

## Módulo 1

### Factos Básicos Sobre o Género

#### Resultados Esperados

1. Líderes académicos, gestores, pessoal e estudantes familiarizados e instruídos sobre princípios e conceitos básicos sobre o género, por forma a que possam compreender as questões deste nas instituições de ensino superior. O que pode ser avaliado através da inclusão das questões do género nos programas de ensino e pesquisa.
2. Líderes académicos, gestores e estudantes sensibilizados sobre a dinâmica básica do género inerente aos processos de ensino e aprendizagem, segundo o avaliado nos conteúdos dos seus cursos e métodos de ensino.
3. Conceitos básicos sobre o género divulgados aos estudantes e pessoal envolvidos no desenvolvimento e administração de intervenções que irão realçar a equidade e justiça, nas instituições do ensino superior. Os indicadores de medição sobre o quão aqueles elementos têm sido incorporados e utilizados nas instituições.
4. Estudantes e pessoal habilitados por forma a reconhecerem e incorporarem questões do género na sua vida pessoal e profissional, realçando-as além das instituições do ensino superior às privadas, ONG e outros sectores. Estabilização de melhores ligações entre as instituições académicas e outras afim.

#### Contexto Institucional

Em muitas instituições do ensino superior em África, as questões do género, ainda, são tratadas com receio e indecisão. Existe uma demonização dos activistas deste e exclusão de suas questões, relegando-as ao ocidente, inspirado em doadores e não-africanos. Geralmente, estas atitudes alimentam a ignorância relativamente a estas questões e o medo de se expôr a essa ignorância. Ainda, as tendências do género, existentes na vasta sociedade, são interiorizadas e tratadas fora do contexto do ensino superior.

Enquanto muitas instituições vão conseguindo doadores e parceiros que estejam a favor do `debates de género`, outras podem aquiescer-se insinuando mensagens mesquinhas sobre o género, como um meio de reter o financiamento de doadores, continuando com as suas operações do quotidiano normalmente. Esta atitude resulta em dar `sinais falsos`, tais como nomear uma ou duas mulheres como directoras de faculdade, gestoras e administradoras, enquanto que no concreto nada muda nessas instituições, no que toca à omissão de assuntos do género ou suas tendências.

Assim, as instituições podem se caracterizar por violência do género, hostilidade contra mulheres, agressões a estudantes mais velhas e às deficientes e governação autoritária por administradores e gestores séniores do sexo masculino. Em Dar-Eslaam, por exemplo, esta atitude levou a suicídio de uma estudante em 1990, como forma de galvanizar a instituição a reflectir sobre o clima do género no seu seio. Na Universidade do Zimbabwe, onde se espancou

violentamente uma mulher visitante, levou a que instituição encarasse os níveis de violência e insegurança no campus, que tornavam o ambiente inseguro para mulheres estudantes bem como para suas frequências nocturnas à biblioteca. Como resultado, a Universidade teve que traçar medidas estratégicas imediatas, no mesmo ano de 90, contra a violação do género por parte dos estudantes masculinos. Em 1989, em Montreal, um estudante de nome Marc Lepine, do curso de engenharia, baleou mortalmente estudantes femininos num anfiteatro, por as ter considerado de feministas. Portanto, na busca de justiça do género, é imperativo que as instituições do ensino superior promovam culturas sensíveis ao género, que possibilitem a concretização dos ideias destas instituições. Um ponto de partida pode ser através da avaliação da visão, missão e do seu plano estratégico relativamente a medidas de introdução de políticas e práticas sensíveis ao género.

### **Quadro 1A**

#### **Quebra-cabeças sobre o Género**

“Um pai e seu filho envolveram-se num acidente de viacao do qual o pai perdeu a vida e o filho ficou gravemente ferido. No hospital, quando o médico cirúrgico em serviço estava prestes a operar o rapaz, exclamou: ”Este é meu filho, não posso operá-lo”

Muita gente alega que o cirurgião é tio, padraço ou padrinho do rapaz. Estes excluem a possibilidade de aquele ser a mãe do rapaz, devido a concepção sobre esteriotipos do género relativamente ao que os homens e as mulheres podem fazer, ser ou deveriam fazer na sua vida quotidiana.

