

## Módulo 8

### Violência do Género e Assédio Sexual

#### Resultados esperados

1. Pessoal e estudantes sensibilizados sobre violência do género e assédio sexual nas instituições do ensino superior e dotados de habilidades necessárias para a sua redução e erradicação.
2. Pessoal e estudantes educados sobre os efeitos negativos do assédio sexual e violência do género no ensino e aprendizagem nas instituições do ensino superior.
3. Instituições motivadas a conduzir pesquisas de ensino e aprendizagem sobre violência do género e assédio sexual.
4. Gestão de pessoal e estudantes bem equipados para gerir questões de assédio sexual e violência do género.
5. Pessoal e estudantes dotados de poder para resistir, reportar e facilitar o sancionamento do pessoal e estudantes responsáveis pelo assédio sexual e violência do género.
6. Incorporação de questões de violência do género e assédio sexual nos programas institucionais e políticas do género.

#### Definição do Assédio Sexual

A violência baseada no género é definida pelas NU na Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, CEDAW, como ‘...todo acto que seja susceptível ou de resultar em ofensa física, sexual ou psicológica ou sofrimento da mulher, incluindo ameaças ou actos de ...coerção, privações arbitrárias à liberdade ...privada ou pública ... na família, comunidade’. Incluem-se a esta, acções como intimidação; rapto; abuso sexual a crianças; violação a dote de noivas; mutilação genital e outras práticas tradicionais prejudiciais a mulher; assédio sexual e intimidação nos postos de trabalho e nas instituições educacionais; tráfico de mulheres; prostituição forçada e violência sancionada pelo estado contra mulher.

O assédio sexual foi definido com base em experiências subjectivas das vítimas, o comportamento e nível segundo o qual o acto foi mal encarado e indesejado pela ofendida. O mesmo compreende, também, o longo espectro de violações sexuais e a sua prática pode variar para incluir ou excluir formas de violação, tais como, rapto e intimidações que são, frequentemente, reconhecidas em muitos sistemas judiciais.

No contexto académico, a violação do género toma formas específicas, que afectam a frente tanto de homens como de mulheres e as oportunidades de obter qualificações académicas e empregos. Os contextos culturais favorecem o que é, legitimamente, aceite como violência do género e o que não é aceite. As definições são baseadas em vários contextos culturais e a sua ressonância vai variar de acordo com as situações estruturais e culturais e práticas das instituições.

#### Que tipos de comportamentos ilustram o “assédio” e a “violência do género” nas instituições do ensino superior?

- Sexo imposto em troca de bens luxuosos, emprego ou promoção a nível superior.

- Assalto sexual a estudantes ou pessoal durante consultas académicas.
- Sexo forçado por censura de trajes e corpos de pessoal e estudantes.
- Sexualização do trabalho ou do ambiente de sala de aulas por se referir às estudantes de “esposas”, usando específicas estudantes como exemplo em questões sexuais, expressando desejos de se perpetrar actos sexuais nos colegas.
- Beliscar palmas das mãos das estudantes ou “colegas”, apalpar seus traseiros ou roçar os seios na sala de aulas ou nos corredores.
- Assaltos colectivos a estudantes e pessoal feminino, desfigurar cartazes eleitorais com mensagens sexuais ou humilhar estudantes durante a indução, orientação ou seminários com dizeres ou piadas sexuais.
- Afixar mensagens sexualmente abusivas, figuras e comentários sobre estudantes, pessoal e outros, sem o seu consentimento, usando tecnologias de informação dentro e fora da instituição.
- Coerção das mulheres em procurar protecção contra depredação dos homens através de cultos, irmandade e outros organismos no campus.

Estes são alguns exemplos de violência do género e assédio sexual. Os mesmos não são exaustivos, de modo que poderá acrescentar outros elementos a esta lista, baseando-se nas experiências da sua instituição.

### Actividade 8A

1. Faça um arrolamento de exemplos de assédio sexual na sua instituição.
2. Que instrumentos existem com vista a denunciar o assédio sexual (a) de estudantes pelo pessoal; (b) de pessoal para pessoal; (c) de pessoal pelos estudantes? Serão as participações feitas com frequência? Caso não, quais são as razões?

