

# Integração da Abordagem de Género no Sector de Energia

## Manual Sobre Género e Energia

Produzido pelo

Ministério da Energia de Moçambique, Embaixada da Noruega em Moçambique, Norad, Rede Internacional de ENERGIA/  
ENERGIA International Network



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE  
MINISTÉRIO DA ENERGIA



EMBAIXADA REAL DA NORUEGA



Norad





# **Integração da Abordagem de Género no Sector de Energia**

## **Manual Sobre Género e Energia**

*O Manual de Formação sobre Género foi produzido como parte da cooperação entre a Embaixada Real da Noruega em Moçambique e o Ministério da Energia de Moçambique, no âmbito do 'Programa de Integração da Abordagem de Género no Sector de Energia em Moçambique'.*



## PREFÁCIO



A Energia assume um papel decisivo no desenvolvimento de qualquer sociedade. Na verdade, a prosperidade humana sempre esteve intimamente ligada à capacidade de aprovisionamento e aproveitamento da energia, pelo que, o uso amplamente disseminado de energia é a razão fundamental para centenas de milhares de pessoas gozarem um alto padrão de vida.

É assim que o Programa Quinquenal do Governo coloca o aumento do acesso às fontes modernas de energia e o aumento da disponibilidade de energia para satisfazer as necessidades actuais e futuras

entre as prioridades da agenda nacional de luta contra a pobreza e elevação da qualidade de vida dos moçambicanos.

Para a persecução do objectivo acima referido a Política Energética a Estratégia de Energia e os instrumentos sub-sectorais no domínio da energia priorizam a integração da abordagem de Género uma vez que o desenvolvimento do sector de energia só pode ocorrer de forma efectiva e sustentável com a participação de homens e mulheres, tanto do ponto de vista de formulação de políticas e planificação como também na realização de actividades de uso produtivo de energia, com impacto na geração de renda.

Neste contexto, é com muita satisfação que o Ministério da Energia, com o apoio do Reino da Noruega, implementa e coordena o Programa de Apoio à Integração da Abordagem do Género na Energia, no âmbito do qual estão em curso diversas actividades, com destaque para o Projecto de demonstração do uso produtivo de energia em Macomia, o projecto de promoção e mapeamento de energias limpas para cozinha bem assim o programa de desenvolvimento e reforço da capacidade institucional neste domínio.

Apraz-nos, pois, notar que no decurso da implementação deste programa foram realizadas acções de capacitação, cobrindo conteúdos relevantes permitindo aos Pontos Focais, outros quadros, a diferentes níveis, dotarem-se de competências profissionais necessárias para o melhor desempenho das suas tarefas.

No seu conjunto, as acções em curso no âmbito deste programa assumem um contributo positivo no cumprimento dos objectivos traçados pelo Governo bem assim na realização dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio.

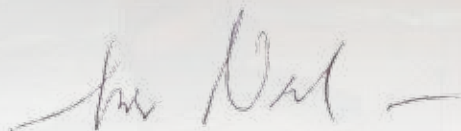
Mostrando-se pertinente a compilação do material disponibilizado para acções futuras temos o ensejo de levar às suas mãos a presente edição contendo os temas transmitidos durante as acções de capacitação em integração da abordagem de Género.

Para além do Manual para os Pontos Focais de Género e técnicos, foi igualmente produzido o Guião de Formador que de forma elucidativa, inovadora e prática servirá de instrumento importante para futuras acções de capacitação.

Nesta perspectiva, gostaria de aproveitar esta oportunidade, para renovar o nosso reconhecimento ao Governo do Reino da Noruega pela valiosa contribuição

que vem prestando ao Governo de Moçambique no âmbito do alargamento da cobertura do acesso a energia e fortalecimento institucional.

*Educar um homem é educar um cidadão. Educar uma mulher é educar uma nação!*



**Salvador Namburete**  
*Ministro da Energia*



O Ministério da Mulher e da Acção Social felicita ao Ministério da Energia pela concepção e publicação do Manual de Formador e respectivo Guião para os Técnicos e Pontos Focais de Género.

Estes dois instrumentos irão dotar os beneficiários de capacidade para a materialização dos diferentes desafios que conduzem a promoção da igualdade de Género, pois uma das questões críticas que tem sido enfrentada é garantir que o processo de planificação pelos diferentes actores, a definição de actividades e projecção da alocação de recursos considere a necessidade de estabelecer a equidade e igualdade de género.

Os Sectores da Energia, Indústria Mineira e Extractiva estão em franco crescimento no País e urge a necessidade de se adequar os instrumentos de Planificação e Orçamentação das acções a serem implementadas, de modo a assegurar que tanto mulheres como homens tenham benefícios e oportunidades iguais, para participarem no processo de desenvolvimento Comunitário e do país.



**Iolanda Maria Pedro Campos Cintura Seuane**  
*Ministra da Mulher e da Acção Social*



O desenvolvimento da indústria mineira (mineração e petróleo) tem um grande potencial para criar muitos novos postos de trabalho. O desafio é garantir que mais mulheres se envolvam em trabalhos relacionados com esta área. O Ministério dos Recursos Minerais tem vindo a realizar acções que visam a integração do Género nos diferentes sectores. Portanto, a estratégia do MIREM vai incluir abordagens que prevêm medidas para o melhoramento das condições de vida das pessoas e prever formas de como a população poderá beneficiar das oportunidades resultantes do desenvolvimento da indústria mineira. Ainda dentro deste grupo populacional há necessidade de se olhar particularmente como as mulheres e homens beneficiam das diferentes intervenções e dos recursos minerais. A estratégia incluirá também formas rápidas de operacionalização das diferentes acções.

A Estratégia de Género do MIREM surge como forma de despertar os diferentes sectores e instituições tuteladas para fazerem um diagnóstico do género e cobrir possíveis lacunas identificadas ao longo do processo, de modo a tornar o sector dos Recursos Minerais o mais competitivo e abrangente e que sobretudo respeite os princípios de igualdade e equidade de Género.

O MIREM espera que a Estratégia de Género em criação e o respectivo Plano de Acção, assim como os manuais de Género produzidos, sirvam de instrumentos que possam contribuir para minimizar alguns desafios e permitir uma boa integração do Género no sector e permitir igualmente que se concretize a equidade e igualdade de entre homens e mulheres neste sector. Neste contexto, O MIREM Agradece a todos que contribuíram para a elaboração dos manuais, particularmente ao Governo da Noruega.

**Esperança Laurinda Francisco Nhiume Bias**

*Ministra dos Recursos Minerais*

## INTRODUÇÃO

A Energia é uma necessidade básica e uma componente de todos os processos produtivos. Ela é essencial para o desenvolvimento. As fontes de energia melhorada podem contribuir de forma positiva para elevar o nível de bem-estar, aumentar o padrão de vida e libertar as pessoas da escuridão e do isolamento. A ONU estima que desde o ano 2012, existem 1.4 biliões de pessoas no mundo inteiro que carecem de acesso a energia eléctrica, cerca de 85% das quais nas zonas rurais, enquanto 2.7 biliões de pessoas usam formas tradicionais de combustíveis de biomassa para aquecimento e iluminação e a sua própria energia metabólica para tarefas mecânicas. Em muitas regiões, é difícil encontrar biomassa lenhosa e as pessoas tendem a usar biomassa de qualidade pobre.

Existem muitos programas e projectos criados com o intuito de mudar esta situação e de introduzir tecnologia energética melhorada – em particular, introduzir tecnologias de energia renovável, tais como sistemas fotovoltaicos e tecnologias que conservam o combustível, como é o caso de fogões melhorados a carvão ou lenha que são eficientes. Outras abordagens tentaram aumentar a quantidade de biomassa, a título de exemplo o combustível lenhoso. Contudo, dificilmente se pode afirmar que todos esses programas e projectos tiveram sucesso. Uma das razões que contribuíram para o fracasso é de que na sua maioria, eles foram planeados com uma consideração mínima ou quase nula dos aspectos do Género e dos problemas de energia e além disso não chegaram a ser implementados a partir de uma perspectiva do Género. Por outras palavras, tem se verificado uma ausência da integração do Género nas políticas de energia de organizações do sector da energia. Este manual foi concebido com vista a contribuir para a formação de planificadores e gestores de programa nos ministérios de energia, companhias de serviço e sector privado, envolvendo projectos de infra-estrutura de energia com vista a aumentar a sua capacidade de inclusão de aspectos do Género ligados à energia no ciclo de planificação. Existe também uma necessidade de encorajar especialistas do Género a aumentar o seu envolvimento no Sector da Energia. O manual foi concebido numa forma que não requer um conhecimento técnico da energia nem ciências sociais para o seu uso.

Os três principais grupos alvo são:

- Planificadores do sector de energia e gestores de projectos com conhecimento ou antecedentes na área de tecnologia, que reconhecem a necessidade da abordagem das questões do Género no seu trabalho e interessados em saber como proceder neste sentido;
- Planificadores do desenvolvimento no geral e particularmente especialistas de Género, que reconhecem que a Energia pode ser uma componente básica no processo de desenvolvimento, mas que não têm, a certeza sobre como integrá-la noutros aspectos do seu trabalho;
- Pontos Focais do Género – Há cada vez mais organizações que designam indivíduos para assumirem responsabilidade pela integração de aspectos de Género nas suas organizações. Este manual apresenta ideias e orientação sobre como é que um ponto focal pode atingir os seus objectivos.

O manual foi desenhado tendo em mente que o grupo alvo detém um nível de formação profissional e alguma experiência no Sector da Energia, de âmbito nacional. Idealmente, a formação deveria ter sido levada a cabo por dois formadores, um com forte conhecimento na área do Género e o outro com bom conhecimento do papel da tecnologia energética no desenvolvimento. Com base na nossa experiência, o equilíbrio do Género na equipa ajuda a ultrapassar a noção de que 'Género' significa 'mulher'.



O manual foi produzido como parte do programa da Norad sobre o Género e Energia, inicialmente para uso em Moçambique e Libéria. Temos o prazer de afirmar que o manual foi traduzido para a língua portuguesa e acreditamos ser a primeira vez que material de formação sobre o Género e Energia tenha sido apresentado em Português.

O manual tem como objectivo proporcionar materiais para um curso, mas a duração do curso dependerá de como ele será organizado. A transmissão de todo o material num único curso integrado poderá levar quatro a cinco dias. Contudo, não é imperioso apresentar todas as unidades em simultâneo. As unidades poderão ser apresentadas em sessões de um dia inteiro ou meio-dia distribuídas ao longo de várias semanas. Esta abordagem poderá constituir uma vantagem quando os participantes são do sector público e a sua ausência do local de trabalho por vários dias consecutivos possa ser problemática devido às exigências do trabalho que requer a atenção dos participantes no local de trabalho, o que poderá resultar na perda de alguns conteúdos do curso. A abordagem faseada também permite que os participantes possam absorver muitas novas ideias e como consequência formular questões.

O manual de formação é escrito a partir de uma perspectiva de Integração do Género na política de energia de organizações públicas e privadas do Sector da Energia, o que o torna singular na medida em que muitas vezes o material de formação em Género tende a ser escrito a partir da perspectiva da Integração do Género em projectos de Energia. O manual é baseado em material de formação originalmente desenvolvido pela Energia, incluindo a Face do Género na Energia, a Integração do Género em Projectos de Energia: Um Manual Prático e o Manual da ENERGIA para a Auditoria do Género, do Projecto Nacional de Política de Energia do Lesoto<sup>1</sup> bem como o Pacote de Formação sobre o Género na Energia preparado pela Universidade de Twente. O manual não usa instrumentos de análise do Género, tais como a Matriz de Harvard, porque com base na experiência, estes instrumentos não têm sido muito úteis no contexto da energia. Contrariamente, Margaret Skutsch e Joy Clancy (Universidade de Twente, Reino dos Países Baixos) desenvolveram um conjunto de instrumentos especialmente para ajudar o planificador a trabalhar, tomando em consideração aspectos do Género e os problemas da energia, de uma forma sistemática.

A principal autora do material de formação é Joy Clancy que é Assessora Técnica Sénior da Energia. Ela contou com apoio de Dorothy Lele, Rose Mensah, Chandi Mutubuki-Makuyana e Gilda Monjane. A revisão de Elizabeth Cecelski, Assessora Técnica Sénior da Energia, é grandemente apreciada. Os participantes nos cursos de formação em Moçambique e Libéria são aqui reconhecidos por terem permitido participar na testagem dos materiais. Agradecimentos vão também para Sheila Oparaocha, Coordenadora da Energia, que de forma correcta levou o processo avante. Por fim, mas certamente não de menor importância, os nossos agradecimentos a Kari Thorsen e a Equipa do Género da Norad pelo apoio entusiástico para o desenvolvimento do material de formação.

**Joy Clancy**

Agosto de 2012

<sup>1</sup> Estas publicações estão disponíveis no portal da ENERGIA na Internet: [www.energia.org](http://www.energia.org)

# GLOSSÁRIO DE TERMOS SOBRE O GÉNERO

## **Acção Afirmativa**

É uma medida prática adoptada, com vista a aumentar a diversidade de uma organização através de iniciativas de recursos humanos como as quotas para o recrutamento de mulheres, grupos minoritários e pessoas portadoras de deficiência ou com necessidades especiais. A acção afirmativa (algumas vezes designada de acção positiva) visa corrigir as desigualdades existentes.

## **Empoderamento**

É o processo através do qual as pessoas assumem controlo e acção com vista a ultrapassar obstáculos em termos de desigualdades estruturais que as tenham previamente colocado numa posição de desvantagem.

## **Sexo e Género**

O sexo faz referência às diferenças biológicas entre os corpos masculino e feminino. Género, por outro lado, refere-se às atitudes socialmente construídas, valores, papéis e responsabilidades das mulheres e homens, numa determinada cultura e local. Estas atitudes, valores e papéis são influenciados por percepções e expectativas que resultam de factores culturais, políticos, económicos, sociais e religiosos, bem como dos costumes, lei, classe, etnia e estereótipos individuais ou institucionais. As atitudes e comportamentos do Género podem ser aprendidos e alterados ao longo do tempo.

## **Análise do género**

É o exame estreito de um determinado problema ou situação com o objectivo de identificar as diferenças nos papéis do Género, actividades, necessidades e oportunidades disponíveis para homens e mulheres. A análise do Género de um programa de desenvolvimento envolve a identificação de Questões do Género no seio do problema que esteja a ser abordado e nos obstáculos para o progresso, para que estas questões possam ser abordadas em todos os aspectos do programa – nos objectivos do projecto, na escolha da estratégia de intervenção e nos métodos de implementação do programa.

## **Sensibilização do género**

Procura levar a um entendimento sobre a existência de diferenças socialmente determinadas entre as mulheres e homens, baseadas no comportamento aprendido que afectam a capacidade de tomar decisões e acção, bem como de ter acesso e controlar os recursos. Esta sensibilização precisa de ser aplicada através da análise do Género nos projectos, programas e políticas.

## **Política sensível ao género**

Uma política que toma em consideração as relações sociais das mulheres e homens e as diferenças nas suas necessidades, contrariamente a uma política que seja neutra ao Género e que implicitamente assume que as mulheres e os homens têm as mesmas necessidades.

## **Insensibilidade (Cegueira) do género**

É o fracasso em reconhecer que as necessidades dos homens e mulheres são diferentes. Uma abordagem 'cega' ou insensível ao Género assume que o Género não é um factor que influencia os projectos, programas ou políticas.

### Índice de Desenvolvimento do Género (IDG)

O Índice de Desenvolvimento do Género (IDG) é um ajuste sensível ao género para o IDH. Ele usa as mesmas variáveis que o IDH. A diferença é que o IDG ajusta o sucesso ou conquista média de cada país em termos de esperança de vida, alcance educacional e rendimento, de acordo com a disparidade no sucesso entre as mulheres e homens. De forma semelhante ao IDH, os valores do IDG variam entre 0 e 1, com 1 indicando os níveis superiores atingíveis em termos do bem-estar ajustado ao Género.

### Discriminação do género

Refere-se ao tratamento diferenciado atribuído à indivíduos com base no género. Em muitas sociedades, isto envolve a discriminação sistémica e estrutural contra as mulheres na distribuição do rendimento, acesso aos recursos e participação na tomada de decisões.

### Divisão do trabalho do género

É um padrão social geral onde às mulheres são alocados um conjunto de papéis do Género e aos homens outro papel diferente. Uma divisão desigual do género da força de trabalho refere-se à divisão do trabalho na qual existe uma divisão desigual da recompensa ou compensação do Género. A discriminação contra as mulheres neste sentido ocorre quando as mulheres recebem a maioria do fardo do trabalho e muito deste trabalho não é remunerado, mas os homens colectam a maioria do rendimento e recompensa resultando do trabalho. Em muitos países, o padrão mais óbvio da divisão de trabalho do Género é que as mulheres estão mais confinadas para o trabalho doméstico não assalariado e produção alimentar não remunerada, enquanto os homens dominam na produção de culturas de rendimento e emprego assalariado.

### Medida de Empoderamento do Género (MEG)

A Medida de Empoderamento de Género (MEG) visa avaliar o poder das mulheres em relação ao dos homens na vida política, económica e social. As três variáveis que constituem o índice são:

- Partilha da percentagem de mulheres e homens em postos administrativos e de gestão;
- Partilha da percentagem de mulheres e homens em postos profissionais e técnicos;
- Partilha da percentagem de mulheres e homens com assentos no parlamento.

