia do estudo







A investigação combina métodos quantitativos e qualitativos. Os parceiros do projeto WhomeN, que fornecem formação e serviços para mulheres em risco de exclusão social na Bulgária, Alemanha, Letónia, Itália, Roménia, Eslovénia e Espanha, entrevistaram mulheres migrantes, refugiadas e mulheres com mais de 45 anos. Este foi o grupo-alvo escolhido por ser o mais representativo do abrangente grupo de mulheres em risco de exclusão social e que enfrenta problemas com o reconhecimento das suas competências profissionais e pessoais.

A parte qualitativa do estudo recorreu a técnicas de análise discursiva e conversacional, com o objetivo de identificar as perspetivas sobre as oportunidades de formação e trabalho presentes das mulheres participantes em cada organização. Obtivemos informação relacionada com as prioridades e necessidades de formação e sobre os usos e costumes das imigrantes, refugiadas e das mulheres com mais de 45 anos de idade. Foi recolhida também informação adicional sobre fatores que afetam aspetos pessoais e subjetivos, como a motivação, as barreiras, os obstáculos ou a satisfação.

A investigação é estabelecida com base numa metodologia com uma breve análise quantitativa e uma análise qualitativa aprofundada. Consideramos que a estratégia metodológica mais eficaz consiste na abordagem que parte da base para o topo – do cenário mais próximo possível da realidade e do contacto direto com as mulheres em risco de exclusão, evitando a ênfase em grandes instituições ou agências. Esta investigação foi realizada pelas entidades que participam no projeto e que se dedicam a formar, acompanhar e aconselhar estas mulheres nos seus processos de procura de emprego e inclusão social.

As técnicas da análise qualitativa permitem aprofundar o conhecimento da realidade do objeto do estudo através de um ponto de vista mais próximo. A análise oferece informações e materiais ricos em matizes e detalhes, o que poderá ser muito interessante para a conceção e compreensão global do objeto analisado.

O quadro abaixo apresenta as técnicas metodológicas qualitativas que foram definidas para cobrir todos os objetivos específicos do presente estudo.

QUADRO 1: OBJETIVOS DAS TÉCNICAS QUALITATIVAS APLICADAS	
Objetivos específicos do estudo	Abordagem metodológica qualitativa
Aquisição de conhecimento sobre a formação e as experiências de trabalho das mulheres que se encontram em risco de exclusão e que vivem nas regiões que participam no projeto WhomeN.	<ul style="list-style-type: none"> <li> Revisão documental de estudos, relatórios e outras estatísticas sobre as necessidades de formação de mulheres em risco de exclusão e especificamente sobre a sua situação de emprego</li> <li> Entrevistas detalhadas com as mulheres em risco: <ul style="list-style-type: none"> <li> Mulheres migrantes e refugiadas</li> <li> Mulheres com mais de 45 anos de idade</li> </ul> </li> </ul>
Aquisição de conhecimento sobre as necessidades	<ul style="list-style-type: none"> <li> Entrevistas detalhadas com mulheres em risco: <ul style="list-style-type: none"> <li> Mulheres migrantes e refugiadas</li> </ul> </li> </ul>

de formação em cada país que participa no projeto para melhorar as oportunidades de encontrar trabalhos qualificados de maior qualidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mulheres com mais de 45 anos de idade</li> <li>▶ Grupo de trabalho local com essas mulheres</li> </ul>
Oferecer orientação para especialistas e profissionais em educação adulto no desenvolvimento de materiais de formação para as mulheres em risco, com o objetivo de melhorar as suas oportunidades e alcançarem trabalhos qualificados	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entrevistas detalhadas com as mulheres em risco: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mulheres migrantes e refugiadas</li> <li>▶ Mulheres com mais de 45 anos de idade</li> </ul> </li> <li>▶ Grupo de trabalho local com essas mulheres</li> </ul>

A conceção da amostra é refletida no seguinte resumo:

QUADRO 2: FOLHA DE DADOS DA PESQUISA	
Universo	2.190 mulheres
Âmbito geográfico	Bulgária, Letónia, Alemanha, Itália, Espanha, Roménia, Eslovénia.
Dimensão	150 Inquéritos válidos (21 por país), 7 grupos de trabalho local
Fiabilidade	Sem intenção de obter resultados estatisticamente significativos
Tipo de pesquisa	Presencial e autoadministrados

(Nota: Ver Anexo 1 - Metodologia O1)

## 3.1. Instrumentos de pesquisa

### Estudo quantitativo/qualitativo - uso de questionários

*(Para mais informações, consulte o Anexo 3 - Questionários: modelos de entrevistas)*

Foram elaborados questionários semelhantes mas específicos - um para mulheres migrantes e refugiadas e outro para mulheres com mais de 45 anos. Os questionários, que se encontram nos anexos deste documento, têm 26 questões e um modelo para avaliação de *soft skills*, estruturado em 4 blocos:

- ▶ BLOCO 1: **características sociodemográficas**
- ▶ BLOCO 2: **educação e qualificações profissionais**
- ▶ BLOCO 3: **ações de formação e perceção de necessidades**
- ▶ BLOCO 4: **avaliação de soft skills**

## 3.2. Estudo qualitativo com grupos-alvo




Cada território parceiro escolheu um grupo-alvo específico e organizou um grupo de trabalho local de mulheres em risco. Todos os parceiros tiveram flexibilidade para escolher os perfis mais adequados para a reunião, seguindo algumas recomendações:





GRUPOS-ALVO	
1.	Mulheres ativas a participar nos cursos de formação da entidade
2.	Mulheres que pertencem a associações de mulheres
3.	Mulheres empregadas
4.	Mulheres desempregadas
5.	Mulheres com formação
6.	Mulheres sem nenhuma experiência de formação

O processo de desenvolvimento dos grupos- alvo foi feito seguindo diretrizes e modelos. *(Veja informações adicionais no Anexo 2)*

<b>Participantes</b>	número limitado de participantes (máx. 15) + um moderador + um observador
<b>Calendário</b>	1 hora e meia (máx.)
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Reunir informação sobre as perceções, atitudes, sentimentos, crenças, experiências e expectativas das mulheres em risco de exclusão social em relação às dificuldades na procura de emprego</li> <li> Identificar as necessidades de educação e formação e as dificuldades em reconhecer experiências de trabalho e de formação dessas mulheres de maneira formal</li> <li> Identificar competências transversais e <i>soft skills</i> com potencial para serem desenvolvidas em percursos formativos</li> </ul>
<b>Fases</b>	<p>1- Selecionar participantes que se encaixam no grupo-alvo</p> <p>2- Contactar com os participantes via telefone e e-mail pelos parceiros do projeto em cada território</p> <p>Em ambos os casos, o foco será numa breve explicação do projeto, as suas necessidades e a importância do projeto para as mulheres-alvo.</p> <p>Organizar a logística de grupos-alvo: sala, moderador, observador, gravação</p> <p>Completar o questionário (Bloco 4, SOFT SKILLS) (30 minutos no máximo)</p> <p>Discurso ativo (1 hora)</p>



## 4. Estado da arte

A recomendação do Conselho da Europa (2012/C398/01) declara que a validação dos resultados da aprendizagem, nomeadamente conhecimentos, aptidões e competências adquiridas pela aprendizagem não formal e informal, pode desempenhar um papel importante no reforço da empregabilidade e da mobilidade, bem como no aumento da motivação para a aprendizagem ao longo da vida, especialmente no caso de pessoas socioeconomicamente desfavorecidas ou pouco qualificadas.

