

Módulo 3

Sensibilização do Género nas Instituições do Ensino Superior: O Papel da Capacitação e Gestão de Recursos Humanos

Resultados Esperados

1. Compreensão melhorada sobre o papel chave da capacitação de recursos humanos, no estabelecimento da equidade e igualdade do género. A capacitação e gestão de recursos humanos constituem pontos cruciais de intervenção na integração de questões do género, nas instituições do ensino superior.
2. Decisores melhor informados por líderes e gestores do ensino superior, sobre o potencial impacto das opções de recursos humanos e das práticas que requerem transformação, por forma a se criar um clima mais favorável ao género, nas instituições do ensino superior.
3. Institucionalização de sistemas mais sensíveis e transparentes sobre o género, para a capacitação de recursos humanos, admissão, promoção e assuntos sociais na instituição. Gestores de recursos humanos capazes de elaborar, implementar e monitorar políticas do género e programas que criem a equidade e justiça deste, e que reforcem o ensino e aprendizagem tanto de homens como de mulheres. Gestores de recursos humanos capazes de desenvolver e promover abordagens sensíveis ao género para estudantes, pessoal e seus dependentes.
4. Melhoramentos nos sistemas de funcionamento, incluindo no fluxo de informação, no seio de todos os níveis do sistema.
5. Relações de trabalho entre colegas do sexo masculino e feminino melhorados, incluindo a mudança de atitudes do pessoal e estudantes masculinos, perante colegas do sexo feminino.
6. Fortalecimento dos conhecimentos da mulher e da sua capacidade na organização e no reconhecimento de seus direitos.
7. Melhoramento no acesso e controlo de recursos por parte da mulher.
8. Cuidados de saúde, segurança e mobilidade da mulher melhoradas.

Papel Chave de Recursos Humanos num Desenvolvimento Sensível ao Género

A capacitação de recursos humanos desempenha um papel fundamental na garantia de um desenvolvimento sensível ao género, numa instituição académica, na nação ou no continente como um todo. Este papel determina o tipo de pessoal académico, gestor e administrativo contratado e a gestão deste pessoal e outros dependentes das instituições. Os recursos humanos focalizam-se no recrutamento, demissão e capacitação da mulher e do homem nas instituições e organizações. O pessoal académico e de apoio necessitam de diversas abordagens na sua administração, resultando por isso, na necessidade de políticas sofisticadas e dinâmicas, estratégias e programas na sua administração quotidiana.

A gestão no ensino superior envolve o apoio, motivação, comunicação, delegação e negociação com o pessoal, estudantes e seus dependentes, a uma larga escala, em vários âmbitos. A gestão envolve, também, a planificação, direcção, coordenação e controlo do pessoal e estudantes, por forma a se alcançar os objectivos preconizados pela instituição.

Análise Contextual

Nas instituições africanas do ensino superior, o pessoal académico e de apoio podem apresentar diferenças em termos de género, classe social, grupo étnico, religião e grupo etário, o que exige uma competência de alto nível para a gestão de questões de recursos humanos. Por exemplo, alguns académicos africanos do sexo masculino são polígamos, enquanto a maioria das mulheres africanas académicas são casadas, têm como primeira careira os filhos e não podem ser tão móveis quanto os académicos masculinos. As universidades africanas tendem a ser de dominância masculina e as mulheres de níveis social e economicamente desfavorecidos têm uma presença nula nestas instituições. Os rendimentos académicos em África tendem a ser baixos, relativamente ao sector privado e a mulher nas instituições do ensino superior tende a ser menos qualificadas, bem menos pública e academicamente pouco móvel para o exterior, que a sua contraparte masculina. O impacto das crises económicas marcou drasticamente a mulher que o homem académico em África e, o departamento dos recursos humanos está enfrentando desafios para melhorar estas desigualdades de classe social, género e etnia.

Muitas instituições africanas do ensino superior não dispõem de políticas do género, dificultando o desenvolvimento e institucionalização de práticas de recursos humanos sensíveis a este e consideradas legítimas pelos parceiros. É crucial que se realize uma auditoria antes de se desenvolver uma política e novas práticas do género. Onde não exista capacidade, vontade ou apoio para esta auditoria ou uma política do género, poderá ser possível basear-se nas práticas já existentes, para afirmar os valores da justiça e equidade do género, enquanto se vai desenvolvendo uma política mais desenvolvida. Contudo, é preferível realizar-se uma auditoria sobre o género antes de se desenvolver a sua política ou de se acordar os seus termos de referência, como forma de se institucionalizar sejam quais forem as práticas sensíveis ao género, que poderão existir nas instituições, embora, pequenas, isoladas e descoordenadas.

