

Modulo 9

Dados Desagregados

Resultados Esperados

1. Melhor percepção da necessidade de dados desagregados, e o tipo de dados necessários para tomada de decisão.
2. Estabelecimento de dados do género desagregados, quantitativa e qualitativamente, do pessoal e estudantes, nas instituições do ensino superior.
3. Sistematização da utilização de dados do género desagregados, para o melhoramento da administração e estabelecimento da equidade e igualdade daquele, nas instituições do ensino superior.
4. Fortalecimento dos sistemas de comunicação e informação.
5. Estabelecimento de legislação, regulamentos e estruturas úteis contra discriminação e assédio sexual.

Análise da Situação

Existe uma escassez de dados desagregados sobre o género em muitas instituições de ensino superior. Não obstante, há evidências de grandes disparidades de efectivos femininos e masculinos naquelas instituições. Um estudo recente do Instituto de Educação, da Universidade de Londres intitulado, *Equidade do Género no Ensino Superior da Commonwealth* (2005), revela que apenas na África do Sul é que existe equidade do género nas inscrições, comparativamente aos quatro países africanos que foram objecto de estudo (Vide tabela 9A). O estudo delinea os seguintes desafios enfrentados pela mulher: questões de classe social, pobreza, raça e o reflexo da qualidade da educação dos níveis anteriores. É tão importante avaliar-se as ascensões da mesma forma que o acesso.

Tabela 9A. Inscrições Femininas para o Nível Universitário nos Países Africanos Seleccionados, anos 2003- 2004

Nigéria	África do Sul	Tanzania	Uganda
39.9	53.0	24.0	34.0

Fonte: Institute of Education, University of London, *Gender Equity in Commonwealth Higher Education*, Working Paper 1, Part 1, 2005, p.10. [Http://ioewebsserver.ioe.ac.uk/ioe/cms/get.asp?cid](http://ioewebsserver.ioe.ac.uk/ioe/cms/get.asp?cid).

Um estudo realizado sobre a selecção de instituições de ensino superior africanas revela que existe uma considerável lacuna do género, relativamente à áreas e níveis particulares de estudo (Vide tabela 9B). Nos níveis pré- universitários, muitas mulheres aglomeram-se em cursos de certificado ou diploma que nos de licenciatura. Há poucas, ainda, nos níveis de graduação como mestrado e doutoramento, embora careça-se, ainda, de dados para conclusão desta matéria. Devem haver largas diferenças em disciplinas específicas quando em processo de pesquisa . Há uma tendência de altos níveis de inscrição de mulheres nas faculdades de educação, letras e direito, e baixos em ciências, tecnologia e engenharias.

Tabela 9B. Percentagem de Inscrição de Mulheres em Algumas Instituições Seleccionadas

	Ano	Percentagem de Mulheres em Níveis frequência universitária	Percentagem de Mulheres em Níveis de Graduação
Ibadan University	2000/1	41.8	30.9
Cape Town University	2002	45.0	51.0
Dar es Salam University	2003/4	31.3	12.7
Makerere University	2002/3	42.6	36.0
Ho Polytechnic, Ghana	2004/5	Certificado 53.6 Diploma 31.7	N/A
National University of Science and Technology, Zimbabwe	2005	Diploma 18.07 Frequência universitária. 32	23.81
University of Witwatersrand, S. Africa	2005	Diploma 65.9 Frequência universitária 51.8	Pós-graduação Diploma 40 Licenciatura 56.5 Mestrado 44.5 Ph.D.43.3

Fonte: Institute of Education, University of London, *Gender Equity in Commonwealth Higher Education*, Working Paper 3, 2005, p.5. <http://ioewebserver.ioe.ac.uk/ioe/cms/get.asp?cid.and>
African Associations of Universities Questionnaire on Gender Mainstreaming in Higher Education in Africa, September 2005.

A Universidade de Witwatersrand tem a percentagem mais alta de estudantes femininos em níveis de frequência universitária, enquanto que a de Cape Town tem nos níveis de graduação. A Universidade de Witwatersrand obedece a política de “metas” no lugar de sistema de “quotas” de equidade do género para estudantes e pessoal. Esta política de “metas” teve um inquestionável sucesso. A Universidade de Witwatersrand tem um Plano de Equidade de Emprego, uma política de assédio sexual e uma de procedimentos atinentes a participação de situações de discriminação racial e sexual, bem como dispõe de uma “meta” de inscrições para estudantes femininos e masculinos, estando todas questões ligadas ao género. Estes instrumentos de equidade têm, claramente, tido um impacto quando comparados a outras instituições.