A Educação Não Formal (ENF) tem uma longa história e é vista como uma forma importante de aprendizagem, de desenvolvimento e formação pessoal para uma participação ativa na sociedade. A ENF é um processo educacional permanente que oferece aos adultos a possibilidade de desenvolver e fortalecer os valores, as aptidões e competências, distintas das adquiridas em contexto de educação formal. Estas "soft skills" abrangem um vasto leque de competências.

O estudo sobre as necessidades formativas destas mulheres como um grupo representativo das pessoas em risco de exclusão social pretende oferecer às organizações a conceção de um instrumento que facilite o processo de reconhecimento de competências e *soft skills* adquiridas ao longo da vida profissional.

### 4.1. As conclusões mais relevantes das fontes de informação analisadas

#### Mulheres migrantes

As mulheres refugiadas e migrantes na UE têm um risco elevado de exclusão social. A taxa de risco aumenta com a idade das mulheres. O risco depende também do nível de educação e do facto de estarem com a sua família ou outros parentes. As mulheres refugiadas e migrantes que não têm o apoio dos membros da família sentem-se muitas vezes desmotivadas face aos problemas que precisam ser resolvidos no país de acolhimento. As mulheres mais velhas apresentam também um maior risco de exclusão social. Para além disso, o risco de exclusão depende de fatores geográficos: as mulheres que vivem em áreas rurais sentem mais dificuldades em encontrar trabalho, cursos ou formações práticas.

Mais de 90% das mulheres entrevistadas disseram que o desafio mais difícil é a burocracia. Muitas vezes, têm pouca informação sobre os processos de reconhecimento e sentem-se confusas sobre a informação contraditória que têm sobre os seus direitos e obrigações.

Para as mulheres muçulmanas existe outro problema em particular: a maior parte das entrevistadas foi vítima de preconceitos por usar *hijab*. Torna-se igualmente mais difícil conseguir um trabalho ou formações profissionais usando *hijab*. A maior parte dos empregadores proíbe o uso de *hijab*, principalmente nos setores que implicam contacto com o cliente. O nível de tolerância, neste caso, depende também de fatores geográficos. O risco de exclusão social para as mulheres que usam *hijabs* é maior nas áreas rurais.



A inclusão das mulheres que não fazem parte da União Europeia no mercado de trabalho é um problema sério. Para além dos aspetos culturais, há também os fatores demográficos (existem muitas mulheres jovens com filhos pequenos) e dificuldades em conciliar a família e as oportunidades de trabalho disponíveis. Na realidade, as mulheres migrantes e refugiadas sentem muitas dificuldades em conseguir conciliar o tempo da família e o tempo do trabalho, sendo que frequentemente não têm o acompanhamento de uma rede familiar.

### **Mulheres com mais de 45 anos:**

*Segundo os dados recolhidos em três países participantes (Letónia, Bulgária e Eslovénia).*

Aproximadamente 30% das mulheres desempregadas registadas tinham mais de 50 anos. Apesar de serem mais ativas em atividades de aprendizagens informais do que os homens ou de que as mulheres mais jovens, muitas vezes elas declaram que precisam de uma formação particular para terem acesso a novas oportunidades de trabalho.

Aas mulheres com mais de 45 anos enfrentem muitos obstáculos na integração em educação e formação: falta de tempo, custos demasiado elevados dos programas educativos e formativos, oferta insuficiente de formação adequada às oportunidades de emprego disponíveis no mercado de trabalho atual.

Estas mulheres precisam de ver adaptado o processo de reconhecimento das aptidões sociais e de outras que foram adquiridas ao longo da sua experiência profissional. Na maioria dos casos, têm muitas experiências e *soft skills* que foram desenvolvidas em experiências de trabalho anterior, mas não têm o reconhecimento ou a acreditação necessárias para participar no processo de recrutamento. Por isso, muitas vezes sentem-se desmotivadas.

### **Sistemas nacionais oficiais para o reconhecimento da formação e das competências profissionais**

Nos países Europeus que participam neste estudo, as aptidões profissionais podem reconhecidas e certificadas mediante a realização de estágio profissional ou demonstração de competências práticas, além da frequência e conclusão com sucesso de cursos específicos que outorgam os certificados de habilitações correspondentes.

Além disso, é possível obter aptidões profissionais oficialmente reconhecidas em cursos especiais/ formações. Esses cursos formações são oferecidos por instituições/ organizações educacionais registadas e acreditadas (como a maioria das organizações parceiras que participam no estudo). Os cursos podem ser certificados pelas diferentes câmaras, centros de emprego ou outras instituições superiores. Estes cursos podem incluir temas relacionadas com a profissão e temas relacionadas com aptidões sociais, linguísticas e de TIC.

Conhecimentos adquiridos de modo informal - competências profissionais, sociais, linguísticas, TIC - não são reconhecidos pelos sistemas nacionais. A única maneira de as reconhecer é através do pedido de uma referência por parte do antigo empregador. Os funcionários têm o direito de pedir uma referência de trabalho sempre que precisarem. O empregador tem o dever de descrever detalhadamente as competências profissionais, sociais, linguísticas e de TIC de um empregado, se for necessário. Esse tipo de referência é muito importante para procurar e



candidatar-se a um novo emprego, porque não há outra autoridade que reconheça habilidades adquiridas informais.

### **Reconhecimento das competências dos migrantes**

As competências profissionais dos migrantes podem ser reconhecidas pelas instituições oficiais, dependendo das profissões. Contudo, para as competências serem reconhecidas, os imigrantes devem fornecer os seus certificados – certificado de habilitação profissional ou certificado universitário. Os certificados devem ser traduzidos e legalmente certificados por uma instituição oficial.

Infelizmente, mesmo que os migrantes tenham trabalhado por muitos anos numa profissão, não têm nenhuma oportunidade de verem as suas competências reconhecidas. Cada vez mais têm, no entanto, a oportunidade de mostrarem as suas competências para os empregadores através das formações. É, deste modo, que podem se aproveitar o problema Europeu de falta de trabalhadores qualificados.



## 5. Análise quantitativa/qualitativa do estudo: entrevistas

*(Nota: Ver Anexo 3: Questionários param imigrantes e refugiados mulheres/ mulheres 45+)*

A equipa de investigação do projeto WhomeN realizou a análise dos resultados integrando os dados de ambos os questionários: o destinado ao grupo-alvo das mulheres migrantes e refugiadas e o destinado às mulheres com mais de 45 anos de idade. As características e objetivos de ambos os questionários são semelhantes, portanto, como ponto de partida, podem-se juntar para obter resultados mais concretos e úteis.

A análise será realizada por blocos temáticos, em primeiro lugar, mostrando a representação gráfica dos dados analisados e, em segundo lugar, analisando-os de forma qualitativa e quantitativa.

### **BLOCO 1: Características sociodemográficas**

Na investigação, 158 mulheres foram entrevistadas, das quais 120 eram imigrantes e refugiadas e 38 mulheres tinham mais de 45 anos de idade.

A maioria destas mulheres (61,4%) tem mais de 45 anos e apenas 14% são mulheres jovens (abaixo dos 30 anos). Assim sendo, a primeira conclusão a que chegamos é que as mulheres que vêm até às nossas organizações em busca de formação, trabalho e aconselhamento para o reconhecimento das suas competências e da experiência de trabalho são mulheres ativas e à procura de trabalho. A maior parte está em risco de exclusão social, não apenas devido ao seu género e origem (no caso das mulheres migrantes), mas também por causa da idade.