Em alguns países, a percentagem de mulheres empregues nas instituições do ensino superior é muito reduzida. A mulher é apinhada em posições júniores e de secretariado, nos níveis mais baixos dos de hierárquias não académicas, inseguras, a tempo parcial ou temporário. A mulher publica-se menos em relação ao homem e ocupa níveis académicos mais baixos. Os homens predominam nas posições de Reitores, Vice-Reitores, Catedráticos, Líderes dos Registos Académicos..

Um exemplo a reter é o da Etiópia, onde um estudo realizado sobre instituições de formação de professores nos níveis universitários e de colégios de professores revelou que apenas 2.8% do pessoal académico eram mulheres¹. Se fôr para se rectificar o tal desequilíbrio, haverá necessidade de se elaborar programas concertados e acometidos, por um período de uma década, no mínimo. As razões por detrás destas disparidades deverão ser cuidadosamente analisadas e tomar-se medidas para se assegurar que a questão está sendo encarada de uma forma prática. Esses desequilíbrios não são prováveis de se superar sem que haja uma política de transformação e uma planificação estratégica, não só, nas instituições singulares, mas também, no ensino superior á nivel nacional, como um todo.

¹ - Almaz Eshete. *Women in Faculties of Teacher Training in Ethiopia*, UNESCO IICBA, Addis Ababa, 2003, p.5. A percentagem poderá ser alta noutras áreas do ensino superior, estando na ordem dos 7% de acordo com UNDP, *Relatório sobre Desenvolvimento Humano*, 2005.

Existe uma redução substancial de pessoal através da "fuga de cérebros". Têm se enfrentado dificuldades na retenção e substituição de pessoal experiente em posições de apoio académico e especializadas. Algumas das razões desses desequilíbrios podem ser condicionadas pelas próprias instituições do ensino superior, outras podem resultar de factores da sociedade, como um todo. A interacção entre os dois grupos de factores pode levar a actual situação difícil, em que as instituições do ensino superior não, apenas, apresentam uma minoria do pessoal do sexo feminino, mas também, situações culturais e concretas que são hostís e inseguras para a mulher. Um estudo e discussão de painel realizado na Universidade de Addis Abeba revelou que na universidade², a prevalência de tempo de vida e de atentados de violação sexual eram de 12.7% e 27.5% respectivamente. O assédio sexual no tempo de vida e o período de ocorrência em 12 meses foi de cerca de 58% e 41.8% respectivamente. Esta é uma percentagem muito alta de casos de violência e assédio sexual e, em muitos casos, estas mulheres não puderam receber nenhuma assistência ou qualquer tipo de justiça. O seu trauma não foi encarado pela instituição. Este tipo de pesquisa não tem acontecido em muitas outras instituições do ensino superior, mas há evidências segundo as quais as mulheres não circulam sozinhas nos campus universitários durante as noites, limitando severamente as suas visitas aos laboratórios e bibliotecas. A falta de sistemas de apoio à mulher vítima quer profissional ou sexualmente mostra que muitas instituições do ensino superior não são completamente "solidárias a mulher". O clima institucional tolera desigualdades do género e fomenta agressões contra aquela.

Existem, também, algumas evidências de assédio profissional à mulheres candidatas ao emprego ou à promoção em algumas instituições, devido a hostilidade aberta ao feminismo no seio de alguns académicos séniore masculinos. Assim, os comités de admissão e promoção, em que as mulheres não estão, evidentemente, bem representadas, podem rejeitar uma candidata feminina por uma razão não profissional, referindo-se em como "está tentando trazer Beijing na universidade". Em algumas instituições do ensino superior, tais comités não possuem representatividade feminina. Candidatas femininas afirmam serem aterrorizadas e intimidadas nas entrevistas, pelos membros dos comités de admissão³. Este facto reforça a opinião dos comités, segundo a qual, mulheres candidatas são, de qualquer forma, inapropriadas.

Existe escassêz de candidatas qualificadas para cargos académicos em muitos países. A percentagem do pessoal feminino no nível superior varia consideravelmente em África, dos 7% na Etiópia aos 14% em Ghana e 50% no Lesotho⁴. As razões para esta escassêz não foram devidamente analisadas, mas existe uma série de factores que são enfatizados em dizeres públicos, tais como os seguintes:

- Em alguns países, o número de raparigas nas escolas secundárias é inferior que a dos rapazes. A lacuna do género nas escolas secundárias pode ser maior. Tomando alguns casos como exemplos: em 2002/2003, no Burkina Faso, a lacuna do género oscilava aos 5 pontos percentuais, 11 na Etiópia e 8 na Nigéria⁵. Por isso, há poucas mulheres que se qualificam para ingressar no ensino superior. Com um grupo extremamente reduzido de raparigas que conclui o ensino secundário, existe, ainda, um número mais reduzido que consegue resultados altos. um sistema selectivo, que depende inteiramente da avaliação do desempenho, irá, naturalmente, ser discriminativo contra mulher, visto que as presumíveis de