Na secção a seguir definem-se conceitos básicos sobre o género, explicando a sua aplicacao e possíveis problemas que possam advir do uso desses conceitos em diferentes situações e instituições, cabendo a cada uma delas adoptar a aplicação que melhor se adequa as circunstancias individuais.

### **Género**

Genero refere-se ao relacionamento construído socialmente entre homens e mulheres. As sociedades determinam a que recursos homens e mulheres acedem, quer em conjunto ou individualmente, o tipo de trabalhos a ser realizado por aqueles as respectivas remunerações, o tipo de conhecimentos apropriados para cada género, bem como o lugar e a forma que o mesmo é aplicado. O género tem a ver com relacionamentos, e estes variam de acordo com o tempo, espaço e as circunstâncias. Relacionamentos do género são diferenciados devido à diferenças culturais, étnicas, religiosas, bem como a classe social dos homens e mulheres. Cada instituição tem sua cultura do género em função do relacionamento entre homens e mulheres, por exemplo, quem detém maior poderio na instituição em termos de posicionamento dispõe de mais recursos, fortes conexões profissionais, das quais podem se apropriar para interesses pessoais.

### **Actividade 1A**

Analise a cultura do género na sua instituição, em seguida faça uma comparação relativamente a de uma fábrica ou igreja mais próxima, enumerando as semelhanças e diferenças existentes e por fim discuta as causas das mesmas em relação a sua instituição.

## Sexo

O termo 'sexo' refere-se as diferenças biológicas entre homens e mulheres. Assim sendo, considera-se a um indivíduo como sendo do sexo masculino ou feminino independentemente da sua cor, classe social, idade ou grupo étnico. Contudo, a interpretação social ligada ao sexo do indivíduo pode variar em função do seu grupo étnico, seja ele Akan, Tonga, Xhosa, Ganda, Luhya ou Shona.

### Actividade 1B

Como é que as instituições do ensino superior perpetuam ou transformam a importância do sexo em busca de conhecimentos? Por exemplo, observe e compare os desníveis de efectivos entre estudantes masculinos e femininos ou vice-versa. Ilustre as suas respostas baseando-se na realidade da sua instituição.

## Papeis do género

Estes são uma série de expectativas que definem o comportamento dos indivíduos quer social ou culturalmente em determinadas situações. Assim, a definição social dos papéis do género masculino ou feminino é que determina o provável comportamento ou conduta de um indivíduo num determinado espaço temporal. Os papéis do género são geralmente desenvolvidos de simples preconceitos ou crenças de que o homem e a mulher possuem características físicas e psicológicas distintas. No ensino superior, existem papéis prescritos e um estudante, docente, chefe de departamento, director de faculdade e um doutor, frequentemente, têm conhecimento sobre os papéis a desempenhar na instituição. Contudo, nem toda a gente acata a matéria do género da mesma maneira. Em muitas sociedades, papéis masculinos são associados a agressividade física, como seja, a alimentação, alojamento e vestuário para a esposa e filhos.

### Actividade 1C

Analise as diferenças existentes entre as expectativas dos papéis do género nas instituições do ensino superior em comparação com outras, tais como; defesa, polícia e força aérea.