Muitas das mulheres têm responsabilidades familiares, com filhos dependentes com mais de 10 anos e frequentemente vivem com o parceiro. Importa assinalar que 20% das mulheres entrevistadas vivem sozinhas.

Entre as mulheres migrantes e refugiadas entrevistadas, a maior parte vem de países asiáticos, América do Sul e países que fazem parte da União Europeia. Das mulheres migrantes, 36% estão no país de acolhimento há períodos que vão de 1 a 3 anos e 31% estão no país há 8 ou mais anos. Uma grande maioria das mulheres (67%) que responderam sobre sua situação administrativa, têm autorização para residir e trabalhar. Destas, 18 encontram-se numa situação especial devido ao seu estatuto de refugiado.

### **BLOCO 2: Educação e Qualificações Profissionais**

A pesquisa mostra que a maior parte das 158 mulheres entrevistadas são altamente qualificadas: 38,69% têm um diploma universitário, 12,06% formação profissional e 21,61% terminaram o ensino secundário obrigatório. No entanto, apenas 38% das mulheres têm a educação recebida nos seus países de origem reconhecida formalmente.

Relativamente às competências adquiridas na experiência profissional, as mulheres valorizam a responsabilidade como a competência mais importante, seguida de competências de comunicação oral e escritas, trabalho em equipa e autoconfiança no trabalho.

O planeamento adequado e a gestão do tempo também são importantes, bem como as competências TIC. Posteriormente, será analisado como estas competências estão intimamente ligadas às necessidades de formação a que se referem.

### **Experiência profissional**

Por outro lado, ao analisar a situação atual do emprego, 32,53% das mulheres entrevistadas estão desempregadas, enquanto 28,31% trabalham e têm contrato permanente. É pertinente destacar que quase 10% das mulheres trabalham sem contrato. Trata-se do grupo mais vulnerável devido à sua situação irregular, sendo que as suas oportunidades de trabalho são as mais baixas. Os nossos esforços devem centrar-se numa oferta de formação diferenciada, apoiando-as no sentido de regularizarem a sua situação legal.

Quase 54,74% das mulheres que atualmente trabalham pretendem mudar de trabalho. Analisando os dados, os principais setores que recorrem à força de trabalho das mulheres entrevistadas são sectores dos serviços e da agricultura, verificando-se o cuidado com dependentes em casa e a prestação de cuidados infantis como as principais ocupações.

No que diz respeito à experiência de trabalho no passado, 52,41% das mulheres trabalham há mais de 10 anos. Segundo esses dados, podemos concluir que as mulheres entrevistadas têm uma vasta experiência de trabalho e a formação necessária visa, portanto, alcançar maior profissionalismo no seu trabalho.

Em relação às mulheres migrantes, as profissões mais frequentemente desenvolvidas nos seus países de origem estão ligadas também ao setor de serviços. As profissões em restaurantes, bares e hotéis atingem 23,08%, seguidas das relacionadas à educação e formação formal. Empregadas domésticas, operárias de fábrica e funcionárias de escritórios são igualmente trabalhos comuns realizados pelas mulheres entrevistadas.

Por outro lado, 30,82% das mulheres entrevistadas encontram-se desempregadas. Analisando os trabalhos que elas poderiam realizar, as suas motivações e expectativas diminuem quando se trata de mudar de setor. As posições mais almejadas são no apoio à infância, assistência social e cuidados pessoais, restauração e hotelaria e transformação alimentar, que estão muito alinhados com as suas experiências de trabalho passadas.

Um total de 58,2% das mulheres inquiridas disseram que há equivalência entre o nível de escolaridade e o trabalho que desempenham. No entanto, quase 24% destas mulheres consideram que o trabalho que desenvolvem requer uma qualificação inferior do que aquela que têm. Apenas 5% consideram que a profissão que exercem apresenta uma categoria profissional superior em comparação com a formação que adquiriram até agora.

### **Pesquisar ofertas de emprego**

Ao avaliar a dificuldade que as migrantes, refugiadas e mulheres acima dos 45 anos de idade enfrentam para conseguir um emprego, 23,41% das entrevistadas disseram que tiveram



dificuldade em encontrar trabalho e 38% afirmaram que às vezes é difícil encontrar emprego. Juntamente, representam 61,41% do total, em comparação com apenas 31% que afirmaram não ter problemas quando têm que procurar um emprego.

Entre as principais razões pelas quais têm dificuldade em encontrar emprego, a falta de emprego é a mais repetida (13,55%, ver figura 22). A idade é outra variável relevante em relação às dificuldades de acesso ao emprego (12,02%).

É muito interessante para o nosso estudo que variáveis tais como a experiência profissional limitada (9,46%), a formação insuficiente ou inadequada (8,7%), os altos níveis de competências necessárias para a contratação (8,18%) ou as habilidades de comunicação (6,91%) estejam entre os mais repetidos. Todas estão intimamente relacionadas com a formação, um veículo que consideramos essencial para melhorar as oportunidades de emprego das mulheres em risco de exclusão social, o objetivo geral do projeto.

### **BLOCO 3: Ações de formação e percepção de necessidades**

O acesso à formação para as mulheres entrevistadas implica um conjunto de obstáculos, dificuldades económicas, barreiras para equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, entre outros.

Para além desses fatores, concretizar o interesse na formação implica, em primeiro lugar, conhecer a oferta formativa e ser admitida para um curso de formação; em segundo lugar, realizar o curso. Em relação à informação sobre a oferta formativa, os dados obtidos a partir da análise das entrevistas mostram que 45,57% das mulheres consideram que estão muito bem informadas, enquanto 47,47% demonstram desconhecimento, ou informação insuficiente.

No que diz respeito ao interesse nos cursos de formação, 82% das mulheres estão interessadas em receber formação, em comparação com apenas 12% que não estão interessadas e que consideram a formação como uma atividade que não facilita o acesso ao emprego. Entre as mulheres entrevistadas que fizeram cursos para conseguir um emprego ou melhorar o seu emprego, mais da metade (52,53%) afirma ter participado em cursos de formação com esse objetivo. Por outro lado, após a conclusão da formação, apenas 37,39% das mulheres entrevistadas declararam que esses cursos cumpriram o objetivo e as ajudaram a encontrar um bom emprego ou a melhorar o anterior.

Deve considerar-se, como será observado adiante de forma mais detalhada, que há uma certa falta de motivação em relação à participação em cursos de formação, uma vez que as expectativas são maiores que os resultados obtidos.

Quando analisamos os motivos pelos quais elas não participaram na formação oferecida, a falta de informação sobre os cursos é a mais repetida (24,76%), seguida da falta de interesse pelos cursos, porque não responderem às suas necessidades específicas de formação (16,99%).

Os altos custos dos cursos nos quais estão interessadas (14,56%) é outro fator que aparece com frequência nos dados explorados, assim como o horário, que muitas vezes não é compatível com o atual trabalho realizado (12,14%) ou com as responsabilidades familiares. O conhecimento de línguas é outra barreira importante, no caso das mulheres migrantes e



refugiadas. Além disso, algumas das participantes são da opinião que os cursos não são necessários.

