

Módulo 2

Criação de Políticas e Estratégias

Resultados esperados:

1. Melhor percepção no seio do pessoal e estudantes do porquê de as políticas e estratégias do género serem consideradas importantes. Em particular os fazedores de políticas das instituições do ensino superior participarão na consideração dessas políticas como exigências das suas instituições.
2. Melhor percepção dos conteúdos e processos de formulação de políticas e estratégias. Os participantes sejam capazes de melhor levar a cabo a formulação dessas políticas.
3. Providenciar exemplos de políticas africanas bem sucedidas e transformação estratégica. Embora as experiências sejam, apenas, vistas de maneira superficial, os que pretendam analisar o assunto em grande detalhe serão capazes de assim o fazer.

Introdução: Porquê Desenvolver Políticas e Estratégias do Género?

As instituições embarcam no desenvolvimento de políticas e estratégias por várias razões, dentre as mais salientes encontramos as seguintes:

- i) O alcance da equidade e igualdade do género é considerada como absolutamente essencial numa perspectiva de direitos humanos. Uma organização é exigida que tome em consideração os direitos de todos seus membros, sem a distinção de género. Em alguns países, a discriminação baseada no género é proibida e considerada imoral e ilegal. Os tais princípios de anti-discriminação são geralmente incorporados na constituição do país. Uma política de género confirma e institucionaliza os direitos, responsabilidades e deveres de todos parceiros numa instituição.
- ii) É bem sabido que a falha na capacitação efectiva de recursos humanos, por exemplo, através de negligência do potencial da rapariga e da mulher, cria distorções e barreiras sérias para o desenvolvimento, seja este político, económico, social e tecnológico. Portanto, existem razões pragmáticas para o desenvolvimento de políticas e estratégias. É internacionalmente reconhecido que a educação da rapariga e da mulher tem um maior impacto na governação, nas taxas de mortalidade infantil e materna e nas de crescimento económico. Um planeamento familiar bem sucedido, numa escala nacional é conhecido como estritamente ligado ao alcance do ensino primário para todos, e do secundário para um número substancial, particularmente da mulher. A industrialização moderna exige que no mínimo 20% da população tenha o nível secundário. Segundo um estudo efectuado por empresas informais no Zimbabwe constatou-se que as empresas mais sucedidas eram lideradas por mulheres, com nível secundário de escolaridade, e que as menos sucedidas por mulheres analfabetas¹. O outro exemplo pertinente é o da Agricultura: em muitos

¹ Betty Jo Dorsey, Rudo D. Gaidzanwa, Anna C. Mupawaenda, Factors Affecting Academic Careers of Women at the University of Zimbabwe, Ford Foundation and University of Zimbabwe, Harare, 1989.

países africanos reconhece-se que a mulher faz 70 a 80% da produção agrícola². Este facto deve ser levado em conta quando os países fazem a planificação da transição de uma agricultura de subsistência tradicional a uma moderna. Salvo se houver uma melhor análise dos efeitos da tal transição, a nível da mulher e da família, bem como no desenvolvimento de políticas e estratégias para assegurar que essas mudanças beneficiem a mulher agricultora, haverá probabilidade de a transição falhar. Assim, a exclusão da mulher dos sectores chave de educação pode ter efeitos destrutivos no desenvolvimento nacional.

iii) O comportamento humano, relacionamentos e prioridades são extremamente influenciados pelas “instituições”, estabelecidas nas organizações onde os indivíduos trabalham³. Uma “instituição” pode ser definida como uma lei estabelecida, prática ou costume, tal como a instituição conjugal. Por exemplo, diferentes sociedades podem ter diferentes estruturas culturais ou legais. As universidades, politécnicas e colégios têm as instituições bem estabelecidas que indicam quais são as suas prioridades, tais como, a maneira de funcionamento, como provém a disciplina para o pessoal e estudantes e processos seguidos em caso de necessidade de tomada de decisão. Até há três décadas, as questões do género não eram reconhecidas como áreas importantes que merecessem institucionalização nas instituições académicas.

Contudo, o género tornou-se, ultimamente, uma das mais importantes áreas das quais se faz a avaliação da qualidade e efectividade das instituições académicas. Uma política do género providencia uma estrutura institucional na qual as acções deste podem ser levadas a cabo a todos os níveis. O género está repleto de valores: uma reforma institucional exige uma análise e exploração profunda sobre tais valores, como ponto de partida para o desenvolvimento da instituição de uma organização. Com este respeito, o género é reconhecido como uma construção social, a qual poderá variar de sociedade para sociedade e de acordo com desenvolvimentos históricos. Não se trata duma mera reflexão de necessidades biológicas. Uma política sobre o género fornece estruturas que permitem as instituições parceiras a desenvolver iniciativas de benefício mútuo e leva a promoção da justiça e igualdade do género. Uma política do género eficaz é suportada de regras e regulamentos detalhados para orientar a instituição, com vista a uma equidade mais efectiva e igualdade estratégica. O quadro institucional é preparado para afectar a discriminação, equidade e igualdade, em todos sectores de actividade institucionais, desde os quadros universitários até aos lares internatos.

iv) O género é visto como integral na resolução de problemas, a ignorância deste facto torna difícil, se não impossível resolver muitos dos problemas de sociedades. Por exemplo, a alta produtividade agrícola e industrial pode estar ligada a propriedade legal e nos sistemas de herança, em particular, nos sistemas que excluem a mulher da propriedade e herança. A violência e delinquência que são, frequentemente, sintomáticas de jovens masculinos frustrados não podem ser resolvidos sem que se tome em consideração as questões do género. Muitas instituições de ensino superior são, ultimamente, caracterizadas por ataques violentos, particularmente, contra mulheres, no período nocturno.

v) Uma política do género indica a posição institucional nas questões desta mesma política, como parte da sua visão, missão e seu funcionamento. Esta prepara a instituição e fornece linhas mestras para a adjudicação e resposta às questões do género, à medida que estas vão surgindo na

² UNESCO, “The Gender Resources as Key to NEPAD’s Human Development Strategy”, Paper presented in Paris, to 12 December 2003

³ Douglas North, *Institutions. Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, 1991

instituição, comunidade e na sociedade em geral. A política do género indica um cometimento institucional para tomar passos positivos na planificação do género, para a sustentabilidade institucional, promoção da justiça desta, gestão e prevenção da violência, discriminação e injustiça. Uma política do género acomete a instituição a dispor de uma capacidade humana e financeira, para suportar as exigências da sua justiça.

vi) A integração de uma perspectiva do género na pesquisa e desenvolvimento pode providenciar novos horizontes e soluções inovadoras que não podem ser alcançáveis através de uma abordagem omissora do género. Exemplos abundam em todas as disciplinas. No campo de medicina, a pesquisa sobre os actuais problemas enfrentados pela mulher, relativamente às suas necessidades de saúde reprodutiva, abre novos horizontes na maneira como as políticas, estratégias e programas são levados a cabo. De facto, o sucesso nos programas de saúde reprodutiva sem que tome o género em conta. Similarmente, tendo em consideração as necessidades e prioridades da mulher implicou o sucesso vigoroso do Banco Grameen, em Bangladesh, o qual fornece acesso de facilidades financeiras e de crédito à mulher rural, para estabelecimento de micro-empresas.

vii) As políticas e estratégias de desenvolvimento exigem, tanto uma vontade política como um conhecimento e capacidade técnica. Salvo se ambas forem bem mobilizadas, a transformação não será possível. Frequentemente, existe uma abundância de cada, mas separada uma da outra. Assim, pronunciamentos retóricos abundam em círculos políticos, particularmente, uma vez que são exigidos pela comunidade doadora, mas pode não haver uma vontade real política ou capacidade técnica para transformar essas retóricas em realidade. Contrariamente, poderá haver uma ampla capacidade técnica na organização, mas não se dar espaço para operacionalização do seu potencial. Uma política do género pode providenciar a oportunidade de aliar tanto a vontade política como a capacidade técnica.