### Contexto Institucional

As instituições de ensino superior encontram-se a braços com questões de justiça, honestidade, equidade do género e democracia. A educação e formação de estudantes realizam-se em ambientes multiculturais e multi-étnicos, onde estudantes de diferentes classes sociais, económicas, idade, género e religião misturam-se em prol da aprendizagem. A produtividade e qualidade de ensino e aprendizagem nas instituições educacionais é afectada pelo clima do género que é criado nestas instituições, visto que tem havido uma, frequente, interacção deste manancial humano.

Os estudantes em colégios e universidades têm, predominantemente, idades compreendidas entre 18 e 25 anos, estando deste modo na sua plena juventude. Este facto afecta as expectativas, conhecimentos, comportamentos, atitudes, modelos de aprendizagem e a inteligência emocional e social dos estudantes. Muitos estudantes são criados em sociedades patrilineares onde as suas expectativas sobre o género contrastam com as incutidas nos colégios e nas universidades. Por exemplo, em sociedades patrilineares, os homens podem considerar as mulheres como “prezas” e os rituais de galanteio podem envolver alguma coerção, exclusão às actividades sociais e políticas, desprezo de críticas de mulheres activistas nos campus e desvalorização de actos distintos e disciplinar pessoas violentas e estudantes masculinos.

Ainda, os campus tendem a ser instituições dominadas por homens, criando culturas caracterizadas por tolerância masculina e ambientes que por vezes toleram, encorajam e/ou perdoam a violência e assédio sexual. Por outro lado, esses ambientes encorajam o sexo transaccional entre homens dominantes e homens e mulheres dominados, num contexto de confundir e criar ambientes onde prevaleça a falta de autoridade, transparência e estruturas responsáveis. Em alguns casos, a violência do género, também, destrói e compromete a autoridade institucional chegando a impor-se ao mesmo nível da situação em que cultos, malta e outras estruturas de violência do género organizada, paralisam as estruturas institucionais.

As instituições do ensino superior produzem os mais habilitados e valiosos recursos humanos, e esta base de recursos humanos deve ter valor acrescentado, não apenas em termos de competência técnica ou disciplinar, mas também, em atitudes, valores e comportamentos. Os estudantes das instituições do ensino superior graduam-se em altas posições de autoridade e liderança nos campos económico, social e político, a nível local, regional e internacionalmente. Contudo, as manifestações de assédio e violência sexual, apenas, retardam ou comprometem o melhoramento das habilidades das estudantes, sua ascensão a cargos de autoridade e liderança, tanto seja enquanto estiverem na universidade ou quando ingressam no mercado de trabalho.

O assédio sexual e violência do género podem fazer das instituições do ensino superior, locais de trabalho pouco atractivos, com particular incidência para as mulheres, as quais poderão se sentir inseguras e agredidas nesses locais. Este facto perpetua os números distorcidos de mulheres estudantes em muitas instituições do ensino superior. Portanto, a sensibilização de todos parceiros relativamente às consequências da violência do género é-lhes útil na sua conduta do quotidiano e nas escolhas de carreiras, bem como nas atitudes e comportamentos individuais no local de trabalho.

Os problemas económicos, também, exercem uma pressão enorme nos estudantes, tornando-os violentos ou dóceis quando há necessidade de se enfrentar desafios sociais. Em sociedades bissexuais onde homens e mulheres raramente se misturam fora do contexto familiar, ou onde os estudantes estão em escolas segregadas por sexo, a violência do género e assédio sexual poderão acontecer quando as mulheres se encontram fora das suas estruturas familiares. A pressão nos homens em alcançar o sucesso em termos de ascensão a estatuto dominante, pode criar oportunidades a estes de tratarem as mulheres vulneráveis como suas prezas. Outra motivação deste tipo de comportamento advém da alienação de estudantes masculinos que se sentem impossibilitados de custear financeiramente as suas pretendidas, passeios e produtos de consumo nos seus grupos de diversão. Esta situação pode levar a políticas do género destrutivas, entre estudantes jovens do sexo masculino e os funcionários mais velhos, envenenando o clima do género em todos os actores das instituições educacionais. Estes estudantes jovens podem também criar situações hostis ao pessoal do sexo feminino.

No geral, o clima do género nas instituições do ensino superior é afectado pelas interacções sexuais entre todos os actores, dentre homens e mulheres destas instituições. A violência do género pode aliar-se à competição académica para graus, estatuto, promoção, reconhecimento e todas estas questões devem ser encaradas seriamente em todas as instituições, uma vez que elas constituem questões declaradas e não declaradas nas políticas do ensino superior.