## Estereótipos sobre o género

Estereótipo é uma definição rígida e simplificada de um grupo de pessoas cujos membros desse grupo têm características comuns ou similares. No episódio referido no princípio do presente módulo, o estereótipo dos homens se profissionalizarem como cirurgiões, baseia-se no facto de as pessoas reconhecerem ou considerarem uma possibilidade bem óbvia de que se um cirurgião se refere a um paciente da seguinte forma “ Este é meu filho”, esse cirurgião é a mãe do paciente, uma vez o pai ter perdido a vida no acidente. Os estereótipos reflectem a nossa percepção sobre a realidade e mudanças sociais. Há uma tendência de os indivíduos interiorizarem os estereótipos como padrões de comportamentos e como tal, não se orientam para além de papéis tradicionais. Estes, ainda, criam modelos de comportamentos que se conformam com as expectativas. Considera-se a isso de uma profecia de auto-satisfação pela qual o indivíduo consciencializa reflexões individuais. Um dos exemplos mais práticos é o da

tendência de muitas raparigas em se profissionalizarem como enfermeiras, por considerarem esta profissão como sendo mais apropriada para as mulheres e de descartarem a hipótese de serem médicas por acreditarem ser uma área masculina. Um outro aspecto relacionado com o estereotipo prende-se com a atitude das pessoas em pautar por comportamentos que as permite ganhos em termos de credibilidade.

Nas sociedades, os estereotipos são usados como padrões para se classificar os indivíduos em termos de suas capacidades racionais, papéis sociais, posição social e qualidades no geral. Quando estes são usados desta forma tendem a uma discriminação e a preconceitos. Nas instituições educacionais, os tais resultam em certas áreas serem reservadas para determinados grupos sexuais. Por exemplo, as áreas científicas e técnicas são tidas, especificamente, para o sexo masculino. Nos locais de trabalho, certos serviços são reservados a um determinado grupo sexual, são os casos de cargos de direcção e de gestão que são para homens enquanto que os de secretariado e de assistente pessoal para mulheres. As mulheres que tentem infringir ou contornar a regra, vêm frequentemente as portas vedadas, mecanismos que impedem o avanço destas para postos de autoridade em termos de tomada de decisão e sua eficácia como agentes de mudança. Os estereotipos do género impedem a mulher de revelar o seu real potencial devido à barreiras sociais.

Os estereotipos influenciam as atitudes e comportamentos do homem e da mulher de diferentes maneiras, quer negativa ou positivamente. Estes têm uma forte influencia na tomada de decisão sobre distribuição de recursos, tais como, no financiamento aos docentes para trabalhos de pesquisa ou na atribuição de bolsas de estudos aos estudantes. Estes afectam ambas as partes, tanto a masculina como a feminina, pois não tomam em consideração as complexidades de um ser humano.

### **Trabalho remunerável**

Considera-se de trabalho remunerável a todo aquele que é prestado pelo homem ou pela mulher com fins lucrativos, seja em valores monetários ou em outros bens. Aqui refere-se ao trabalho com um valor de troca e uma remuneração de subsistência com um valor util e potencial para troca. Porém, a mulher realiza trabalho remunerável em contextos de lavoura, sacha, adubagem e colheita das respectivas culturas, assim como quando trabalha em fábricas têxteis. O homem realiza estes serviços em fábricas, minas e na agricultura. Contudo, existe uma subestimação generalizada do trabalho realizado pela mulher, por este ser feito em casa e destinar-se ao consumo familiar, isto é, marido, filhos e outros membros e não ser remunerável em valores monetários. Nos países do terceiro mundo, a mulher realiza uma parte significativa de trabalho de remuneração.

### **Trabalho reprodutivo**

Entende-se por trabalho reprodutivo ao processo que inicia desde a gravidez, parto, até a criação dos filhos, ou ao trabalho doméstico realizado pela mulher, assim como a força laboral por ela empreendida de geração em geração. O mesmo inclui cuidados e sustento dos membros dependentes do seu lar, tais como, idosos, doentes, deficientes e incapazes. Ao mesmo contempla-se, também, o cuidado de crianças, esposo, familiares e a comunidade em geral.