Actividade 2A

1. Analise os estatutos institucionais e planos de acção existentes. Que questões e perspectivas do género estão já incorporados? Até que ponto estão sendo implementadas? Existirão algumas áreas possíveis, que ache que requeiram melhoramento, ampliação ou alterações? (esta actividade pode ser feita de várias formas: primeiramente através de um breve inquérito; um estudo de caso de disponibilidade de políticas e de documentos de planificação na sua instituição serão uma mais valia; deveria se realizar uma auditoria mais ambiciosa do género; deveriam, também, ser organizados workshops contemplando um número reduzido de participantes-chave interessados).
2. Que razões existem para embarcar no estabelecimento de políticas do género na sua instituição no momento? (Existirão áreas de desenvolvimento ou crises que necessitem a atenção do género, tais como, crescimento no assédio sexual e violência; nos níveis de HIV/SIDA; nos altos níveis de gravidezes no seio de estudantes no campus e a nível nacional? Existirá alguma exigência de grupos de mulheres nas instituições ou a nível nacional? Incentivos financeiros do governo ou doadores? Permitirá a uma maior interligação com universidades estrangeiras e outras instituições?)
3. Existirá um pequeno número de “campeões” na sua instituição que se dediquem e desejem realizar o trabalho extra necessário para lançar uma iniciativa importante de género? Há necessidade de se identificar um pequeno grupo de pessoas acometidas. Que indivíduos de alto nível estão, já, acometidas no melhoramento de questões do género no campus?

O Que é uma Política Receptiva do Género?

Uma política é um conjunto de princípios gerais que devem estar subjacentes aos planos, acções e práticas, numa área particular. É de facto um ponto principal ou linha mestra para uma acção de implementação. Uma política receptiva do género incorpora princípios básicos para a abordagem de desequilíbrios e desigualdades surgidos de diferenças construídas social e culturalmente entre o homem e a mulher, numa determinada sociedade⁴.

Frequentemente, o género é mal interpretado como se fosse uma questão respeitante a mulher, mas na verdade, este tem a ver com ambos, o homem e a mulher. No Módulo 1 estabelecemos a diferença entre género e sexo. O sexo é biológico e é o mesmo, não importando se nasceu numa economia de subsistência tradicional ou numa economia industrial moderna. Contudo, o género é reconhecido como uma construção social, e as suas regras variam de sociedade para sociedade e também, muda de acordo com a dinâmica do tempo de acordo com as necessidades da sociedade. Um exemplo desta são as mudanças nos papéis da mulher na Grã-Bretanha, durante a II Gerra Mundial: as mulheres viram-se forçadas, pela primeira vez, a trabalhar nas fábricas e a realizar outras formas de trabalho productivo, como um resultado do chamamento compulsivo dos homens para o cumprimento do serviço militar. Após a Guerra, muitas mulheres continuaram a trabalhar e tiveram que combinar os novos papéis com os tradicionais como domésticas, donas de casa e mães. Um processo similar mudou o papel das mulheres nos países africanos, que passaram por uma luta de libertação: as mulheres que participaram na guerra nunca mais se identificaram com os papéis estereotípicos de mulher tradicional, rural e doméstica.

A igualdade do género significa que não há discriminação em termos do género da pessoa, relativamente a alocação de recursos ou benefícios ou no acesso de serviços como a educação. A igualdade do género pode ser avaliada em função da existência de oportunidades ou igualdade de resultados ou rendimentos⁵. A disponibilidade crescente da rede educacional em África mudou os papéis dos homens e mulheres nas sociedades, com o reconhecimento de direitos iguais para todo o ser humano. A abertura de serviços industriais e posições profissionais para mulheres mudou, também, os papéis do género na sociedade. A sociedade africana encontra-se num processo de transformação e o género joga, necessariamente, um papel importante nesta transformação.

Uma vez que o género constitui uma parte integral da transformação da sociedade em África, então deveria, também, ser uma parte integral no desenvolvimento de políticas e estratégias da sua organização e do país como um todo. Não se trata, meramente, de se acrescentar algumas mudanças de palavras ou de alguns projectos interessantes, mas uma abordagem mais compreensiva por se desenvolver. Assim, uma política receptiva do género é baseada em políticas e nos planos de desenvolvimento da sua organização como um todo, não meramente como acréscimo cosmético.

⁴ - From FAWE. The ABC of Gender Responsive Education Police. FAWE. Nairobi 2002

⁵ - *ibid* p3

Actividade 2B

1. Enumere incidentes cruciais no seu país dos últimos 10 anos que acha terem levado a mudanças nos estatutos da mulher, seja num sentido positivo ou negativo.
2. Enumere documentos de políticas governamentais que lidam directa ou indirectamente com os estatutos da rapariga, crianças e mulheres.

Quanto Tempo é Necessário para o Desenvolvimento da Política e Estratégia

Algo pode ser feito imediatamente, enquanto que trabalho mais profundo precisaria anos senão décadas. Um exemplo ideal é o da Universidade de Makerere que primeiro estabeleceu sua Política de Acção Afirmativa em 1990. O Departamento do Género foi estabelecido, no ano seguinte, como uma unidade de pesquisa e ensino e só no ano 2002 que a Repartição de Integração do Género (GMD) foi estabelecida em paralelo com a Política Nacional do Género (1997) e a Constituição da Uganda, (1995). O GMD tem a responsabilidade de integrar o género por todas faculdades, departamentos e órgãos da universidade. Um outro exemplo é o da Universidade da Etiópia. Há décadas, as mulheres estudantes, apenas, constituíam 9% do universo de inscrições de estudantes, mas em 2002, o Ministro da Educação lançou uma directiva em que todos estudantes do sexo feminino qualificadas para ingressar nas universidades tinham que ser ingressadas. Como resultado, as inscrições duplicaram-se num ápice.

Os altos níveis de infecção por HIV/SIDA e de gravidezes nalgumas universidades levaram a uma priorização de políticas e estratégias para lidar com estas dificuldades. Situações críticas podem fornecer oportunidades para uma intervenção e transformação.

Geralmente, a mudança política é desenvolvida em resposta a diferentes eventos numa organização, organização parceira ou na sociedade como um todo. Por exemplo, no Uganda, a mudança do governo e da constituição nos princípios de 1990, trouxe mudanças importantes do género: algumas destas foram imediatamente instituídas, enquanto outras levaram mais de uma década para tal.

Os instrumentos legais internacionais podem ser usados como pontos de partida. A Carta Africana dos Direitos Humanos sobre Direitos da Mulher em África, a Constituição sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), a Plataforma de Beijing sobre a Educação e Formação, a Nova Parceria para o Desenvolvimento de África (NEPAD) e a constituição nacional podem ser utilizados como pontos de partida, se o seu governo os acedeu.

Os estatutos ou constituição da sua universidade ou colégio podem, também, ser usados como ponto de partida. Maior parte de estatutos ou constituições contêm cláusulas contra discriminação e a materialização destas cláusulas pode ser um ponto de partida.