Contudo, quando analisamos as necessidades de formação do ponto de vista da motivação, as seguintes áreas aparecem como as de maior interesse:

- |  |                                    |
|--|------------------------------------|
| 🔥 Competências TIC (20%)               | 🔥 Limpeza e limpeza doméstica (3%) |
| 🔥 Línguas (19%)                        | 🔥 Educação (3%)                    |
| 🔥 Técnicas de procura de emprego (12%) | 🔥 Creche (2)                       |
| 🔥 Hotelaria e administração (10%)      | 🔥 Conhecimento da Cultura (2%)     |
| 🔥 Atividades comerciais (4%)           | 🔥 Geriatria (2%)                   |
| 🔥 Atendimento ao público (4%)          | 🔥 Integração (2%)                  |
| 🔥 Cozinha (3%)                         | 🔥 Maquilhagem e cabeleireiro (2%)  |
| 🔥 EFP (3%)                             | 🔥 Serviços de saúde (2%)           |

Observando as suas motivações de formação para obter emprego no futuro, uma percentagem muito elevada das mulheres consideram que a formação é muito útil (82%) e a mesma percentagem de mulheres estaria disposta a realizar formações, em contraste com apenas 13% que não querem realizar cursos.

Concluindo, podemos afirmar que a maior parte das mulheres estão motivadas para a formação e a consideram como uma ferramenta que melhora as suas oportunidades de trabalho. As principais razões que as motivam a continuar a formação é melhorar as suas qualificações e competências (43,96%) e socializar com outras pessoas (30,77%). Estes últimos dados trazem um valor acrescentado - a formação não ajuda apenas o processo de procura de emprego, mas também surge como instrumento para melhorar a socialização e o isolamento. Esta afirmação foi muito comentada em entrevistas e afeta não só mulheres migrantes e refugiadas, mas também mulheres com mais de 45 anos, que têm menos responsabilidades familiares.

#### **BLOCO 4: Avaliação de *soft skills***

Os nossos objetivos em relação à avaliação das *soft skills* das mulheres entrevistadas no âmbito do Projeto WhomeN são:

- 🔥 Fazer as mulheres pensar e refletir sobre a importância dos *soft skills* na vida profissional.
- 🔥 Permitir que as mulheres reconheçam, recolhendo evidências, as competências formais e não formais que adquiriram ao longo da vida.
- 🔥 Permitir que as mulheres identifiquem e avaliem os seus pontos fortes e fracos em relação às *soft skills*.
- 🔥 Identificar e explorar as *soft skills*, os recursos e os pontos fortes das mulheres de um ponto de vista profissional, partindo da sua análise.
- 🔥 Identificar o caminho que as mulheres podem seguir para lidar com questões que dizem respeito à sua inclusão profissional e, portanto, à sua integração social.

O primeiro desafio enfrentado foi decidir quais seriam as *soft skills* a avaliar, tendo em conta os perfis das mulheres entrevistadas e o seu potencial no que toca a encontrar emprego.





Escolheram-se as *soft skills* consideradas fundamentais para a realização de um trabalho dentro dos setores de ocupação para os quais elas estão mais motivadas.

Após analisar os resultados explorados, verificámos que autoavaliação das *soft skills* que fizeram com os questionários é muito positiva (pontuações altas). A nossa análise encontrou apenas pequenas diferenças.

Ordenámos os resultados por ordem crescente, entendendo que focar primeiro as *soft skills* com menor avaliação, por serem aquelas a que mais devemos atender em termos de necessidades de formação. As *soft skills* ordenadas da menor para a maior pontuação são:

1. **Autonomia e iniciativa pessoal**, onde o item com menor pontuação é “desafiar os pressupostos sobre como as coisas são feitas, experimentando fazer as coisas da melhor maneira sempre que possível” .
2. **O raciocínio matemático** é a *soft skill* com os comentários mais controversos e que foi avaliada como a menos importante ao realizar um trabalho. A afirmação “usa cálculos numéricos para resolver problemas no trabalho e na vida diária” tem o valor mais baixo.
3. **Procura de emprego**, onde a afirmação “Sei quais são os canais para encontrar emprego” tem a classificação mais baixa, sendo uma informação-chave a ter em conta na conceção de conteúdos curriculares de apoio ao protocolo do projeto WhomeN.
4. **Competências e informações digitais**, onde a afirmação “Uso as redes sociais para promover os resultados do meu trabalho” tem a classificação mais baixa.
5. **Orientação para a tarefa**, onde a afirmação “Posso medir os resultados de melhoria...” tem a classificação mais baixa. No entanto, muitas das mulheres entrevistadas não conseguiram entender muito bem o significado desta frase.
6. **Atendimento ao cliente**, onde a afirmação “Sou capaz de entender as necessidades e responder às dificuldades dos clientes com otimismo” tem a menor pontuação.
7. **Flexibilidade - Adaptabilidade**, onde a afirmação “elevada capacidade para enfrentar situações inovadoras” tem a classificação mais baixa.
8. **Aprendizagem autónoma**, onde a afirmação “Identifico as minhas necessidades de aprendizagem e planeio ações para lhes dar resposta” tem a classificação mais baixa. Este aspeto realça a importância dos objetivos assumidos ao desenvolver este estudo.
9. **Tolerância à frustração**.
10. **Autoeficácia e gestão do tempo**, onde a afirmação “Conseguo ajustar as minhas tarefas ao meu horário, sem necessitar de trabalhar mais tempo” atinge o menor valor.
11. **Negociação e resolução de conflitos**, onde a afirmação “Sei expressar as minhas opiniões de maneira positiva e não agressiva” tem a classificação mais baixa. Esta é uma informação muito importante a ter em conta na criação dos conteúdos curriculares de apoio ao protocolo do Projeto WhomeN.
12. **Organização** onde a afirmação “Sou capaz de organizar todos as fases do meu trabalho, ajustando-as às necessidades ou problemas de última hora” tem a classificação mais baixa.
13. **Responsabilidade** onde a afirmação “Faço perguntas sobre ordens imprecisas” tem a classificação mais baixa.
14. **Trabalho em equipa**, onde as três afirmações apresentaram uma classificação alta.



15. **Aptidões sociais e de cidadania**, onde a afirmação “Tenho interesse e ajudo a resolver problemas que afetam a comunidade a nível local ou global” tem a classificação mais baixa.
16. **Qualidade no trabalho**, onde a afirmação “Dedico-me com o esforço, rigor a iniciativa necessários e dou atenção aos detalhes” tem a classificação mais baixa.
17. **Comunicação**, onde as afirmações “Faço as perguntas necessárias para obter feedback” e “Sei expressar as minhas ideias de forma concisa e clara” têm a classificação mais baixa.

## 6. Grupos locais de trabalho

### 6.1. As conclusões dos grupos locais em cada país

Cada parceiro, no seu território, organizou um grupo de trabalho local com mulheres em risco de exclusão social pertencente ao grupo-alvo específico escolhido. Havendo flexibilidade na escolha dos perfis mais apropriados para a reunião e na aplicação do modelo e metodologia, algumas recomendações foram dadas pelo parceiro coordenador para unificar os critérios (mais informações no anexo 2).

Como síntese, foi desenvolvido um modelo de análise **SWOT** para cada país, que mostra as conclusões e os resultados compilados nos grupos de discussão.