²- Institute of Gender Studies, *IGS Informs – a bi-annual publication of the Institute of Gender Studies, University of Addis Ababa, 2005, pp. 2-4*

³- Almaz Eshete, *Women in Faculties of Teacher Training Institutions in Ethiopia. UNESCO IICBA, Addis Ababa.2003*

⁴- From UNESCO Institute of Statistics, *Global Education Digest 2005, Montreal 2005, pp. 97 - 99*

⁵- *Ibid, p.75*

provir de contextos educacionais menos privilegiados não serão capazes de demonstrar efectivamente as suas amplas capacidades. Para que haja igualdade nas inscrições do nível superior é necessário que se trace uma série de políticas e medidas estratégicas, a um longo termo.

- A lacuna do género é idêntica no nível superior: em 2002/2003, no Burkina Faso, o número de estudantes mulheres compreendia um terço do número total; na Etiópia, o número de estudantes masculinos era quatro vezes superior que o de estudantes femininos; e na Nigéria a proporção era de 7 estudantes femininos para 10 masculinos⁶. Neste contexto, a planificação de recursos humanos deveria levar este facto em conta, se se pretende alcançar uma equidade e igualdade do género.
-

- Em muitas sociedades africanas e algumas partes do mundo, a mulher casa-se relativamente mais cedo que a sua contraparte. Casamentos prematuros afectam a retenção no ensino primário e secundário nestes países. No caso das mulheres que atinjam o ensino superior é, commumente, esperado que elas se casem logo após a conclusão da sua licenciatura, com cerca de 23 anos. Por outro lado, não se espera que os estudantes masculinos se casem a esta idade. Deste modo, os masculinos têm possibilidade de continuar com a sua formação em cursos de pós-graduação, sem a incumbência de responsabilidades familiares e de filhos.
- Existem altos níveis de gravidezes em adolescentes em muitos países. No Uganda, 43% de adolescentes com 17 anos de idade estavam grávidas ou tinham tido pelo menos um filho⁷. Esta percentagem elevada é relacionada a casamentos prematuros, início precoce da actividade sexual e serviços de saúde reprodutiva pobres. As gravidezes podem levar à altos níveis de desistências no ensino superior, fazendo com que haja poucas mulheres a concluírem os seus cursos.
- As mulheres são tidas, em grande medida, como responsáveis pelos filhos, relativamente á seus maridos e parceiros, por serem vistas como “gestoras dos lares”. Uma mulher jovem não poderá abandonar seus filhos por um periodo longo, enquanto que um homem jovem pode, e tem o feito com frequência, deixa crianças com a esposa ou parceira, para continuar com os seus estudos ou careiras prósperas, seja onde fôr. O processo de ajustamento na organização de educação contínua precisaria de tomar em conta o seguinte: Mulheres académicas com filhos deveriam ter a vantagem de cursos em tempo laboral e à distância, por forma a que as possibilite à dispôr de níveis de mestrado e doutoramento, se estes estão disponíveis como

⁶ Ibid. p.96

⁷ Uganda Demographic and Health Survey. 1997

uma questão de curso. Frequentemente, devido a razões conjugais ou financeiras, estas não conseguem suportar o tempo necessário para um nível superior. Assim, a elaboração de um plano de capacitação de recursos humanos, sensível ao género, permitiria a que grande número, tanto de mulheres quanto de homens, continuasse com os seus estudos superiores.