Por onde pode começar? A regra seria começar onde quer que seja possível. Algumas faculdades poderão ter, já, instituído cursos do género. Na Universidade Nacional do Lesotho não existe uma

política do género como tal, ainda que uma série de faculdades e departamentos tenham iniciado, independentemente, os cursos do género.

Quadro 2A

Cursos sobre Estudos do Género na Universidade Nacional do Lesotho

- . Curso de Género e Desenvolvimento sob Estudos de Desenvolvimento na Faculdade de Ciências Humanas
- . Curso compulsivo sobre o Género no Departamento de Sociologia.
- . Curso de Direito e Mulher na Faculdade de Direito.
- . Curso de Género e HIV/SIDA sob a Faculdade de Educação Religiosa e Teológica.
- . Curso de Literatura e da Mulher sob Línguas Africanas
- . Curso de Fotografia da Mulher sob Literatura Inglesa

Quase todas as universidades africanas e institutos superiores aparentam ter, já, atingido as inscrições de estudantes femininos. Algumas, ainda, tentam atingir estas metas, por vezes aumentando pontos nas classificações de entrada de estudantes mulheres, por outras, oferecendo cursos práticos para habilitá-las a ter um melhor desempenho nas áreas chave, tais como métodos de pesquisa, uma língua internacional, Matemática ,Ciência e Tecnologia.

Actividade 2C

1. Que programas de equidade e igualdade sobre o género estão, já, em existência na sua universidade, escola politécnica ou colégio?
2. Organize uma breve reunião com o pessoal envolvido nestes programas e discuta as metas, processos e desafios. Como é que estas experiências ajudam na expansão e no melhoramento dos programas do género na sua instituição.

Sete passos na formulação da política

Uma série de passos podem ser identificados na formulação da política, tais como:

- a) Identificação de desafios e oportunidades
- b) Definição dos objectivos
- c) Recolha de dados, consulta e pesquisa
- d) Sistema de ampla institucionalização
- e) Alocação de recursos
- f) Comunicação
- g) Monitoria e avaliação

a) Identificação de desafios e oportunidades

Comece por uma análise da situação existente, seus problemas, desafios e aspectos positivos. Esta análise pode compreender um breve inquérito realizado por uma equipa especialmente formada, ou por via de uma auditoria do género. Poderá ser pragmático fazer ambas: um breve inquérito que pode ser feito em poucas semanas, enquanto decorre, ao mesmo tempo, uma análise compreensiva mais profunda e consultoria de parceiros precisam de ser levados a cabo. A procura de consensos pode levar seu tempo. A auditoria sobre o género fornece a oportunidade para o arranque deste processo. Além disso, sucesso faz sucesso. Atingindo algum sucesso imediato nas áreas de fácil acesso permitir-lhe-á a construir este sucesso, através da demonstração aos cépticos que mudanças a curto prazo são possíveis. Demonstrações imediatas de sucesso podem, também, o ajudar a identificar aliados em termos de indivíduos na sua instituição e em organizações congéneres, que o possam ajudar a atingir alvos mais ambiciosos.

Um ponto de partida é através da análise à filosofia da política, dos estatutos e dos regulamentos existente até ao momento, visto que incluem questões de género. A nível de faculdades e departamentos haverá documentos de políticas e programas dos cursos que podem ser avaliados em termos de orientação política. A sua instituição terá um plano de desenvolvimento geral bem como directrizes sectoriais. Um inquérito às Universidades Africanas mostrou que poucas delas possuem políticas do género claramente desenvolvidas, mas todas elas contêm cláusulas não claras contra diferentes formas de discriminação, geralmente, incluindo discriminação por género. O desafio é de como utilizar estas cláusulas imprecisas na intenção de políticas, programas e actividades implementáveis, institucionalizadas e mensuráveis.

Dentro de cada contexto, existe probabilidade de haver necessidades únicas as quais são específicas do género e estas podem ser respondidas. Estas necessidades incluem fraco ingresso da mulher, a ausência da mulher nos postos séniores; assédio sexual de estudantes e docentes mulheres; gravidez e responsabilidade familiar de estudantes, particularmente estudantes mulheres; fraco sucesso da mulher estudante; insegurança destas no campus nas noites. Todas estas questões podem ser respondidas tanto de imediato com a longo termo.

Os eventos e desenvolvimentos internacionais e regionais podem também oferecer oportunidades. A publicação do *Protocolo da União Africana para a Carta Africana sobre Direitos Humanos e da Mulher em África* oferece uma bem vinda oportunidade; a *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)*, os resultados das conferências de Nairobi e de Beining; a declaração da União Africana e a adopção da Igualdade do Género em África (2005), bem como a declaração da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral sobre a Igualdade do Género (1997). Todas estas declarações e protocolos oferecem oportunidades para levar além a criação da política e implementação de estratégias para a igualdade do género.

Uma área chave para analisar é, que indivíduos na organização apoiarão a transformação dos planos e políticas organizacionais, para integrar questões do género, objectivos e metas. Identificando um ou dois “campeões” na sua instituição é de imensa importância para o sucesso da empresa. “Campeões” são extremamente importantes na fase inicial antes de o programa ter sido institucionalizado.

Obtendo apoio das organizações externas e prestigiosas pode ser muito útil particularmente se estas organizações puderem providenciar algum financiamento. As organizações que tenham apoiado políticas de género e estratégias de transformação e sua implementação incluem fundações tais

como Rockefeller, Carnegie, Ford and Kellogg. Alguns maiores doadores também apoiaram programas do género, são os casos de Agência Canadana para o Desenvolvimento Internacional (CIDA); do Governo Norueguês e sua agência de apoio, NORAD; a Agência Sueca de Desenvolvimento Internacional (SIDA); e a Agência Norte Americana para o Desenvolvimento Intrenacional (USAID). A Agência das Nações Unidas para o Desenvolvimento da Educação (UNESCO) pode fornecer a assistência técnica; (Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento) UNDP também pode oferecer apoio técnico bem como algum financiamento; O Fundo das Nações Unidas para a Criança (UNICEF) será capaz de apoiar na formação de professores do ensino primário, desenvolvimento curricular e na edição de manuais. Geralmente, agências externas elogiam programas que já possuem um registo de sucessos, contudo, iniciar um programa, embora de uma forma modesta, pode ajudar na atracção de mais apoios.

É necessário conquistar corpo e pessoal chave de tomada de decisões na sua instituição. Alvo imediato seria esse corpo e pessoal chave de tomada de decisões na sua instituição, escola politécnica ou colégio. Um dos procedimentos mais úteis seria a organização de um seminário especial por 2 ou 3 dias para o conselho, senado e gestão sénior.