Semelhante às outras duas medidas, o valor da MEG varia entre 0 e 1. Os valores próximos de 1 (*um*) indicam níveis superiores de empoderamento da mulher, enquanto os valores próximos de 0 (*zero*) indicam níveis mais baixos.

### Igualdade do Género

Significa que não existe qualquer discriminação com base no sexo ou Género do indivíduo na alocação de recursos ou benefícios, ou no acesso aos serviços. À igualdade existente entre homens e mulheres é atribuído um valor social igual, direitos iguais e responsabilidades iguais e têm acesso igual aos meios (recursos, oportunidades) para exercitá-las. A igualdade do Género poderá ser medida em termos de, se existe ou não, uma igualdade de oportunidade, ou igualdade dos resultados.

### Equidade do Género

Significa justiça na distribuição dos benefícios e responsabilidades. A equidade do Género é o processo de ser justo para as mulheres e os homens. Para assegurar a justiça, as medidas muitas vezes estão disponíveis para compensar pelas desvantagens históricas e sociais que impedem homens e mulheres de operarem a um nível equilibrado. A Equidade do Género conduz a igualdade.

### **Lacuna do Género**

A Lacuna do Género é um fosso observável e algumas vezes mensurável entre homens e mulheres em termos de indicadores socioeconómicos, tais como a posse da terra, frequência escolar ou participação na força de trabalho, que é entendida como sendo injusta e proporciona evidência de uma questão do Género a ser abordada.

### **Indicadores do Género**

São medidas da situação das pessoas numa sociedade que podem mostrar as diferenças do Género. A identificação da realidade social, laboral, educacional e económica a partir de uma perspectiva do Género requer a análise destes indicadores, possibilitando uma comparação dos dados de ambos sexos e a identificação de diferenças que possam conduzir à estereótipos.

### **Questões do Género**

Surge nos casos onde, por exemplo, a desigualdade do Género é reconhecida como indesejável ou injusto.

### **Integração do Género**

É um processo sistemático que ajuda a assegurar que as mulheres e os homens tenham um acesso igual ao controlo sobre os recursos, benefícios de desenvolvimento e na tomada de decisão em todas as etapas do processo de desenvolvimento através da garantia das respectivas necessidades, interesses e prioridades das mulheres e homens, integradas em políticas, programas e projectos. Isto requer:

- Uma avaliação contínua das implicações e efeitos de projectos relacionados com a energia e políticas sobre mulheres e homens.
- O desenho e implementação de estratégias e acções que visam abordar melhor as necessidades das mulheres e homens, melhorar o seu bem-estar e facilitar a sua participação no processo de desenvolvimento.
- É definido um mecanismo para assegurar este propósito e para a prestação de contas aos gestores.

### **Neutro em termos do Género e Insensível ao Género**

Políticas neutras ao Género não têm como alvo específico homens ou mulheres e são assumidas como afectando ambos sexos de igual forma. Desta forma, as políticas neutras ao Género tornam-se insensíveis ao Género

A insensibilidade de Género significa ignorar os diferentes papéis, responsabilidades, capacidades, necessidades e prioridades das mulheres e dos homens. Políticas insensíveis ao Género são baseadas em informação derivada das actividades dos homens e/ou assumem que aqueles afectados pela política têm as mesmas necessidades e interesses (homens).

### **Relações do Género**

As relações sociais e a distribuição de poder entre homens e mulheres nas esferas privada (pessoal) e pública.

### **Papéis do Género**

Os papéis do Género são conjuntos de comportamentos atribuídos aos homens e mulheres, respectivamente, de acordo com as suas normas e tradições culturais que determinam que actividades, tarefas e responsabilidades são percebidas como sendo masculinas ou femininas. Os papéis do Género são afectados pela idade, classe, raça, etnia e religião e também pelo ambiente geográfico, económico e político. Estes papéis moldam a identidade, determinam como somos percebidos pelos outros, como se espera que possamos pensar e agir como mulheres e homens. Mudanças nos papéis do Género muitas vezes ocorrem em resposta à mudanças nas circunstâncias económicas, naturais ou políticas, incluindo os esforços de desenvolvimento.

### **Estereótipos sobre os papéis do género**

É uma imagem constante, tal como nos média ou em livros, de mulheres e homens ocupando papéis sociais de acordo com a divisão tradicional do trabalho do Género numa determinada sociedade. Estes estereótipos sobre os papéis do Género servem para apoiar e reforçar a divisão tradicional do trabalho do Género, apresentando-a como 'normal' e 'natural'.

### **Sensibilidade do Género**

A sensibilidade do Género é a capacidade de reconhecer as Questões do Género e as diferentes percepções e interesses de mulheres e homens que surgem das suas diferentes posições sociais e diferentes papéis do Género. A sensibilidade do Género é muitas vezes usada para significar o mesmo que a sensibilização do Género, embora a sensibilização do género também poderá significar a capacidade extra de reconhecer as questões do Género que se encontram 'ocultas' daqueles com um ponto de vista mais convencional.

### **Patriarcal**

Patriarcal é a dominação masculina da apropriação e controlo, em todos os níveis da sociedade, que mantém e opera o sistema prevalecente de direitos de propriedade e a divisão do trabalho do Género. Este sistema de controlo é justificado em termos de ideologia patriarcal – um sistema de ideias baseado na crença da superioridade masculina e algumas vezes no argumento de que a divisão do trabalho do género é baseada em factores biológicos ou em textos religiosos.

### **Necessidades práticas**

Necessidades práticas referem-se ao que as mulheres (ou homens) percebem como necessidades imediatas, tais como água, abrigo e alimentação. Intervenções abordando as necessidades práticas visam melhorar a vida das mulheres, mas não desafiam as tarefas e papéis das mulheres, de costume, ao nível do agregado familiar ou na sociedade, ou as suas relações do Género. Isto quer dizer, que eles não perturbam o equilíbrio tradicional de poder e autoridade entre homens e mulheres. As necessidades práticas das mulheres estão primariamente relacionadas com a sua função reprodutiva, actividades para gerir o agregado familiar e assegurar a sobrevivência diária da sua família. Exemplos de serviços de energia para a satisfação das necessidades práticas são as luzes ou iluminação do agregado familiar, fogões melhorados para uso do agregado familiar, melhoria no abastecimento de combustível lenhoso para uso do agregado familiar, etc.

### **Necessidades produtivas**

Necessidades produtivas são aquelas que são resolvidas para permitir que as mulheres produzam mais e melhores produtos geralmente para a geração de algum rendimento, enquanto se registam melhorias na eficiência, formas de energia mais limpas e novas tecnologias, que também podem conduzir à redução do trabalho 'esforçado' e permitir mais tempo livre para relaxar, estudar, trabalhar e ganhar algum dinheiro e recuperar as forças. Alguns investigadores argumentam que o estatuto de uma mulher no seio do agregado familiar aumenta quando ela contribui para o rendimento no seu agregado familiar, embora outros contestem este argumento na medida em que o resultado depende do contexto. Exemplos de serviços de energia para a satisfação das necessidades produtivas são o abastecimento de energia que facilita o uso de instalações para a secagem de alimentos, máquinas de costura, etc.; conhecimento concernente a manufactura ou processamento e venda de fogões, etc.

### **Sistema de quota**

Reservando um determinado número de espaços de participação para que vários grupos possam partilhar as actividades sociais, políticas e económicas. Acção Afirmativa ou Positiva implica a definição de percentagens para membros femininos, por exemplo, de forma a promover a sua presença em determinadas actividades.

### **Sexo**

Refere-se às diferenças biológicas entre mulheres e homens. Estas são geralmente permanentes e universais.

### **Dados desagregados por Sexo**

Para uma análise do Género, todos os dados deverão ser separados ou desagregados por sexo com vista a permitir que sejam identificadas diferenças entre mulheres e homens em termos de necessidades, prioridades, acção e resultados.

### **Papéis do Género**

Refere-se a uma ocupação ou função biológica para a qual uma qualificação necessária é pertencer a uma determinada categoria do sexo. Por exemplo, a gravidez é um papel sexual feminino porque só os membros do sexo feminino podem ficar grávidas.

### **Interesses estratégicos**

Os interesses estratégicos das mulheres consistem naqueles relacionados com a mudança das mulheres em termos das suas posições na sociedade, adquirindo maior igualdade com os homens e empoderamento em todos os seus sentidos. Intervenções abordando os interesses estratégicos do Género concentram-se nas questões fundamentais relacionadas com a subordinação das mulheres (ou, menos frequentemente, dos homens) e as desigualdades do Género. Os interesses estratégicos do Género são de longo prazo, geralmente não são materiais e muitas vezes estão relacionados com mudanças estruturais na sociedade relativas ao estatuto das mulheres e equidade do Género. Elas incluem a legislação para os direitos iguais, escolhas reprodutivas e aumento da participação na tomada de decisões. Exemplos de serviços de energia que satisfazem os interesses estratégicos das mulheres incluem a iluminação exterior nas ruas que permite que as mulheres participem no conselho da aldeia, tenham acesso à rádio e televisão, aumentando o conhecimento das mulheres. Contudo, só os serviços de energia por si não são suficientes para alterar os interesses do Género e assim poderão requerer outros contributos ou *inputs* para que esses interesses sejam realizados, por exemplo, as atitudes sociais poderão ter de mudar antes de algumas mulheres poderem ser capazes de sair quando está escuro; as mulheres só podem frequentar aulas nocturnas, se estes serviços estiverem disponíveis.

### **Desigualdade na Estrutura do Género**

Verifica-se quando se nota discriminação do Género praticada em instituições públicas ou sociais. A desigualdade estrutural do Género fica mais enraizada quando é mantida por regras e leis administrativas, contrariamente a apenas um costume e tradições.

# GLOSSÁRIO DE TERMOS SOBRE A ENERGIA

## Combustível de Biomassa

Qualquer material orgânico de origem vegetal (planta) ou animal tal como madeira, resíduos agrícolas e estrume, usado como combustível.

## Energia

Para fins desta unidade, a energia é tida como incluindo combustíveis como produtos do petróleo (querosene, petróleo, diesel ou gasóleo), biomassa (lenha, carvão, resíduos agrícolas, estrume), energia (eléctrica), que pode originar de uma variedade de fontes (combustível fóssil baseado ou renovável) e formas de energia animada, particularmente energia humana metabólica. A energia alimentar não está incluída.

## Transportador de Energia (Energy carrier)

A forma na qual a energia é levada para o utente final, por exemplo, combustíveis (biomassa e fóssil), baterias ou pilhas e rede de energia eléctrica (rede). O utente final tem de fazer uma transformação adicional da energia numa forma útil, por exemplo, ligando o rádio que converte a electricidade em som.

## Eficiência de Energia

O rácio de energia de saída para a entrada de energia dá uma medida de eficiência de conversão de um determinado item de equipamento. O rácio varia e não pode nunca ser 100%. O desenho de engenharia visa maximizar a eficiência da conversão.

## Pobreza de Energia

Ausência de escolha suficiente no acesso a serviços de energia adequados, acessíveis em termos de preço, de confiança, limpos, de alta qualidade, seguros e benignos para contribuir para o desenvolvimento económico e humano.

## Serviços de Energia

Não existe uma definição padrão de serviços de energia. Os produtos úteis desejados, processos ou serviços que resultam do uso da energia; por exemplo, iluminação, clima interior confortável, armazenamento refrigerado, transporte, aquecimento apropriado para confeccionar os alimentos.

## Tecnologias de Energia/Energia Metabólica

Toda a maquinaria ou *hardware*, ou instrumentos do utente que convertem um transportador de energia para uma forma de energia útil para o utente final, com vista a proporcionar o serviço de energia desejado. Energia humana, derivada dos alimentos que consumimos: uma importante fonte de energia para a realização de muitas tarefas, mas uma que é geralmente ignorada na planificação de energia.

### Adaptado a partir de:

- ▶ UNDP/PNUD (2007), *Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook*
- ▶ Clancy J.S., Skutsch, M eBatchelor S (2003), *The gender - energy- poverty nexus: Finding the energy to address gender concerns in development*, DFID Project CNTR998521. <http://doc.utwente.nl/59061/>

## NOTA SOBRE TERMINOLOGIAS

*O Ministério da Energia é responsável pelo fornecimento de energia e o uso varia de país para país. Algumas vezes trata-se de um Ministério da Energia dedicado apenas para o sector da energia, outras vezes é um ministério combinado com outros recursos, tais como minerais, e por vezes nos países com reservas fósseis substanciais, existe um ministério separado dedicado para a exploração ou prospecção destes recursos. Mas recentemente, em muitos países começaram a surgir agências especializadas, dedicadas à energia ou electrificação rural. Neste manual, usamos o termo genérico 'Ministério da Energia' (ME) para cobrir todos estes casos, uma vez que para o caso de Moçambique a instituição responsável pela electrificação rural esta sob tutela do Ministério da Energia. É importante recordar que países com instituições ligados ao Petróleo e Carvão separados do ME também têm questões do Género e os mesmos estão incluídos no termo genérico 'Ministério da Energia'.*

*A responsabilidade pela biomassa é complicada na medida em que a sua conversão e uso como combustível seria da competência do Ministério da Energia, enquanto a responsabilidade pela sua produção estaria sob um outro sector, por exemplo, o Ministério da Agricultura ou a Direcção Nacional de Terras e Florestas (DNTF). Assim, a abordagem das questões do Género relacionadas com a produção desta fonte de energia necessitaria de cooperação com outras agências implícitas neste manual. Do mesmo modo, a responsabilidade pela igualdade do Género e pelos direitos da mulher é mantida por outros Ministérios com uma variedade de nomes, tal como é o caso do Ministério da Mulher e da Acção Social, para o caso de Moçambique. Usamos o termo genérico 'Ministério do Género' para cobrir todos os casos.*



# ÍNDICE DO MANUAL DE FORMAÇÃO

Prefácio	3
Introdução	6
Glossário de Termos sobre o Género	8
Glossário de Termos sobre a Energia	13
Nota sobre Terminologias	14
Índice do Manual de Formação	15
Apresentação Individual dos Participantes	17
1 O que é o Género?	19
2 Porquê é que o Género é Importante na Política da Energia?	27
3 Identificação das Necessidades e Lacunas do Género para a elaboração de uma Política de Energia Sensível ao Género	39
4 Questões Sociais e do Género nas Infra-estruturas de Energia, Petróleo e Mineração	75
5 Integração do Género	95
6 Relação os Objectivos do Género com a Política de Energia	105
7 Indicadores para medir o Alcance das Metas do Género	115
8 Avaliação Organizacional do Género: Avaliação da capacidade das Organizações do Sector de Energia para fazer a Integração das questões do Género	127
9 Processo de Monitoria e Avaliação durante a Implementação da Política	153
10 O Papel do Ponto Focal do Género	163
11 O Plano de Acção do Género	173
12 Estratégia de Comunicação	185
13 Lidando com a Resistência no processo de Integração do Género	195
14 Elaboração de um Plano de Acção Pessoal	211



# Apresentação Individual dos Participantes

## Objectivos

**Criar um ambiente favorável**

**Reconhecer as expectativas dos participantes**

**Identificar as ideias e percepções dos participantes sobre o Género**

- 1 O formador organiza os participantes em pares.
- 2 Cada par deverá partilhar, entre si, qualquer informação pessoal, que considere como relevante (por exemplo, o seu nome, idade, qualificações académicas ou nível educacional, interesses especiais (passatempos).
- 3 A seguir, eles deverão colocar as seguintes questões:
  - Como é que você descreve o trabalho que faz?
  - Quais são as principais razões que o/a levaram a participar neste seminário?
  - O que você espera aprender durante este seminário?
  - Como é que o conhecimento que você irá adquirir será útil para o seu trabalho?
  - Em que aspectos do seu trabalho acha que este seminário poderá ser relevante?  
(Anotar sobre os cartões proporcionados, a resposta de cada participante à estas questões.)
- 4 Os dois deverão responder honestamente à seguinte questão:  
*'O que você sempre quis fazer, mas não pode fazer por ser homem/mulher?'* ('Uma questão com um desejo secreto')
- 5 Depois de 20 minutos, os participantes apresentam um breve perfil/descrição do 'desejo secreto' do seu parceiro, na sessão plenária.



1

# O que é o Género?

▶ Objectivos desta Unidade:	Após a conclusão desta unidade, o participante será capaz de: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Definir a diferença entre Género e Sexo;</li><li>▪ Reconhecer as diferenças do Género na sua própria sociedade;</li><li>▪ Debater com os outros a natureza e a origem das diferenças do Género;</li><li>▪ Explicar a relevância do Género na determinação do acesso a energia</li></ul>
▶ Duração:	2 horas
▶ Objectivo da Unidade:	Explicar as razões pelas quais o conceito de 'Género' nos ajuda a compreender a forma como os agregados familiares e as comunidades funcionam
▶ Conceitos chave introduzidos nesta unidade:	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Género</li><li>▪ Normas do Género</li><li>▪ Papéis do Género</li><li>▪ Relações do Género</li></ul>
▶ Tópicos cobertos nesta unidade	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ O que é o Género</li><li>▪ Complexidade do Género</li><li>▪ Género e acesso à energia</li></ul>

## O que é o Género?

Os homens e mulheres diferem de alguma forma e são semelhantes noutros aspectos.