- Nas faculdades e departamentos há uma tendência de as mulheres ocuparem posições inferiores. Há, também, uma tendência de serem atribuídas responsabilidades de cuidados estudantis bem como de educação social, tais como: aconselhamento, organização de questões estudantis, serviços comunitários e actividades afins. Estas responsabilidades consomem muito tempo, mas não são reconhecidas para propósitos de promoção. Muitas instituições académicas baseiam as promoções, principalmente, se não somente, em função de publicações e muitas mulheres não têm feito muitas publicações. A razão é que, geralmente, não dispõem de tempo suficiente para se concentrarem em pesquisas, mercê as responsabilidades familiares e de ensino, complexas. As capacidades e responsabilidades de ensino não são, também, frequentemente, consideradas para fins promocionais. Por isso, a falta deste reconhecimento à algumas actividades fundamentais, nas quais há tendência de concentração por mulheres, leva ao facto de existir um número reduzido destas em altos níveis de gestão e em cargos de tomada de decisões. Portanto, para a criação de um equilíbrio e igualdade do género é necessário que se introduzam reformas organizacionais no que toca a oportunidades educacionais posteriores, ajustamento dos critérios de promoções, que se dê maior reconhecimento à educação, aconselhamento, gestão e serviços de apoio as comunidades.
- As universidades e outras instituições do ensino superior do ocidente criam facilidades de cuidados infantís, tanto para estudantes como para o pessoal. Estas facilidades permitem que as jovens mães realizem o seu trabalho, cientes que seus filhos estão sendo cuidados no campus. Tais facilidades raramente se vêem em campus de universidades africanas. Consequentemente, as mães vêm-se obrigadas a deixar seus filhos sob responsabilidades de empregadas ou crèches distantes dos seus locais de trabalho. Facilidades infantís pobres podem se tornar um fardo pesado para o pessoal feminino. Ter cuidados infantís apropriados pode ser, também, uma responsabilidade de maior consumo de tempo. A provisão de tais facilidades no campus beneficiaria o pessoal e estudantes femininos.
- O código de conducta profissional não poderá cobrir as áreas como assédio sexual e profissional. Quando tais agressões ocorrem, poderá não haver directrizes claras respeitantes a forma como as mesmas deveriam ser tratadas. Existem denúncias frequentes sobre exigências de favores sexuais por docentes masculinos, à mulheres estudantes e docentes. Estas questões são tratadas como desafios pessoais ou individuais, no lugar de um desafio institucional, ainda que, uma instituição educacional deveria ter directrizes claras para lidar com tais ocorrências. Os elevados índices de violência e assédio sexual revelados num estudo realizado na Universidade de Addis Abeba podem, também, caracterizar muitas outras universidades africanas e, esta questão precisa de ser abordada pelas políticas e estratégias de de recursos humanos.
- A segurança das mulheres estudantes nos campus universitários nas noites, tem constituído um problema generalizado em muitas instituições e esta questão exige, também, uma série de

políticas e estratégias, incluindo a presença de agentes de segurança, a sensibilização dos estudantes em matérias do género, bem como o estabelecimento de regras para lidar com os transgressores destas políticas.

- A capacitação institucional é uma responsabilidade chave do departamento de recursos humanos. Frequentemente, o programa de capacitação institucional não é sensível ao género, levando a discriminação contra mulher.
- Instituições externas como organizações internacionais e bilaterais, universidades congêneres, assim como pessoal estagiário e estudantes precisam de um ambiente constructivo e sensível ao género, para o desenvolvimento de parcerias. Quando uma instituição é conhecida por tolerar a violência sexual nos campus e o assédio sexual nos contextos de promoções, poderá não conseguir apoio apropriado para o seu melhoramento. Certamente que o pessoal e estudantes tendem a evitar organizações e instituições que são conhecidas como hostís à mulher.

Quadro 3A

Que questões deveriam compreender as políticas e práticas de recursos humanos sensíveis ao género?⁸

1. Acesso ao trabalho, emprego em posições académicas e de apoio e de capacitação de pessoal
2. Termos e condições de trabalho para homens e a mulheres, em mesmos serviços.
3. Benefícios de maternidade e paternidade.
4. Licença parental, para questões específicas, ordinária e de luto para homens e mulheres
5. Benefícios de assistência médica para homens, mulheres e seus dependentes
6. Cuidados infantis dentro e fora do campus e as responsabilidades de homens e mulheres
7. Contacto e licença sabática para homens e mulheres.
8. Pensões e benefícios de reforma
9. Responsabilidades gerais a todos níveis e suas exigências em homens e mulheres
10. Enquadramento nos diferentes níveis e promoção para o homem e a mulher.

Actividade 3 A

1. Analise em detalhe os perfís do pessoal masculino e feminino na sua instituição, tendo em conta as questões de idade e de género. Haverá uma tendência de existir pessoal mais velho de sexo masculino e mais novo feminino?
2. Qual é o nível de classe social do pessoal universitário? Que percentagem provém de famílias ricas e de classe média, que percentagem representa os desfavorecidos do meio urbano e rural, os quais só foram dados a oportunidade de fazer o ensino superior, apenas, pós a independência? Será que o pessoal de níveis desfavorecidos não tem boa representatividade em certas disciplinas, tais como ciências, matemática e tecnologia? Estará esta situação a

⁸ From Prof. R. Gaidzanwa University of Zimbabwe

Actividade 3B

1. Construa um organograma da sua instituição, começando dos sectores mais elevados aos mais baixos dos níveis académico, de gestão e administrativo.
2. Faça as seguintes questões do género como forma de realizar uma breve avaliação de práticas de recursos humanos e focalizando nas disparidades, desigualdades e injustiça deste na sua instituição. Dê-se tempo de questionar e responder sobre as mesmas.

a) Acesso a trabalhos

· Será que homens e mulheres acedem a trabalhos, da mesma forma, nas instituições do ensino superior de domínio masculino? Será a tua instituição de domínio masculino, feminino ou está equilibrada em termos de representatividade de ambos, a todos os níveis?