Uma das razões ligadas a violência do género prende-se com o facto de ser uma característica das sociedades em transição, que são as que acabam de sair de guerras civis, *apartheid*, regimes militares, etc. Em tais sociedades, a violência do género é muito comum.

#### Estrutura para combater a violência do género e assédio sexual

Idealmente, a violência do género e assédio sexual devem ser encaradas como parte de uma política institucional do género que protege o homem e a mulher como trabalhadores, estudantes e em qualquer outra função do ensino superior. Poderá ser possível produzir, numa primeira fase, uma política do género, embora este seja um processo demorado. Em tais casos, é necessário que se siga os passos referidos no módulo para o desenvolvimento da política do género. É nessa política do género que se irá enquadrar uma secção específica sobre a violência do género e assédio sexual.

Em algumas instituições não poderá existir uma política do género e nem será possível desenvolver e implementar uma política mais completa. Em tais instâncias será necessário que se usem estatutos e regulamentos que apoiem o direito à educação, o acesso à instrução, ambientes seguros de ensino e aprendizagem, apoio académico e social, ambientes de trabalho seguros sem nenhum tipo de ameaça física e integridade emocional do trabalhador, etc. Neste contexto, deverão ser usadas as convenções da Organização Internacional do Trabalho, constituições nacionais e regulamentos dos locais de trabalho. Haverá, igualmente, necessidade de se desenvolver uma política do assédio sexual no contexto de uma política geral do género, protectora contra a violência no local de trabalho e na sala de aulas.

#### Imagem e Cultura do Assédio Sexual

Um dos problemas enfrentados nas instituições do ensino superior é a imagem no seio dos jovens, estudantes masculinos imaturos e frustrados de se vexarem sexualmente como “heróis” que desafiam a autoridade através do desrespeito e por vezes, violência e ameaças as mulheres, quer estudantes, colegas ou docentes. Este comportamento “machista” é agravado pelo facto de nestas instituições, e obviamente na sociedade como um todo, os jovens masculinos de zonas urbanas desfavorecidas não serem capazes de conquistar uma companheira estudante, devido a incapacidade de competir economicamente com os mais velhos, a classe média e homens casados que frequentam o campus a caça das jovens estudantes. Este fenómeno conhecido como síndrome dos “manda chuva” manifesta-se em as jovens estudantes encontrarem parceiros sexuais fora do campus que sejam capazes de financiar as suas necessidades básicas, como produtos alimentícios e artigos luxuosos. A percentagem das jovens estudantes que tenham “manda chuvas” ainda não é conhecida, mas, estima-se que seja quase metade, segundo um estudo de grupo de discussão com estudantes femininos da Universidade de Zimbabwe.

A pobreza estudantil, como resultado da introdução do Programa de Ajustamento Estrutural nos anos 90, que levou à redução de subsídios de alimentação dos estudantes universitários, é tal que os estudantes provenientes de famílias com rendimentos baixos não são capazes de custear a própria alimentação no campus. Contrariamente aos Estados Unidos onde existem facilidades de emprego para estudantes, para o suplemento dos seus rendimentos, em muitos países africanos não existe emprego à tempo parcial reservado à estudantes. Um número considerável de jovens estudantes femininos recorrem a saídas com velhos ricos, por forma a fazerem frente a este desafio. Algumas estudantes dispõem de dois parceiros, um velho “manda chuva” quem provém as suas necessidades correntes; e um jovem estudante que é reservado para o matrimónio. Uma das formas de minimizar o incidente de sexo para

sobrevivência, praticado pelas mulheres desfavorecidas e vulneráveis é através de criação de um sistema de trabalho a tempo parcial e em período de férias para os estudantes, por forma a que os possibilite a alguns ganhos financeiros para o seu sustento. Isto pode ser feito através de uma parceria entre o estado, as instituições do ensino superior e doadores de programas, que permita aos estudantes realizarem serviços sociais durante suas férias, em troca de fundos suficientes para custearem a sua alimentação por todo o ano. Seria, igualmente, aconselhável o retorno aos altos subsídios estatais para a alimentação dos estudantes.