No desenvolvimento de políticas e estratégias, é sempre importante que se identifique os parceiros que estarão interessados em apoiar as mudanças e que poderão ter contribuições importantes a fazer. Os parceiros podem incluir:

- Conselho ou Corpo
- Gestão
- Pessoal académico
- Pessoal administrativo
- Estudantes, desagregados por:
 - Género
 - Grupo socio-económico
 - Meio urbano ou rural
 - Idade adulta ou recém-formados

- Comunidade, incluindo:
 - local
 - nacional
 - regional
 - internacional

- Valores e interesses, incluindo:
 - comerciais
 - religiosos
 - políticos
 - económicos, e
 - sociais

Existe um grande número de parceiros numa instituição educacional e é necessário que se reflita como é que os mesmos serão envolvidos. Se o processo de consulta se mostrar complexo, este pode ser rentável. Este processo pode trazer barreiras ao progresso, por exemplo, permitindo que pessoas ou grupos que estejam contra a mudança sabotem o seu programa. Assim, a consulta aos parceiros deve ser feita com muito cuidado, exigindo análise das ideias existentes de grupos destes e delinear estratégias sobre como materializá-las. Conseguindo apoio de algumas personalidades-chave prestigiosas e poderosas pode facilitar o trabalho de influenciar os parceiros mais complicados e difíceis de lidar. Em muitos países, o apoio do vice-reitor e do ministro da educação será suficiente para a obtenção de apoios dos administradores e do público em geral. No geral, é importante que se concentre na obtenção de apoio primeiro de pequenos grupos mais chave antes de se ir para uma pré-campanha.

As áreas que merecem mais atenção são:

- A consulta a ambos, homens e mulheres, e tendo em conta as suas diversas e diferentes experiências. O que poderá parecer uma política ou estratégia excelente poderá se tornar inadequado. Por exemplo, num certo país da África Ocidental, decidiu-se que as raparigas não deviam pagar propinas. Como as propinas eram uma fonte de receitas muito importante para a escola, o resultado final foi que as escolas passaram a recusar admitir raparigas. Esta política não vigorou porque não houve tentativa de prover a escola com uma fonte diferente de financiamento, seja do estado ou de doadores.
- Existirão algumas práticas e valores culturais que possam impedir a transformação? Pode ser possível ultrapassar esses problemas culturais se houver espaço para consultorias apropriadas. Por exemplo, no Paquistão, mulheres pobres e analfabetas que estiveram assistindo televisão em que viram mulheres advogadas e médicas, insistiram em mandar suas filhas à escola apesar dos preconceitos culturais contra a educação da rapariga. Na Campanha da Educação Feminina (CAMFED), um programa no Zimbábue, os pais foram consultados acerca do envio de suas filhas para escolas superiores: nenhum deles criou entraves em suas filhas serem educadas, mas como tivessem insuficiência de fundos optaram por custear ensino de seus filhos homens. Quando a CAMFED ofereceu-se em custear propinas das raparigas, estes pais unanimemente concordaram em permitir suas filhas a levar 4 a 6 anos no ensino superior.
- Existirão áreas de preconceitos sistemáticos contra homem ou mulher? Exemplo, no tempo colonial, mulheres casadas não tinham direito à pensão. Infelizmente, muitas mulheres que divorciassem numa idade avançada viram-se destituídas apesar de que tivessem trabalhado por cerca de 40 anos como professoras ou como funcionárias públicas. Ainda existem exemplos de preconceitos, como o caso de mulheres casadas que não têm acesso a empréstimos universitários para habitação e à assistência médica.
- O melhor método é dialogar com os que são afectados por estas políticas e estratégias. Os assuntos de gravidez de estudantes deveriam ser discutidos com os mesmos se se deseja uma solução viável. Poderá haver grupos de mulheres e ONG's que tenham tido experiências longas na matéria, e é estratégico consultá-los e ganhar conhecimentos e experiências deles.
- Uma política pode ter um impacto diferente no homem e na mulher. Exemplo: Pode ser fácil para os homens continuarem com os seus estudos de mestrado e doutoramento logo após a licenciatura enquanto em África espera-se que a mulher se case logo após a sua licenciatura. As mulheres que optem por continuar com os estudos após a licenciatura terão de desistir da

esperança de se casarem, enquanto não acontece o mesmo ao homem. Muitos programas de bolsas de estudos de graduação não tomam este facto em consideração. Ainda assim, não seria difícil delinear programas de bolsas de estudos que possam beneficiar tanto ao homem como à mulher da mesma forma.

- Os estudantes da classe média podem ter prioridades diferentes às dos estudantes da classe trabalhadora. Um estudante proveniente de uma família rural ou urbana desfavorecida sentirá pressão de conseguir emprego o mais cedo possível, assim tendo de dispensar as oportunidades de continuar com os estudos.
- As mulheres jovens casadas e pais solteiros podem ter responsabilidades familiares pesadas que concorrem com as suas ambições profissionais.
- Os mais jovens podem ter prioridades diferentes das da meia idade e dos mais velhos. Os habitantes da zona rural podem ter diferentes prioridades em relação ao cidadão. Grupos religiosos diferentes podem ter diferentes ideias e visões do desenvolvimento futuro. Estes factores influenciarão nas mudanças políticas.

Actividade 2D

Como é que a sua instituição pode levar em conta as necessidades especiais das mulheres que desejem prosseguir com estudos de graduação? Pense particularmente acerca de bolsas de estudos, esquemas de capacitação pessoal, companheirismo e oportunidades de estudos em cursos de carreira internacional no estrangeiro.

b) Definindo resultados desejados

Uma das lições que aprendemos das últimas duas décadas é que ter bons objectivos em si só pode não ser suficiente: uma lista de objectivos pode ser uma excelente lista de desejos, mas por várias razões, estas listas de desejos não são materializadas. Este facto é particularmente real em questões de género. Muitos países e organizações afirmam que são pela igualdade de oportunidades para mulheres no nível superior: Não obstante, durante muitas décadas as estatísticas têm mostrado que essas boas intenções não são traduzidas em realidade. Geralmente, mulheres estudantes no ensino superior compreendem cerca de 30% do número total de estudantes, podendo ainda encontrar muitos países com uma média abaixo desta⁶.

Foi desenvolvida uma estratégia aplicável para fortalecer a realização dos objetivos: Para analisar os resultados desejados e deste modo, delineando as contribuições necessárias para o alcance desses resultados. Um exemplo da fraqueza das reclamações segundo as quais existe um tratamento igual entre o homem e a mulher no nível superior é de há décadas, de facto, do tempo em que o ensino superior foi introduzido em muitos países africanos, o número dos homens quer de estudantes como de pessoal superou o das mulheres. Similarmente, o critério de selecção equitativa, tal como um desempenho igual nas avaliações finais do ensino secundário, pode não levar a equitatividade nas inscrições. Um tratamento idêntico não produz necessariamente a igualdade, porque inigualdades podem ser baseadas, à priori, em condições bastante complicadas, que não são posteriormente mudadas por um “tratamento idêntico”. Uma razão para esta inequidade pode ser pelo facto de as inscrições nos níveis primário e secundário terem reduzido uma larga quantidade das raparigas,

⁶ UNDP Women Development Report 2005. Table 27, Gender Inequality in Education, pp.308

quando estas ocupam menos que um terço das inscrições secundárias. Assim sendo, não poderá existir um número suficiente de mulheres qualificadas para ocuparem lugares do nível superior. Uma outra razão pode ser a de se exigir que as raparigas se casem antes de concluírem o ensino secundário, ou quando estiverem prestes a o fazer, não podendo assim ingressar no ensino superior. Para a maioria das mulheres em África, o tempo mais tardio para o casamento pode ser após a licenciatura, visto que as que não conseguem se casar neste período podem ser consideradas como sendo deixadas “na prateleira”. Assim, poderá haver poucas mulheres candidatas para cursos de pós-graduação, devido ao dilema de escolha entre o casamento e estes cursos.