Quais são os procedimentos e processos através dos quais homens e mulheres acedem aos trabalhos? Serão justos para ambos, da mesma forma?

b) Termos do contrato

Que exigências de trabalho estão inerentes nos diferentes contratos? Quais são as implicações desses contratos no género?

c) Conteúdo e exigências do trabalho

· O conteúdo do trabalho contém exigências específicas em função ao género. Por exemplo, as reuniões para trabalhos académicos precisam de ser feitas fora de contextos caseiros, trabalhar longas horas em solitário para a publicação de *papers* para promoção, realizar trabalhos de campo em diversos locais. Será que homens e mulheres realizam este trabalho sob as mesmas condições, mesmo tipo de apoio em casa e no sector laboral?

· Frequentemente, os funcionários do registo académico e os administrativos trabalham com os Vice-Reitores na preparação e discussão de orçamentos e planos de trabalho para diferentes grupos de trabalhadores, para além do horário laboral. Estarão os homens e mulheres envolvidos da mesma forma na realização deste tipo de trabalho?

· Redes informais de trabalho são cruciais para o cumprimento de tarefas nas lídes académicas bem como nas não académicas. Estarão os homens e mulheres envolvidos da mesma forma, na aquisição e desenvolvimento destas redes de trabalho, numa instituição do ensino superior de domínio masculino?

Quadro 3 B

Mudanças nos Recursos Humanos

Por forma a remover a discriminação do género pré-estabelecida e institucionalizada é possível levar a cabo uma série de actividades que incluem, o melhoramento de capacidades e habilidades do pessoal e estudantes, bem como a qualidade organizacional.

- **Melhoramento das capacidades e habilidades do pessoal e estudantes**
 - percepção melhorada sobre o género e a ligação entre este, mudança organizacional e sociedade.
 - aquisição de habilidades de acção-aprendizagem, incluindo habilidades de poder influenciar a outras pessoas.
 - habilidades de formação e facilitação para grupos do género e formadores, melhoradas.

- **Qualidade organizacional**
 - habilidades de formação e facilitação para grupos do género e formadores, melhoradas.
 - novas e mais políticas justas sobre o género;
 - melhoramento nos sistemas de funcionamento;
 - fluxo de informação entre diferentes níveis do sistema, melhorado;
 - uso mais eficiente do tempo;
 - relações de trabalho entre colegas do sexo masculino e feminino, melhoradas;
 - mudança de atitudes de pessoal e estudantes do sexo masculino com relação à colegas femininos;
 - melhoramento do acesso e controlo de recursos pela mulher;
 - fortalecimento dos conhecimentos e capacidades da mulher, em organizar-se com vista a seus direitos;
 - cuidados de saúde, segurança e mobilidade da mulher, melhorados.

Recrutamento de pessoal

Os problemas iniciam na fase inicial do recrutamento. A maioria de candidatos podem ser homens. Estes podem ser mais velhos, altamente qualificados e mais experientes que as mulheres. Estas diferenças poderão estar baseadas em factores históricos e sociais, tais como, idade de casamento e responsabilidades familiares do homem em relação a mulher; oportunidades de continuar com os estudos que são insensíveis às necessidades de mães jovens com família e filhos; falta de candidatos femininos nos cursos de ciências, Matemática, e tecnologia; falta de facilidades de cuidados infantís. Uma instituição do ensino superior que possua uma política de recrutamento sensível ao género procurará abordar as questões concedendo, por exemplo, oportunidades de frequentar cursos de mestrado e doutoramento, que não ponham em causa o seu casamento e cuidados com relação aos

filhos. As metas baseadas no tempo, por exemplo, a elevação do pessoal feminino de uma percentagem inferior a 10% para os 50%, ao longo de uma década é muito possível, contanto que durante esse período sejam tomados alguns passos específicos, para a identificação de mulheres capazes, que possam beneficiar de cursos adequados e desenvolvimento de oportunidades que não contradigam ou prejudiquem o seu papel de esposas e mães. Geralmente, esta prática é realizada através da nomeação de docentes assistentes. Em algumas universidades, estudantes doutorados são automaticamente dotadas de responsabilidades de ensino, parcialmente, de modo a terem uma assistência financeiramente e como forma de capacitação pessoal.

Como forma de alcançar os tais objectivos será necessário que se ajustem as leis e regulamentos que orientam o processo de nomeações. O comité de nomeações deverá ser sensível ao género e deverá se incluir nele, pessoal feminino.

Actividade 3 C

1. Analise os registos de recrutamento de pessoal dos últimos 12 meses na sua instituição. Que critérios foram aplicados? Quantos membros da comissão de selecção de candidatos eram mulheres? Quantos homens e mulheres se candidataram para o trabalho e quantos deles foram admitidos?
2. Reflecta em medidas possíveis que devam ser tomadas para ajudar na melhoria do número, qualificações e experiências das mulheres candidatas ao emprego.
3. Entreviste alguns dos potenciais candidatos excluídos para constatar as suas opiniões com relação aos processos de recrutamento.