#### ALEMANHA – LEB (Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V.)



PONTOS FORTES	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Mulheres muito motivadas</li> <li>🔥 Elevado nível de habilitações</li> <li>🔥 Vontade de realizar formações práticas e cursos complementares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Baixo nível de aceitação do uso de <i>hijab</i> na Alemanha, principalmente nas áreas rurais</li> <li>🔥 Alto nível de burocracia na Alemanha</li> <li>🔥 Dificuldades no reconhecimento de certificados</li> <li>🔥 Dificuldades em provar as experiências de trabalho com os certificados necessários</li> <li>🔥 Conflito entre o tempo de trabalho e o tempo necessário para a família</li> <li>🔥 Gestão do tempo, especialmente para mulheres com crianças pequenas</li> </ul>
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<p>A curto prazo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Melhorar as competências linguísticas</li> <li>🔥 Obter o reconhecimento de certificados</li> <li>🔥 Empregadores sem estereótipos que deem às mulheres refugiadas uma oportunidade para certificarem as suas capacidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Situação política degradada por causa dos populismos na Alemanha</li> <li>🔥 Longos períodos de desemprego, frustração</li> <li>🔥 Nenhum financiamento adicional ou reduzido para a prestação de serviços e apoios críticos a refugiados</li> <li>🔥 Desvantagem das zonas rurais na Alemanha para o financiamento de serviços e apoios serviços e apoios a situações críticas</li> <li>🔥 Maior necessidade de frequentar cursos de línguas, principalmente de nível avançado, para obter licenças de trabalho ou para estudar nas universidades alemãs.</li> </ul>
<p>A médio prazo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Aceitar as mulheres que usam <i>hijab</i></li> </ul>	
<p>A longo prazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Aceitar as mulheres refugiadas como um parceiro igual em todas as dimensões - mercado de trabalho, cultura, política e vida social</li> </ul>	





















## ITÁLIA - COSPE (Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti Onlus)

PONTOS FORTES	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>✿ Muitas mulheres migrantes estão disponíveis no mercado de trabalho e procuram realizar formações para certificarem as suas competências e obterem outras adequadas ao mercado de trabalho local</li> <li>✿ Um grande número de mulheres migrantes é qualificado e tem experiência de trabalho anterior que pode enriquecer a oferta de mão-de-obra local, se estas forem reconhecidas</li> <li>✿ Algumas das mulheres no território estão organizadas em grupos comunitários, associações e dinamizam redes que podem tornar-se num apoio estrutural para as mulheres que chegam a Itália</li> <li>✿ No território há mulheres imigrantes que estão dispostas a ajudar na mudança da situação de outras mulheres imigrantes</li> <li>✿ Há um grande número de mulheres imigrantes com um bom conhecimento da língua italiana, da cultura e da organização do país</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✿ No território existem poucas oportunidades de formação e trabalho para as mulheres imigrantes</li> <li>✿ A formação oferecida não dá às mulheres acesso ao emprego</li> <li>✿ A falta de informação de fácil acesso sobre a formação cria barreiras para as mulheres imigrantes causando frustração e impotência</li> <li>✿ Muitas mulheres imigrantes não têm o conhecimento necessário da língua e cultura italianas e da organização do país</li> <li>✿ As habilidades, competências e experiências de trabalho que trazem consigo muitas vezes perdem-se porque não são reconhecidas</li> <li>✿ Muitas mulheres imigrantes precisam trabalhar o mais rápido possível para sustentarem as suas famílias e não têm tempo para a formação</li> <li>✿ A mulher imigrante frequentemente enfrenta desafios para conciliar as suas aspirações com os seus deveres para com a família, como muitas mulheres italianas fazem</li> </ul>
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<p>A curto prazo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✿ Mais oportunidades de emprego e de trabalho com imigrantes por causa das novas chegadas que pedem proteção internacional</li> <li>✿ O envelhecimento da sociedade italiana cria mais oportunidades de emprego para migrantes no setor dos cuidados</li> <li>✿ Aumentar as oportunidades de formação e experiência de trabalho com a nova política de trabalho</li> </ul> <p>A médio prazo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✿ Reconhecimento das qualificações, da formação e da experiência de trabalho das mulheres imigrantes</li> <li>✿ As associações de mulheres como apoio estrutural permanente para as mulheres que chegam a Itália</li> <li>✿ Uma política de emprego e formação mais eficiente e orientada para as necessidades das mulheres</li> <li>✿ O envelhecimento da sociedade italiana e a saída dos jovens podem resultar em oportunidades de trabalho para jovens imigrantes em vários setores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✿ A recente crise económica diminui as oportunidades de trabalho doméstico para as mulheres imigrantes</li> <li>✿ O aumento do número de recém-chegados com situações complexas cria desafios para a integração na comunidade local</li> <li>✿ A falta de informação adequada sobre a imigração, apresentada pela imprensa como uma ameaça, cria uma perceção negativa na comunidade local, o que, por sua vez, cria barreiras para a integração</li> </ul>











A longo prazo	
<ul style="list-style-type: none"> <li> As mulheres imigrantes têm oportunidades iguais às outras mulheres e homens, proporcionando inovação em muitos setores do território</li> <li> Prosperidade de trabalho e do mercado de formação</li> </ul>	

### ROMÉLIA - AIDROM (Asociatia Ecumenica a Bisericilor din Romania)

PONTOS FORTES	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li> Abertura por parte dos empregadores para contratarem mulheres refugiadas sem o conhecimento da língua romena</li> <li> Baixa taxa de desemprego em Timisoara</li> <li> Resiliência das mulheres refugiadas perante os obstáculos</li> <li> Apoio familiar e base financeira por parte dos homens das suas próprias famílias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Fraca oferta de aulas de Língua Romena</li> <li> Inexistência de formações gratuitas em Árabe ou Inglês</li> <li> Ausência de mecanismos para o reconhecimento de <i>soft skills</i></li> <li> Fraco domínio de competências TIC pelas mulheres refugiadas</li> <li> Baixo nível de autoestima</li> <li> Trauma de guerra e pouca confiança nas autoridades</li> </ul>
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
A curto prazo	<ul style="list-style-type: none"> <li> Discriminação e ignorância em relação à migração</li> <li> Dificuldade em conseguir emprego para mulheres com mais de 45 anos</li> <li> Empregos que requerem poucas competências</li> <li> Baixos salários</li> <li> Atratividade de trabalhar no exterior e sair do país</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li> Devido à migração interna na Roménia são necessários mais trabalhadores, portanto, os migrantes podem cobrir esta escassez e vai haver cada vez mais disponibilidade e interesse nesta população</li> </ul>	
A longo prazo	
<ul style="list-style-type: none"> <li> Desenvolver um sistema de confiança que reconheça as competências das mulheres, o que pode ser feito pelo setor privado ou associativo</li> <li> Aumentar o número de empresas sociais que contratam grupos vulneráveis de refugiados</li> </ul>	

### ESPANHA - ALJARAQUE Foundation

PONTOS FORTES	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li> Elevado nível de habilitações</li> <li> Vontade de realizar formações práticas e cursos complementares</li> <li> Elevada participação em atividades para ajudar outras mulheres imigrantes</li> <li> Vasta experiência de trabalho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Racismo e discriminação em alguns sectores de emprego</li> <li> Alto nível de burocracia no reconhecimento da formação e da educação</li> <li> Gestão do tempo para conciliar responsabilidades no trabalho e na família</li> <li> Baixas oportunidades de formação e falta de</li> </ul>



	<p>informação sobre os cursos disponíveis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Baixo domínio de competências de TIC, de comunicação e autoconfiança</li> </ul>
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<b>A curto prazo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Melhorar as competências linguísticas</li> <li>✚ Melhorar a informação sobre os processos formais de reconhecimento de aptidões e competências</li> <li>✚ Melhorar e aumentar os canais de divulgação da oferta formativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Falta de reconhecimento formal das ferramentas criadas para acreditação e reconhecimento da experiência de trabalho e das competências</li> <li>✚ Discriminação de idade no emprego</li> <li>✚ Os períodos longos do desemprego conduzem a desmotivação e problemas de saúde mental</li> <li>✚ Poucas oportunidades de emprego para as mulheres imigrantes em serviços que não os serviços domésticos</li> </ul>
<b>A médio prazo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Conceber e planear cursos de formação que respondem melhor ao mercado de trabalho</li> </ul>	
<b>A longo prazo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Desenvolver ferramentas para o reconhecimento da experiência de trabalho e da formação não-formal</li> <li>✚ Melhorar os canais de comunicação transnacionais no que toca o reconhecimento da educação</li> </ul>	