Um resultado fundamentalmente importante deveria ser o da desagregação de dados por género. Estes deveriam ser suficientemente detalhados para permitir uma análise e prosseguimento de acções com vista à correcção de conceitos pre-concebidos e sistemáticos contra estudantes e pessoal feminino. Este processo deveria incluir não apenas os números de inscrições e desistências, mas também sucessos, progressões em carreiras, oportunidades para capacitação pessoal e problemas enfrentados tais como assédio e gravidezes.

Como instituições educacionais, os resultados irão impulsionar o alcance da qualidade. A qualidade de educação compreende estudantes de qualidade, conteúdos de qualidade, processos de qualidade, um ambiente de qualidade para aprendizagem e resultados de qualidade⁷. Examinando estes diferentes aspectos “educação de qualidade” requer uma análise mais ampla.

A transformação de políticas, de estratégias e de implementação requerem uma abordagem sistemática para a sua análise. Não deveria ser meramente um adicionamento de algumas palavras ou de alguns projectos, mas seria encetada para uma transformação a longo prazo.

Uma análise dos resultados esperados/não esperados geralmente examina quais as barreiras existem para o alcance destes resultados. Uma vez identificadas estas barreiras, é possível desenvolver processos que possam ultrapassar estas barreiras. Os indicadores dos resultados permitem que, de perto, haja uma monitoria e, por conseguinte, um aumento de responsabilidades. As barreiras que dificultam a mulher de ingressar para graus de mestrados ou doutoramentos poderiam facilmente ser ultrapassadas por não exigir que as mulheres sacrificassem suas famílias por estes graus: uma combinação de metodologias de cursos à distância e cursos intercalados entre serviço e faculdade podem melhor adequar uma jovem mãe que tem que cuidar de sua família ao mesmo tempo continuando com seus estudos.

Actividade 2E

- 1. Trace cinco objectivos, incluindo como é que os mesmos podem ser alcançados e avaliados.**
- 2. Discuta por que “Oportunidades Iguais” pode não levar a “resultados iguais”**

c) Recolha de dados, consulta e pesquisa

⁷ From FAWE. The ABC of Gender Responsive Education Policy. FAWE. Nairobi, 2002.

A informação é uma contribuição muito crucial na elaboração da política. Portanto, é importante que se defina o tipo de conhecimento necessário e como encontrá-lo. Uma consulta a diferentes parceiros pode ser uma forma importante de recolha de informação e de troca de experiências. A consultoria também fornece a possibilidade de criação de uma aliança de redes de trabalho que possam apoiar a sua organização no exercício da sua transformação.

O princípio fundamental é incluir informação e consultas a indivíduos que serão afectadas pelas políticas e estratégias. Se se estiver a lidar com questões relacionadas a estudantes, será importante consultar alguns estudantes. Esta consulta pode se efectuar em pequenos grupos de estudantes informal ou mais oficialmente num workshop curto. É importante consultar ambos estudantes masculinos e femininos uma vez que uma política do género bem sucedida irá requerer a participação de ambos. O assédio sexual do género e a insegurança da mulher no campus não pode ser ultrapassada consultando apenas a mulher estudante.

Uma consideração particular é que o assunto do género e de dados desagregados devem ser base da pesquisa, pois caso contrário, as áreas-chave poderão ser vistas superficialmente. Inicialmente, estas não estarão disponíveis. Um objectivo principal deveria ser a institucionalização da colecção de dados desagregados do género e sua utilização sistemática para sua análise e programação.

Os grupos externos, tais como os de mulheres e organizações não-governamentais (ONG's) que operam nesta área podem ter informação e experiências importantes que possam ajudar no fornecimento de dados e experiência importantes. Os ministérios responsáveis pelas questões do género, juventude, saúde e educação, podem também dispor de dados e experiências muito valiosos.

A formulação de políticas e estratégias requer implementação de uma pesquisa de base, de contrário, os resultados poderão ser problemáticos, não práticos e poderão levar a uma perda de recursos valiosos e raros. Contudo, uma pesquisa que é a base da política e estratégia é diferente de um trabalho puramente académico. Enquanto ambas devam ser academicamente sonantes a pesquisa feita para apoiar a política de formulação de estratégia e política deve ser numa forma a se tornar acessível a uma vasta audiência, ao invés de académicos apenas.

A metodologia e o esquema de pesquisa devem também observar as preocupações dos decisores principais. Se estes estiverem muito preocupados acerca do custo de uma mudança na política, então será necessário que se inclua uma análise de custo-benefício. Existindo uma negociação em torno de direitos humanos então este é um aspecto por se destacar. Existem certos processos sociais envolvidos na tomada de decisão e os mesmos devem ser compreendidos e respeitados pelos investigadores. Quem realmente faz a pesquisa é também um decisor crucial. As consultas com os decisores devem ser incorporadas nos resultados da pesquisa se forem para serem vistas eventualmente como válidas e implementáveis.

Na avaliação da estrutura política existente e desenvolvimento da visão das seguintes questões produzidas pela FAWÉ é pertinente que se considere o seguinte:

- Será que o desenvolvimento filosófico é orientado pelos princípios de igualdade?

- Será que o princípio da igualdade do género está reflectido no quadro político?
- Será que as metas gerais definem os objectivos no restabelecimento das desigualdades do género?
- Estará previsto um quadro temporal?
- Estarão providenciadas as directrizes sobre a mobilização de recursos?
- Estará recomendado o princípio de acção afirmativa⁸?

As questões posteriores acerca das políticas incluem o seguinte:

- Será que as políticas de integração abordam a desigualdade do género como uma questão?
- Será que a igualdade do género constitui uma política prioritária nas políticas de integração?
- Será que as metas políticas tanto gerais como específicas reflectem os objectivos de restabelecimento das disparidades do género na economia?
- Existirão linhas de orientação para o desenvolvimento de um guião de monitoria do género?
- Serão as estatísticas desagregadas do género obrigatórias? Existirão linhas de orientação política para este efeito? Estarão providenciados os recursos necessários para apoiar na recolha de dados? Existirá capacidade para recolha e análise de tais dados?
- Será que a acção afirmativa é concebida como um princípio da política? Será que esta política prevê alvos? E o quadro temporal?
- Será que as políticas educacionais reconhecem as desigualdades do género como um problema?
- Será a desigualdade do género é considerada um factor que influencia outros aspectos tais como qualidade, eficiência e gestão da educação?
- Será que as políticas financeiras prevêm a questão da desigualdade do género⁹?

Com a pesquisa em processo e concluída, pode ser necessário ter versões diferentes da mesma para diferentes grupos de parceiros. A versão destinada a decisores séniores na organização pode ser diferente da que se destina à informação ao público.

É também importante considerar a pesquisa uma actividade contínua, não simplesmente como um exercício de curto tempo. Pequenos projectos de pesquisa cobrindo diferentes aspectos das políticas e estratégias podem ser importantes e tomados como um largo e único programa desta pesquisa. Em particular e estando as políticas e estratégias a serem delineadas com algum detalhe por diferentes faculdades, departamentos e residências de estudantes, será essencial que sejam enriquecidas por mais consultas e pesquisa detalhadas.

Seria a pesquisa efectuada por investigadores da instituição ou seria conveniente procurar assistência forense? Geralmente, utilizando o pessoal interno traz muitas vantagens. Contudo, pode ser útil ter assistência de um forense experiente que é bem respeitado e conhecido pelos decisores da organização. Um consultor forense pode ser visto como menos tendencioso. Ainda

⁸ - Ibid p.8

⁹ - Ibid pp. 8 - 9

mais, este consultor forense pode ajudar em trazer experiência do que tenha acontecido em outros países.

d) A institucionalização completa do sistema.