Gestão

A maioria de gestores séniores nas instituições de ensino superior são homens, mesmo em instituições em que 50% são mulheres, tal como na do Lesotho. Os sistemas de gestão de dominância masculina podem ser auto-perpetuadores, com redes de trabalho de liderança que excluem, automaticamente, a mulher. As redes informais de trabalhos são mais fortes no seio dos homens que no das mulheres, a este nível. Uma abordagem positiva sobre o género para a gestão significaria:

- Equilíbrio do género nas admissões e promoções,
- Equilíbrio do género na inscrição de estudantes, disseminado pelos departamentos e faculdades,
- Igualdade nos níveis de sucesso para ambos, mulheres e homens estudantes, com o estabelecimento de programas que assegurem o alcance desse sucesso.
- Acometimento de boa vontade dos níveis mais altos de gestão da instituição, por forma a que a integração do género seja efectiva.
- Necessidade de uma massa crítica de especialistas, acometida e competente em matérias do género, para dar credibilidade e sustentabilidade ao processo.
- Existência de directrizes práticas e apoio em termos de cuidados infantís, violência sexual nos campus universitários e assédio sexual do pessoal e estudantes.
- Necessidade de apoio para estudantes deficientes físicos e aqueles que enfretam várias dificuldades, tais como, gravidezes, HIV/AIDS, baixo rendimento, etc,

- Capacitação institucional para o pessoal no geral, com ênfase especial no providenciamento de formação e experiência de trabalho, para pessoal feminino.
- Reconhecimento profissional mais equilibrado nas diferentes formas de trabalhos académicos e ascensões, incluindo o ensino, aconselhamento, gestão, programas sociais e pesquisa/publicações.

Promoções

É sabido que poucas mulheres são promovidas nas lides académicas, comparativamente aos homens. Uma das razões poderá ser pelo facto de poucas delas ingressarem directamente àquelas, pelo facto de terem que dedicar largos períodos das suas carreiras iniciais em trabalhos a tempo parcial e às suas famílias, acabando por ingressar nas academias tardiamente⁹. A outra razão, é que muitas mulheres não possuem o nível de doutoramento, visto que os sistemas actuais de capacitação de pessoal, exigem grande ausência do posto laboral para atender estudos de doutoramento no exterior. As mulheres são incapazes de cumprir com esta demanda devido às responsabilidades familiares. Se a equidade do género nos níveis de tomada de decisões é considerada como um contributo importante para o desenvolvimento global, então há necessidade de se adoptar uma política de promoções sensível ao género. Esta requereria uma perspectiva a longo termo, senão mesmo uma década. A política acima incluiria o seguinte:

- Identificação prévia de candidatos adequados e dotá-los de oportunidades para o desenvolvimento e aquisição de experiência apropriada. Tendo em conta que a mulher ingressa tarde ao emprego em relação ao homem, deveriam se tomar medidas apropriadas para assegurar que não sejam, posteriormente, prejudicadas, como resultado do seu papel social de esposa e mãe;
- Separação de candidatos por género, avaliar cada grupo, detalhadamente e de seguida comparar os resultados dos candidatos do topo, de cada género. Este método permitirá uma boa comparação e selecção;
- Assegurar que existe um equilíbrio de género no seio da comissão de promoções ;
- Os termos de referência da comissão de promoções deveriam excluir quaisquer formas de manifestação e simulação de atormento e intimidação, situações que se reflectem em sociedades em que se espera que a mulher desempenhe um papel de submissa e passiva, e o homem autoritário e agressivo;
- Os critérios de promoção devem incluir perfis de experiências e habilidades mais diversificados, por forma a que a mulher não seja, injustamente, prejudicada. O desempenho pode ser avaliado através de publicações, prémios de trabalhos de pesquisa e avaliação do ensino por colegas e estudantes, envolvimento no apoio directo às comunidades e reconhecimento por colegas em associações profissionais;
- As metas deveriam ser estabelecidas em função do número de mulheres a serem nomeadas durante o período de uma década, elevando-se para os 50% no final ou mesmo antes da década, dependendo da situação do país;
- O sistema de avaliação de desempenho deve ser justo e sensível ao género, pois, um critério de avaliação pode não ser sensível a este .

⁹ - Paper by Rudo B. Gaidzanwa, "Academic Women at the University of Zimbabwe: Still a Long Way to Go", 2005

Será que os homens e as mulheres focalizam-se em mesmas tarefas no desempenho de suas actividades? Geralmente as mulheres podem ser atribuídas mais tarefas, as quais não são tomadas em consideração para fins promocionais.