### ESLOVÉNIA - CIK TREBNJE (Center Za Izobrazevanje in Kulturo Trebnje Javni Zavod)

PONTOS FORTES	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Responsabilidade</li> <li>✚ Conhecimentos</li> <li>✚ Experiência e vasto leque de <i>soft skills</i> e de competências profissionais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Falta de competências TIC; capacidade de adaptação a novas situações, flexibilidade;</li> <li>✚ Falta de competências necessárias e relevantes num local de trabalho onde há uma rápida modernização</li> <li>✚ Baixa autoestima</li> </ul>
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<b>A curto prazo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Aproveitar as possibilidades de educação oferecidas no mercado</li> <li>✚ Ajudar as mulheres com a formação para as exigências no trabalho e o desenvolvimento de carreiras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Frequentemente as mulheres não têm êxito nos processos de recrutamento moderno</li> <li>✚ Falta de oportunidades de formação ou falta de conhecimento destas</li> <li>✚ Falta de motivação</li> <li>✚ Falta de conhecimentos informáticos</li> </ul>
<b>A longo prazo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Os programas que existem na educação devem ser adaptados e atualizados para reconhecer as competências já adquiridas</li> </ul>	



## BULGÁRIA - GEN (Association Generations)

PONTOS FORTES	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Vasta gama de <i>soft skills</i> úteis e de competências profissionais</li> <li>🔥 Lealdade; Experiência; Conhecimento; Habilidades interpessoais</li> <li>🔥 Independência - os trabalhadores mais idosos sabem depender de si próprios</li> <li>🔥 Responsabilidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Falta de competências necessárias e relevantes num local de trabalho onde há uma rápida modernização</li> <li>🔥 Falta de competência competitivas (foco na avaliação da competências)</li> <li>🔥 Falta de competências de novas tecnologias</li> <li>🔥 Equilíbrio entre os problemas de trabalho/vida pessoal</li> <li>🔥 <i>Job-hopping</i> (mudanças de trabalho) - os trabalhadores mais velhos podem considerar a mudança de carreira como uma coisa negativa, quando os mais novos compreendem que pode ser gratificante, motivante e até mesmo mudar a sua vida</li> <li>🔥 Autoconfiança insuficiente</li> <li>🔥 Falta de capacidade para a adaptação a novas situações, flexibilidade</li> <li>🔥 Falta de competências para realizar com êxito as entrevistas 'modernas'</li> </ul>
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<p>A curto prazo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Discriminação etária na contratação</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Uma vez que no mercado búlgaro existe uma falta de mão-de-obra qualificada, espera-se que os empregadores expandam os investimentos no desenvolvimento de recursos humanos, incluindo a formação das mulheres para a adaptação às exigências do trabalho e do desenvolvimento de carreira</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 As mulheres mais velhas aceitam trabalhos que nem sempre se adequam às suas qualificações</li> <li>🔥 Frequentemente as mulheres mais velhas não passam com êxito nos processos de recrutamento 'modernos'</li> <li>🔥 O trabalho flexível não é apoiado para um melhor equilíbrio trabalho/vida</li> </ul>
<p>A longo prazo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Falta de oportunidades de formação</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 As mulheres devem ser apoiadas pela lei/regulamentos com medidas especiais para o trabalho flexível, como o trabalhado em <i>part-time</i>, porque conciliam a adaptação ao mercado de trabalho com as funções e responsabilidade familiares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Oportunidades dificultadas pela maioria dos cargos sénior</li> <li>🔥 Falta de rendimento e sensação de insegurança e humilhação</li> </ul>



## LETÓNIA LAEA (Latvian Adult Education Association)

PONTOS FORTES		FRAQUEZAS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Elevado nível de educação e vasto leque de competências transversais</li> <li>🔥 Experiência profissional</li> <li>🔥 Independência das mulheres acima dos 45 anos, por terem menos responsabilidades familiares</li> <li>🔥 Motivação para aprender e melhorar competências</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Baixa motivação para aprender - 1/4 dos habitantes</li> <li>🔥 As mulheres não estão ansiosas para começarem o próprio negócio</li> </ul>	
OPORTUNIDADES		AMEAÇAS	
A curto prazo		<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Discriminação indireta das mulheres com mais de 45 anos de idade no mercado de trabalho</li> <li>🔥 Poucas possibilidades de educação por falta de dinheiro</li> <li>🔥 Como na Letónia há uma falta de obra de mão qualificada no mercado de trabalho é de esperar que os empregadores procurem força de trabalho no estrangeiro e não invistam na educação dos habitantes locais</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 ONG forte que apoia as mulheres com educação, apoio, contactos e socialização</li> </ul>			
A médio prazo			
<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Apoio por parte dos governos locais para a educação não-formal dos habitantes, incluindo as mulheres</li> </ul>			
A longo prazo			
<ul style="list-style-type: none"> <li>🔥 Apoio dos fundos Estruturais da UE em 2017-2020 para a educação dos empregados, incluindo as mulheres</li> </ul>			





## 7. Conclusões & recomendações

### 7.1. Panorama da formação e emprego das mulheres em risco de exclusão social na U.E.

As mulheres que participaram neste estudo pertencem a dois grupos-alvo diferentes - migrantes e mulheres refugiadas e mulheres acima dos 45 anos de idade - mas que têm problemas semelhantes no acesso ao emprego, necessidades comuns de competências e de formação, bem como no reconhecimento da experiência de trabalho.

Dentro do grupo de **migrantes e refugiadas**, as mulheres apresentam níveis elevados de qualificação. A maioria obteve um diploma universitário no seu país de origem, mas todas enfrentaram obstáculos no reconhecimento destas qualificações na UE. Por outro lado, a maior parte das mulheres magrebinas apresentaram qualificações muito diversificadas, apesar de serem as mulheres migrantes com o nível de escolaridade mais baixo.

Quando estas mulheres chegam num país Europeu enfrentam uma dificuldade acrescida no acesso às oportunidades de trabalho segundo os seus níveis de escolaridade e de qualificação. Normalmente, a maior parte delas tem as mesmas ocupações: prestação de cuidados e serviços de limpeza, posições que requerem um nível mais baixo de qualificações de que o que elas têm. Não há oportunidades de empregos suficientes para as mulheres que se encontram nestas condições e as oportunidades são ainda mais baixas para as **mulheres acima dos 45 anos**.

Existe também falta de oportunidades para que elas possam desenvolver as competências necessárias para participar com êxito nos processos de recrutamento atuais e são estas as competências que continuam a ser requeridas para poder permanecer num local de trabalho em constante evolução. Na verdade, muitas **mulheres acima dos 45 anos** podem ser afetadas por terem falta de competências para conseguir passar com sucesso nos processos atuais de entrevistas de trabalho, especialmente tendo em conta o foco crescente na avaliação com base nas competências.

**Mulheres acima dos 45 anos** de idade frequentemente sofrem com o dobro da discriminação - por não terem oportunidades de melhorarem as competências e por as suas experiências profissionais anteriores serem subestimadas. Isso significa que os empregadores perdem uma oportunidade de aproveitar experiências profissionais muitas vezes positivas. O vasto leque de competências, conhecimento e experiências das mulheres acima dos 45 anos de idade geralmente não é reconhecido pelos empregadores.