Existe uma considerável lacuna do género no que toca a insuficiência de quadros, a todos níveis. Contudo, a situação é, particularmente, notável nos níveis mais altos de tomada de decisão, onde das quatro universidades Africanas da Commonwealth que foram objecto de estudo, a percentagem de mulheres nos níveis de doutoramento, docente associado e catedrático é extremamente inferior a dos homens. Nos níveis mais baixos de nomeação académica, tais como, de docente assistente, a percentagem feminina é demasiada baixa, revelando que existe pouca focalização na equidade e igualdade do género, no programa de desenvolvimento das capacidades do pessoal nestas instituições.

Tabela 9C. Percentagem do pessoal académico feminino em algumas instituições seleccionadas

Instituição	Ano	Professor	Professor Associado	Docente Sénior	Docente	Docente Assistente
Ibadan	2000/1	12.5		25.85	39.8	10.86
Cape Town	2000/1	7.0	17.0	33.0	41.0	
Dar es Salam	2003	5.2	14.8	11.9	10.6	17.7
Makerere	2004	6.1	20.0	15.95	23.4	22.9

Fonte: Institute of Education, University of London, *Gender Equity in Commonwealth Higher Education*, Working Paper 3, 2005, p.5. [Http://ioewebserver.ioe.ac.uk/ioe/cms/get.asp?cid](http://ioewebserver.ioe.ac.uk/ioe/cms/get.asp?cid).

No questionário sobre enquadramento do género nas instituições do ensino superior em África, da Associação das Universidades Africanas, em 2005, os respondentes forneceram a percentagem de mulheres, no seio do pessoal académico e administrativo sénior.

Tabela 9D. Percentagem de Mulheres Académicas e Pessoal Administrativo Sénior em algumas Instituições Seleccionadas

Instituição	Ano	Pessoal Total	% de Pessoal e Mulheres Académicas	% de Mulheres Administrativas Seniores
National University of Science and Technology, Zimbabwe	2005	Pessoal Académico 173 Administrativos Seniores 51	15.0	13.7
University of Witwatersrand, South Africa	2005	Pessoal Académico 1076 Administrativos Seniores 78	46.1	42.3

Fonte: *African Association of Universities Questionnaire on Gender Mainstreaming in Higher Education in Africa*, September 2005.

Do breve exemplo acima é evidente que a Universidade de Witswatersrand pôde, novamente, atingir um nível mais alto de equidade do género, comparativamente a outras instituições, devido a disposição de suas políticas e instrumentos de protecção contra todas as formas de injustiça e discriminação do género .

Dados Desagregados do Género Como um Meio para se Atingir a Equidade e Igualdade Deste

Geralmente, as instituições de ensino superior em África não colectam ou utilizam uma vasta gama de dados desagregados do género. A falta de documentação torna difícil medir as disparidades ou delinear medidas com vista a correcção desta inequidade. Como resultado, as análises poderão ser de breves comentários baseados em dados sistematicamente documentados.

Nos casos em que há colecção de dados, supõe-se que sejam baseados em inscrições globais que em grandes detalhes por faculdades e departamentos. As estatísticas globais podem

induzir em erros, tais como: grande número de mulheres poderá estar inscrito em cursos de secretariado e enfermagem, elevando a média global da estatística de inscrições, contrastando com a realidade que ditará um número reduzido de mulheres inscritas em cadeiras como medicina, agricultura, ciências, tecnologia e engenharias. Portanto, as estatísticas globais induzem a conclusões erradas.

Existem poucos dados sobre áreas problemáticas para mulheres no nível universitário e o impacto que os mesmos têm nos seus níveis de participação e desempenho. Geralmente, existem poucos dados sobre o desempenho e, sem dados adequados torna-se difícil idealizar programas adequados que transpirem essas dificuldades.