Capacitação do pessoal

O futuro perfil do pessoal de uma instituição depende, basicamente, dos programas de capacitação em curso, da instituição. É de importância capital que cada instituição ponha em acção programas que assegurem que o seu pessoal vai sendo capacitado e renovado continuamente. Caso contrário, o futuro da organização pode ser, sériamente, afectado, se estas forem dominadas por pessoal com conhecimentos, habilidades e metodologias arcaicas e desactualizadas.

A planificação e implementação destes programas de capacitação deveriam ser sensíveis ao género, por forma a se rectificar os actuais desequilíbrios. É notório que muitas mulheres não conseguem viajar para o exterior por periodos longos, para continuar com seus estudos de doutoramento, devido as suas responsabilidades de cuidados infantís. Dadas as complexas responsabilidades familiares da mulher, estas medidas deveriam incluir o seguinte:

- Cursos de reciclagem, capacitação e outras actividades que melhorem as habilidades, desempenho e acometimento tanto da mulher como do homem, para que possam funcionar efectivamente e dêem respostas pontuais na dinâmica, competitividade e ambientes de pressão sócio-económicos.
- Oferecer mesmas oportunidades de capacitação de pessoal para homens e mulheres;
- O critério de financiamento e de elegibilidade para os cônjuges deveria permitir ao homem e a mulher a exercer os mesmos direitos, visto que no passado o homem esteve numa posição privilegiada, sob a expectativa de que muitas mulheres se dedicariam ao casamento e suas familias;
- A questão do quão diferentemente o casamento afecta o homem e a mulher, na facilitação ou na dificuldade de usufruto das necessidades de oportunidades de capacitação do pessoal a serem, seriamente, avaliadas, para possibilitar as mulheres a beneficiarem-se destas oportunidades;
- As mulheres poderão ser mais capazes de atender programas de capacitação de pessoal, localmente, devido as suas responsabilidades familiares. Contudo, os realizáveis internacionalmente podem, também, ser ajustados de modo a se adequarem à esta.

Licença

Homens e mulheres podem não ser tratados de igual modo, relativamente, a licenças paternais, de questões específicas, de doença e de luto. Os empregadores podem conceder licenças sabáticas e de outros tipos, para que permitam o pessoal a actualizar seus conhecimentos e competências disciplinares, através de contactos com colegas de outras instituições, a nível da região ou do mundo. O homem pode ser melhor enquadrado para levar vantagens a tais licenças, pois, poderão sair por longos períodos, isentos de responsabilidades familiares: portanto, deveriam se fazer ajustes por forma a permitir que as mulheres beneficiem, também, dessas oportunidades.

Benefícios de assistência médica e cuidados de saúde

Será que homens e mulheres têm igualdade de acesso à assistência médica e outros benefícios de género? Nalgumas instituições, espera-se que as mulheres se beneficiem via de seus maridos. Os dependentes poderão, também, ser anexados sob o subsídio de ajuda médica dos homens, ao invés no da mulher.

Cuidados infantís e actividades de educação social

Será que o homem e a mulher tomam as mesmas responsabilidades nos cuidados infantís e noutras actividades sociais de educação destes? Será que a sua instituição providencia cuidados infantís para o pessoal e estudantes, nos campus universitarios? Que impacto têm as actividades de cuidados infantís e de educação social, tais como: funerais, casamentos e outras cerimónias, na carreira dos pais?

Crédito de construção e outros benefícios

Algumas instituições do ensino superior providenciam crédito de construção para o pessoal, mas a mulher casada é, frequentemente, excluída desses benefícios. Estas práticas arcaicas podem ser muito prejudiciais para o futuro da mulher, em caso de viuvez, divórcio ou de voltar a casar-se.

Pensões e indemnizações

Será que o homem e a mulher beneficiam da mesma forma de pensões e outros benefícios, em caso de despedida ou reforma? Haverá alguma diferença de benefícios entre homem e mulher e seus dependentes? Será que estes podem beneficiar de outras medidas tais como um conselheiro, consultor, honorários, indicações emiratos, quando estiverem na idade de reforma?

Haverá um reconhecimento igual de posições de reforma para o homem e a mulher, quem tenham trabalhado nas instituições do ensino superior?

Estas são algumas das questões que poderá considerar, ao trabalhar na tentativa de desenvolver uma política e práticas de recursos humanos sensíveis ao género.

Caso, como resultado de uma rápida avaliação/auditoria da sua instituição, achar que há necessidade de se intervir para o desenvolvimento de mais políticas e práticas de recursos humanos sensíveis ao género, seria aconselhável que realizasse algumas pesquisas mais profundas e analisasse as dinâmicas das desigualdades do género, que poderá ter identificado. A sua intervenção será reforçada pela apresentação de dados concretos, por forma a convencer os parceiros que existe uma discriminação e inequidade do género na sua instituição. A pesquisa pode, então, ser usada como um instrumento de advocacia em práticas de recursos humanos que poderão resultar da pesquisa .