Biologicamente, todos nós precisamos de comer e dormir e respirar; nós somos vulneráveis à malária e à gripe e precisamos todos de fazer exercícios para permanecermos saudáveis. Mas existem diferenças na nossa forma do corpo: as mulheres ficam grávidas, enquanto os homens não.

De alguma forma, os homens e mulheres são semelhantes em termos sociais. Ambos são sociáveis – por exemplo, ambos gostam de convívios de celebração e festividades! – e ambos querem ser valorizados como indivíduos. Existem também muitas diferenças sociais entre os homens e mulheres. Cada sociedade possui as suas próprias ideias sobre o que as mulheres e homens devem fazer e como eles se devem comportar. Um aspecto da educação da criança é de preparar os jovens para a vida como adultos: o que se espera deles e como eles deverão comportar-se. Geralmente, espera-se que as raparigas cresçam e se tornem à boas esposas e mães – cuja vida se concentra à volta da família e do agregado familiar. Em termos de comportamento, a expectativa é de que as raparigas sejam modestas, sirvam aos outros e sejam obedientes e calmas na presença dos homens. Supõe-se, em muitas sociedades, que os rapazes devam crescer e tornar-se nos principais elementos que assegurem o sustento da família e no 'chefe da família', embora muitas das coisas que eles farão será fora do agregado familiar. Em algumas sociedades, eles serão o principal elo de ligação entre o mundo exterior, o seu agregado e os membros do agregado familiar. Isto poderá implicar para os rapazes que se espera que eles sejam corajosos, que assumam a liderança e tenham a capacidade de expressar-se natural e livremente.

### Ponto de Discussão 1

Não é sempre fácil mencionar as diferenças consideradas realmente como biológicas e aquelas que são socialmente aprendidas.

Será uma diferença biológica ou uma diferença social?

- Os homens são geralmente mais pesados do que as mulheres
- As mulheres são melhores a cuidar das crianças
- As raparigas são mais tímidas
- Os rapazes correm mais rápido

Muitas destas diferenças de comportamento, tais como o ser-se corajoso ou obediente, não são algo com o qual nascemos, mas que a criança aprende muito cedo na sua infância, tanto directamente através dos pais e/ou algo ensinado pela sociedade em geral e através da observação do comportamento dos adultos no mundo que circunda a criança. Um comportamento diferente poderá conduzir à desaprovação, a uma advertência e algumas vezes à punição.

Todas as sociedades têm opiniões sobre o que os homens e as mulheres podem e devem fazer, tais como em relação as tarefas no seio do agregado familiar ou os tipos de emprego, tarefas que são consideradas como 'correctas' para mulheres e 'erradas' para os homens e vice-versa. Muita gente aceita estas ideias sem questionar. Quando solicitadas a justificar, a resposta é frequentemente: as 'coisas' foram sempre feitas desta forma. Contudo, é possível identificar alguns papéis do Género para os quais o argumento é baseado em factores biológicos. Os aspectos práticos relativos à educação da criança (por exemplo, lavar ou dar banho e alimentar as crianças) constituem um papel que é esperado das mulheres em muitas sociedades, primariamente porque as mulheres é que ficam grávidas, embora tanto as mulheres como os homens participem na socialização das crianças, transmitindo as normas e valores da sociedade, bem como as formas de comportamento. Todavia, muitas vezes, os papéis do Género são determinados e prescritos por normas e tradições culturais e religiosas fortemente mantidas.

Estas ideias socialmente definidas sobre o que as mulheres e homens devem fazer e como eles se devem comportar são resumidas numa palavra: **Género**.

**O Género** tem sido definido como 'um conceito que se refere a diferenças sociais, contrariamente a diferenças biológicas entre homens e mulheres'. Estas diferenças emergem como resultado do que os homens e mulheres terão aprendido ao

longo do tempo. Estas diferenças variam tanto no seio de uma certa cultura e até entre diferentes culturas. Elas são dinâmicas e alteram-se ao longo do tempo.

Opiniões sobre o que as mulheres e homens podem e devem fazer resultam na atribuição de diferentes papéis às mulheres e aos homens, na sociedade. Estes *papéis de género* moldam a nossa identidade, determinando como nós somos vistos pelos outros, como se espera que nós pensemos e possamos agir como mulheres e homens. Dentro destes papéis, são atribuídas diferentes tarefas às mulheres e homens no seio do agregado familiar e da comunidade. Geralmente espera-se que as mulheres desempenhem o papel reprodutivo de engravidar e criar os filhos, cuidar de outros membros da família e que se ocupe de tarefas de gestão do agregado familiar, bem como da produção baseada no contexto doméstico. O tipo de trabalho que as mulheres fazem para a produção de bens e serviços para as suas famílias muitas vezes não é reconhecido nas estatísticas nacionais. Isto levou algumas pessoas a pensar que esta seja a razão pela qual muitas políticas, incluindo as do sector da energia sejam 'cegas' ou insensíveis ao Género. Os homens tendem a estar mais associados a papéis produtivos, particularmente o trabalho assalariado e a produção mercantil. Esta divisão de tarefas é algumas vezes conhecida como a *divisão de trabalho na base do género*. Os papéis tipicamente designados como 'apropriados para uma mulher' são geralmente menos valiosos do que aqueles designados como 'apropriados para um homem'.

A forma como as mulheres e homens se comportam, no seio dos seus papéis do Género, é moldada pelas *normas do Género*, os padrões de comportamento aceites, partilhados por uma determinada sociedade. Ligado aos papéis do Género, existem certos direitos e obrigações baseados na cooperação e apoio. No seio de um determinado agregado familiar, por exemplo, homens e mulheres são capazes de negociar, até certo ponto, os seus direitos, benefícios e obrigações no que respeita a certos direitos ou tarefas que asseguram a sobrevivência do agregado familiar. Estas negociações são também sobre o uso dos recursos do agregado familiar ou da família, tal como a terra, a força de trabalho e o dinheiro. Isto significa que estas negociações não são sempre harmoniosas na medida em que poderão haver diferenças e competição pelos recursos. Portanto, é importante recordar que estas negociações geralmente não ocorrem entre pessoas ao mesmo nível. Em muitas sociedades, os homens têm mais poder do que as mulheres, para a tomada de decisões e exercício de controlo sobre as suas próprias vidas e recursos, bem como sobre a vida dos outros membros da família. Este equilíbrio de poder entre homens e mulheres define a relação entre os Géneros, que é conhecida como 'relações do Género'. Os efeitos de diferenças no poder operam a todos os níveis na sociedade: agregado familiar, comunidade, bem como ao nível organizacional, nacional e internacional.

Uma das consequências destas diferenças é a existência de *lacunas do Género*, por exemplo, as mulheres ganham menos do que os homens, elas têm um nível académico mais baixo e são menos representadas na tomada de decisão política. Ultrapassar estas lacunas tornou-se numa característica central do desenvolvimento. Um estudo relevante constatou que as desigualdades de Género têm uma influência negativa sobre o crescimento económico o que dificultará ainda mais a saída das pessoas da pobreza.

As *Relações do Género*, tal como os papéis de Género, são socialmente determinadas e são influenciadas pelas mesmas expectativas sociais, culturais, políticas e económicas. As Relações do Género são moldadas por uma variedade de instituições, tais como a família e os sistemas jurídico-legais. As Relações do Género existem no seio dos agregados familiares (esfera privada) e também no seio da comunidade e do local de trabalho (esfera pública). Uma análise de uma determinada situação baseada nas relações do Género difere da análise de uma relação

### Ponto de Discussão 2

Concorda ou discorda com as/das seguintes afirmações:

- 'Os homens são mais lógicos e racionais; as mulheres são mais emotivas'
- 'As mulheres são instáveis em determinados momentos, por exemplo, durante o período menstrual'
- 'As mulheres têm muita dificuldade em trabalhar com números mais do que os homens'
- 'As mulheres gostam de discutir entre si e não trabalham muito bem em grupo; os homens dão-se muito bem entre si'
- 'Embora seja verdade que as mulheres trabalham no campo (na machamba); o camponês ou farrameiro é realmente o homem'
- 'Uma família de facto é composta por um homem que é o chefe do agregado familiar, uma mulher e os seus filhos'
- 'As mulheres preferem ter um homem a tomar decisões por elas'
- 'As crianças sofrem se a mãe vai trabalhar fora de casa'
- 'Os homens são muito menos sensíveis do que as mulheres: eles não se apercebem dos sentimentos das pessoas'

baseada nos papéis do género porque ela dá maior ênfase às relações de poder e as conexões entre as vidas dos homens e das mulheres..  
Com base no trabalho de Amartya Sen, o vencedor do Prémio Nobel de Economia, as diferenças do Género no acesso e controlo aos recursos podem ser analisadas



usando um quadro de direitos. Nesta abordagem, os recursos são analisados a partir da perspectiva de: *direitos* (direitos e recursos que as mulheres e homens têm, como por exemplo, a terra, aptidões para o trabalho); *direitos* (bens e serviços derivados de direitos e recursos sobre os quais as mulheres e homens têm um comando efectivo); e *capacidades* (que é o que as mulheres e homens podem fazer com os seus direitos). As capacidades permitem que as mulheres e homens possam usar a sua *agência* para formular escolhas estratégicas e para controlar recursos e as decisões que afectam resultados importantes da vida. As escolhas individuais são maioritariamente determinadas pelo contexto no qual estas escolhas são feitas. Em muitos casos, os homens e as mulheres não podem fazer as



mesmas escolhas por causa dos contextos sociais, económicos, culturais e legais profundamente enraizados nos quais eles vivem e trabalham.

### Caso 1

#### Papéis do Género no Quénia

Na área de Kakamega, no Quénia, a escassez de combustível lenhoso fez com que mulheres passassem a caminhar longas distâncias para apanhar lenha. Esta situação inspirou um projecto que tinha como objectivo encorajar as mulheres da aldeia a plantar árvores. Os homens da aldeia já tinham plantado árvores nas redondezas, mas estes pretendiam que estas árvores fossem vendidas como madeira.

Os planificadores do Projecto visitaram a área e ofereceram às mulheres mudas de árvores de crescimento rápido, que deveriam ser plantadas nas suas machambas e posteriormente usadas como lenha. Contudo, as mulheres recusaram. Elas não podiam plantar árvores porque elas sentiam que a terra não lhes pertencia. Os seus maridos possuíam terra e seria uma falta de respeito por eles plantar árvores nas suas terras. Ademais o plantio de árvores é tarefa de homens (Bradley, 1991).

O caso do Quénia demonstra que é difícil tanto para os homens como para as mulheres agir de forma contrária aos papéis do Género estabelecidos numa determinada comunidade. Apesar de, neste caso, a tarefa em causa ter como objectivo aliviar as mulheres da longa jornada doméstica, as mulheres não aceitaram plantar árvores porque achavam que não era uma actividade apropriada para uma mulher na sua comunidade.

Os papéis e as relações do Género não são estáticos, mudam ao longo do tempo. Os papéis e as relações do Género mudam em resposta às mudanças nas circunstâncias socioeconómicas, ocorrência de calamidades naturais e desastres causados pelo homem como as secas e a guerra, desenvolvimento tecnológico, educação e assim em diante. Por outras palavras, os papéis e as relações do Género são geralmente dinâmicos e podem ser renegociados em resposta a circunstâncias em mudança. Se estas mudanças se tornam permanentes e validadas, o sentido social e jurídico-legal poderá também variar a partir da circunstância e de situação para situação. Além disso, eles poderão ser activamente encorajados a mudar e muitos grupos estão a trabalhar para mudá-los ao nível local, nacional e internacional. Outros não querem que estas coisas mudem, porque eles consideram-nas como uma parte da cultura e da tradição da sociedade na qual eles vivem. Sociedades que se sentem ameaçadas por forças externas ou ideias podem reagir apelando pelo retorno dos 'valores tradicionais', que podem incluir a subordinação das mulheres ou, por outras palavras, os contractos do Género permanecem construídos no sentido de favorecer os homens.

Políticas podem criar mudanças (numa ou em várias dimensões) e inevitavelmente têm um impacto sobre os papéis e as relações do Género, se este for ou não o seu objectivo definido. Um programa que resulta numa melhoria da educação e alfabetização para as mulheres criará mudanças na forma delas de ser e de perceber o seu papel na esfera privada e pública. A experiência e a pesquisa indicam que a promoção da educação da rapariga tem um efeito positivo sobre a saúde e o bem-estar das suas famílias quando elas se tornarem mães. Contudo, a melhoria da educação também pode criar exigências em termos de um papel económico ou político mais activo para as mulheres, que deve ser materializado. Isto implica que os homens devem estar atentos às vantagens mútuas que esta transformação poderá implicar. Pois, quando as mulheres passam a ficar activamente envolvidas no processo, elas ficam prontas a assumir papéis e responsabilidades novas, diferentes e até de forma igualitária, tal como é o caso da partilha da tarefa de

#### Ponto de Discussão 3

- Existirá um termo para o 'Género' na vossa língua? Escreva-o e explique como ele é usado.
- O conceito de Género depende em parte a quem você está tentar a explicar. Como é que descreveria ao líder da sua organização o que o Género significa?

cuidar da família e da necessidade de fazer mudanças de atitudes relacionadas com questões sexuais e reprodutivas.

### Complexidade do Género

O Género não é apenas uma condição binária, mas é diferenciada por várias outras características incluindo: a riqueza; idade; estado civil; etnia; culturas e tradições, bem como a saúde física e mental. Por outras palavras, as questões do género não podem ser abordadas sem referência a estas outras diferenças e desigualdades.



*As necessidades das mulheres são influenciadas por vários factores, dentre os quais a sua informação cultural, a comunidade em que vivem, etnia, o poder económico e o estatuto social.*

É importante reconhecer que numa determinada sociedade, diferentes grupos de mulheres poderão ter necessidades muito diferentes. Nem todas as mulheres são pobres e nem todos os pobres são mulheres. Nas comunidades onde existe uma forte divisão social (por exemplo baseada em classe, casta ou etnia), as necessidades e a capacidade das mulheres pobres de satisfazer as suas necessidades serão diferentes das capacidades das mulheres ricas. Nem todas as mulheres se encontram numa posição desfavorecida (embora elas estejam geralmente subordinadas aos homens do mesmo grupo social). Não se pode assumir que todas as mulheres tenham os mesmos problemas. As necessidades e a capacidade de satisfazer as necessidades das mulheres pobres serão relativamente diferentes das de mulheres ricas. Nem se pode assumir que o Género seja a única base da desvantagem.

#### Ponto de Discussão 4

- Acha que os papéis do Género se terão alterado na vossa sociedade (comparado com o tempo em que os seus pais eram mais jovens? Os seus avós?)
- Terão estas mudanças trazido melhorias às vidas das mulheres? Às vidas dos homens? Como?

### Género e Acesso à Energia

O acesso a recursos naturais, tanto por mulheres como por homens, é indispensável para a produção de alimentos e geração de renda, contribuindo, conseqüentemente, para atingir níveis adequados de segurança alimentar e nutricional, para reduzir a pobreza e as desigualdades, e para aumentar o próprio poder negocial das mulheres e a sua participação na tomada de decisões nas suas comunidades. Contudo, ao tomar o Género em consideração, conhecimentos e soluções poderão emergir, que poderão ser subestimadas através do uso de abordagens de planificação padrão.

Quem toma decisões sobre a alocação e o uso dos recursos do agregado familiar, incluindo energia, é também baseado no Género. A tomada de decisões sobre a energia do agregado familiar não é sempre simples e directa, conforme poderá

inicialmente parecer. Enquanto as mulheres geralmente têm a responsabilidade de preparar as refeições do agregado familiar, são geralmente os homens que tomam a decisão sobre um novo fogão a adquirir ou sobre se deverão ou não mudar e começar a usar outro tipo de combustível. Abordagens de planificação padrão, que no seu melhor, são baseadas em inquéritos aos chefes do agregado familiar, que são homens, e no seu pior, são baseadas em suposições sobre os agregados familiares, teriam uma imagem muito diferente se elas assumissem uma perspectiva do Género. Isto ajuda a levantar um conjunto de questões que, se adequadamente abordadas, poderiam assegurar uma melhor definição de políticas, no sentido de que isto aborda tanto questões técnicas de energia e não técnicas do agregado familiar e projectos mais sustentáveis, na medida em que identifica quem (isto é, que mulher ou homem) toma decisões sobre o quê.

#### **Ponto de Discussão 5**

- Quais são os papéis do Género das mulheres e dos homens na sua comunidade, relacionados com a energia?
- Será que estes papéis deverão se alterar? Acha que é possível mudar estes papéis? Como?
- Que influência tem o Género sobre a capacidade das mulheres tomarem parte na planificação e implementação de projectos de energia?
- Como é que a energia poderia ser usada para assegurar que as raparigas participem igualmente, ao mesmo nível que os rapazes, na educação?