O objectivo da política e da estratégia de transformação é que as mudanças podem ser planeadas e executadas de maneira tecnicamente sonante. Estas requerem uma robusta combinação do desejo político e da perícia técnica, de tal modo que as mudanças possam ser incorporadas na legislação e regulamentos; os recursos são postos à disposição; um calendário realístico para a concretização de um padrão mensurável; determinados indivíduos e órgãos são responsáveis pela implementação dentro do calendário acordado, e; as responsabilidades são monitoradas numa base regular.

As recomendações devem ser confrontadas com os resultados definidos como resultados iniciais neste exercício. Algumas opções são implementáveis de imediato e exigindo poucos fundos adicionais. Outras opções podem exigir um reforço em recursos financeiro e humano consideráveis. Outras ainda, podem exigir um calendário mais longo. As recomendações podem ter impacto nas políticas, nos programas e na legislação existentes. Podem ter tanto económico, social, político como outros tipos de impactos na instituição e no país como um todo. Outras ainda mais, podem ter impactos não esperados e mesmo resultados negativos. Estes efeitos precisam ser acautelados.

O perigo comum é o de todo o exercício terminar numa espécie de retórica fantasiada, quando na essência, pouco também mudou. É importante que os processos seguidos tragam cometimento de tantos parceiros quantos alcançados: O processo é, contudo, quão importante como eventualmente o documento final que será produzido. O produto final deveria ser resultado de um esforço inspirado na colaboração, que tenha emergido duma ampla consulta com pessoal e grupos chaves, bem como com o público.

Ao delinear as recomendações, é importante analisar o seu impacto sobre os sistemas existentes; as pessoas e os grupos que suportarão as mesmas bem como aquelas que provavelmente se irão opôr às mesmas; os custos em termos monetários e de pessoal; as pessoas que irão decidir se as recomendações serão aceites ou não; as pessoas que serão realmente responsáveis pela sua implementação; o horizonte do tempo, e; a praticabilidade e a sustentabilidade das mudanças. Uma reacção típica é de se dizer que se aceita tudo, mas não se tem fundos e que assim terá de se esperar até que se tenha fundos. Esta pode ser apenas uma maneira esperta e diplomática de negar qualquer mudança sem se ofender a ninguém. Sendo assim, é importante ter-se o apoio total de tantos decisores quantos possíveis e das partes interessadas que irão ser afectadas pelas decisões. É também essencial ter conhecimento acerca do tipo de financiamento existente internamente na instituição e de doadores externos. Um financiamento externo pode ser uma excelente maneira de iniciar um programa, mas este deve ser utilizado de modo que não se chegue a uma paragem logo que se retirar o financiamento externo.

Uma das maneiras de evitar esta paragem é insistir em que a sua instituição incorpore o programa de algum modo, mesmo da mais modesta forma, dentro da linha orçamental anual, enquanto o doador completa o resto. Outra forma é insistir que a sua instituição conceda um espaço cómodo e um pouco de pessoal, enquanto o doador concede fundos para as actividades

do programa. O que é importante é começar o mais cedo possível mesmo que isto se ache modesto. As pessoas e os departamentos que são responsáveis pela implementação precisam de ser identificadas e alocadas o apoio e recursos necessários.

Ao decidir que artigos incluir ao orçamento anual, é apropriado olhar para as necessidades prioritárias bem como para o potencial de uma boa relação com o público. Na Universidade de Makerere, um excelente programa de bolsas de estudos para o ensino superior e de pós-graduação de mulheres, está sendo financiado pela Carnegie Corporation of New York, e equipado em recursos humanos pela Universidade. Este é um bom exemplo de institucionalização e colaboração.

Institucionalização significa criar e manter instituições que se pretender implementar. Esta pode ser responsabilidade do departamento de estudos sobre o género em efectuar a pesquisa, o desenvolvimento e o ensino, ou pode ser responsabilidade da força de trabalho no alto nível para implementar recomendações.

Institucionalização também significa que as leis e os regulamentos da sua universidade, colégio, escola politécnica ou faculdade precisarão de ser ajustados ou alterados de modo que a implementação dos programas seja possível. Os encontros e os comités de promoções terão de ter mais mulheres membros. Os novos regulamentos precisarão de ser delineados para a sua operacionalização.

Quadro 2 B

Regulamentos de Promoção da Sensibilidade sobre o Género

Nos Serviços Públicos do Zimbabwe, nos princípios da década de 1990, apenas 4% das mulheres faziam parte de decisores: os regulamentos foram alterados de modo que houvesse listas curtas e separadas para homens e mulheres, e cada candidato no topo era comparado de acordo com quinze indicadores acordados. A nova lei assegurava que se o homem no topo e a mulher no topo fossem considerados empatados em termos de competências, o comité de promoções deveria nomear o candidato feminino.

A institucionalização das políticas e das estratégias tem de ser feita em diferentes níveis. Os níveis que podem ser identificados nos estabelecimentos educacionais são:

- Conselho
- Senado
- Quadro académico
- Quadro executivo
- Faculdades
- Departamentos
- Ensino
- Currículo e manuais
- Pesquisa e desenvolvimento
- Estágios académicos
- Primeiros dois estudantes mais antigos (homem e mulher)

- Corpo discente
- Residências

Se as políticas sobre o género estão realmente para serem implementadas, será necessário analisar como se irá proceder em diferentes níveis. O procedimento implicará a descentralização de responsabilidades, enquanto havendo uma forma de partilha e coordenação da informação.

Quadro 2C

Questões acerca do Plano de Desenvolvimento

As linhas de orientação das políticas são directrizes que devem ser traduzidas em planos operacionais de especificidade geral e sectorial. As seguintes questões ajudarão como guião de ponto de vista para o plano mestre da educação:

- Terá o plano tornado operacionalizáveis os princípios de igualdade? Até que ponto? Definiu os problemas? Definiu os objectivos gerais e as metas? Definiu estratégias? Fixou indicadores de monitoria? Definiu os alvos?
- Estarão os planos a alocar recursos para as preocupações da abordagem do género na implementação das actividades indicadas nos planos?
- Serão as preocupações do género mais do que uma montra? Terão sido sistematicamente enaltecidas ao longo dos vários estágios do plano? Terão sido extraviadas de sentido ao meio do plano, sem nenhum fundamento? Após serem mencionadas, estarão a ficar abafadas¹⁰?

Finalmente, a responsabilidade deve ser inculcada. Deve haver conquistas mensuráveis até um determinado tempo.

e) Alocação de recursos

Algumas políticas podem ser aplicadas mesmo com pouco financiamento. Outras poderão exigir um financiamento ambicioso. Ao combinar os resultados desejados às decisões e actividades recomendadas, é importante olhar para os custos.

Para garantir que as transformações sejam a longo prazo, é essencial incluir o orçamento para as actividades. Se a segurança feminina no campus for um problema, então algum dinheiro deverá ser alocado para o efeito. Se as gravidezes forem um problema, então as clínicas deverão lidar com este caso de certo modo, requerendo assim algum financiamento adicional. Se as mulheres estudantes-mães tiverem problemas em cuidados dos seus filhos, e se acordar que o centro diurno de cuidados infantis é necessário, este facto requer algum investimento.