Os jovens estudantes masculinos frustrados poderão praticar violência, indiscriminadamente, às estudantes como um todo. As estudantes que retornam ao campus mais tarde ou que procuram fazer uso da biblioteca no período nocturno estão propensas a raptos ou agressões físicas daquele grupo de jovens, que tem tido as suas atitudes “fortalecidas” pelo álcool. O abuso de álcool poderá ser uma outra manifestação de cultura machista e de suas frustrações. Existe, portanto, um aspecto de classe da violência sexual, em que, destitui, virtualmente, os estudantes masculinos que actualmente formam uma percentagem considerável, como resultado da democratização do ensino superior, são excluídos das actividades normais de namoro, pois, as estudantes mais desfavorecidas consideram os homens de meia idade e os mais velhos como os mais convenientes para namoro.

Por outro lado, os homens casados de meia idade consideram as jovens estudantes como altamente atraentes para “namoro”. Estes homens usam o seu prestígio e as capacidades financeiras para atrair as mulheres. Existe, portanto, uma cultura segundo a qual as mulheres jovens, atraentes e educadas são usadas como aquisições de prestígio e, ainda, como “propriedade” dos homens ricos. Esses homens ricos são promíscuos, frequentemente, com HIV-SIDA e usam as suas dadas para gozar das companhias bem como de serviços sexuais de muitas jovens. Uma outra manifestação cultural é a do homem rico como depredador, explorando mulheres jovens vulneráveis de rendimentos baixos. Contudo, a insatisfação dos jovens estudantes masculinos de rendimentos baixos parece nunca afectar a esses “depredadores”, os quais até conquistam admiração devido aos seus pomposos carros e o estilo de vida promíscuo. Contrariamente, à insatisfação e contra as jovens mulheres que exploram os homens ricos e que em simultâneo tornam-se vítimas desses mesmos homens.

Nas instituições do ensino superior, as estudantes que não queiram ser identificadas como como “bonecas” de empresários de sucesso preferem se identificar com grupos religiosos, no campus. Os tais grupos promovem a abstinência ao sexo fora do casamento. Infelizmente, existe um senão em que os jovens religiosos encontram uma cobertura para assediar e atacar mulheres que estejam fora do seu círculo de devoção religiosa. Aliando-se a ceitas religiosas, as estudantes podem se sentir “protegidas”. A recusa em se aliar torna-se motivo suficiente para estereotipar uma estudante como “promíscua” e portanto, um alvo legítimo para a violência e assédio sexual.

Os valores sociais constituem um dos aspectos que se devem ter conta quando se lida com a matéria de assédio sexual. A cultura segundo a qual o homem considera a mulher como um objecto de propriedade e prestígio, enquanto algumas mulheres usam essa cultura para se unirem com esses homens poderosos e prestigiados, reflecte-se em alguns dos valores culturais da sociedade. As mulheres académicas que se tenham liberto dos papeis restritivos, a si atribuídos via costumes tradicionais poderão sentir-se como alvos do assédio sexual: a rejeição dos papeis muito limitados a si atribuídos pelos costumes feudais poderá marcá-las como “feministas”, o que se interpreta como que estando a “rebelar-se” contra tradições “africanas”, e portanto, legitimando-se como alvos a atacar.

Existe, claramente, uma necessidade de se ter pessoal que lide com de questões culturais, para avaliar os valores sexuais actuais numa forma mais crítica, com os seus principais actores, incluindo os depredadores ricos; as jovens estudantes que se deixam passar por parceiras, acabando por se tornar vítimas desses depredadores; os homens religiosos fanáticos que vêm as mulheres fora do seu círculo religioso como legítimos alvos a assédio sexual e agressões físicas; as estudantes que só ganham credibilidade aliando-se a algumas ceitas ou grupos religiosos. A cultura do ensino superior reflecte a cultura da sociedade como um todo, e essa sociedade, em muitos casos, muda de uma cultura tradicional onde a mulher é estritamente circunscrita como devotada a vida doméstica e familiar, no lugar de uma carreira independente, para uma nova cultura em que as mulheres podem ser consideradas parceiras dos homens em todas as coisas. As telenovelas, livros de histórias, teatro e filmes são as formas possíveis de visualizar os actuais dilemas das sociedades em transição.

Marketing social que é o uso de uma abordagem comunicativa para realçar valores por detrás de certas formas de comportamento, deve constituir uma outra abordagem a este problema. A UNICEF é uma das expoentes de sucesso em matéria de marketing social para influenciar a mudança de comportamento e o seu modelo pode ser emulado com sucesso.