# Porquê é que o Género é Importante na Política da Energia?

▶ Objectivos de Aprendizagem	Após concluir a Unidade o Participante deverá ser capaz de: Explicar porque a política de energia é insensível ao Género; Explicar quais são as consequências da política de energia insensível a questões de Género; Identificar os factores que influenciam a insensibilidade ao Género; Definir a sensibilização do Género; Explicar o quanto a Política de energia é consciente ao Género.
▶ Duração	2.5 horas
▶ Objectivo da Unidade	Consciencializar sobre as deficiências das políticas de energia actuais no que respeita ao Género.
▶ Conceitos e ideias 'Chave' introduzidos nesta unidade	Insensibilidade do Género, energia metabólica, diferenças nas necessidades de energia, sensibilidade de Género; matriz da política de energia de sensível ao Género
▶ Tópicos nesta unidade	<i>Energia para o desenvolvimento</i> Política de energia é insensível ao Género Porque o género não era considerado na política de energia no passado? Porque o Género deve ser tomado em conta na política de energia? O que é uma política de energia sensível ao Género?

## Energia para o Desenvolvimento

Energia é o primeiro ingrediente em todas as actividades humanas: actividades de subsistência, produtivas e de lazer. A qualidade e a quantidade da energia disponível determinam a eficiência e a eficácia das actividades, bem como a qualidade de vida dos utilizadores. Como tal, mulheres e homens são partes interessadas no desenvolvimento da energia e na sua utilização. Contudo, como nós aprendemos na última sessão, as mulheres e homens têm diferentes funções e responsabilidades que lhes são atribuídas pela sociedade em que eles vivem. Isto inclui todas as tarefas realizadas para manter uma família. A responsabilidade dentro da família para uma tarefa é determinada pela divisão de trabalho por Género que cria diferenças de Género nas suas necessidades de energia.

Em muitas sociedades, as tarefas e responsabilidades que constituem os papéis das mulheres são atribuídas à esfera privada (por exemplo, as tarefas domésticas, a educação das crianças, manutenção das relações familiares e parentais, trabalho remunerado que pode ser feito dentro ou a partir de casa muitas vezes baseado nas habilidades desenvolvidas como parte do trabalho doméstico, tais como a preparação da comida e costura), enquanto as tarefas e responsabilidades dos homens são atribuídas pela esfera pública (por exemplo, ganhar dinheiro fora de casa, realizando tarefas de trabalho que envolvem viagens ou comercialização, a participação em estruturas públicas, a acção política). Muitas dessas actividades são actualmente feitas usando energia metabólica. A Energia metabólica provém da comida que nós consumimos. Muitas das tarefas que utilizam a energia metabólica são fisicamente exigentes e podem ser repetitivas, chatas e demoradas (**trabalho 'forçado'**). Um dos objectivos das intervenções de energia pode ser para aliviar as condições de trabalho, poupa tempo e traz melhorias para a vida das pessoas, proporcionando tecnologias alimentadas por outras formas de energia diferentes da energia metabólica, por exemplo, as tarefas dos homens (como a lavra ou lavoura) e as tarefas das mulheres (como a moagem do milho).

Vale salientar que os papéis múltiplos das mulheres (trabalho reprodutivo/doméstico, produtivo e comunitário...) que são frequentemente invisíveis e não reconhecidos em termos económicos (não pagos, não contabilizados em análises estatísticas), subestimando claramente a contribuição da mulher para a produção agro-pecuária e economia familiar. Também por estes motivos, os seus direitos em relação ao acesso e controlo sobre tais recursos naturais não estão, ainda, eficazmente assegurados.

## Política de Energia Insensível ao Género

Convencionalmente a Política de energia tem se concentrado em questões técnicas relacionadas com o fornecimento de segurança, tais como as opções relacionadas com a optimização da matriz de fornecimento do combustível: que proporção da demanda será encontrada pela energia eléctrica, carvão, petróleo ou gás? Estas formas de 'Energia Moderna' tais como energia eléctrica e Diesel para fins de energia e mecânica podem contribuir para a redução do trabalho que requer esforço para economizar tempo.

Considerando apenas a abordagem de questões ligadas à oferta, de facto, muitos aspectos ligados a demanda, incluindo as necessidades dos utilizadores finais, prioridades e recursos (tais como as habilidades e finanças) são negligenciados. A abordagem orientada pela demanda pode reconhecer potencialmente que as mulheres tendem a ser mais prejudicadas do que os homens em circunstâncias semelhantes; por exemplo, o acesso das mulheres e o controle sobre os bens tais como a terra, o dinheiro e o crédito é mais limitado do que os homens. As habilidades técnicas das mulheres são frequentemente inferiores às dos homens; por exemplo, comparado ao homem, os níveis de leitura das mulheres são inferiores

### Ponto de Discussão 1

Pode apresentar exemplos de necessidades de energia não domésticas ou não relacionadas com o agregado para as Mulheres? (por exemplo, pense sobre o transporte, geração de rendimentos, etc.)

Porque é que o homem necessita de energia? Como é que as necessidades do homem diferem das necessidades das mulheres? (10 minutos.)

Existirão diferenças entre áreas rurais e urbanas?

e elas têm menos experiência com máquinas, no geral. Como consequência, os homens muitas vezes têm acesso a formas modernas de energia, muito mais facilmente do que as mulheres e por isso, as actividades dos homens tendem a beneficiar da política de energia, mais do que as das mulheres. Por exemplo, energia eléctrica para extracção de água por meio de bomba tende a ser para a irrigação (interesses produtivos dos homens) relativos ao fornecimento de água para o consumo doméstico (necessidades práticas das mulheres), porque as barreiras de acesso, como a falta de crédito para as mulheres, não são tomadas em conta. Em alguns lugares, muitas das vezes, as necessidades das mulheres não são tomadas em consideração no seu todo, o enfoque está quase sempre nas necessidades de energia para a preparação dos alimentos, por parte das mulheres.

O fracasso da política em reconhecer que as necessidades dos homens e das mulheres são diferentes é descrito como insensibilidade a questões de Género. A insensibilidade de Género não é exclusiva para o sector de energia. Nem por isso, a insensibilidade de Género é causada pelo sector de energia. A insensibilidade de Género representa uma manifestação de uma variedade de questões relacionadas com a ideologia política, a cultura e a tradição.

São vários os autores que argumentam que a remoção das barreiras para o crescimento baseado no Género contribuirá significativamente para a realização do potencial de crescimento da África e para a efectividade dos esforços para a redução da pobreza.

### Porque é que o Género não foi considerado na política de energia no passado?

Existem inúmeras razões pelas quais o Género não era integrado na política de energia no passado. Dois factores – que estão muitas vezes relacionados – são:

- A posição social da mulher;
- A atitude dos profissionais de energia para as questões de Género.

O controlo das mulheres sobre as suas próprias vidas é geralmente menor do que o dos homens do mesmo grupo. Os homens tendem a dominar na tomada de decisões dentro das famílias, mesmo sobre compras relacionadas com áreas que nós gostaríamos de considerar como sendo do domínio das mulheres, tais como a cozinha, nas comunidades e nas organizações. Muitas das vezes, os fazedores da política são homens. Instituições e organizações de energia tendem a ser dominadas por homens, particularmente nos postos profissionais. O mesmo se aplica tanto para o sector Público como para o Sector Privado, bem como para a Sociedade Civil (incluindo ONGs que operam na área da energia).

Muitos profissionais no sector de energia não entendem completamente que os impactos de energia ocorrem de forma diferente para homens e mulheres; por outras palavras, eles não são sensíveis ao género. Enquanto os combustíveis da biomassa dominarem o orçamento de energia da maioria das mulheres, a biomassa nem sempre domina as actividades do Ministério de Energia ou Institutos de Investigação. Os dados relacionados com a biomassa energética são difícil ou raramente recolhidos. Uma razão para isso é que os profissionais de energia podem não saber como recolher esses dados. Eles são maioritariamente engenheiros ou economistas e muito poucos (se algum) aprendem sobre a biomassa durante a sua formação profissional. É muito mais difícil considerar estatísticas fiáveis sobre a biomassa, porque o combustível disperso sobre toda a paisagem é recolhido por muitos indivíduos. O conteúdo de água na biomassa dificulta a estimação da quantidade usada (em termos de peso ou capacidade de energia) – diferentemente da energia eléctrica ou combustíveis fosseis, que são vendidos por um número limitado de revendedores e são formas de energia que podem ser medidas em metros. A medição da energia metabólica constitui ainda outro desafio mais complexo do que a biomassa.

#### Ponto de Discussão 2

Acha que existe insensibilidade de Género no sector de energia? Se sim, Porquê?

Na verdade, existe uma ausência generalizada de dados desagregados por Género o que é considerado como uma barreira para o desenvolvimento de políticas sensíveis ao Género e práticas sensíveis ao Género. A situação pode ser resumida como:

*Sem dados – não há visibilidade; sem visibilidade – não há interesse; sem interesse – não há acção; sem acção – não há responsabilidade*

Os homens também dominam as posições de chefia em larga escala nas indústrias e na agricultura. Esses sectores são importantes consumidores de energia comercial. As mulheres tendem a ser encontradas na agricultura de pequena escala e nas empresas do sector informal. Como consequência todos os fóruns onde as questões energéticas são identificadas e qualquer solução potencial proposta tende a ter um preconceito incorrecto sobre os homens.

As mulheres são universalmente sub-representadas nos órgãos de tomada de decisões políticas ao nível nacional e local. No entanto, onde as mulheres têm mantido altos cargos é no sector de energia. Alguns exemplos, são o caso do posto de Ministro de Energia, que aconteceu recentemente em Moçambique, Zâmbia, África do Sul, Uganda e Botswana, ou em Agências Internacionais. O Género tende a desempenhar um papel de maior visibilidade na formulação e implementação de políticas de energia. Contudo, deve ser enfatizado que ter mulheres em altos cargos não é uma solução para todos os problemas.

Porque é que as mulheres são sub-representadas no Sector de Energia? Em parte, isto pode ser atribuído ao baixo número de mulheres que se graduam com as qualificações adequadas para a carreira no Sector de Energia. O número de mulheres por exemplo com graus académicos nas áreas de ciências e engenharias (assuntos bem adequados para os cargos técnicos no sector de energia) é muito baixo em muitos países. A razão, pela qual poucas mulheres se candidatam para estudar esses assuntos tem, sido atribuída a atitudes em relação ao que constitui uma carreira 'apropriada' para as mulheres e para os homens. Por outras palavras, as normas de género determinam as expectativas sobre o tipo de assuntos ou matérias que as raparigas e os rapazes devem estudar na escola. Os jovens podem aderir sob pressão de familiares e professores em conformidade com essas expectativas. A falta de modelos positivos em ciência e engenharia para as raparigas é considerada uma barreira para os desafios a estes estereótipos.

A tabela 1 apresenta um exemplo do número de homens e de mulheres graduados na Nigéria, em 1997/1998. Estes números são representativos para a década de 1990 na Nigéria e eles não são atípicos para os países em desenvolvimento no geral (citado em Maduka, 2004). A tabela apresenta uma visão clara do número relativamente baixo de mulheres graduadas em áreas apropriadas para carreiras do sector de energia.

**Tabela 1 Graduados em Ciência e Tecnologia na Nigéria em 1997/1998**

Área	Graduados Masculinos	Graduados Femininos
Engenharia e Tecnologia	424	39
Ciências	655	164

Assim, mesmo se todas as mulheres graduadas em ciência e engenharia tivessem entrado no sector de energia na Nigéria, elas ainda continuariam a ser a minoria. Considerando esses números, será fácil admitir que encorajar mais mulheres a estudar ciência e engenharia é uma solução. No entanto, isso pode levar algum tempo considerável para fazer diferenças significativas no número



de mulheres nas áreas influentes das Instituições de Energia; assim sendo, outras coisas precisam de mudar. Os homens têm de se tornar mais sensíveis ao Género!

### Estudo de Caso

#### A Insensibilidade do Género na Política de energia no Botswana

Uma revisão da Política de energia no Botswana teve lugar em 2002. A abordagem participativa de consultas com actores individuais e revisões em pequenos seminários foi usada para identificar as questões políticas. Mais de 35 actores do sector de energia foram consultados, 50% dos quais eram representantes do governo, 25% de empresas estatais e outros 25% de entidades do sector privado. Esses actores tinham como tendência representar a técnica, do lado da oferta do sector, que reflectia a saída dos seminários. A maioria dos participantes era do sexo masculino. Em todos os pequenos seminários, não se fazia menção a questões de Género. O Departamento de Assuntos da Mulher no Botswana (BWAD) não foi convidado para participar nos pequenos seminários.

Embora tenha havido referência à demanda no contexto do sector familiar, esta era apenas referente às doenças respiratórias resultantes da queimada de lenha e da colheita da madeira.

O BWAD foi convidado para acompanhar o seminário principal, organizado para rever a saída do processo consultivo, mas eles não participaram. Todos os trinta e quatro homens que participaram no seminário eram ou engenheiros ou administradores e não programadores, planificadores e cientistas sociais. Das cinco mulheres que estiveram presentes, uma era do sector privado ou as restantes quatro do governo. Não foi surpreendente, que as questões do Género não apareceram na Política de energia revista.

Se os órgãos de tomada de decisão ao nível da Política de energia fossem questionados se as suas políticas de energia tratam as mulheres e os homens igualmente, eles ficariam provavelmente surpreendidos com a questão, uma vez que não fora colocada intencionalmente para discriminar a metade da população. Por outras palavras, eles consideram a Política de energia como sendo neutra em termos do Género e que a energia é para satisfazer as necessidades práticas e produtivas, mas não para mudar os papéis e as relações de Género. No entanto, na realidade nos planos de energia, existe uma insensibilidade do género, o que constitui uma falha pela falta de reconhecimento de que as necessidades dos homens e das mulheres são diferentes e que as necessidades são baseadas nos papéis determinados socialmente, nas responsabilidades e capacidades dos homens e das mulheres. As consequências das políticas de energia insensíveis ao Género são que elas tendem a excluir as necessidades de energia das mulheres, não melhoram o acesso e o uso dos serviços de energia. Por outro lado, reconhecem apenas que as mulheres e os homens são diferentes e não podem modificar a política efectiva. Como foi discutido na sessão anterior, isto não tem apenas a ver com os papéis do Género, mas também com as relações do Género que moldam a vida das pessoas e, portanto, as necessidades energéticas e como as mulheres e os homens são capazes de atender ou responder a essas necessidades.

### Porquê é que o Género deve ser tomado em conta na Política de energia?

Existem pelo menos quatro razões para que o Género seja tomado em conta na Política de energia. A primeira foi apresentada acima: Os homens e as mulheres usam energia para coisas diferentes. Consequentemente as suas necessidades e a sua apreciação de qualquer intervenção de energia podem ser diferentes. É importante perceber essas necessidades diferentes, no sentido de fazer as escolhas políticas certas.

#### Ponto de Discussão 3

Na sua experiência, as necessidades de energia das mulheres têm sido negligenciadas na Política de energia?

- Se sim, na sua opinião, o que causa essa negligência?
- Se discorda e considera que as necessidades de energia das mulheres têm sido abordadas na Política de energia, explique de que formas.

Fazendo as escolhas políticas certas leva à segunda razão. Muitas políticas de energia que envolvem a introdução de uma nova tecnologia de energia falham. Muitas vezes, a tecnologia está 'enferrujada' e não usada. Porquê é que isso acontece, até certo ponto é explicado pelo facto de que há pouca ou nenhuma consulta com as pessoas que seriam os eventuais usuários e beneficiários. Em particular, as mulheres muitas vezes não são consultadas no geral no processo de planificação. Pode parecer óbvio que se deve falar com o cliente antes de se tentar 'vender' uma tecnologia especial de energia, mas depois, os planificadores falham em fazer isso e, acima de tudo, são incapazes de falar com as mulheres. Uma terceira razão é que as intervenções na tecnologia de energia têm efeitos diferentes nas mulheres e nos homens. Qualquer alteração numa comunidade como a introdução de uma nova tecnologia é susceptível de ser experimentada ou vista diferentemente por homens e por mulheres. Algumas tecnologias podem ajudar as mulheres; outras podem, pelo contrário, ter efeitos negativos sobre elas. Por exemplo, o biogás pode ser introduzido com o objectivo de reduzir a necessidade das mulheres recolherem combustível lenhoso, reduzindo assim, o tempo e o esforço. No entanto, os digestores do biogás também precisam de se alimentar diariamente com a água e com o estrume de vaca (na proporção de 1 litro de água para 1 kg de estrume) para que as mulheres possam usar apenas o tempo e o esforço necessários mínimos para acartar água, da mesma forma que o faziam com o combustível lenhoso.



*As novas tecnologias ajudam a melhorar a vida dos indivíduos e das suas comunidades.*

Uma quarta razão refere-se à igualdade e à equidade, que são baseadas nos direitos humanos e princípios democráticos. Numa sociedade democrática, baseada nos princípios de justiça social, cada membro individual tem o direito de ter uma melhor qualidade de vida, tanto quanto possível. Como a energia desempenha um papel importante na determinação da qualidade de vida, o Estado precisa de assegurar a existência da igualdade de acesso à energia e aos benefícios que surgem a partir desse acesso. A base para a igualdade do Género vem de compromissos de Convenções Internacionais sobre a igualdade de Género, como

a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e a plataforma de Acção de Pequim, que muitos governos assinaram e ratificaram.