Os decisores estão em posição de reformular as responsabilidades do pessoal e re-alocar fundos para responder os desafios das mudanças e outras questões emergentes. Ajustar as responsabilidades do pessoal existente com vista a incluir as questões sobre o género pode ser

¹⁰ Ibid p.9

uma possibilidade imediata, enquanto ter um pessoal a tempo inteiro pode exigir um plano a longo prazo. Uma estratégia notável é a re-alocação do trabalho pelo pessoal já existente para se concentrar no género. Na Universidade de Addis Abeba, o Instituto do Género tem como pessoal duas professoras contractadas a tempo determinado provenientes das Faculdades de Medicina e de Ciências Sociais e uma funcionária a tempo inteiro como ajudante. Contudo, esta discrição poderá ser limitada com institucionalização a longo prazo que exige mais trabalho burocrático. As duas abordagens podem se complementar utilizando com prudência fundos de curto prazo e planejar orçamentação completa para o plano seguinte de orçamento.

A criação de um orçamento é fundamental para a transformação da política, da planificação e da implementação. Virtualmente, qualquer área coberta pelo orçamento pode ser vista da perspectiva do género e é importante analisar este orçamento nesta perspectiva. As inscrições e as políticas e processos de emprego distorcidos são a questão. Um exemplo é que pode haver exigências de trabalho que requeiram mais trabalho fora e longe dos escritórios, que depois de muito tempo de navegação essas mulheres com famílias não estarão aptas a cumprir sua missão por causa de exigências domésticas. Este facto iria desencorajar mulheres de se candidarem para estes postos, deixadas à sua sorte de serem sucedidas caso pudessem conseguir, por causa de circunstâncias de seus compromissos. O problema enfrentado por mulheres estudantes é outro. Os cursos práticos para as mulheres estudantes poderiam elevar níveis de sucesso dos estudantes que não tenham recebido bases suficientes em certas áreas.

f) A Comunicação

Um aspeto importante na formulação e implementação de políticas é a estratégia da comunicação. Uma vez existindo um número considerável de parceiros será necessário delinear diferentes abordagens para cada um destes grupos. A maneira como as recomendações são comunicadas pode suscitar apoios ou impedir aceitação e implementação. A abordagem orientada para a gestão sénior é de carácter diferente à abordagem orientada para os doadores ou para os estudantes, embora todos eles sejam parceiros importantes. Deveria haver uma estratégia das comunicações que iria se enquadrar para todos os parceiros, mas a disponibilidade de tempo, o uso da imprensa em analogia à abordagem íntima e a linguagem, podem ser diferentes. Até certo estágio, o apoio do público é necessário de tal forma que as melhorias possam ser entendidas e solidificadas. Os parceiros e sócios podem exercer um papel de realce.

Quadro 2D

Questões à volta da Política de Comunicação

As seguintes questões são frequentemente colocadas numa Estratégia de Comunicação:

- Qual é a mensagem que queremos comunicar?
- A quem queremos comunicá-la?
- Qual é a principal mensagem a ser comunicada para cada audiência?
- Como é que a política irá ser comunicada? Que informação será dada a quem? Como?

- Que medidas serão tomadas para se comunicar a política, o programa e a legislação para aqueles que participaram no seu desenvolvimento¹¹?
- Como é que podemos assegurar que estamos sendo correspondidos pela audiência? Como iremos utilizar esse retorno da audiência?

Para assegurar uma perspectiva do género na política de comunicação, considere-se:

- Que a mensagem seja endereçada para ambos mulheres e homens;
- Delinear estratégias de comunicação que atingem ambos mulheres e homens;
- Como é que a informação será comunicada a mulheres e aos homens que são membros de grupos de equidade;
- Como destacar as implicações da política do género;
- Como é que a participação e contribuição de ambos mulheres e homens no processo de desenvolvimento e análise da política serão reconhecidos e comunicados;
- As formas como as organizações que partilham mesmos objectivos na procura de igualdade podem participar na comunicação das políticas;
- Como assegurar que os exemplos, a linguagem e os símbolos usados na comunicação sejam informados quanto ao género e apropriados para a diversidade.

Quadro 2E

Programa de Integração do Género da Universidade de Makerere

O Instituto do Género

A Universidade de Makerere possui um dos mais antigos e mais bem sucedidos programas de integração do género. Em 1991, a Universidade estabeleceu o Departamento de Estudo da Mulher e do Género, hoje Instituto do Género. O Departamento era responsável por três áreas: primeiramente, ensino, desenvolvimento de pesquisa, publicação e disseminação; seguidamente trabalho ambulante, trabalho em rede e advocacia; em terceiro lugar, integração de género. Lecciona um número de cursos intensivos e programas com grau académico, bacharelados, licenciaturas, mestrados e doutoramentos. O seu programa de trabalho ambulante consiste em curtos treinamentos em género e cursos de consciencialização para pessoal da universidade, estudantes, ONG's e oficiais do governo. Está a leccionar cursos em Tecnologias de Comunicação e Informação e Género conjuntamente com o Programa Académico Cadeia Regional Cisco. Também fornece consultorias foculizadas ao género local e internacionalmente numa vasta gama de disciplinas incluindo agricultura, educação, descentralização governamental, Tecnologias de Comunicação e Informação, saúde, direito e direitos humanos, planificação e gestão de projectos, desenvolvimento rural e urbano e economia.

Repartição da Integração do Género

¹¹ Adapted from Status of Women. Canada. Gender-based Analysis in Policy-Making. CIDA. Ottawa. 1995

Em 2002, a Universidade decidiu expandir o programa de integração do género para todas as faculdades e departamentos. Para concretização deste plano, criou um novo departamento conhecido como Repartição da Integração do Género sob alçada dos Escritórios do Registo Académico. Esta Repartição, que consiste em quatro elementos efectivos, é encarregue de coordenar a integração do género pela universidade. Os seus objectivos específicos são:

- Promover um ambiente do género amigável, inclusivo e seguro, para os estudantes e pessoal na universidade.
- Assegurar o equilíbrio do género na inscrição dos estudantes e o crescimento do desempenho em volta de todas as cadeiras.
- Defender o aumento de ingressos, promoções e manutenção da mulher no pessoal.
- Trabalhar na produção do currículo da Universidade.
- Provisionar o treinamento da maioria do pessoal crucial nas habilidades de análise do género em toda a unidade universitária.
- Promover e defender a integração do género na pesquisa universitária.
- Promover a integração da perspectiva do género nos programas do trabalho ambulante da universidade.
- Promover e defender o aumento da participação da mulher na esfera de decisão em todos os níveis da Universidade de Makerere.
- Assegurar que a política da universidade para o acesso da mulher a benefícios, ajudas e outras regalias são regularizadas, concedidas e implementadas.
- Promover o uso da linguagem de sensibilização do género em todas as formas de comunicação na Universidade de Makerere.

Quadro 2F

Âmbito e Foco do Programa de Integração do Género de Makerere

O âmbito e foco do programa de integração do género de Makerere inclui:

- Ensino, aprendizagem e acesso
- Pesquisa básica e aplicada
- Programas de trabalho ambulante
- Governação e administração
- Previdência do estudante
- Previdência do pessoal
- Espaço público e segurança no campus
- Cultura organizacional
- Orçamentação

Um dos seus maiores sucessos é a sua liderança e cursos de auto-gestão baseados em aprender como liderar e gerir-se como pessoa.