## **Divisão do género no trabalho**

A divisão do género no trabalho refere-se a organização do trabalho sob a assumpção de que o homem desempenha papéis específicos, tais como os de provedor e ganha pão na família, num sector laboral em troca de um algum rendimento, fora do contexto caseiro, e que a mulher trabalha como doméstica dentro do seu lar, onde organiza, reproduz, educa os membros da família e a comunidade em geral. Este é um modelo típico dos países do ocidente. Em muitos países do Terceiro Mundo, os estados têm assumido um modelo aplicável, pese embora, a realidade mostre que em África a mulher dispõe de trabalho na agricultura comercial e de subsistência, bem como um trabalho remunerável dentro ou fora de seus lares. Contrariamente, poderá não haver disponibilidade salarial suficiente para os homens do Terceiro Mundo, resultando em uma incapacidade destes continuarem a desempenhar seus papéis de provedores e ganha pão na família.

## **Violência do género**

A violência do género manifesta-se em situações em que o homem e a mulher disputam recursos, influência e poder no seu dia-a-dia. Nas instituições de ensino superior, a violência do género toma a forma de assédio sexual de pessoal e estudantes de sexo feminino por seus colegas e/ou superiores hierárquicos e outros. Verifica-se, igualmente, exclusão sistemática da mulher no poder executivo, injustiça na atribuição de recursos ou meios para o trabalho de pesquisa, aprendizagem e outros, exclusão em frequentar determinados cursos, bem como pratica-se hostilidade contra o seu activismo nas instituições do ensino superior.

## **Consciência sobre o género**

A consciência sobre o género refere-se a situação em que todos os membros numa organização ou instituição reconhecem a importância do género e os seus efeitos sobre os objectivos, planos e programas. Esta consciência pode ou não ser traduzida em prática por forma a que uma instituição ciente do género poderá não continuar a desenvolver políticas e programas sensíveis ao género.

## **Sensibilidade do género**

A sensibilidade do género é a tradução da consciência sobre o género em prática, a qual resulta em mudanças de percepção, planos e actividades de instituições e organizações. Uma instituição ciente do género não é necessariamente sensível porque a consciência poderá não gerar, necessariamente, alguma vontade ou resolver agir em função da mesma. De facto, é possível com aquela gerar resistência, obstrução e outras práticas que tornam difícil as questões do género numa instituição.

Na tentativa de tornar as instituições mais sensíveis ao género, as políticas deste são, frequentemente, desenvolvidas por forma a conduzir as acções e assegurar que os objectivos preconizados nestes programas sejam alcançados. Há necessidade de se definir claramente os vários parceiros que irão levar a cabo o processo e alocá-los tarefas específicas e recursos para a consecução dos objectivos, num determinado espaço de tempo.

## **Omissão no género**

Este termo refere-se ao desenvolvimento consciente de objectivos, planos e programas numa organização ou instituição sem nenhum esforço em reconhecer ou integrar questões do género que poderão influenciar o funcionamento desta organização, a elaboração de planos, a implementação de programas e os resultados destes. A omissão no género manifesta-se quando as organizações funcionam como se o género não importasse, e é melhor exemplificado pela insistência de que uma instituição focaliza-se no “pessoal” no lugar de homens e mulheres. Geralmente, essa omissão reforça e é praticada por indivíduos que não consideram, ou ignoram o género como um factor nos assuntos institucionais.

### **Lacunas no género**

Frequentemente, este termo é usado para referir as diferenças na classificação entre o homem e a mulher, relativamente as atitudes, interesses, comportamentos, conhecimentos e perspectivas em questões particulares, tais como, preferências políticas e de votação. A tal lacuna pode ser atribuível à diferença ou distância em perspectiva ou ainda independência da mulher em relação ao homem quanto a opiniões, percepções, interesses sócio-económicos e autonomia psicológica. A lacuna no género pode, ainda, variar de acordo com a classe social, raça, idade, estado civil, religião e outros factores. Nos sistemas de discriminação racial, homens e mulheres duma determinada raça podem ter ligeiras ou nenhuma diferenças em relação as suas opiniões sobre questões específicas como emprego. Nesses casos poderemos afirmar que não existe lacuna entre homem e mulher nesta matéria.