### O que é a Política de Energia Sensível ao Género?

A política proporciona o quadro para a distribuição, acesso e controle sobre os recursos públicos para abordar um problema identificado, de acordo com os valores e princípios do governo. A política determina as escolhas e as prioridades, por exemplo, se para melhorar a distribuição de combustíveis fósseis através do sector público e ou investimento do sector privado ou para promover o uso de energia renovável em pequena escala através de instrumentos financeiros, como subsídios. A política também pode definir a prática organizacional, por exemplo, assinalando a intenção de permitir uma maior participação da comunidade na posse e na gestão dos serviços de energia que possam criar novas oportunidades para as mulheres. O quadro político dá orientações aos planificadores sobre como implementar a política.

A falta de atenção ao Género na Política de energia tende a afectar a capacidade das mulheres de ter acesso aos recursos críticos e tecnológicos para o seu próprio bem-estar e sua auto capacitação. Isso exige que os fazedores da política melhorem os seus conhecimentos e as suas capacidades nas questões de género, de modo que eles possam perceber as necessidades da integração do Género e como colocá-las em prática para responder as necessidades das mulheres na Política de energia. Um fazedor da política sensível ao Género tem a capacidade de compreender as implicações numa perspectiva de Género num determinado programa, projecto ou política para os homens e para as mulheres. Além disso, um planificador sensível ao Género é capaz de implementar políticas, programas e projectos, tendo em conta o Género.

A sensibilidade de Género nas políticas significa que as diferentes necessidades de Género dos homens e das mulheres são incorporadas em todos os aspectos (conteúdos e processos) de programas, projectos e políticas.

A sensibilidade de Género pode ser considerada como requerendo três elementos essenciais:

- O reconhecimento de que os homens e as mulheres têm necessidades diferentes e especiais.
- As mulheres são um grupo em situação de desvantagem, relativamente ao homem, em termos do seu estatuto socioeconómico e no acesso e controle sobre os bens. Estas diferenças são conhecidas como disparidades de Género.
- O desenvolvimento das mulheres requer trabalho no sentido de aumentar a igualdade e o empoderamento para as mulheres, relativo aos homens. Por outras palavras, preenchendo as lacunas do género.

Para ultrapassar as lacunas de Género, as questões de Género precisam ser integradas em todas as políticas. Essas políticas, em seguida precisam tornar-se sensíveis ao Género. A política de energia sensível ao Género é desenhada tendo em conta as implicações da Política de energia, tanto para os homens e como para as mulheres.

A política sensível ao Género pode ser definida como uma política que tem em conta as relações sociais das mulheres e dos homens, bem como as diferenças das suas necessidades de energia. Este tipo de política é diferente especificamente para as mulheres e para os homens. Como foi referido acima, os fazedores da Política de energia e os planificadores muitas vezes não sabem como incorporar o Género nos seus trabalhos. A esse respeito, a integração do Género como um processo pode ser uma ferramenta útil para criar mais políticas sensíveis ao Género e aumentar o conhecimento dos decisores sobre como o Género está li-

gado ao seu sector. Na próxima unidade, o conceito de integração de Género será explicado e como ele é relevante para o sector de energia.

### As Dimensões do Género na Política de Energia

A Política de energia tem uma dupla função. Por um lado, satisfazer as necessidades de energia da sociedade enquanto, por outro lado, tem ao mesmo tempo de contribuir para os grandes objectivos do governo nas políticas macro, como o crescimento económico, a segurança e a resposta para os problemas ambientais, como as mudanças climáticas. Ainda assim, a Política de energia – como qualquer política sectorial – tem um carácter multidimensional que pode ser dividido em político, ambiental, económico e social. Cada um desses elementos tem uma dimensão de Género e, portanto, devem ser tomados em conta durante a concepção e implementação da política de energia sensível ao Género.

### Aspectos Políticos

Os aspectos políticos da Política de energia referem-se à maneira pela qual o uso, a produção, o fornecimento e a distribuição de serviços de energia são priorizados e organizados, por exemplo: se para melhorar a distribuição de combustíveis fósseis através do investimento do sector público e ou privado ou para promover o uso de sistemas de energia renovável em pequena escala através de instrumentos financeiros, como subsídios. Uma das tarefas dos governos, como parte do processo político, é conciliar a divergência e a convergência dos interesses da sociedade. Isto significa que uma Política de energia deve ter em conta todos esses factores, incluindo as questões de Género, como o empoderamento das mulheres. A integração do género fornece um método e um processo para garantir que esses factores sejam levados em conta. No entanto, alguns irão considerar a integração do Género como uma complicação do processo de definição de políticas, uma vez que acrescenta outra dimensão para os outros aspectos políticos e, portanto, pode haver resistência à integração do Género.

### Aspectos Económicos

O aspecto económico da Política de energia envolve mecanismos financeiros, tais como preço e a alocação de recursos financeiros para a implementação da política que faz parte do orçamento de um Ministério. Uma das razões para a diferença entre as declarações da política e a falta de implementação é que não há provisão financeira feita no orçamento do Ministério para traduzir uma declaração em acção. As provisões financeiras que são sensíveis ao Género são necessárias para promover os objectivos da integração do Género. Em particular, os mecanismos de preço e os instrumentos financeiros devem analisar os impactos diferenciais nos homens e nas mulheres. A ferramenta ou instrumento conhecido como 'orçamento de Género' pode ser usado para analisar os orçamentos ministeriais<sup>2</sup>.

### Aspectos Ambientais

Uma Política de energia que inclui considerações ambientais pode contribuir para melhorias ambientais globais e locais. Por exemplo, o uso de fontes de energias sustentáveis, como o Biogás, nas famílias poderia reduzir os impactos negativos sobre a saúde da mulher na queimada de lenha. A mudança de fósseis para fontes de energia renováveis pode contribuir para as questões ambientais globais, como combater as mudanças climáticas. Os aspectos ambientais ocorrem não só no uso, mas ao longo de toda a variação de energia, por exemplo, efeitos na saúde (incluindo a saúde reprodutiva) da água contaminada, o ar e o solo resultante do derrame de oleodutos/gasodutos.

### Aspectos Sociais

A Política de energia tem um aspecto social, uma vez que tem a capacidade de ajustar as desigualdades, incluindo aquelas entre os homens e as mulheres, ricos e pobres e outros grupos populacionais. Ao integrar o Género numa Política

<sup>2</sup> Para mais informações sobre a experiência de energia com orçamentos de Género e auditorias, ver [www.energia.org](http://www.energia.org) (em particular o artigo: Clancy (2011) *Swimming in the Mainstream: Energia's experiences with engendering energy policy*).

de energia, as diferenças de Género devem ser explicitamente reconhecidas. O acesso à energia moderna pode reduzir a carga de trabalho das mulheres e dos homens e uma Política de energia sensível ao Género irá garantir que isso seja alcançado de forma equitativa. Os serviços de energia podem também contribuir para o empoderamento das mulheres, particularmente na disponibilização do seu tempo para outras actividades e para os meios de comunicação, o que pode aumentar o seu conhecimento sobre as questões técnicas e sociais, incluindo os seus direitos legais.

### Objectivos em Mudança

Estes quatro aspectos não são estáticos, uma vez que reflectem as preocupações mais amplas da sociedade que mudam ao longo do tempo. Por exemplo, os objectivos económicos têm sido predominantes desde o fim da Segunda Guerra Mundial (1945), enquanto as questões de sustentabilidade e do meio ambiente ganharam destaque após a década de 1980. O preço do petróleo subiu na década de 1970 e trouxe um avanço para a segurança da energia, enquanto as mudanças climáticas emergiam como uma questão global. O acesso à energia para todos tem sido uma questão importante desde a passagem do milénio, apesar de ter sido negligenciado nos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio. Os objectivos da política macro podem ser ajustados para incluir outras questões emergentes, por exemplo, HIV/SIDA.



*Serviços de energia podem contribuir para o empoderamento (económico) da mulher. Aqui está um exemplo concreto, onde uma mulher empreendedora consegue manter a loja aberta depois do pôr do sol.*

### Matriz da Política de energia sensível ao Género

Uma ferramenta para ajudar a desenvolver uma Política de energia sensível ao Género é uma matriz política (ver Tabela 2). Esta matriz ou tabela poderia ser desenvolvida ligada aos objectivos da política macro de energia de modo que um número de questões possa ser identificado. Uma abordagem das questões de identificação poderia ser através de seminários que permitiam que mulheres e homens comuns informassem os fazedores de políticas sobre as suas necessidades e prioridades. Isso poderia facilitar e possibilitar que as vozes das mulheres fossem ouvidas, em vez de confiarem em técnicas de pesquisa que entrevistam chefes de agregados familiares (predominantemente homens). Uma vez que as questões foram identificadas, deve haver alguma discussão sobre as acções que o governo poderia tomar em consideração para abordar estas questões. Estas acções precisam de ser convertidas em instrumentos da política e inseridas em células apropriadas da matriz. Este processo pode ser iniciado no seminário e

**Referências** (ambos documentos estão disponíveis no portal: [www.energia.org](http://www.energia.org)):

- 1 *The Gender Face of Energy, Module 3, Engendering Energy Policy* (J S Clancy, and J Visser)
- 2 J S Clancy and Marielle Feenstra (2006) *How to Engender Energy Policy. Technical Paper prepared for ENERGIA*

concluído no escritório. Depois de todas as células serem preenchidas com os instrumentos da política, isto poderia ser apresentado nos comentários do seminário para medir a reacção e aceitação, assim como permitir a melhoria.

Se todas as células estão completas, então a Política de energia é bem equilibrada e sensível ao Género. As células vazias podem ajudar a identificar onde as questões específicas não são tratadas. Muitos assuntos da célula poderiam levar a uma discussão sobre se existe ou não confiança considerável num tipo de resposta política. Alternativamente, muito poucos assuntos numa linha poderá sinalizar o aspecto de as necessidades de energia do Género não estarem sendo suficientemente abordadas.

O conteúdo específico da matriz variará de acordo com as condições locais. Além disso, os planos da Política de energia, no geral, tem uma perspectiva do lado da oferta e por isso a ênfase está sobre as fontes de energia. Portanto, a matriz pode ser subdividida pela fonte de energia.

**Tabela 2** *Matriz da política sensível ao Género*

OBJEC- TIVOS DA MACRO POLÍTICA	Dimen- sões	Aspectos Políticos	Aspectos Económi- cos	Sustenta- bilidade Ambiental	Equidade Social e Empode- ramento
	Questões				

#### Caixa 1

##### Um exemplo trabalhado de uma matriz da Política de energia sensível ao género.

Este exemplo mostra os instrumentos da política que foram sugeridos na resposta à política macro de energia para promover o acesso a uma gama de serviços de energia. Os autores das matrizes identificaram três questões em relação ao acesso à energia: A Disponibilidade, o Acesso e a Segurança.

A Disponibilidade aborda a forma e a quantidade de fontes de energia: quantidade suficiente de energia sob a forma que os utilizadores finais querem (serviços de energia) que seja fiável.

O Acesso aborda questões de custo, não apenas dos combustíveis, mas também dos aparelhos.

A Segurança aborda questões relacionadas com os perigos que as mulheres e os homens estão expostos nas diferentes correntes de energia (Por exemplo, efeitos na saúde reprodutiva proveniente do derrame de petróleo, o abuso físico durante a colheita da lenha e queimaduras com líquidos inflamáveis).

Uma vez que estas questões foram identificadas (naturalmente que pode haver mais). A matriz dos autores de ideias sobre os instrumentos para os quatro aspectos de cada questão. Depois de completar a matriz pode ser apresentado um seminário de verificação das partes interessadas e decisores políticos.

## Exercício

### Desenvolvendo uma matriz de energia sensível ao Género

O facilitador irá organizá-los em grupos de trabalho.

No seu grupo de trabalho, seleccione um objectivo da política macro de energia, como o acesso à energia universal.

Identificar duas ou três questões relacionadas com essa política. O que considera como preocupações do género relacionadas com essas questões?

Quais os instrumentos políticos que usaria para responder à essas preocupações? Aquando da identificação de um instrumento, coloque-o na célula apropriada da matriz. Existirão falhas? Existirão muitos instrumentos numa célula? O que diz sobre a sensibilidade do Género na política?

### Matriz da Política de energia sensível ao Género

OBJEC- TIVOS DA MACRO POLÍTICA	Dimen- sões	Aspectos Políticos	Aspectos Económi- cos	Sustenta- bilidade Ambiental	Equidade Social e Empode- ramento
	Questões				

Tem 30 minutos para completar a matriz antes de apresentar as suas ideias em plenário.



HENIZ





# Identificação das Necessidades e Lacunas do Género para a elaboração de uma Política de Energia Sensível ao Género

▶ Objectivos de aprendizagem	No fim da unidade, o participante será capaz de: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Explicar o conceito de análise do Género</li><li>▪ Fazer a análise do Género da política de energia existente</li></ul>
▶ Objectivo da unidade	Proporcionar ferramentas e quadros analíticos para a identificação das necessidades e lacunas na política de energia
▶ Duração	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ No total: aproximadamente 2 horas</li><li>▪ Estudo de teorias e ferramentas: 60 minutos</li><li>▪ Pontos de discussão: 15 minutos</li><li>▪ Exercício: 30 minutos</li></ul>
▶ Principais conceitos e ideias introduzidos nesta unidade	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ferramentas analíticas do Género</li><li>▪ Quadros analíticos do Género</li><li>▪ Ferramentas participativas de recolha de dados</li></ul>
▶ Tópicos nesta Unidade	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Identificação das necessidades e lacunas do Género na energia</li><li>▪ Recolha de dados</li><li>▪ Análise de dados</li></ul>

**Ponto de Discussão 1**

Será que o Ministério de Energia (ou a agência de energia/instituição tutelada para a qual você trabalha) recolhe dados gerais ao nível do agregado familiar numa base regular? Só para projectos específicos? Não para todos? Haverá pesquisas nacionais que recolhem dados sobre a energia? Será que estes dados estão desagregados por sexo?

**1 Introdução**

Uma das tarefas cruciais do Ponto Focal do Género (PFG) é assegurar que a actual Política de Energia seja sensível ao Género. Na unidade 'Porque é que o Género é importante na Política de Energia?' definimos a sensibilização para as questões do Género como significando que as diferentes necessidades do Género dos homens e mulheres fossem integradas em todos os aspectos (conteúdos e processos) de programas, projectos e políticas. O Plano de Acção do Género (PAG) prestará apoio no alcance de uma política de energia mais sensível ao Género. A responsabilidade de elaboração e execução do PAG não é somente do PFG. Nesta matéria, há necessidade de uma responsabilidade total dos gestores sénior nas suas organizações. Os planificadores e decisores superiores nos ministérios de energia e nos serviços de energia estão cada vez mais conscientes de que, devido ao compromisso internacional assumido pelos seus governos em matéria de igualdade do Género e direitos da mulher, 'devem fazer algo sobre o Género'. Há alguns anos atrás, o Conselho de Ministros do Botswana procedeu a devolução da Política de Energia ao Ministério de Energia pois não prestava atenção suficiente as questões do Género. Contudo, a maioria dos funcionários do sector não sabem como integrar o Género nas suas políticas e práticas. A presente unidade descreve abordagens sobre como fazer face a esta situação.

A base de uma boa planificação são bons dados. Por conseguinte, para a elaboração de uma política sensível ao Género, é necessário que haja dados desagregados por sexo sobre o actual uso de energia, necessidades e lacunas do Género. Para prestar apoio aos serviços de planificação, os governos recolhem dados sobre o bem-estar dos seus cidadãos, por exemplo, através de Inquéritos que Medem os Padrões de Vida (LSMS).

Esta é no geral a responsabilidade dos serviços nacionais de estatística. Contudo, estes inquéritos não são geralmente desagregados por sexo e não vão mais além especificando o sexo do chefe da família e membros da família por sexo e idade. Os inquéritos dos padrões de vida estão cada vez mais a incluir questões sobre energia, mas geralmente não mais do que poucas questões sobre que combustível é usado por famílias para cozinhar e se há ou não ligação eléctrica. O Ministério da Energia pode levar a cabo o seu próprio levantamento familiar mais detalhado, que pode ter uma orientação mais regional do que o LSMS nacional, por exemplo numa área identificada para a execução de projectos-piloto de electrificação rural, ou onde se pretenda executar um programa de uso de um fogão melhorado. Todavia, provavelmente estes estudos não serão desagregados por sexo. Podem igualmente ser orientados por inquéritos feitos com perguntas-padrão para a recolha de dados quantitativos que se centram no actual uso de energia, entrevista com o chefe da família e não perguntar quer a mulher, quer o homem quais é que são as suas necessidades e prioridades, bem como quem é que toma as decisões dentro da família no que concerne às escolhas de energia.<sup>4</sup>

Como parte do seu trabalho, o PFG deverá discutir com os gestores superiores sobre a necessidade da recolha sistemática de dados sobre energia desagregados por sexo. Os dados de integração do Género estarão em duas categorias principais: primeira, dados relativos às condições de emprego sensíveis ao Género dentro da sua organização e, segunda, identificação de questões do Género para os usuários finais de energia. Na presente unidade a atenção é dada à última categoria<sup>5</sup>. Contudo, a integração no sistema pode levar o seu tempo e existem outros tipos de recolha de dados para além dos questionários, que podem começar a identificar questões do Género relativas à energia. Nesta unidade, olhamos resumidamente para tais métodos de recolha de dados desagregados por sexo, relativamente a energia familiar e a forma como tais dados podem ser analisados. Estes métodos podem servir de primeiros passos na criação de uma Política de Energia mais sensível ao Género, através da identificação daquilo que a mulher e os homens,

- 3 Uma lacuna de Género é uma abertura observável e por vezes mensurável entre mulheres e homens em termos de indicadores socioeconómicos, tais como titularidade ou título de terra, frequência escolar ou participação na mão-de-obra, que se entende como sendo injusta e dá evidência de que há uma questão de Género por abordar. Uma lacuna de Género no sector de energias, em termos dos usuários finais, incluiria uma medida de equidade de Género em acesso, controlo e uso de quantidades suficientes dos vectores de energia moderna.
- 4 Não se deve subestimar o custo destes inquéritos. O Banco Mundial estima que um levantamento familiar de energia especializado, com uma amostra de entre 2.000 a 5.000 famílias, custaria cerca de us \$50.000 a 150.000. Os factores de custos incluem a dimensão da amostra e do questionário, perdem ou ajudas de custo e salários locais (O'Sullivan e Barnes, 2006).
- 5 A Unidade sobre a Avaliação Organizacional do Género aborda a recolha de dados de uma organização sensível ao Género.

na qualidade de usuários finais, consideram como sendo assuntos e que assuntos constituem suas prioridades.