Observações feitas pelo Fórum Educacional das Mulheres Africanas (FAWE) incluem o seguinte:

- i) Os dados continuam quantitativos e não referem os factores que influenciam o fraco desempenho das mulheres (pessoal e estudantes) ou a falta de oportunidades para a sua continuidade de estudos.
- ii) Os dados nem sempre são sobre o género desagregadamente.
- iii) Geralmente, existe indisponibilidade de dados sobre factores que militam contra o avanço das mulheres em carreiras (envolvimento em pesquisas, finanças, carga horária e processos de capacitação do pessoal).
- iv) Os dados sobre o acesso e participação feminina em redes de trabalho informal são inadequados. As mulheres não dispõem de oportunidades de se socializarem com os decisores em lugares informais, sendo, conseqüentemente, uma desvantagem.
- v) Há escassez de dados sobre disponibilidade de facilidades conducentes a um bom ambiente de trabalho e de aprendizagem para mulheres (pessoal e estudantes) acomodação, cuidados infantís, distanciamento entre edifícios, iluminação em condições, etc).
- vi) Há escassez de dados sobre existência de redes de trabalho (tanto quantitativas como qualitativas) nas universidades.
- vii) Dados inadequados sobre género nos curricula¹.

Há poucos dados sobre assédio sexual, embora haja uma série de rumores sobre a matéria. Esses rumores compreendem de informação insuficiente ou exagerada. Ademais, o assédio sexual não deve estar, claramente, definido devido a falta de sistemas de colecta de informação nesta área.

O assédio sexual inclui comportamentos tais como: contacto sexual mal encarado e indesejado, exemplo, comentários verbais, abuso, contactos gestuais ou físicos de natureza sexual por um indivíduo ou um grupo destes e que seja entendido pela visada em como que:

- (i) causando um desconforto mental, físico e social
- (ii) interferindo no seu desempenho académico. O mesmo pode resultar em ameaças à reprovações, despromoção, redução de regalias ou mesmo expulsão, como resultado de relação sexual antecipada ou promessa não honrada.
- (iii) Criando-os(as) ambientes hostis ou ofensivos².

¹ - V. Masanja, R. Karega, D. Kasente. M. Mbey. A. Kadi. N.Simelane, F.Nyama, *Female Participation in Africa Universities: Issues of Concern and Possible Action*. FAWE Paper, 2001, pp. 4 5

² - Ibid. p. 5

O estudo intitulado *Equidade do Género nas Instituições Superiores da Commonwealth, Comunicação de Trabalho 6* (2005) indica, igualmente, que uma pesquisa detalhada pode ajudar a identificar estratégias e práticas bem sucedidas para a gestão de problemas e desafios, numa forma mais efectiva. Os impedimentos podem advir de amplos factores sociais tais como: classe social, pobreza, educação primária e secundária deficiente, etc., ou de factores sob controlo das instituições de ensino superior, tais como, critérios de inscrição tendenciosos, procedimentos de recrutamento de pessoal e de promoções. As questões como acomodação de estudantes e assédio sexual podem afectar a capacidade destes em continuar com os estudos, mas, a não existência de dados dificultará uma abordagem adequada destes desafios³.

Situação das Estudantes

Observações

Apesar do facto de existirem poucos dados desagregados e detalhados sobre o género, é notável uma desproporcionalidade nas admissões deste, no global com poucas mulheres a serem admitidas e poucas, ainda, em cadeiras de áreas de ciências. Estas disparidades não são activamente encaradas na maioria das instituições. Se houvessem políticas sobre equidade do género, tais disparidades poderiam ser abordadas e revistas continuamente.

Existem poucas oportunidades de acomodação para mulheres no campus, ainda assim, estas enfrentam grandes dificuldades em conseguí-la fora deste, e com maior probabilidade de incorrerem a assédio sexual no seu percurso escolar ou em acomodação privada, sendo as principais vítimas desta situação as mulheres mães. Existem poucos dados e programas para assistir mulheres desistentes, seja por razões financeiras, conjugais ou de gravidez. As mulheres deficientes podem estar, particularmente, em desvantagem em termos de facilidades no campus e dados da Universidade Kenyatta mostram que o número de pousadas femininas no ano 2000 constituía metade, comparativamente à de masculinas, estando numa proporção de 6 para 12, com as estudantes ocupando pousadas que perfaziam 32.2% do número total⁴.

As áreas problemáticas como de violência do género e assédio sexual nos campus não são encaminhadas, devido a falta de dados e políticas concernentes a desafios enfrentados pelo pessoal e estudantes femininos. Essas agressões podem afectar o desempenho das estudantes, visto que poderão se sentir intimidadas em frequentar a biblioteca, aulas nocturnas e sem descartar o medo a ataques. A crescente denúncia de níveis de rapto e assédio sexual nos campus pode levar a problemas de trauma e psico-sociais, desconhecidos e não relatados.