### **Necessidades práticas do género**

São aquelas que quando satisfeitas, ajudam a mulher a cumprir suas obrigações entanto que, na sociedade. Essas necessidades podem ter origem em posições sociais de subordinação da mulher e a sua satisfação não altera, necessariamente, o relacionamento normal entre o homem e a mulher. As necessidades práticas podem ter a ver com o dever da mulher em buscar água para preparação de alimentos e limpeza, cuidar e alimentar as crianças, idosos e homens. Estas necessidades são, frequentemente, expressas devido à pressão de dificuldades que a mulher encara para cumprir cabalmente o seu papel de género. Enquanto a existência de poços de água pode ir ao encontro das necessidades práticas da mulher, a água é precisada e usada por todos membros da comunidade, embora doadores, entidades governamentais e não governamentais possam referir que estão “alcançando as necessidades da mulher” ao providenciarem água potável para as comunidades.

### **Necessidades estratégicas do género**

São aquelas que quando satisfeitas, transformam a posição de subordinação da mulher em relação ao homem nas suas comunidades. Essas necessidades podem relacionar-se a legalidade de direitos, igualdade de salários, direito a abertura de uma conta bancária, direito de reprodutividade, tais como, o direito de escolher contraceptivos, a determinação do número de filhos desejados e o direito de se responsabilizar pelo próprio corpo. A concessão das necessidades estratégicas da mulher facilita a igualdade entre o homem e a mulher, e tal só é possível quando aquela mobiliza a remoção da discriminação sistemática do género, que vai para além de grupos individuais de mulheres em localidades específicas.

### **Igualdade do género**

A igualdade do género refere-se a alocação de recursos, oportunidades, apoio e encorajamento a todas camadas sociais, sem nenhum tipo de discriminação do sexo entre o homem e a mulher. Entretanto, devido a divisão laboral em função do sexo, género e outros factores que ocorrem em muitas sociedades, pode ser difícil planificar e alcançar a igualdade de acordo com a definição acima mencionada, dado que o homem e a mulher podem ter preferências diferentes em termos de alimentação, vestuário, pertencer a diferentes instituições, e aceder a diferentes fontes de recursos. Mesmo que o homem e a mulher sejam alocados mesmas quantidades de recursos, a igualdade em causa pode não ser alcançável à prior devido a desvantagens de discriminação histórica, a qual não poderá ser ultrapassada a curto prazo. Entretanto, mesmo que o homem e a mulher sejam dadas mesmas oportunidades educacionais num determinado ano, após séculos de discriminação, ainda assim, essa igualdade poderá não ser alcançada até que toda a gente que tenha estado em desvantagem ou em vantagem tenham oportunidade de passar por uma carreira e sistema educacional que foi desigual. Presentemente, o conceito de “igualdade” confirma que a diferenciação de tratamento entre homem e mulher pode, por vezes, ser necessária para se alcançar a igualdade de resultados, devido à diferenças de condições de vida ou para compensar a discriminação do passado.