## 2 Identificação das necessidades e lacunas do Género em relação à energia

Os dados servem a uma diversidade de finalidades. Os dados podem mostrar as tendências gerais em relação a certos assuntos: a título de exemplo, as mudanças em relação à quantidade das mulheres empregues em diferentes departamentos dentro do Ministério da Energia. Igualmente, estes podem dar informação quantitativa, tal como 'qual é a quantidade de lenha que a mulher recolhe semanalmente?', como também podem dar uma visão sobre as prioridades que mulheres e homens têm para as suas necessidades de energia. Essas prioridades podem diferir bastante no pensamento dos planificadores da área de energias.

### Recolha de dados

O PFG deverá decidir que tipo de dados precisam de ser colhidos como parte do PAG. Conforme mencionado na última secção, a realização dos inquéritos familiares individuais é oneroso e consome tempo, para além de exigirem pessoal qualificado para a sua análise (é impressionante a forma como as pessoas fazem ouvidos de mercador ao tempo e recursos para análises). Provavelmente, nas primeiras fases, a realização dos inquéritos seja crucial para identificação das necessidades e prioridades das mulheres e homens, enquanto como parte da responsabilidade do PAG, pode-se advogar para a recolha sistemática de dados desagregados por sexo. Por conseguinte, outras técnicas baseadas em abordagens qualitativas, que envolvem a consulta comunitária, foram desenvolvidas para a recolha de dados desagregados por sexo. Tais técnicas têm a sua origem na extensão agrícola mas já são amplamente usadas no desenvolvimento rural – embora, possam ser menos conhecidas no sector de energia<sup>6</sup>. O Apêndice 1 dá uma visão geral sobre algumas destas técnicas.

A identificação das necessidades e prioridades dos homens e das mulheres pode ser feita através de um exercício participativo para identificar e classificar questões de energia do ponto de vista do Género numa comunidade<sup>7</sup>. O exercício começa com o debate de assuntos em grupos separados de mulheres e homens (para garantir que a voz da mulher seja ouvida). Logo que se concluir a classificação, pode seguir-se uma segunda ronda de debate sobre o que as mulheres e os homens acham como sendo a melhor forma para melhorar a situação. A quantidade de assuntos a discutir pode-se limitar a três assuntos que forem destacados como sendo de alta prioridade. Os resultados das sessões das mulheres podem ser apresentados aos homens e vice-versa. Pode usar-se a Tabela 1 para resumir os resultados de cada exercício.

Ao recolher dados de campo, lembre-se que a energia é sempre um meio para uma finalidade, e não um fim por si só. Assim sendo, as mulheres não dirão 'Preciso de energia eléctrica para poder trabalhar nas noites' – dirão 'Preciso de luz para poder trabalhar nas noites.' Deverão traduzir as necessidades tanto das mulheres como dos homens em serviços específicos de energia. Nestes casos, uma das opções pode ser que a política de energia apoie uma rede eléctrica para áreas específicas com necessidade e/ou sistemas de energia solar familiar.

<sup>6</sup> Uma das razões relacionadas com a recolha e interpretação de dados qualitativos que possa levar alguns engenheiros e economistas que são mais familiares com métodos quantitativos a questionarem a validade dos dados.

<sup>7</sup> Ver Apêndice 1 para detalhes de como realizar um seminário idêntico.

**Tabela 1** *Priorização de assuntos para Género e energia*

Mulheres		
Tarefas diárias que as mulheres gostariam de ver melhoradas	De que forma?	Prioridade
Homens		
Tarefas diárias que os homens gostariam de ver melhoradas	De que forma?	Prioridade

Um assunto não existe isoladamente: há causas subjacentes da situação que, por sua vez, possuem consequências. Estas causas subjacentes devem ser identificadas e reconhecidas com vista a assegurar que se aborde o assunto correcto, pois pelo contrário, poderá levar-nos ao fracasso no alcance da mudança pretendida. Como exemplo disso, olhemos para o caso em que se toma um analgésico para atenuar a dor do tornozelo (a questão imediata), que não seria uma situação de longo prazo se o tornozelo estiver fracturado pois o analgésico não serve em primeira instância para resolver o problema da causa da dor do tornozelo! Portanto, se, por exemplo, o objectivo for melhorar a igualdade de trabalho entre os homens e as mulheres no sector da energia, a análise inicial pode determinar que a causa fundamenta-se na política de recrutamento, enquanto a causa subjacente pode ser relativa às atitudes tradicionais (culturais) na sociedade, por exemplo, a percepção de que o trabalho nas plataformas petrolíferas não é adequado para as mulheres. Se rejeitar este último aspecto, constatará que o melhoramento da política de recrutamento não melhora necessariamente a igualdade entre os homens e mulheres no que diz respeito ao emprego no sector de energia.

Há duas ferramentas que podem ajudar a determinar as causas e consequências de um assunto. A primeira é a 'árvore do problema', e a segunda o 'modelo da espinha do peixe'.

Uma árvore do problema é uma ferramenta que pode ser usada para reduzir um problema até às suas componentes essenciais. Desestrutura ou analisa problemas complexos até um conjunto mais simples de causas, consequências e relações. A Figura 1 apresenta um exemplo de uma árvore do problema baseado na questão do uso contínuo da lenha pela mulher. As causas do problema são identificadas através da pergunta: porquê é que esta situação existe? As consequências podem igualmente ser determinadas através da questão: o que é que acontece como resultado da situação?

No modelo da espinha do peixe, o problema a ser resolvido encontra-se representado na cabeça do peixe. As espinhas constituem o elemento do problema, tais como os intervenientes, políticas, etc. O modelo da espinha do peixe ajuda a identificar factores que influenciam a questão. Na Figura 2, apresenta-se um modelo da espinha do peixe para as questões do Género e energia. Os conceitos representados pelas espinhas não devem necessariamente ser os mesmos para todos os problemas.

Figura 1 Descrição da árvore do problema (à esquerda) e exemplo resolvido (à direita).

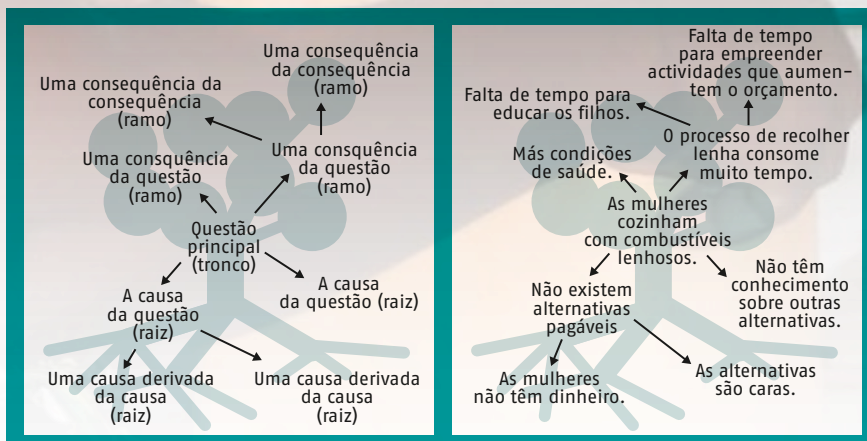
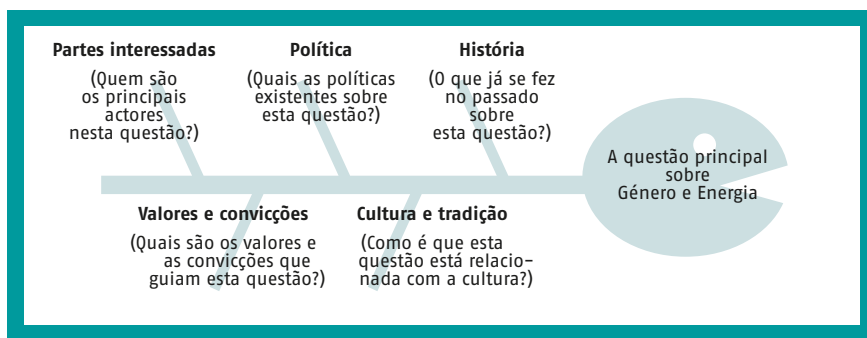


Figura 2 Modelo da espinha do peixe



### Análise de Dados

Uma vez colhidos os dados, estes precisam de ser analisados sob o ponto de vista do Género. A análise do Género usa ferramentas analíticas, que são quadros sistemáticos para o diagnóstico da situação do Género existente numa certa comunidade, ou para a avaliação do provável impacto de uma intervenção, por exemplo, de um projecto de energia sobre homens e mulheres. O resultado de uma análise do Género visa, em primeira instância, chamar atenção às desigualdades do Género na política de energia e, em segunda instância, ser um sistema de aviso prévio, que identifica os problemas relacionados com os papéis e relações do Género que possam surgir ao se iniciar uma iniciativa de energia com uma comunidade específica.

A análise do Género não se limita ao estudo da mulher isoladamente, nem é uma plataforma para reclamar que as mulheres sofrem mais do que os homens, mas mais do que isso, a análise do Género é sobre o alcance de uma melhor compreensão de como as comunidades funcionam do ponto de vista da relação entre os homens e mulheres. Tanto os interesses do Género como os potenciais impactos das intervenções da energia não são sempre óbvios. Vezes há que se realizam intervenções inadequadas devido ao facto destas serem feitas com base em pressupostos. A título de exemplo, o destaque na planificação da energia para o benefício da mulher já há muito que é concentrado em torno da cozinha, sendo que a recolha de lenha tem sido visto como o problema central por ser resolvido. Contudo, será que este enfoque estreito é justificável? Será que cozinhar é a única actividade da mulher? Será que os homens envolvem-se na recolha da lenha e tomam decisões sobre as compras de fogão?

As ferramentas do Género são usadas durante várias fases de planificação e execução da política de energia (definição do problema, avaliação das necessidades, elaboração da intervenção), embora algumas possam ter enquadramento noutros contextos, por exemplo, na avaliação de políticas. Estas ferramentas visam garantir que as diferenças entre os Géneros não sejam negligenciadas, e que todas as escolhas de políticas e projectos assim procedam, com um reconhecimento pleno do que poderão ser os prováveis efeitos diferenciais sobre os homens e sobre as mulheres (Skutsch, 2003a). Esta actividade é geralmente feita porque há um compromisso de alcançar uma meta particular, por exemplo, para contribuir para o empoderamento da mulher, ou pelo menos para garantir que a mulher não se encontre em desvantagem em relação às acções levadas a cabo como consequência da política ou actividade do programa. Embora uma abordagem do Género implique olhar para as necessidades das mulheres e homens isoladamente, percebe-se geralmente que tal abordagem é levada a cabo com o objectivo de dar assistência à mulher. Tal abordagem podia, especialmente, aplicar-se no sector da energia ao nível familiar, em que a mulher é, geralmente, a gestora da energia. Esta visão provém das experiências que ilustram que quando as famílias são tomadas como uma unidade de planificação básica, a voz da mulher é raramente ouvida e as suas necessidades são sub-representadas na Política de Energia (por outras palavras, a política é insensível em relação ao Género).

As ferramentas do Género constituem as formas simples de recolha e organização de dados, de modo a esclarecer as diferenças do Género em relação à energia ao observador externo, com o intuito de aumentar a justificação da formulação de políticas bem como aumentar a possibilidade das mulheres e homens de contribuir na tomada de decisões políticas, na qualidade de beneficiários visados pela Política de Energia. O objectivo é de providenciar estas ferramentas com mecanismos do Género para que sejam automaticamente usadas durante um processo normal de planificação, i.e., o Género é considerado como um dos factores subjacentes, que precisam de ser (e são) tomados em consideração em todo o exercício de planificação.

Infelizmente não existem métodos-padrão para a análise do Género. Existem diferentes quadros com perspectivas iniciais diferentes que, depois, moldam as questões formuladas e os tipos de prováveis soluções a ser propostas para a resolução de todos os problemas identificados. Uma das primeiras tentativas na análise do Género foi baseada na divisão de trabalho em Género e faz a divisão das tarefas para homens e mulheres em três principais áreas socioeconómicas: reprodutiva, produtiva e comunidade. O quadro é conhecido como sendo '*triple role*', i.e., triplo papel.

## Triplo Papel

### Reprodutivo

Este papel refere-se a todas as tarefas levadas a cabo para a reprodução da mão-de-obra (criação da nova geração) e inclui nascimento e educação da criança, alimentação da família, cuidados ao doente, ensino de comportamento aceitável, etc.

### Produtivo

Este cobre o trabalho realizado para o pagamento em dinheiro ou em espécie. Inclui a produção de bens e serviços para fins de subsistência e mercado.

### Tarefas da Comunidade

As tarefas da comunidade são aquelas levadas a cabo não para ganhos de uma família individual, mas para o bem-estar da comunidade ou sociedade: trabalho de caridade, construção manual auto-ajuda de instalações da aldeia, participação nos

### Ponto de Discussão 2

Na vossa sociedade, será que as mulheres ou os homens desempenham o maior papel em:

- tarefas reprodutivas ?
- tarefas produtivas ?
- tarefas da comunidade?

Isso é diferente entre as classes sociais?

Essas tendências são uniformes em todo o país?

Como é que estes três (reprodutivo, produtivo e comunidade) papéis do Género são abordados, se for o caso, na política nacional de energia?

Os papéis dos homens e mulheres e necessidades, são vistos de forma diferente neste projecto?

Acha que as necessidades dos homens e mulheres são satisfeitas de forma igual nestes projectos?

comités das aldeias, envolvimento nas actividades religiosas, visita aos amigos que necessitam de ajuda e por aí em diante. Para as mulheres, as suas tarefas comunitárias são vistas como sendo uma extensão dos seus papéis reprodutivos.

De facto, estas categorias não são totalmente impermeáveis: há linhas difusas entre elas. A título de exemplo, alguém que se candidata a eleições para uma posição política – isso é um trabalho comunitário ou produtivo?

Devido ao facto de que a mulher se encontra envolvida em tarefas em todas as três principais áreas, espera-se que elas façam um trabalho durante todo o dia, produzindo culturas ou trabalhando fora de casa, e ainda por cima fazer trabalhos de casa e cuidar das crianças, incluindo obrigações da comunidade. Os homens estão principalmente envolvidos nas tarefas produtivas e da comunidade.

### **Necessidades/Interesses Estratégicos ou Práticos do Género**

Uma outra abordagem analítica considera que os papéis do Género possuem diferentes tarefas atribuídas com diferentes necessidades, incluindo energia, por ser alcançadas. Tais necessidades encontram-se divididas em práticas e estratégias. As necessidades são sempre específicas em termos de contexto, o que significa que dependem das circunstâncias locais e são influenciadas também por variáveis, tais como idade e estado civil. Contudo, no contexto da energia, é útil considerar três tipos de necessidades e interesses: necessidades práticas, necessidades produtivas e interesses estratégicos.

Duas palavras 'necessidades' e 'interesses' são de alguma forma usadas indiferentemente. Todavia, tem havido debate entre os especialistas do Género sobre se têm ou não implicações diferentes. Se a mulher for reconhecida como conseguindo definir activamente as suas próprias demandas, então alguns consideram o uso do termo 'necessidades' na planificação como dando uma influência errada. A implicação é de que a mulher é beneficiária passiva de assistência, enquanto o termo 'interesses' é por alguns considerado como sendo mais activo e, portanto, mais representativo da forma como a mulher se comporta.