### **Assédio Sexual de Estudantes pelo Pessoal**

Em muitas universidades africanas há alegações segundo as quais o pessoal masculino propõe-se às estudantes vulneráveis, ameaçando-as de reprovação, e ou, também, aliciando-as com promessas de promoção a níveis superiores. Os docentes encontram-se numa posição de autoridade, com poder para aprovar ou reprovar estudantes. Valer-se dessa posição para favores sexuais é uma atitude, claramente, não-profissional e choca com o código de ética que regula a profissão de ensino. A relação pessoal entre estudantes pode ser gerida por uma série de regulamentos, a saber:

- Desenvolvimento de um código de conduta ético que regule as relações entre o pessoal e estudantes, referindo explicitamente o que é definido como assédio sexual. Os estudantes devem, portanto, ser encorajados a participar quaisquer formas de assédio sexual. Os estudantes que assim o fizerem deverão estar seguros de que a matéria será tratada com confidência, por forma a não enfrentarem represálias de docentes poderosos. A documentação é importante por forma a que o docente que se fizer persistente no assédio sexual incorra a abertura de um processo.
- Deve haver acções de seguimento contra os prevaricadores, começando por uma advertência verbal e culminando em suspensão e demissão se necessário.
- A violência do género e assédio sexual devem ser integrados nas linhas gerais do ensino, pesquisa e outros processos de aprendizagem. Este facto fará com que o problema seja encarado numa forma aberta, comparativamente ao momento presente em que as vítimas optam pelo anonimato, por temerem represálias.
- Todo o material para indução académica e apoio do pessoal, visitantes, estudantes e outros parceiros deve conter informação que eleve a consciência das instituições locais contra a violência do género e assédio sexual.
- Em todos os eventos institucionais é necessário que se eleve a consciência e que se sensibilize os participantes sobre os lugares institucionais do género, através da inclusão de homens e mulheres, assim como do pessoal e estudantes participantes, provendo comodidade segura e protegida e outras facilidades para homens e mulheres, fornecendo-lhes panfletos sobre violência do género e assédio sexual, etc.

- Todos os parceiros devem se comprometer a fazer abordagens holísticas e compreensivas de mudança de atitudes e comportamentos que toleram, condenam e encorajam a violência do gênero e assédio sexual.
- A liderança da instituição deve comprometer-se contra a violência do gênero, recrutando e promovendo a presença de homens e mulheres, a tornarem os locais de trabalho e salas de aulas em locais seguros para si e punindo os perpetradores, sem medo e qualquer espécie de favor.
- Deve haver transparência na implementação de políticas e programas e regulamentos e os procedimentos devem estar claros, acessíveis e disponíveis a todos sectores da instituição.
- Deve haver linhas claras de responsabilidade para a implementação de políticas e programas e os processos devem ser flexíveis e efectivos, se se espera deles alguma credibilidade.

### **Assédio Sexual de Pessoal pelo Pessoal**

Das discussões havidas em 2003, com o grupo de discussão na Universidade do Zimbabwe, constatou-se que o pessoal do secretariado é muito vulnerável ao assédio sexual tanto pelo pessoal, como por estudantes. Por ocupar postos administrativos de nível médio, pode implicar intimidação de perda de seus empregos por seus supervisores imediatos, se não responderem positivamente à exigências atinentes a favores sexuais. Estas são, igualmente, vulneráveis à assédio sexual por estudantes, os quais chegam a tratá-las com desrespeito.

As jovens académicas, também, enfrentam situações de assédio e exigência de favores sexuais por académicos séniores masculinos. A proposição pode ser visto como culturalmente aceite em sociedades em que os homens poderosos são, frequentemente, polígamos, e as progressões sociais pelas mulheres jovens ambiciosas, pode implicar a escolha de figuras masculinas poderosas como mentoras de tais progressões. Não obstante, tais relações podem se deteriorar na exploração sexual.

O Código de Ética do pessoal deve compreender o assédio sexual por seus supervisores imediatos, visto que a sexualização das relações profissionais tem um impacto corrosivo na liberdade e excelência académica.

### **Assédio Sexual de Estudantes por Estudantes**

O assédio sexual de estudantes por estudantes é suficientemente descontrolado em muitas instituições de ensino superior, por um lado porque a atracção de mulheres estudantes é vista como comportamento aceitável nos jovens, particularmente em situações públicas. As estudantes mulheres que competem por um lugar político incorrem à assédio sexual severo, enquanto que as estudantes que competem à base da beleza podem escapar a tal tratamento.