### **Equidade do género**

Usamos o presente conceito como uma componente da igualdade do género, devido a concepção segundo a qual muitas sociedades estão organizadas em função do género, tornando difícil organizar-se e fazer uma planificação com vista a uma igualdade simples e mecânica em termos de investimentos e quantidade de recursos. Independentemente das diferenças na divisão laboral, recursos, oportunidades, tratamento e potencial e outros factores em função do género, os rendimentos revertidos ao homem e a mulher pelo mesmo trabalho, habilidades e conhecimentos devem ser de mesma qualidade e reflectir os resultados do esforço empreendido. Os resultados que reflectam um trabalho similar ou investimento igual, de justa e transparente valorização do esforço do homem e da mulher, levam a uma equidade do género, justiça e transparência. Assim, mesmo que o homem e a mulher frequentem escolas diferentes, para se alcançar justiça e equidade do género, o investimento nas necessidades básicas das escolas femininas precisa de ser justo, equivalente ou similar ao das escolas masculinas. Os resultados devem reflectir a intenção bem como a transparência e justiça, independentemente, do género de beneficiários. Portanto, quando as mulheres clamam pela igualdade do género, não se referem necessariamente à necessidade de o homem e a mulher serem alocados a mesma quantidade de recursos à do homem. Porém, exigem a mesma qualidade e quantidade de oportunidades, apoio e tratamento ao que se dá ao homem nas mesmas circunstâncias, para que elas possam, também, alimentar as suas aspirações, não imputando o quão similar ou diferente sejam os seus valores e prioridades em relação aos do homem.

### **Auditoria sobre o género**

A auditoria do género é realizada para entender as situações da mulher em relação as do homem numa determinada instituição. A mesma pode se basear nas lacunas do género relativamente a inscrições, retenções e acessões por homens e mulheres. Aquela pode, também, focalizar-se no enquadramento do pessoal académico, nos pontos de gestão e administração por homens e mulheres. Desta feita, a sua instituição pode considerar a realização de uma auditoria sobre o género, por forma a entender as possibilidades e constrangimentos existentes e que dificultam a implementação da sua agenda de justiça.

## Actividade 1D

Faça uma auditoria sobre inscrição de estudantes, postos de gestão e de administração.

### Política do género

A política do género é desenvolvida fora do reconhecimento segundo o qual existem deficiências que tocam o género no funcionamento de instituições e organizações. esta política é um instrumento que tem como finalidade gerir essas deficiências numa forma organizada, tempo determinado, metodologias para a consecução desses objectivos e estratégias e programas sobre os quais esta política será aplicada. A política do género irá definir seus objectivos, sejam eles para o alcance da paridade nas matriculas, como na retenção e acessões de estudantes, pessoal e outros actores das instituições do ensino superior. As políticas do género tornar-se-ão desnecessárias, apenas, quando as suas preocupações estiverem integradas e as suas lacunas, também, reduzidas ou erradicadas nas instituições, no geral.

### Orçamento para questões do género

Este orçamento é crucial para assegurar que a alocação de recursos realiza-se numa forma sensível ao género. Este envolve a avaliação de todas despesas e receitas colhidas tendo em conta as perspectivas do género, o que implica que todas despesas sejam avaliadas em função da sua relevância, acessibilidade, impacto e consequências tanto para homens como mulheres. Por exemplo, quando uma instituição disponibiliza uma parte de seu orçamento para alojamento e bolsas de estudo, que percentagem desse valor irá beneficiar a mulher? quando uma instituição disponibiliza uma parte de seu orçamento para questões de creche para filhos dos seus funcionários, qual será o impacto deste na força laboral masculina e feminina. O orçamento em função do género suscita questões fundamentais a cerca da governação económica e a participação de homens e mulheres, ricos e pobres, jovens e velhos, minorias e outros grupos marginalizados. Este orçamento suscita, ainda, questões importantes tais como as relacionadas com trabalho irremunerado prestado pela mulher e a sua importância na vida económica e no desenvolvimento. Igualmente, alguns académicos das instituições do ensino superior realizam trabalhos de aconselhamento, educação e apoio a estudantes que padecem de enfermidades, órfãos ou à crianças que assumem responsabilidades de pais, e fazem monitoria em matérias de facilidades de cuidados físicos nas residências estudantis. Este trabalho não é reconhecido, é subestimado e não é remunerado. De igual forma, não se reconhece o trabalho realizado na pressão e advocacia pela mudança a favor de grupos específicos, apesar de esforços empreendidos pelas camadas marginalizadas em busca de justiça, enquanto outros vão progredindo nas suas carreiras.