Os problemas enfrentados pelas estudantes mais desfavorecidas não têm sido endereçados. As mulheres de rendimentos baixos, provenientes de zonas rurais remotas e de alta densidade populacional, têm probabilidade de enfrentar problemas muito sérios, mesmo que estejam inscritas em instituições de ensino superior prestigiosas, e estes problemas podem não ser conhecidos ou denunciados e esta situação sujeitar-lhes-ia à repetições ou desistências frequentes. O nível de sexo transaccional a que se submetem as estudantes com vista a sobrevivência não é devidamente documentado, embora superficialmente, possa envolver mais que metade da massa estudantil feminina. Os efeitos das mudanças do Programa de Ajustamento Estrutural nas condições de vida dos estudantes não têm sido documentados:

³ - Instituto da Educação. Universidade de Londres, *Gender Equity in Commonwealth Higher Education. Working Paper 6. 2005* pp 7 9. <http://ioewebsserver.ioe.ac.uk/ioe/cms/get.asp?cid>

⁴ - Regina G. Mwatha Karega, "Statistical Overview on Girl's Education at the University Level", FAWE, Nairobi, 2001.

enquanto os estudantes de classe média, que ultimamente compreendem uma minoria, não têm sido extremamente afectados, visto que se beneficiam do nível económico dos pais. Os estudantes de níveis sócio-economicamente baixos podem ser seriamente afectados, enfrentando problemas de falta de alimentação, acomodação e dinheiro para transporte.

Os estudantes mais velhos podem enfrentar diferentes desafios dos de estudantes jovens. A assunção segundo a qual estudantes mais velhos enfrentam poucos constrangimentos que os mais jovens pode estar errada. Aqueles poderão ter algumas vantagens em decisões políticas, tais como, a combinação do ensino a distância e presencial que possibilita mulheres casadas e com filhos a aceder facilmente ao ensino superior, o retorno à escola de mulheres que se sentiram forçadas a desistir da formação, seja por razões económicas ou conjugais. O limite de idade para a concessão de bolsa de estudo para o nível de pós-graduação pode afectar as estudantes de diferentes formas. Frequentemente, este tem sido de 42 anos e a estas idades as mulheres não conseguem atender aos estudos a tempo inteiro, devido a responsabilidades familiares⁵.

A colecção de dados de estudantes deve incluir os quantitativos, qualitativos e os de questões sócio-económicas.

Actividade 9A

Faça um resumo de dados, actualmente, colectados na sua instituição. Quantos destes são sobre o género desagregadamente? Em que medida os tais dados são usados para tomada de decisão e por quem? Existirão alguns programas traçados especificamente para endereçar as disparidades do género?

Dados Quantitativos Desagregados sobre Estudantes

- Inscrições por ano e por cadeira
- Informação sobre níveis de grupos étnicos, minoritários, deficientes, rural/urbanos e económico
- Informação sobre estudantes jovens relativamente a adultos
- Índice de reprovações
- Índice de desistências – devem se reportar as causas do absentismo e de índices de desistência das raparigas nos sistemas de educação
- Índices de formação concluída.

Dados Qualitativos Desagregados sobre Estudantes

- Níveis de ascensões
- Participação em actividades extracurriculares
- Papeis de liderança em assuntos estudantis.

Dados Desagregados sobre Questões Sociais de Estudantes

- Disponibilidade de acomodação, sua qualidade, dificuldades enfrentadas pelos estudantes nas suas diferentes formas de acomodação
- Estado civil e número de filhos e, impacto na sua vida académica

⁵ - Ibid p.5.

- Ocorrência de gravidezes e disponibilidade de facilidades materno higiénicas
- Dificuldades enfrentadas, percentagem e perfil de estudantes, relativamente, a situação financeira
- Frequência do sexo transaccional, o síndrome dos “manda chuva” notável em muitas instituições de ensino superior
- Índices de infecções por HIV/SIDA e sistema de cuidados.

Actividade 9B

Seleccione 5 indicadores chave na lista acima, sobre a colecção de dados desagregados, possíveis, e descreva a possibilidade da sua utilização para o melhoramento da situação das estudantes.