#### **Necessidades práticas**

As intervenções para a satisfação das necessidades práticas visam facilitar e dar mais prazer à vida dos homens e das mulheres. Contudo, tais intervenções não desafiam as tarefas e papéis de costume da mulher e do homem na família ou na sociedade, ou as suas relações do Género. Por outras palavras, são intervenções que não incomodam o equilíbrio tradicional de poder e autoridade entre os homens e mulheres. São necessidades, principalmente, relacionadas com as actividades que mantém o funcionamento da família e garantia da sua sobrevivência diária. Algumas actividades familiares podem também incluir o melhoramento do rendimento da família. Neste âmbito, as necessidades práticas constituem uma fusão de necessidades práticas e produtivas do quadro de triplo papel. Isso não é surpreendente, dado que a maioria das actividades da mulher de geração de rendimento são realizadas na família e são de facto baseadas nas tarefas práticas familiares, tais como cozinhar e costura, e são realizadas concomitantemente com as suas responsabilidades familiares.

Exemplos de serviços de energia para satisfazer as necessidades práticas são a iluminação doméstica (que pode estender horas de trabalho para a geração de rendimento), melhoramento de fogão para o uso doméstico, fornecimento de lenha melhorado, etc.

#### **Necessidades produtivas**

As necessidades produtivas são as que se forem resolvidas, permitem mais produção e melhores produtos pela mulher e pelo homem. É frequente promover-se a

abordagem das necessidades produtivas para a geração de rendimento. Todavia, as formas limpas de energia e novas tecnologias podem também facilitar o trabalho e reduzir a fadiga que pode libertar tempo para descanso e recuperação. Contudo, será que a satisfação das necessidades produtivas muda as relações do Género dentro da família e comunidade? Alguns pesquisadores afirmam que o estatuto da mulher dentro de uma família melhora quando esta contribui para o rendimento familiar. Não existe uma resposta universal, dado que o resultado depende do contexto e dos objectivos da intervenção.

Exemplos de serviços de energia para satisfazer as necessidades produtivas são: abastecimento de electricidade, o que facilita o uso das instalações de secagem de alimentos, máquinas de costura, etc.; o conhecimento do fabrico e venda de fogões e outras tecnologias de energia.

### Interesses estratégicos

Os interesses estratégicos são os que estão relacionados com a mudança de posição social da mulher e que a ajudam a ganhar mais igualdade em relação aos homens a transformar as relações do género. Os homens possuem igualmente interesses estratégicos, por exemplo, o seu desejo de evitar o recrutamento militar ou eles podem resistir perante a tentativa da mulher de transformar as relações do Género.

Os exemplos dos serviços de energia que satisfazem as necessidades estratégicas da mulher são: a iluminação das ruas, que pode permitir a participação da mulher no conselho local, rádio e televisão, aumentando o conhecimento da mulher e melhorando a sua auto-estima e confiança. Contudo, para a satisfação destes interesses, pode haver necessidade de outras contribuições, por exemplo, pode haver necessidade de mudança de atitudes da sociedade antes que a mulher saia de noite; as mulheres só podem participar nas aulas do curso nocturno se estiverem disponíveis.

As necessidades estratégicas da mulher têm, no geral, a ver com a abordagem de assuntos relacionados com as leis e contractos do Género que tendem a ter preconceitos contra a mulher. Para ilustrar, em muitas sociedades, certos grupos de mulheres (viúvas, divorciadas e esposas abandonadas) sofrem privação económica em consequência do seu estado civil, baseado nos códigos legais tradicionais ou modernos: as suas propriedades podem ser retiradas pelos familiares do marido. Neste âmbito, a necessidade estratégica visa melhorar o estado da mulher, por exemplo, através das leis que proporcionam tanto ao homem como à mulher a igualdade de direitos e aplicação dessas leis, facto que estabelece os seus direitos à terra e outras propriedades. Outras necessidades estratégicas para a mulher podem incluir leis sobre herança, de forma que as filhas tenham os mesmos direitos que os filhos, por exemplo, e proibição da violência contra a mulher. Em muitos países, leis semelhantes existem, mas não são aplicadas. Alguns vêem estas abordagens institucionais de fazer face às necessidades estratégicas da mulher como sendo de demasiado longo prazo e procuram outras soluções que trarão mudanças rápidas ao estado social da mulher. Em gesto ilustrativo, consta que a mulher com rendimento através de uma empresa (tal como o negócio de recarregamento de baterias) aumenta o seu estatuto, o que é acompanhado por uma maior influência na tomada de decisão e controlo sobre recursos, ao nível familiar e da comunidade.

### Ponto de Discussão 3

Concorda que a Política de Energia devia contribuir para as necessidades estratégicas da mulher?

Explique porquê!

Se a sua reacção for positiva – dê alguns exemplos de como a Política de Energia pode contribuir para a satisfação das necessidades estratégicas da mulher.

### Fronteiras nubladas entre papéis, interesses e necessidades

É importante notar que os limites entre estas necessidades não são definidos. O que constitui uma necessidade prática num caso podem e muito bem ser uma questão estratégica noutra. Por exemplo, numa sociedade em que a mulher geralmente gere pequenos negócios, como é o caso em muitas sociedades da África



Ocidental, o fornecimento de electricidade para a substituição de querosene nas lojas de mulheres pode ser visto como sendo uma necessidade produtiva – uma daquelas actividades que melhoram a operacionalização da empresa. Noutra sociedade, o fornecimento de tal electricidade pode, pela primeira vez, abrir a possibilidade de uma pequena empresa, caso no qual pode se ver como sendo uma questão estratégica.

#### Quadro 1

##### **Estudo do Caso: Abordando necessidades múltiplas através da geração de rendimento.**

No Mali, o Projecto da Plataforma de Propósitos Múltiplos fornece energia descentralizada às áreas rurais como resposta às associações da mulher nas aldeias. A necessidade fundamental de energia para a mulher pobre rural no Mali deverá encontrar alternativas próprias e acessíveis em termos de custos para a sua própria energia, para que possam se envolver em actividades, que geram rendimento e que dão benefícios para si e suas famílias.

A plataforma consiste num pequeno motor a diesel sobre um chassis, em que se pode anexar uma variedade de equipamento de consumo, incluindo moageiros, recarregados de baterias, esmagadores de vegetais ou amêndoas, máquinas de serralharia, etc. Pode também suportar uma mini rede eléctrica para a iluminação e electrobombas para uma pequena rede de distribuição de água ou sistema de irrigação. A meta do projecto é de instalar 450 plataformas idênticas. Espera-se, através destas plataformas, que aproximadamente 8.000 mulheres nas áreas rurais terão acesso às oportunidades melhoradas de micro-empresendimentos melhorados. Estão previstas actividades de geração de rendimento (Burn & Coche, 2001).

O estudo de caso no Quadro 1 descreve um projecto na zona rural do Mali, que aborda não só necessidades práticas e produtivas da mulher, mas também os seus interesses estratégicos. As suas tarefas diárias, que costumavam consumir muita energia humana, foram retiradas (i.e., as necessidades práticas foram satisfeitas). Ademais, elas conseguem produzir novos produtos e melhores, bem como mais produtos para ganhar rendimento (portanto, satisfazendo as suas necessidades produtivas). Por fim, a criação de uma empresa de energia descentralizada, pertencente e gerida por mulheres, gera uma dinâmica forte para a transformação estrutural, num contexto em que os activos de terra e agrícolas são tradicionalmente uma propriedade dos homens, e em que as tarefas são realizadas pelas mulheres como obrigações gratuitas para os homens. As empresas permitem a mudança do estado social da mulher e, portanto, servem igualmente para satisfazer os interesses estratégicos da mulher. Deve-se reter na mente que não é toda a invenção que conseguirá (ou precisa de) abordar necessidades múltiplas.

A Tabela 1 presta alguns exemplos sobre como formas diferentes de energia podem satisfazer nas necessidades e interesses diferentes da mulher para os dois contextos diferentes. A Política de Energia dá frequentemente muita ênfase sobre a electrificação e, nos países com reservas de combustíveis, na extracção desses recursos para a exportação ou geração de electricidade. Às outras formas de energia dá-se pouca atenção. Esta Tabela recorda-nos que outras formas de energia desempenham um papel preponderante na satisfação de necessidades e interesses. A mesma dá também enfoque sobre a mulher. As formas de energia podem igualmente ser importantes para a subsistência dos homens. Contudo, a intenção aqui é de abordar as lacunas do género, daí o enfoque na mulher.

**Tabela 1** Exemplos de projectos de energia para fazer face às necessidades e interesses da mulher usando diferentes quadros analíticos do género  
(Fonte: Clancy, Skutsch, e Batchelor, 2002)

Forma de Energia	Necessidades e interesses da mulher		
	Necessidades práticas	Necessidades produtivas	Tarefas comunitárias
	Interesses políticos		Interesses estratégicos
▶ Electricidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>instrumentos de bombagem da água – reduzir a necessidade de transporte e carregamento</li> <li>moageiros para moer</li> <li>iluminação melhora as condições de trabalho em casa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>aumentar a possibilidade de actividades durante a noite</li> <li>providenciar a refrigeração para a produção alimentar e venda</li> <li>electricidade para empresas especializadas, tais como salões de cabeleireiro e <i>internet cafés</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tornar as ruas mais seguras, permitindo a participação noutras actividades (ex., aulas no curso nocturno e reuniões dos grupos de mulheres)</li> <li>horizontes abertos através da rádio, televisão e internet</li> </ul>
▶ Biomassa melhorada (tecnologia de abastecimento e conversão)	<ul style="list-style-type: none"> <li>saúde melhorada através de melhores fogões</li> <li>pouco tempo e esforço na recolha e transporte de lenha</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mais tempo para as actividades produtivas</li> <li>baixos custos de processamento de calor para as actividades de geração de rendimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>controlo das florestas naturais nos quadros de gestão florestal comunitários.</li> </ul>
▶ Mecânico	<ul style="list-style-type: none"> <li>moagem e trituração</li> <li>transporte de água e culturas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>aumenta a variedade de empreendimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>transporte que permite o acesso às oportunidades comerciais e/ou sociopolíticas</li> </ul>

### Tipos de ferramentas analíticas do Género

A análise do Género da Política de Energia ocorre em dois níveis:

- Ao nível político em que se analisa o conteúdo da política existente;
- Ao nível de planificação/execução em que se analisa a abordagem de recolha de dados, em particular, a identificação das necessidades e prioridades da mulher, bem como os impactos das intervenções do ponto de vista do género.

### Análise do Género nos Documentos-Chave de Políticas de Energia

Ao nível político, pode-se fazer uma análise do género nos documentos-chave da Política de Energia em todos os principais programas nacionais. A análise pode ser feita com recurso a uma ferramenta conhecida como sendo um *Quick Scan (Breve Exame)*, que é uma lista de verificação constituída por questões (vide a Tabela 2), cujas respostas identificarão as lacunas do género bem como os pontos fortes na política de energia. Se as questões tiverem uma resposta positiva, dever-se-á providenciar detalhes e provas para apoiar a resposta. No caso contrário, dever-se-á providenciar detalhes e provas como justificativo da existência das lacunas do género. A análise pode ser feita pela equipa do género como parte do desenvolvimento do GAP e apresentada num seminário de análise para a recepção de comentários ou reacções de feedback.

**Tabela 2 Quick Scan ou Breve Exame para a Análise do Género dos Documentos da Política de Energia**

Nome do documento político	
Quem os usa e para que finalidades?	
Assuntos de Política de Energia	Lista de verificação para Questões Relacionadas com o Género
▶ Gerais	Faça uma breve busca e diga quantas vezes as seguintes palavras-chave são mencionadas no documento: Género, mulher, homens, empoderamento da mulher, integração do Género, igualdade do Género, famílias chefiadas por mulheres, participação dos homens, geração do rendimento pela mulher, geração do rendimento pelos homens.
▶ Visão e metas de políticas	A promoção da igualdade do Género e empoderamento da mulher encontram-se incluídos como uma das metas políticas? As metas políticas contribuem para a correcção dos desequilíbrios do Género através da abordagem das necessidades práticas e/ou produtivas e/ou estratégicas dos homens das mulheres?
▶ O âmbito político	A dimensão do Género é destaca na informação de base e na formulação do problema em relação à política? A justificação realça o compromisso nacional e internacional em relação à igualdade do Género e empoderamento da mulher? A justificação inclui argumentos convincentes para a integração do género na política?
▶ Oferta e Procura	Os constrangimentos do Género e outros são tomados em consideração em: produção/abastecimento de energia por fontes e procura de energia bem como consumo pelo sector? Os dados nessas matérias foram analisados em relação às diferenças do Género que possam afectar o alcance dos objectivos políticos? Como é que a Política de Energia faz a combinação nas necessidades de energia de modo a abordar as desigualdades do Género em relação ao acesso, disponibilidade e acessibilidade dos serviços de energia?
▶ Grupos-alvo	Os 'beneficiários' visados da Política de Energia são identificados por Género, etnia, idade e estatuto socioeconómico?
▶ Medidas políticas	As medidas políticas consideram os benefícios/impactos, potencialmente, diferenciais sobre os homens e as mulheres em relação ao aumento do acesso e acessibilidade aos serviços de energia, em particular no que concerne a: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ expansão das redes de energia eléctrica,</li> <li>■ promoção das tecnologias renováveis e sistemas de energia de pequena escala</li> <li>■ disponibilidade aumentada de gás liquefeito (LPG) e querosene</li> <li>■ uso sustentável de biomassa e tecnologias baseadas em biomassa, etc.</li> <li>■ aumento da extracção e fornecimento de petróleos e gás</li> </ul> O potencial impacto adverso das medidas políticas foi tomado em consideração (ex., potencial encargo aumentado sobre a mulher ou isolamento social dos homens)? As modalidades de execução das medidas reflectem a integração dos papéis e necessidades estratégicas, produtivas e práticas do Género? As modalidades de execução reflectem medidas isoladas para o empoderamento da mulher?

- **Processos de tomada de decisões políticas**
- Houve uma consulta pública envolvendo homens e mulheres (na qualidade de beneficiário/consumidores) na formulação da política? Se sim, provas e métodos usados, quando e quantos. Quais é que foram os pontos fortes e as fraquezas dos métodos?
- Como é que o processo de planificação e formulação das estratégias de execução fazem o uso dos resultados da consulta supracitada?
- Os peritos do Género foram envolvidos na formulação da política?
- Os assuntos do Género constavam na agenda durante a definição de políticas ou noutra parte do processo de decisão política? Explique em que contexto e quão importante foram considerados?
- Havia pessoas ou instituições específicas a defender ou orientar a inclusão do Género durante a formulação da política? Se sim, a que nível é que este apoio se situava? Se não, a que nível é que esta resistência se situava?
- **Estatísticas de energia, dados e indicadores**
- Foi usada a análise de dados desagregados por sexo e estatísticas do Género na formulação da política?
- Os dados desagregados por sexo e estatísticas do Género foram recolhidos e usados sistematicamente na planificação e relatório?
- Quais são as perspectivas e desafios na recolha e análise dos dados desagregados por sexo e estatísticas do Género no sector da energia?
- **Organização implementadora**
- As organizações que irão executar a Política de Energia possuem capacidade e recursos para operarem com a estratégia de integração do Género?
- Qual é a atitude dos actores chave na implementação da política em prol de uma política de energia sensível ao género?
- As organizações e redes da mulher bem como peritos do Género aconselharam ou participaram na execução da política de energia.
- **Monitoria & avaliação**
- Existem indicadores sensíveis ao Género para monitoria ou avaliação, i.e., acompanhamento do progresso e medição do impacto diferencial sobre os homens e as mulheres?
- Os indicadores medem os aspectos do Género de cada objectivo da política?
- Os indicadores usados para a monitoria ou avaliação da Política de Energia são desagregados por sexo?
- Os indicadores medem a forma como a Política de Energia contribui para os compromissos nacionais e internacionais em relação ao Género.
- **Âmbito Internacional, Regional & Nacional**
- A política de energia é informada e toma em consideração (ex., estabelecer prioridades, criação de parcerias, etc.) as convenções internacionais das NU sobre Igualdade do género, ratificados pelo Governo do Lesotho?
- A Política de Energia é informada e toma em consideração as convenções regionais (ex., Protocolo da Mulher Africana)?
- A Política de Energia é informada pela política nacional sobre a Igualdade do Género, quadros legislativos sobre os Direitos da Mulher/Igualdade do género e género em PRSP ou planos de desenvolvimento nacional?
- **Parceiro Internacional**
- Os parceiros internacionais ligados ao sector da energia consideram como prioritário a igualdade do Género e o empoderamento da mulher?
- A integração do género está incluída como parte dos objectivos de cooperação de desenvolvimento para o sector da energia?
- Como é que os actores internacionais-chave influenciam a integração do Género no sector da energia?
- Que mecanismos ou recursos usam para apoiar a integração do Género no sector?

▶ Orçamento	Os objectivos de igualdade do Género encontram-se reflectidos nas alocações orçamentais regulares e extras? O relatório de execução da Política de Energia inclui a análise orçamental? O formato de relatório orçamental é transparente e desagregado por Género em conformidade com as actividades, pesquisas, áreas de trabalho, etc.? Há alocações orçamentais segregadas para mulheres e integração do Género (ex., formações em Género)? Os funcionários de DoE são incentivados a destinarem fundos para a integração do Género nos projectos de cooperação técnica?
▶ Estratégia de comunicação	A estratégia de comunicação para a informação do público sobre a existência, progresso e resultados da Política de Energia inclui a perspectiva do Género? As organizações da mulher e especialistas do Género têm um papel nestes contextos públicos?
▶ Emprego	Que factores afectam os níveis diferenciais e tipos de emprego das mulheres e homens em diferentes subsectores de energia, tanto formais como informais?
▶ Mecanismos Financeiros	Até que ponto as questões do Género foram tomadas em consideração nos subsídios, incentivos fiscais, tarifas e outros mecanismos financeiros no sector da energia? Existem incentivos para o apoio dos pequenos negócios e os do sector informal?