Há necessidade de se desenvolver um Código de Conduta de estudantes que inclua o assédio sexual como uma ofensa, com linhas claras de denúncia de incidentes, e para se lidar com os perpetradores.

### **Argumentos contra Acções Contra Assédio Sexual**

Em defesa contra violação do gênero e assédio sexual, seus colegas, estudantes ou pares poderão levantar as seguintes questões:

- A violência do género e assédio sexual são questões pessoais, portanto, porque é que a instituição tem que interferir em relações pessoais e individuais?
- Porque é que os académicos, professores e outro pessoal deve dar importância a violência do género e assédio sexual, se não constam dos currículos ou nos regulamentos disciplinares?
- A interacção sexual entre homens e mulheres é um acto normal e constitui parte das culturas africanas. Porque é que nos devemos preocupar com namoros quando culturalmente são formas aceites de proposta de amor?
- As relações entre estudantes e pessoal estão entre os consentimentos adultos, então, porque teremos que nos submeter à ideias ocidentais, as quais consideram estas relações de criminais?
- O pessoal solteiro masculino poderá ter como opção para matrimónio as suas alunas e o namoro pode iniciar na instituição. Considerar-se-á a isso de assédio sexual?

Todas as questões acima expostas podem ser respondidas com referência nos propósitos e objectivos do ensino superior, as visões e missões declaradas de instituições particulares e de interesses pessoais, profissionais e institucionais dos parceiros do ensino superior.

### **Programas Preventivos contra Violência do Género e Assédio Sexual**

A responsabilidade sobre o assédio sexual e violência do género reside nas diferentes estruturas e unidades de cada instituição educacional. Essas estruturas podem ser de administração, académicas e departamentais para questões sociais estudantis. Assim, os académicos e estudantes podem preocupar-se com a violência do género e assédio sexual na sala de aulas, reuniões e sectores, enquanto que os estudantes e os sectores de assuntos estudantis podem se preocupar com a matéria nas residências estudantis, áreas desportivas e recreativas, de saúde e educação de pares e nas unidades financeiras a si respeitantes. A gestão e administração deve se preocupar com o assédio sexual no seio do pessoal, bem como entre a administração e o pessoal no que tange a admissão e demissão e promoção de pessoal. Poder-se-á, também, se ter como preocupação a violência do género entre pessoal e estudantes à quando de inscrições, na atribuição de subsídios e adjudicação da vida dos estudantes nos campus. Os estudantes devem, igualmente, preocupar-se com a violência do género e assédio sexual entre estudantes nos concursos para obtenção de financiamentos para pesquisas, obtenção de livros e outros recursos de aprendizagem, acomodação, sectores políticos e emprego no campus.

Existe uma variedade de programas preventivos possíveis, dependendo do ambiente e a organização da sua instituição. As intervenções podem incluir mudanças físicas que possam minimizar os perigos da violência do género e assédio sexual, podendo compreender os programas de sensibilização e orientação viradas à mudança de percepção e atitudes com relação a assédio sexual. Podem, também, compreender as acções punitivas contra os transgressores.

#### ***Mudanças Físicas***

A probabilidade de redução da violência do género e assédio sexual, dos mais péssimos, nos campus pode ser feita através de uma série de mudanças físicas naqueles. Estas incluem:

- Melhor iluminação dos campus nas noites.

- Construção de pousadas femininas próximo das bibliotecas, laboratórios e salas de computadores.
- Providenciar condições apropriadas de estudo e computadores nas pousadas femininas, por forma a que possam estudar num ambiente seguro, nas noites.
- Empregar guardas nos pontos estratégicos do campus.
- Retirar a disponibilidade do álcool próximo das pousadas femininas. Os bares de estudantes podem ser situados em lugares estratégicos, por forma a que quando embriagados não ataquem facilmente as estudantes.
- Providenciar transporte seguro e protegido para e das residências, pousadas e acomodação para as salas de aulas, laboratórios e outros lugares onde ocorram actividades de aprendizagem.

### ***Programas de Sensibilização e Aprendizagem***

Há necessidade de se sensibilizar as diferentes categorias de indivíduos sobre as formas divergentes que podem ocorrer nos campus das instituições do ensino superior. Em função das estruturas da sua instituição, poderá considerar o envolvimento das seguintes estruturas na gestão de questões de assédio sexual e violência do género.