Situação do Pessoal Feminino

Observações

Tradicionalmente, as estruturas e organigramas universitários são rígidas e de predominância masculina. Muito poucas universidades estão envolvidas no processo de mudança das práticas existentes, com vista a promoção do género. Como resultado, o pessoal feminino aglomera-se em torno dos níveis baixos das estruturas académicas e administrativas. Muitas instituições de ensino superior não dispõem de políticas do género, e a discriminação ganha vai ganhando aso e é aceite como algo normal. O senado, conselho, corpos da faculdade e repartições de recursos humanos são, predominantemente, compostos de pessoal masculino e, consciente ou inconscientemente praticam a discriminação do género.

Presume-se que a legislação e regulamentos não estejam claramente delineados em matérias do género, bem como os processos de recrutamento e promoção de pessoal, levando a uma discriminação contra a mulher e grupos minoritários.

Presume-se, igualmente, que não existe um sistema de denúncia e gestão de questões do assédio sexual, visto que o pessoal pratica a discriminação do género e assédio sexual e é aceite como algo normal. Portanto, existe uma necessidade de reorientação de todo pessoal educacional em matérias do género, particularmente, os administrativos seniores.

As mulheres estão menos qualificadas e, ainda, menos públicas que os homens. Haverão razões para estas disparidades, mas que são, raramente, endereçadas.

Actividade 9 C

1. Dê a percentagem de mulheres em 5 departamentos/faculdades do seu estabelecimento. Que explicação existe para esta situação? Como poderá ser corrigida?
2. Dê a percentagem de mulheres em níveis sénior, médio e básico nas áreas académica e administrativa da sua faculdade. Que explicação existe para esta situação? Como poderá ser corrigida?

Dados Quantitativos Desagregados Sobre o Pessoal

- Pessoal académico por sexo e níveis de hierarquia
- Pessoal administrativo por sexo e níveis de hierarquia
- Pessoal de apoio por sexo e níveis de hierarquia
- Equilíbrio do género no recrutamento, nomeações e promoções
- Equilíbrio do género no conselho e senado
- Situação civil.

Dados Qualitativos Desagregados sobre o Pessoal

- Qualificações e idades do pessoal académico
- Carga horária
- Publicações por sexo
- Responsabilidade nos programas sociais de estudantes, por sexo
- Pessoal com posses e sem posses
- Progressões em carreiras
- Oportunidades em aceder a esquemas de capacitação do pessoal

Dados Desagregados sobre Questões Sociais do Pessoal

- Acomodação: Será que os regulamentos permitem que mulheres casadas cedam a acomodação ou créditos para efeitos de construção?
- Estado civil
- Condição financeira
- Disponibilidade, às mulheres, de esquemas médicos e pensões independentes e separadas de seus maridos.

Referências

Association of African Universities Questionnaire on Gender Mainstreaming in Higher Education in Africa, September 2005.

Bennett, J.'Exploration of a "Gap": Strategising Gender Equity in Africa Universities' *Africa Gender Institute E-journal launch issue*, 2002. <http://www.feministafrica.org/01-2002/jane.html>

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

Institute of Education, University of London, *Gender Equity in Commonwealth Higher Education*, Working Papers 1 – 5, 2005. <http://ioewebsserver.ioe.ac.uk/ioe/cms/get.asp?cid>.

Jibril, Munzali, "Nigeria" in D.Teferra and Altbach. P (eds.) *African Higher Education: An International Reference Handbook*, Bloomington: Indiana University Press, 2003.

Karega, Regina G. Mwatha, "Statistical Overview on Girl's Education at the University Level", FAWE, Nairobi, 2001.

Mama, Amina, "Restore, Reform but not transform: The Gender Politics of Higher Education in Africa" *Journal of Higher Education in Africa*, Vol. 1 No.1, 2003, pp 101-125

Masanja, V., Karega, R, Kasente, D, M. Mbey, A. Kadi, N. Simelane, F. Nyamu, *Female Participation in Africa Universities: Issues of Concern and Possible Action*, FAWE Paper, 2001

Odejide, Abiola (2003) "Navigating the seas: women in higher education in Nigeria" *Journal of Education* Vol.38,3 Fall 2003, pp 453-468

Pereira Charmaine (Ed.), *Concepts and Methods for Gender and Women's Studies in Nigeria. Report of the Network for Women's Studies in Nigeria*. No.2, Zaria: Tamaza Publishing, 1997.

United Nations, *Beijing Platform on Education and Training of Women*, www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/educa.htm.

United Nations, *Toolkit for Women*, 3rd World Conference Nairobi 1985, www.earthsummit2002.org/toolkits/women/un-doku/un-conf/nairobi.htm.