Duas faculdades, a Faculdade de Agriconomia e a faculdade de Medicina, introduziram um programa de reforma curricular para integrar as preocupações do género nos seus cursos. A

Faculdade de Direito, da Makerere também contém linhas de orientação política acerca do assédio sexual que foram aprovadas em Março de 2002.

g) Supervisão e avaliação

O processo da formulação de política e estratégia precisa ser monitorado regularmente, uma vez que alguma análise e opções podem se tornar inapropriadas e inefectivas. O plano deveria incluir pessoas específicas e órgãos responsáveis pela implementação dentro de um determinado tempo. A monitoria e a avaliação incluem os indicadores que serão usados para avaliar o progresso e os referidos indicadores estão relacionados com os resultados originais esperados, cada um dos quais pode ser avaliado numa determinada perspectiva de tempo. Deveria indicar que é responsável de quem. Monitorias regulares deveriam ter lugar duas a três vezes por ano e deveria ser responsabilidade da força de trabalho a quem os verdadeiros implementadores irão apresentar os relatórios.

Existe uma necessidade de se monitorar tanto o processo assim como os resultados finais. A Universidade de Witwatersrand delineou o processo de seguinte maneira:

- Um esboço preparado pela Direcção para Equidade de Emprego e Transformação.
- Um esboço sensurado pela Equipa de Executivos Séniores para a aprovação de princípios básicos.
- Um esboço circularizado pelos parceiros de apoio relevantes, por exemplo, estudantes, Conselho de Representação, uniões, senado, Comités de Promoção e Gestão de Pessoal e outros.
- Encontros com os grupos de parceiros, incorporados os esforços, preparados o segundo, o terceiro, o quarto esboços.
- O esboço final para o Comité dos Recursos Humanos, ao Conselho e Forum da Universidade para a aprovação.

Este parece ser o processo mais completo de consultas junto a todos os parceiros.

Quadro 2G

Práticas Correctas da CIDA para Promoção da Equidade do Género

A CIDA concede alguns indicadores importantes para avaliação de resultados

A Nível da Corporação

- A gestão sénior está comprometida com a equidade do género;
- Existem recursos e pessoal reconhecido suficiente e um ambiente de trabalho favorável para promover a igualdade do género;
- Existem estruturas responsáveis que asseguram que a política de igualdade do género é implementado;
- Especialistas qualificados em igualdade de género (especialmente locais) são recrutados numa base regular, e;
- A igualdade do género é tratada como um objectivo para e por si.

No Processo de planificação

- A igualdade do género é reconhecida como relevante em todos os aspectos de cooperação internacional desde a reforma macro-económica até projectos de infra-estruturas;
- A análise do género é realizada nos primeiros passos do projecto ou ciclo do programa e as resultados encontrados são integrados dentro do projecto ou na planificação do programa;
- As fraquezas institucionais ou preconceitos culturais que poderiam perigar o alcance de resultados da igualdade do género são reconhecidos nas políticas, nos programas ou na elaboração do projecto, sendo assim desenvolvidas estratégias para lidar com o facto;
- Os meios são identificados para assegurar uma larga participação das mulheres e de homens como decisores no processo de planificação;
- São desenvolvidos Resultados da igualdade de género claros, mensuráveis e possíveis de serem alcançados logo na primeira fase do processo;
- Indicadores de sensibilidade do género, quantitativos e qualitativos, são desenvolvidos (requere-se uma colecção de dados sobre as linhas básicas desagregadas em sexo, idade e grupo socio-económico e étnico)
- Uma estratégia e orçamento específicos são providenciados para suportar o alcance dos resultados sobre igualdade do género;
- Os sócios e os implementadores são seleccionados na base do seu cometimento e capacidade para promover a igualdade do género; e
- Especialistas em igualdade do género são envolvidos a partir do início do processo de planificação.

Durante a Implementação

- Os especialistas na igualdade do género são parte integrante dos termos do projecto;
- O apoio externo é visto procurado pela organização da mulher, decisores femininos e masculinos essenciais, líderes e aliados;
- O objectivo da igualdade do género não é perdido na retórica ou em preocupações com processos de agências;
- Há flexibilidade e abertura para responder a métodos novos e inovadores e ainda para oportunidades que suportam igualdade de género que se evidenciarem durante a implementação; e
- Há larga participação da mulher na implementação.

Avaliação da Execução

- Os resultados da igualdade do género são expressos, avaliados e reportados no uso dos indicadores qualitativos e quantitativos;
- Os dados, desagregados por sexo, idade e grupos socio-económicos e étnicos são colectados;
- Os especialistas qualificados em igualdade do género (especialmente os locais) são envolvidos na avaliação do desempenho;
- A informação no decurso da implementação da redução das desigualdades do género colhida e analisada, como parte integrante na avaliação do desempenho;
- Uma perspectiva de longo prazo é tomada (isto é, uma mudança social leva tempo); e

- As abordagens participativas são usadas, onde mulheres e homens tomam parte activa na planificação da estrutura da avaliação do desempenho na sua implementação; e na discussão destes resultados obtidos¹².

Actividade 2F

Use *CIDA's Guide to Best Practice* como guião de controlo para a sua instituição.
Qual é que é a classificação máxima que a mesma atinge?

Conclusão

A formulação das políticas e estratégias e um exercício contínuo, exigindo um cometimento consistente e acompanhamento. Estes aspectos podem ser feitos de forma simples e desesperada, e está sendo feito em muitos estabelecimentos do ensino superior. Para que estes esforços sejam coordenados e valorizados, é necessária uma incorporação completa na integração do género dentro das políticas e planos de desenvolvimento para a sua instituição.

¹² CIDA Policy on Gender Equality, www.acdi-cida.gc.ca/cidaf

Referência Bibliográfica

African Union, Protocol to the African Charter of Human and People's Rights on the Rights of Women in Africa, Addis Ababa, 2003

Betty Jo Dorsey, Rudo B. Gaidzanwa, Anna C. Mupawaenda, *Factores Affecting Academic Careers of Women at the University of Zimbabwe*. Ford Foundation and University of Zimbabwe, Harare, 1989

CIDA's Policy on Gender Equality, www.acdi-cida.gc.ca/cidaf

Deborah Kasente, *Popularising Gender: A Case Study of Makerere University*, Paper commissioned by FAWE at 10 General Assembly of AAU, Feb 2001, Nairobi

Douglas North, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, 1991

Elizabeth King and Andrew D, Mason, *Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice*, World Bank and Oxford University Press, Washington, 2001

FAWE, *The ABC of Gender Responsive Education Policies*, Nairobi, 2002

Makerere University, The Department of Women and Gender Studies, <http://web.uct.ac.za/org/agi/progs/post.htm> and www.makere.ac.ug/womenstudies/

Makerere University, *Department of Women and Gender Studies Flyer*
Makerere University, *Gender Mainstreaming Programme Flyer*

Makerere University, Gender Mainstreaming Division, *The Focus, Good Gender Practices for Development*, Quarterly Publication, 2004 2005.

Regina G. Mwatha Karega, *Statistical Overview of Girls' Education at University Level*, Paper commissioned by FAWE at 10 General Assembly of AAU, Feb 2001, Nairobi

Status of Women in Canada, *Gender Based Analysis in Policy-Making*, CIDA, Ottawa. 1995

Stella Mukasa and Nite B. Tanzam, *Department of Women and Gender Studies*, Makerere University, 2002.

UNESCO. "The Gender Resource as Key to NEPAD's Human Development Strategy", Paper presented in Paris, 10 12 December 2003