- Vice Reitores
- Funcionários do registo académico
- Chefes de Departamento de Faculdades
- Directores/Chefes de Assuntos Estudantís
- Directores de Saúde Estudantil
- Funcionários que zelam pela disciplina e mecanismos disciplinares nas faculdades
- Guardas e residências/gestores de acomodações/executivos dos salões de residências
- Executivos de estudantes/Conselhos Representativos
- Chefes de clubes de estudantes, sociedade, medias/canais de informação
- Chefes de clubes femininos e comissões eleitorais
- Conselheiros de pares/conselheiros estudantís/representantes estudantís.

É importante que se avalie o papel dos vários intervenientes, de modo a determinar as vantagens e desvantagens ao se dar prioridade a cada um deles, na abordagem das questões do assédio sexual e violência do género.

As seguintes acções devem ser tomadas:

- Elevar a consciência sobre riscos da violência do género e assédio sexual, através da documentação dos incidentes e sua publicação.
- Educar homens e mulheres através de seminários, panfletos publicitários, audiovisuais e peças teatrais, sobre factores de risco e circunstâncias tais como galanteio e susceptibilidade ao rapto, violação íntima e assédio sexual no campus.
- Instruir sobre habilidades básicas da vida nas interações pessoais entre estudantes, estudantes e pessoal e entre pessoal.

### ***Formação do Pessoal Chave em Habilidades sobre Assédio Sexual***

- Cada membro de uma instituição deve desenvolver valores, comportamentos e habilidades para a vida, que os possibilite interagir de uma forma positiva com

indivíduos de níveis divergentes por sexo, género, idade, rendimentos, etnias, raça e religião. As carreiras profissionais podem progredir ou regredir em função da capacidade ou incapacidade de desenvolver relações com colegas, superiores, subordinados, pessoas conhecidas e amigos.

- Muitos dos graduados do ensino superior devem desenvolver habilidades profissionais para interagir com clientes, pacientes, concorrentes, autoridades estatais e reguladores e outras categorias que estejam em níveis similares ou diferentes dos seus.
- Em muitas instituições a globalização dita que os indivíduos adaptam-se rapidamente a mudanças, à medida que vão interagindo com um largo espectro de grupos de parceiros. Esta situação implica uma aquisição contínua de habilidades, recursos humanos e conhecimento de diversificadas fontes. Há necessidade de se tornar adepto da reestruturação e interacção dentro e a todos os níveis e tipos de organização e indivíduos.

### ***Providência de apoio às mulheres sexualmente assediadas e violadas***

- Tornar público os mecanismos para identificação e denúncia de casos de assédio sexual e violência do género, seu tratamento e a devida penalização.
- Denunciar ou relacionar a violência ou assédio à alguém, é já um passo importante. Esta poderá ser tanto verbalmente ou por escrito.
- Providenciar apoio a(s) vítima(s). Este deve ser em forma de aconselhamento, providenciar um lugar seguro para viver ou trabalhar, por forma que a vítima não incorra a intimidações por ter participado o incidente.
- Se a vítima assim o desejar, os procedimentos do tratamento da causa deverão ser seguidos até a sua conclusão.

### ***Ação Disciplinar Contra Assédio Sexual***

Em muitas instituições, os representantes de estudantes, funcionários que zelam pela disciplina na faculdade, docentes e outros membros dos comités de disciplina lidam com questões de violência do género e assédio sexual. Este método tem as suas vantagens e desvantagens, assim, é oportuna a listagem de ambas por forma a que se possa tomar uma opção para a sua instituição, com conhecimento de causa, dependendo do seu contexto.

#### ***Vantagens***

- O pessoal que zela pela disciplina e outros funcionários na faculdade, estão cientes do regulamento que tange o mau comportamento, violência, assédio sexual e outro tipo de ofensas.
- Há necessidade de mecanismos disciplinares para dar resposta a questões de assédio sexual e violência do género.
- Em muitas instituições, existe um acolhimento na propagação de abordagens legais para questões disciplinares.

#### ***Desvantagens***

- Em muitas instituições, o corpo que zela pelas questões disciplinares é quase que, exclusivamente, constituído por homens, uma vez que a maioria das mulheres não dispõem de qualificações para ocupar esses cargos e outros postos que exijam posição sénior, competência e conhecimentos legais.