Encaminhar este grupo para um novo trabalho é muito difícil, uma vez que se considera que não têm uma carreira profissional e que são uma força de trabalho com capacidades limitadas.

Muitas vezes a sua educação e competências não vão ao encontro das novas estruturas de produção, portanto, muitas pessoas desta faixa etária, sendo qualificadas, são forçadas a aceitar trabalho manual desvalorizado, não qualificado e mal pago. A falta de rendimento, o sentimento



de insegurança e humilhação no final da carreira é um problema comum para as mulheres com esta idade entrevistadas. As mulheres migrantes enfrentam a mesma situação.

Uma dos problemas mais importantes que as mulheres enfrentam é a conciliação do trabalho com a vida familiar; muitas vezes, as responsabilidades da família são um obstáculo importante para encontrar um trabalho adequado ou participar em cursos de formação. As carreiras das mulheres são frequentemente interrompidas. Muitas tiveram que se adaptar ao modelo masculino de sucesso dominante, organizando a sua vida doméstica a fim de se poderem dedicar as suas carreiras, o que é muito difícil.

Como consequência de um trabalho pouco qualificado, tradicionalmente realizado por mulheres, na maioria dos casos, a oferta formativa destinada às mulheres tem um nível básico. Por outro lado, há uma oferta formativa muito especializada para níveis elevados de qualificação. Contudo, os cursos de formação mais solicitados por estas mulheres são de nível médio, sendo insuficientes, por terem muita procura.

As ocupações mais procuradas por estas mulheres são a prestação de cuidados e serviços de limpeza, mas a formação neste setores não tem qualidade suficiente. As mulheres migrantes e refugiadas que não trabalham como cuidadoras ou empregadas de limpeza, muitas vezes, sofrem de solidão e falta de socialização. Assim, participar em atividades de formação não só aumenta as suas qualificações, mas também ajuda a encontrar um grupo de referência que partilha as mesmas necessidades e problemas.

Em relação às competências linguísticas, estas são necessárias na maioria dos casos, de acordo com os seus discursos. Para terem acesso ao emprego, as mulheres migrantes e refugiadas têm necessariamente de conhecer a língua do país de acolhimento. Elas defendem que a oferta de cursos de língua frequentemente é de nível básico e insuficiente para as suas necessidades.

Em relação ao planeamento das ações de formação, as participantes têm, muitas vezes, níveis diferentes de qualificação, portanto os cursos não evoluem de uma forma proveitosa e igual para todas as participantes.

Para estas mulheres, as competências TIC são uma necessidade de formação controversa, porque, as novas tecnologias, ao estarem em constante mudança, fazem com que a oferta formativa rapidamente se torne obsoleta, não respondendo às necessidades atuais do mercado de trabalho. Nesta área, é oferecida uma formação muito básica, continuando as mulheres fora do alcance das oportunidades de trabalho mais qualificadas.

Do ponto de vista das mulheres migrantes e refugiadas, frequentemente sofrem com a discriminação racial ou religiosa que, muitas vezes, é permitida devido à ignorância em relação às suas culturas de origem por parte de empregadores.

### **Soluções previstas para os problemas descritos acima**

É possível e conveniente ao desenvolver qualquer tipo de estratégia de intervenção para melhorar o emprego e a formação ter em conta a diversidade das mulheres e as diferentes situações sociais em que se encontram. É essencial avaliar estas questões regularmente, no caso



das mulheres migrantes, tendo em conta as condições de convivência familiar, as suas expectativas, o nível de formação e a experiência profissional.

É fundamental também que as mulheres conheçam o processo de reconhecimento de qualificações e/ou experiência profissional adquiridas ao longo da vida profissional. Com estes fatores em mente, é um aspeto essencial para nós, profissionais de orientação profissional, assistentes sociais, de educação de adultos e outros, acompanhá-las através da elaboração de um itinerário de formação que cubra as suas lacunas de formação.

No âmbito do estudo, entre as soluções debatidas pelas mulheres encontramos as seguintes:

- 🌸 Quanto ao processo de reconhecimento de competências, são necessárias melhores estruturas de certificação da experiência profissional desenvolvida em certos trabalhos ocupados com mais frequência por este perfil de mulheres, por exemplo, cuidadoras, serviços de limpeza. Frequentemente a burocracia dos processos não oferece soluções reais às necessidades que se levantam.
- 🌸 Adaptar a oferta de formação das competências de TIC às novas exigências do mercado. Para fazer isto, é necessária a elaboração de itinerários de formação em vários níveis, adaptando-os às necessidades das mulheres.
- 🌸 Considera-se necessário oferecer formação de línguas em vários níveis, começando do nível mais básico para o mais alto, onde estratégias úteis de comunicação são incorporadas. É importante que a formação seja gratuita e de fácil acesso às migrantes.
- 🌸 Conciliação do trabalho com a família. Uma das soluções propostas é facilitar mais opções do teletrabalho e adaptá-las a um horário mais flexível que permita a educação e o cuidado das crianças.
- 🌸 O trabalho por conta própria pode representar a solução para a empregabilidade das mulheres em risco de exclusão social. Seria, portanto, muito benéfico proporcionar uma maior oferta de formação destinada a mulheres empresárias no apoio à criação das suas próprias pequenas empresas.
- 🌸 Em relação à integração das mulheres migrantes e refugiadas no local de trabalho, é importante a presença de um mediador intercultural para resolver possíveis conflitos que surjam de um modo adequado para ambas as partes.
- 🌸 A formação na gestão da diversidade cultural para os empregadores e técnicos de aconselhamento profissional é uma boa medida para lidar com especificidades derivadas de questões culturais (uso de hijab).
- 🌸 As mulheres mais velhas devem ter um apoio especial adaptado para a integração no mercado de trabalho, segundo o seu nível de educação. Adotar uma política para reintegração das mulheres no mercado de trabalho através de um sistema de formação profissional e reciclagem.
- 🌸 Dar às mulheres mais incentivos para se tornarem empreendedoras e trabalhadoras por conta própria, através de medidas financeiras e ou outras de apoio a pequenos negócios.
- 🌸 Lutar contra as atitudes negativas dos empregadores em relação ao desenvolvimento das carreiras das mulheres, apoiando as suas posições de liderança.



- 🔥 Introduzir o sistema de cotas para posições de decisão na política, nos setores público e privado da economia.
- 🔥 Sensibilizar a sociedade sobre a necessidade de apoiar o desenvolvimento das carreiras das mulheres.
- 🔥 Apoiar as associações das mulheres como forma de empoderamento mútuo e de acesso a informação sobre meios alternativos de procura de emprego ou mesmo criar iniciativas de empreendedorismo conjunto.

## 7.2. Os principais obstáculos de acesso à formação na U.E.

Segundo as participantes, um dos principais obstáculos descritos que dificultam o acesso à formação é a falta de informação sobre a mesma, a desinformação existente e falta de comunicação. Geralmente, não sabem onde encontrar informação sobre as formações disponíveis.

É evidente a necessidade de articular os diferentes órgãos locais envolvidos na orientação profissional sobre a oferta de formação disponível para as mulheres. Para este objetivo, devem ser criadas ferramentas eficazes onde a oferta de formação é registada de forma global e articulada, não apenas no nível público, mas também em organizações do sector social, onde estas mulheres frequentemente recebem formação.