A orçamentação em função do género é um processo que permite aos actores a reconhecerem as prioridades e compromissos da instituição relativamente ao género, pois, a mesma dá-nos uma imagem de como são aplicadas as receitas colectadas de homens e mulheres.

## Actividade 1E

Apresente um gráfico de barras que ilustre o orçamento da sua instituição de 2005 e faça deduções sobre a sua sensibilidade sobre questões do género.

## **Integração do género**

É um processo pelo qual as questões do género são apresentadas no funcionamento quotidiano de uma instituição ou organização e tratadas de uma forma justa e normal. Esse processo exige que as perspectivas do género se tornem parte das perspectivas correntes de uma organização, sem recurso a instâncias, unidades ou sectores especiais que isolem e marginalizem tais questões.

Por vezes, a integração do género começa pela criação de iniciativas que dotem a mulher de poder, devido a sua situação prévia de desvantajada. Frequentemente, torna-se difícil ou incómodo à muitas instituições ultrapassar essa fase, pelo facto de terem que renegociar questões executivas e de recursos com a mulher. A integração do género é o processo de normalizar a presença conjunta da mulher e do homem, de uma forma equitativa no poder executivo, controlar recursos e definir prioridades nas instituições. Estes processos são concorridos e essa competição é manifestada por incapacidade ou falta de vontade de abandonar projectos sectoriais ou especiais da mulher e enquadrá-la, no seu funcionamento quotidiano, em cargos e situações em que políticas, prioridades e decisões executivas são tomadas.

Uma organização é culturalmente definida, reflecte e transpira valores daqueles que a formam. As instituições do ensino superior são, tradicionalmente, em função do género: como exemplo, temos o facto de há poucas décadas, algumas Universidades Ocidentais terem sido de exclusividade masculina. Portanto, há uma necessidade de se avaliar questões do género nas instituições do ensino superior. As grandes componentes em cada instituição incluem estratégia, estrutura, sistemas e cultura. Estratégia engloba a visão, missão, e objectivos da organização e a forma como se pretende materializá-los. Estrutura refere a divisão institucional, distribuição de tarefas, poder de autoridade e responsabilidades e o relacionamento entre o pessoal. Sistemas constituem as regras, regulamentos e políticas que regulam o funcionamento da instituição. Cultura são os valores, regras, e opiniões e normas dos seus membros. Esta determina as convenções e regras da organização não explícitas, suas normas de cooperação e conflitos e seus canais para exercer influência. A integração do género significaria tornar todos os aspectos acima referidos em função do género, a todos os níveis da organização.

### **Actividade F1**

Analise a visão e missão da sua instituição quanto a sua sensibilidade sobre o género. Produza um organograma da sua organização e avalie-o em função da sensibilidade do género.

## **Referencias Bibliograficas:**

*CIDA's Policy on Gender Equality*, [www.acdi-cida.gc.ca/cida](http://www.acdi-cida.gc.ca/cida)

*IDRC, Gender Analysis as a Development Research Tool*. [www.idrc.ca/en/ev-23233-201-1-DO\\_TOPIC.html/](http://www.idrc.ca/en/ev-23233-201-1-DO_TOPIC.html/).

Johanna Schalkwyk, Beth Woroniuk and Helen Thomas, *Gender, Handbook for Mainstreaming Gender Perspective in the Health Sector*, SIDA, Sockholm, 1997.

*United Nations (UN), Beijing Platform for Action*, 1995  
[www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plti/htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plti/htm)

*United Nations (UN), Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination (CEDAW)*.  
[www..UN.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econverrtion.htm](http://www..UN.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econverrtion.htm).

*United Nations, 3rd World Conference on Women, .Nairobi, 1985*.  
[www.earthsummit2002.org/toolkits/women/un-doku-un-cnf/nairobi.htm](http://www.earthsummit2002.org/toolkits/women/un-doku-un-cnf/nairobi.htm).