- Mecanismos disciplinares tendem a ser mal equipados de recursos e estes só são mobilizados quando há problemas nas instituições.
- Os estudantes masculinos, particularmente, ressentem-se do uso destes mecanismos porque são frequentemente usados para punir estudantes que infringem as normas nas residências, actividades políticas e perpetuam ofensas. O uso de tais mecanismos projecta, imediatamente, os ofensores como ‘heróis’ no seio de outros estudantes, especialmente masculinos.
- Estes mecanismos são interpretados de ‘desdentados’ ineficazes, burocráticos e ineficientes devido ao tempo necessário para os mobilizar, que é longo. Em muitos casos, os requisitos das evidências para estas audições disciplinares resultam em absolvição dos violadores, desacreditando-os como forma de encontrar a justiça do género.
- Existe pouca confidencialidade nestes mecanismos devido a simpatia dos violadores, processos burocráticos e longos contornos necessários para as audições disciplinares. As evidências são frequentemente atrofiadas ou vazadas pelos alegados ofensores, prejudicando o seguimento da justiça e dos ofendidos.
- Alguns dos funcionários das questões de mecanismos disciplinares não dispõem de formação em assuntos do género ou legais e não apreciam a natureza do género de algumas ofensas cometidas pelo pessoal e estudantes.
- Os processos e procedimentos para reportar e fixar multas contra os ofensores e perpetradores de violência não são, devidamente, publicados no seio dos estudantes, pessoal e outros parceiros.
- Existe intimidação de testemunhas e solidariedade com os ofensores, sejam eles pessoal ou estudantes, transformando o seguimento da justiça do género, de perigoso para o ofendido.
- Em algumas instituições, os Vice-Reitores, Chefes de Departamento, os que zelam pela disciplina na instituição, Funcionários do registo académico, Guardas, Presidentes de Assembleias, Directores, representantes de estudantes, capelães, funcionários seniores, gestores e administradores são perpetradores de ofensas sexuais e da violência do género, inviabilizando a averiguação da justiça e a luta contra a violência do género em algumas instituições.

### **Conclusão: Fazendo da Violência do Género e Assédio Sexual Questões Nacionais**

Não será possível fazer com que as instituições de ensino superior sejam, imediatamente, responsáveis e activas na erradicação da violência do género a curto prazo. Alguns destes comportamentos poderão estar entrincheirados e será útil que se tornem questões nacionais, ligando-os ao activismo, para além de instituições específicas. Por exemplo, poderá ser útil aliar-se a outras organizações que trabalhem em assuntos de violência deste, para produzir informação pública que possa ser usada em campanhas contra a sua violência em geral. Será, igualmente, útil lançar programas de pesquisa sobre violência do género em muitos locais, comparando e contrastando a sua incidência, gestão e penalização. Tal, poderá providenciar incentivos adicionais para os trabalhadores, líderes de instituições e comunitários para assegurar que as suas instituições não estão acobertando ou apadrinhando a violência do género e assédio sexual.

## Refêrencias

Jane Bennett, *Sexual Violence/Sexual Harassment: a Handbook of Resources*, Cape Town, 2002.

Institute of Development Studies, *Zimbabwe Human development Report 2003*, IDS, UNDP, Government of Zimbabwe, Harare, 2003.

Yamrot Kinfu, IGS Coordinator, “A Panel Discussion on Rape on Campus”, *Institute of Gender Studies Informs*, Vol.10, No.1, Addis Ababa University, April 2005, pp.2 10.

Judy Mirsky, *Reproductive Health and Gender*, [www.panos.org.uk/global](http://www.panos.org.uk/global).

Nomcebo O. Simelane, *Sexual Harassment: A Case Study of the University of Natal*. South Africa, FAWE, Nairobi, 2001.

Judy Omale, “Tested to the Limit; Sexual Harassment in Schools and Educational Institutions in Kenya”, in Judith Mirsky and Marty Radlett, editors, *No Paradise Yet: The World’s Women Face the New Century*, ZED Press, London, pp. 19-38.

Carla Sutherland, “The Law and Sexual Harassment in S. Africa”, *Canadian Journal of African Studies*, Vol 29, No.1, 1995, pp.132 122.

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

F.Zindi, “Sexual Harassment of College Students by Lectures in Zimbabwe”, in *Sex Education: Sexuality, Society and Learning*, Routledge, Volume 2, Number 1/ April 01, 2002, pp. 45 59, <http://talyorandfrancis.metapress.com>.