A língua foi mencionada como um dos obstáculos, pois algumas mulheres não podem participar na formação adequada ao seu nível de escolaridade ou competências, devido ao seu conhecimento insuficiente da língua de acolhimento.

A burocracia dificulta também o acesso das mulheres à formação, porque a formação gratuita está sujeita a requisitos específicos, por exemplo, ter o certificado de desemprego de longa duração, prova de qualificações, bom nível de língua nacional e um processo de seleção complexo.

A oferta formativa, não só não é gratuita, como é, muitas vezes, dispendiosa e não garante o acesso ao emprego. Além disso, a oferta formativa muitas vezes não responde às necessidades do mercado de trabalho.

A administração pública deve fornecer aos trabalhadores públicos formação regular sobre questões de género e sistemas alternativos de reconhecimento de competências disponíveis.

## 7.3. Competências e sistemas de reconhecimento de experiências de trabalho anteriores: problemas e soluções

No que diz respeito aos problemas de reconhecimento de competências para migrantes e mulheres refugiadas, a cooperação entre a UE e as embaixadas dos países de origem pode ajudar a resolver as dificuldades relativas ao reconhecimento das qualificações e experiências de trabalho nos países de acolhimento.



De momento, o reconhecimento da qualificação na UE é um processo bastante complexo e dispendioso. As participantes concordaram que uma grande ajuda seria ter menos burocracia e preços mais baixos para conseguirem os documentos necessários de reconhecimento das suas qualificações. Isto deve ser simplificado no país de origem ou, ainda melhor, ser feito nos países Europeus de acolhimento.

Uma das participantes sugeriu que a cooperação entre as instituições europeias de apoio às mulheres imigrantes e as empresas europeias que mantêm relações comerciais com vários países do mundo (países de origem das mulheres) poderiam trabalhar para apoiar o reconhecimento das suas qualificações e experiências profissionais.

As participantes também mencionaram a importância do reconhecimento das aptidões e competências adquiridas de forma alternativa, como a culinária, costura, cabeleireiro, prestação de cuidados.







Uma oportunidade adicional para ter acesso a alguns trabalhos poderia ser o acesso a cursos *online* de Inglês ou Árabe, uma vez que uma estratégia de empregabilidade poderia passar por programas de formação de interpretação e tradução para mulheres migrantes e refugiadas.

As iniciativas de mentoria por parte das mulheres de negócios experientes para as mulheres refugiadas poderiam ser uma boa estratégia para facilitar o reconhecimento das competências e da experiência profissional adquiridas anteriormente.

Sugeriu-se a possibilidade de estabelecer um período de trabalho voluntário sem qualquer relação laboral, que posteriormente poderia ser reconhecido como uma experiência profissional ligada à posição desenvolvida.

Também seria muito útil a criação de ferramentas que possam reconhecer a experiência de trabalho adquirida através de avaliações guiadas por processos formais validados. Estas ferramentas devem ser acessíveis à população migrante de todas as idades e origens e transmitidas através dos serviços públicos de educação e emprego.

Outras soluções para apoiar o reconhecimento diretamente ligadas às questões de género são:

-  Visão estratégica e políticas abrangentes para aumentar a empregabilidade das mulheres e a capacidade de adaptação ao mercado de trabalho através de programas de formação profissional e de aprendizagem contínua;
-  Promoção de ações com mulheres, principalmente quando ocupam funções de direção, para superar as atitudes negativas que existem por parte dos empregadores;
-  Medidas para uma melhor conciliação da vida pessoal e profissional;
-  Medidas para superar os estereótipos de género na sociedade, para que mulheres e homens sejam tratados de igual forma relativamente à progressão na carreira;
-  Formação em Gestão da Diversidade tanto para mulheres com mais de 45 anos, como para os empregadores estarem cientes das suas dificuldades e de como podem potenciar as suas competências, conhecimentos e experiência;
-  Cursos de aprendizagem inter-geracionais - quanto melhor as empresas entenderem a os fatores específicos que motivam cada geração, melhor serão capazes de as coordenar. A



educação é uma via de dois sentidos e os trabalhadores mais velhos também podem aprender com as gerações mais jovens.

## 7.4. As necessidades de formação das mulheres em risco de exclusão social na U.E.

Nesta secção do estudo, reunimos recomendações relativas a temas e aspetos que devem estar presentes na programação da oferta formativa destinada às mulheres em risco de exclusão social.

As recomendações sobre as ações de formação mais necessárias para estas mulheres serão feitas a dois níveis: a formação destinada aos responsáveis de formação profissional, educação de adultos e orientação profissional e a formação adequada às necessidades das mulheres que participaram no estudo e que melhor se adequa aos seus perfis.

### Formação de responsáveis de formação profissional, educação de adultos e orientação profissional

- 🔥 Conhecimento das leis sobre imigração, autorizações de residência e de trabalho
- 🔥 Gestão da diversidade cultural no local de trabalho
- 🔥 Interculturalidade e mediação intercultural
- 🔥 Inglês e Árabe
- 🔥 Sistema de acreditação de competências e homologação de qualificações (procedimentos administrativos necessários)
- 🔥 Pedagogia e psicologia
- 🔥 Motivação em situações de tensão, devido a longos períodos de desemprego

### Formação para mulheres em risco de exclusão social

- 🔥 Competências de comunicação e capacidade de ouvir
- 🔥 Competências na área das TIC e redes sociais
- 🔥 Empreendedorismo e trabalho por conta própria
- 🔥 Língua Inglesa
- 🔥 Formação em itinerários profissionais ligados ao turismo
- 🔥 Capacitação e fortalecimento da autoestima para a procura de emprego e desenvolvimento profissional
- 🔥 Técnicas de comunicação e atendimento ao cliente
- 🔥 Primeiros socorros e prevenção de riscos profissionais
- 🔥 Técnicas de procura de emprego
- 🔥 Sistema de acreditação de competências e homologação de graus académicos e educação: informação sobre os procedimentos administrativos necessários
- 🔥 Manipulação de Alimentos
- 🔥 Ensino secundário obrigatório: cursos preparatórios



- 🔥 Exames de admissão em cursos de formação profissional: cursos preparatórios
- 🔥 *Soft skills:*
  - 🔥 Aprender a trabalhar sob pressão
  - 🔥 Como melhorar a sua eficácia e gestão de tempo
  - 🔥 Resolução de conflitos e trabalho em equipa
  - 🔥 Competências e capacidades sociais
  - 🔥 Tomada de decisão
  - 🔥 Desenvolvimento de competências transversais e técnicas que podem ser aplicadas em situações diferentes dentro do ambiente de trabalho
- 🔥 Cursos de formação para motivar e definir os interesses e preferências pessoais, fatores importantes no alcance da realização profissional;
- 🔥 Reconhecimento e avaliação das próprias competências, forças e fraquezas
- 🔥 Autoconfiança
- 🔥 Contabilidade e outras competências relacionadas com a gestão de empresas
- 🔥 Prestação de cuidados pessoais ao domicílio ou em instituições
- 🔥 Psicologia aplicada ao envelhecimento e psicologia infantil
- 🔥 Como promover hábitos saudáveis e o envelhecimento ativo

### **Destinados principalmente às mulheres migrantes e refugiadas**

- 🔥 Conhecimento do direito do trabalho e das condições de trabalho nos países de acolhimento.
- 🔥 Língua dos países de acolhimento em níveis diferentes
- 🔥 Formação em interpretação e tradução
- 🔥 A gastronomia dos países de acolhimento
- 🔥 Como participar nas atividades das comunidades locais e como resolver os problemas que afetam à comunidade local