Actividade 3 D

Produza dados longitudinais em cada área, por género, para a sua instituição, baseando-se na lista de áreas acima referidas, por forma a que se possa discernir as tendências num período de cinco ou dez anos. Poderá notar que algumas disparidades do género terão a tendência de se reduzindo, enquanto outras vão se ampliando. Esses dados elucidar-lhe-ão sobre o que poderá ir fazendo na sua instituição, bem como o que precisará de aperfeiçoamento na sua instituição.

Programas para o restabelecimento de desequilíbrios no seio do género

Uma auditoria sobre o género ajudar-lhe-á a decidir sobre os programas a considerar. Algumas possibilidades, segundo se seguem:

- Assegurar o acometimento da administração sénior, para mudanças com vista a igualdade do género, numa grande escala.
- Providenciar capacitação em matérias do género ao pessoal dos recursos humanos, de forma a serem sensíveis e justos as necessidades do homem e da mulher no posto laboral.
- Capacitar responsáveis por forma a contratarem mais mulheres, para altos cargos de gestão académica e administrativa, nas instituições do ensino superior.
- Produzir directrizes sensíveis ao género sobre as entrevistas e avaliação dos candidatos ao emprego nas instituições, para evitar autoritarismos, humilhações e comentários discriminatórios.
- Conceder um tratamento igual a diferentes áreas de excelência académica (pesquisa, ensino e serviços comunitários) por forma que tanto homens como mulheres possam se distinguir nas suas áreas preferenciais.
- Providenciar facilidades de cuidados infantís e recreativos, que possam beneficiar igualmente aos homens e mulheres, por forma a aliviar o fardo de viajar de e para as escolas, assim como minimizar outras actividades diárias de cuidados infantís. Assim, permitirá que os académicos e outro pessoal possam, portanto, concentrar-se mais nos seus trabalhos no campus e desenvolver redes de trabalhos colegiais necessários, para a progressão nas suas carreiras.
- providenciar uma variedade de oportunidades de capacitação do pessoal, tanto local como internacionalmente, residente e não residente, e outros programas que tomem em consideração as diversas responsabilidades do género para com o agregado familiar.
- Conseguir financiamentos e parceiros de formação para as diferentes necessidades do homem e a mulher no ensino superior, por forma a que ambos possam desenvolver e financiar programas específicos, de igual forma.
- Alocar outros benefícios aos cônjuges que não tenham capacidades de aceder à assistência médica, pensões, e outros benefícios para os quais os empregadores contribuem.
- Estabelecer metas para o alcance da paridade do género entre o pessoal e estudantes à vários níveis.
- Alterar os critérios e procedimentos de recrutamento do pessoal.
- Reestruturar os departamentos de forma a integrar o género.
- Indicar um ou mais elementos para serem responsáveis pelo género, em cada faculdade.

- Fazer do posto laboral, do estilo de trabalho e do ambiente de ensino mais ligados à mulher, de várias formas
- Elaborar e implementar mecanismos de avaliação e supervisão sobre a igualdade do género.

Actividade 3 E **Quem deveria obter a vaga?**

O Departamento de Recursos Humanos da sua instituição deve preencher uma vaga para um graduado estagiário no Departamento da Engenharia Civil. Dois candidatos foram seleccionados: Tanya, uma graduada do curso de engenharia civil, de 29 anos de idade. Terminou o seu curso como a melhor da turma. Possui uma filha de três anos de idade, a qual frequenta uma crèche que funciona até as 15 horas. O segundo candidato é o Tim, solteiro, de 24 anos, também graduado como um dos melhores da sua turma. O candidato seleccionado terá a oportunidade de iniciar o trabalho de graduação imediatamente e será exigido que viaje para o exterior por um período de um ano, como parte do programa de capacitação institucional.

Referências bibliográficas:

Almaz Eshete, *Women in Faculties of Teachers Institutions in Ethiopia*, UNESCO IICBA, Addis Ababa, 2003.

Rudo B. Gaidzanwa , “Academic Women at the University of Zimbabwe: Still a Long Way to Go “, 2005, mimeographed document

Institute of Gender Studies, *IGS Informs-bi-annual publication of the Institute of Gender Studies*, University of Addis Ababa, 2005, pp.2-4

Uganda Demographic and Health Survey, 1997

UNESCO Institute of Statistics, Global Education Digest 2005, Montreal, 2005

United Nations Third World Conference on Women, *Toolkit for Women*, Paragraphs 163 173, Nairobi 1985, www.earthsummit2002.org/toolkits/women/un-doku/un-conf/Nairobi.htm.