### Integração da análise do género ao nível da planificação/ implementação do programa

Uma ferramenta de análise do Género é apenas uma maneira de organizar e apresentar informações, de modo a ajudar o planificador a entender a situação e tomar decisões bem fundamentadas. Basicamente, existem dois tipos de ferramentas analíticas referentes à questões do Género na planificação do desenvolvimento e da implementação:

- As matrizes do Género: são tabelas que tendem a compilar dados sobre as diferenças entre o masculino e o feminino (a título exemplificativo, nos papéis que desempenham, no acesso aos recursos), ou no uso de outras dicotomias, e que, pela sua natureza, pode-se dizer que se assemelham a dados quantitativos (um pouco de tipo qualitativo).
- As listas de verificação do Género: são um conjunto de perguntas que funcionam como auxiliares de memória e visam fornecer uma estrutura para a compilação de dados referentes ao Género e que, de um modo geral, exigem respostas qualitativas.
- Importa sublinhar que existem muitas ferramentas do Género que são, geralmente, usadas por planificadores de desenvolvimento, por exemplo, a matriz de Harvard e a Matriz de Avaliação do Género. Todavia, a experiência tem mostrado que essas ferramentas não são muito úteis para a planificação de energia uma vez que:
  - Em primeiro lugar, estas ferramentas não dão nenhuma orientação directa sobre como determinar as direcções de desenvolvimento do Género desejadas (não funcionam com base nas metas do género identificadas).
  - Em segundo lugar, elas não fazem esta pergunta muito simples: Quais são as formas de energia que as mulheres usam, para que actividades? Quais são as formas de energia que os homens usam, para que actividades? Que tipo de energia aumentaria o bem-estar das mulheres, aumentaria a sua produtividade e ajudaria a capacitá-las? E como é que se pode elaborar um projecto que garanta que as mulheres tenham alguma palavra a dizer sobre os resultados?



*Um conjunto de questões relacionadas com o Género e Energia ajuda a adquirir mais conhecimento em como integrar o Género nas políticas de energia, programas e projectos.*

Devido a estas razões, ENERGIA juntamente com a Universidade de Twente, desenvolveram um conjunto de ferramentas analíticas e um quadro analítico com base em questões específicas do Género, referentes às necessidades de energia de mulheres e de homens na sua comunidade. De frisar que estas ferramentas são destinadas aos planificadores, de modo a servirem de guia para a estruturação e organização de dados duma maneira sensível ao Género. Com vista a obter os dados necessários para o preenchimento das matrizes e das listas de verificação, serão usadas diferentes fontes (ver acima). De notar que estas ferramentas constam do quadro analítico descrito na página que se segue e as mesmas incluem perguntas sobre Género e Energia que podem surgir em cada fase da planificação do projecto. Na fase de análise do problema e na elaboração de projectos, existem dois conjuntos de perguntas paralelas: um conjunto para projectos de tecnologia de energia e outro para o desenvolvimento integrado do projecto. De salientar as perguntas sobre os intervenientes, pressupostos e sobre os factores externos, incluindo o resumo, são comuns nos dois tipos de projectos. O objectivo destas perguntas é espelhar a realidade, uma vez que existem pelo menos duas situações diferentes de planificação de projectos em que o Género e energia precisam de estar juntos, e algumas variações dos mesmos.

- **Projectos de tecnologia de energia** Em primeiro lugar, importa sublinhar que existem projectos que promovem um ou dois tipos específicos de tecnologia, tais como os sistemas domésticos de energia solar, ou fogões melhorados, ou pequenas redes eléctricas descentralizadas. Este tipo de projectos centra-se sobre problemas de difusão e adopção deste tipo de tecnologia. De alguma forma, pode-se afirmar que são projectos virados para o fornecimento de energia. O objectivo é de promover certos tipos de tecnologia de energia para o bem duma determinada população. Neste caso, a principal questão que se coloca sob o ponto de vista do Género é, até que ponto esta tecnologia, ou essas tecnologias, trazem impactos positivos sobre o Género? Um projecto de tecnologia de energia não tem que ser necessariamente desenvolvido no sector de energia. A título elucidativo, os fogões sem fumaça podem ser desenvolvidos no âmbito de um projecto no sector da saúde.

- **Projectos de desenvolvimento integrado** Os projectos de desenvolvimento integrado tentam ajudar as comunidades a desenvolver numa variedade de sectores, dos quais o sector de energia pode fazer parte, e nos quais a energia pode ser apenas um elemento importante para o sucesso doutros sectores. A questão Género/energia que se coloca agora é: quais são as componentes de energia que são necessárias para alcançar os objectivos globais, incluindo os do Género, e como é que estes requisitos de energia podem ser melhor satisfeitos? Uma variação deste modelo são os projectos de desenvolvimento das mulheres, onde o alvo são as mulheres, obviamente. A pergunta que se coloca agora é: até que ponto a energia dificulta a consecução dos objectivos do Género e como é que a energia pode ser usada como um veículo para a promoção do desenvolvimento das mulheres?

De notar que o Ministério da Energia, as suas instituições e os serviços públicos provavelmente estão envolvidos no primeiro tipo de projecto. De referir que o ponto de partida para estes dois tipos de projectos é diferente e, portanto, é óbvio que em certa medida a abordagem do Género deve espelhar isso, particularmente na fase de análise do problema e na elaboração do projecto. No entanto, em ambos os casos a linha principal de raciocínio é a mesma. O pressuposto é que se usa uma abordagem participativa para a formulação e implementação de políticas em que a comunidade (grupo-alvo) desempenha um papel significativo na definição dos problemas e de prioridades. Num cômputo geral, pode-se afirmar que as principais fases em ambos os tipos de planificação serão as que se seguem: Identificação dos intervenientes: Quem está envolvido?

- Análise do problema – qual é o problema e como se pode resolver (= elaboração do projecto)
- Identificação dos pressupostos e dos factores externos que podem ter um impacto negativo no projecto
- Um resumo antes de se avançar para a fase de implementação do projecto.

De salientar que estas fases são normalmente levadas a cabo em toda a planificação e implementação uma vez que se usa um ciclo de projecto padrão, um quadro lógico, ou uma abordagem de subsistência sustentável. A abordagem sobre a integração do Género visa introduzir o elemento do Género em todas as fases, com base nas ferramentas analíticas do género, principalmente as concebidas para energia.

Supõe-se que o quadro não seja rigoroso – trata-se apenas dum caminho sugerido para orientar o PFG e o planificador. Cabe ao PFG e ao planificador usar os aspectos do quadro que ela/ele julgar pertinente.

### Considerações finais

A identificação das necessidades e lacunas na política de energia constitui uma parte importante do Plano de Acção do género. Logo que a análise tiver sido feita, o próximo passo é a definição dos objectivos do género como parte da criação de uma política de energia sensível ao género.

### Fontes

- ENERGIA *Handbook for Gender Audit of National Energy Policy for Lesotho* (Draft), Dez 2010.
- ENERGIA *Gender Tools for Energy Projects*, Module 2, The Gender Face of Energy
- Kyran O'Sullivan and Douglas F. Barnes (2006), *Energy Policies and Multi-topic Household Surveys: Guidelines for Questionnaire Design in Living Standards Measurement Studies*. Energy and Mining Sector Board Discussion Paper No.17, The World Bank, Washington, DC.

## O Quadro de Planificação do Género da ENERGIA

### A Identificação dos intervenientes

- A1** Quem são os intervenientes?
- A2** Que subdivisões precisam de ser reconhecidas entre os homens e as mulheres?
- A3** Quais são os objectivos de género dos intervenientes e dos subgrupos?
- A4** Que indicadores devem ser usados para medir a consecução dos objectivos de género?

Projecto de Desenvolvimento Integrado

Projecto de Tecnologia de Energia

### B Análise do problema /Elaboração do projecto

- B1** Que tipo de tarefas as pessoas da comunidade (homens/mulheres) gostariam muito de melhorar e como fariam isso?
- B2** Que fontes de energia e tecnologias estão envolvidas nas actividades que as pessoas actualmente realizam e quais são as exigências de energia de qualquer nova actividade que pretendam realizar no futuro?
- B3** De que forma a tecnologia de energia pode ter um papel na melhoria das tarefas que as pessoas (homens/mulheres) priorizaram?
- B4** Quem (homens/mulheres) usa e que controla as fontes de energia e as tecnologias usadas?
- B5** Quais são as tecnologias que as pessoas vêem como possíveis soluções para melhorar as suas vidas? Quais são as opiniões dos homens e das mulheres sobre o valor do proposto?

### B Análise do problema /Elaboração do projecto

- B1** Dado que o projecto está a trabalhar com/pode oferecer tecnologia de energia do tipo X (ou tipo Y e Z) em que tipos de tarefas actualmente realizadas, ou que sejam susceptíveis de ser realizadas no futuro, estas tecnologias poderiam ser usadas?
- B2** Quem (homens/mulheres) são, ou estarão envolvidos nas actividades em que esta tecnologia pode ser aplicada? De que forma eles estão envolvidos?
- B3** Quem (homens/mulheres) tem acesso e/ou controlo sobre as fontes de energia e tecnologias usadas?
- B4** Qual é a opinião das pessoas sobre as tecnologias de energia propostas?
- B5** A adopção desta tecnologia é uma grande prioridade para as pessoas?

### C Identificação de pressupostos e factores externos

- C1** Quem (homens / mulheres) beneficiará / será prejudicado, e de que maneira, pela adopção das tecnologias de energias propostas e pelos meios de implementação propostos?
- C2** Quem (homens / mulheres) tem acesso e controlo sobre os recursos principais, críticos para a adopção e uso sustentável da tecnologia de energia e para a participação no processo de implementação?
- C3** Quem (homens / mulheres) vai estar envolvido na manutenção e reparação, e será que a capacitação é necessária? Se assim for, para quem?
- C4** Quem (homens / mulheres) vai estar envolvido na gestão e com que base?
- C5** A instituição de implementação está suficientemente consciente das questões de género de modo a garantir que o projecto seja implementado duma maneira sensível ao género?
- C5** Que oportunidades advêm das políticas internacionais, nacionais ou regionais?

### D Resumo

- D1** Quais são os indicadores de género apropriados para os objectivos do projecto de género?
- D2** Dadas as tecnologias de energia propostas, qual é o efeito que elas terão sobre a qualidade de vida dos homens e das mulheres e como é que estes benefícios se relacionam com os objectivos do género?



## Exercício

Para esta tarefa, o facilitador irá organizar as pessoas em grupos de trabalho.

A caixa apresenta um extracto da política de energia de um Estado Africano que aborda questões do Género (como alternativa, o facilitador pode fornecer aos participantes um extracto da sua própria política de energia). Com base nas perguntas abaixo (resultantes duma verificação rápida na Tabela 2) deve fazer uma análise do Género da política de energia. De notar que pode não ser possível responder a algumas perguntas. Estas devem ser apontadas uma vez que representam as lacunas do Género na política.

**Esta actividade tem a duração de 30 minutos. O facilitador irá pedir que os participantes apresentem as suas análises em plenário.**

Questões da Política de Energia	Lista de verificação das Questões do Género
▶ Gerais	Deve-se realizar uma pesquisa rápida e indicar quantas vezes as seguintes palavras-chave são mencionadas no documento: género, mulheres, homens, empoderamento das mulheres, integração do Género e igualdade do Género, agregado familiar chefiado por mulher, participação dos homens, participação das mulheres, geração de renda por mulheres, geração de renda por homens.
▶ Visão e os objectivos da política	A promoção da igualdade do Género e o empoderamento das mulheres foram incluídos como um dos objectivos da política? Os objectivos da política contribuem para corrigir as desigualdades do Género, fazendo face às necessidades práticas e/ou, produtivas e/ou estratégicas dos homens e das mulheres?
▶ Oferta e Procura	As restrições do género e outras questões do Género são consideradas na: produção de energia/fornecimento pela fonte e na procura e consumo de energia pelo sector? Os dados sobre estas questões já foram analisados para as diferenças do Género que podem afectar a consecução dos objectivos das políticas? Como é que a política de energia combina as necessidades de energia com as necessidades do Género de modo a abordar as desigualdades do género no acesso, disponibilidade e acessibilidade dos serviços de energia?
▶ Grupos alvo	
▶ Medidas políticas	As medidas das políticas consideram os benefícios / o impacto potencialmente diferenciais sobre os homens e as mulheres, com vista a um maior acesso e acessibilidade aos serviços de energia, particularmente: A extensão das redes de energia A promoção de tecnologias renováveis e sistemas de energia de pequena escala descentralizados O aumento da disponibilidade do gás liquefeito de petróleo (GLP) e do querosene O uso sustentável da biomassa e das tecnologias com base na biomassa, etc. O aumento da extracção e fornecimento de petróleo e gás O potencial impacto negativo das medidas da política foi considerado (ex./potencial aumento dos encargos sobre as mulheres ou o isolamento social dos homens)? As modalidades de aplicação das medidas reflectem a integração dos papéis do Género e as necessidades estratégicas, produtivas e práticas do género? As modalidades de implementação reflectem medidas separadas, visando a capacitação das mulheres?

▶ Estatísticas de energia, dados e indicadores	A análise dos dados estatísticos, desagregados por sexo e Género, foi usada na formulação da política?
▶ Contexto internacional, Regional & Nacional	<p>A política de energia está informada e toma em consideração (por exemplo, a definição de prioridades, parcerias, etc.) as convenções internacionais das Nações Unidas sobre a Igualdade do Género?</p> <p>A política de energia está informada e toma em consideração as convenções regionais (por exemplo, o protocolo das Mulheres Africanas)?</p> <p>A política de energia está informada pela política nacional sobre a Igualdade do Género, os quadros legislativos sobre os direitos das mulheres/a Igualdade do Género e o Género no PRSP ou nos planos nacionais de desenvolvimento?</p>

**Tem 30 minutos para completar a matriz antes de apresentar as suas ideias em plenário.**

Para esta tarefa, o facilitador irá organizar as pessoas em grupos de trabalho. A caixa apresenta um extracto da política de energia de um Estado Africano que aborda questões do Género (como alternativa, o facilitador pode fornecer aos participantes um extracto da sua própria política de energia). Com base nas perguntas abaixo (resultantes duma verificação rápida na Tabela 2) deve fazer uma análise do Género da política de energia. De notar que pode não ser possível responder a algumas perguntas. Estas devem ser apontadas uma vez que representam as lacunas do Género na política.

Esta actividade tem a duração de 30 minutos. O facilitador irá pedir que os participantes apresentem as suas análises em plenário.

## APÊNDICE 1

**Ferramentas participativas para a recolha de dados qualitativos****Extracto da Política de Energia**

Como é típico nos países em desenvolvimento [*no nosso país*] há um acesso limitado aos combustíveis modernos e a electricidade contribui para as desigualdades de género. As mulheres e crianças são responsáveis pela maior parte da confecção de alimentos, recolha de lenha ou produção do carvão, e captação de água. Estas actividades impedem a realização de outras actividades produtivas, bem como a sua participação educacional e social.

De notar que, o acesso aos combustíveis modernos alivia a carga doméstica sobre as mulheres e crianças, reduzindo assim a pressão sobre a sua saúde e permite-lhes seguir oportunidades educacionais, económicas, e outras.

De notar que, os serviços de energia modernos permitem que os centros de saúde possam refrigerar as vacinas, tratar os doentes durante a noite, e educar através da televisão e rádio. Ademais, as melhorias na saúde humana aumentam a produtividade, que por sua vez eleva a renda. O acesso à electricidade também leva a reduções significativas de mortalidade materna. As mulheres que não têm oportunidade de ir à escola durante o dia podem ir à escola de noite para as aulas de alfabetização. Estas escolas dependem de energia para o seu funcionamento.

Para além disso, a produtividade económica pode aumentar significativamente uma vez que as mulheres e crianças estão livres das cargas diárias de buscar lenha, fazer carvão, e caminhar longas distâncias para buscar água. Elas podem exercer actividades assalariadas nas indústrias como a alfaiataria, que faz uso de máquinas de costura eléctricas e nas indústrias caseiras, tais como pequenas padarias, cantinas, e serviços de lavandaria, que exigem muito pouca electricidade mas mesmo assim ainda podem transformar vidas. As mulheres também podem se tornar activas no desenvolvimento de serviços de energia rural em todo o país, bem como na realização de campanhas de marketing e ensinando os outros sobre a nova iluminação, cozinhar e outras tecnologias.

É imperioso identificar-se e mitigar os impactos negativos decorrentes dos papéis sociais e económicos diferenciados dos homens e das mulheres no contexto da política de energia. De salientar que o Objectivo de Desenvolvimento do Milénio 3 aborda 'a promoção da igualdade de Género e o empoderamento das mulheres.' O Governo terá que assegurar que os serviços de energia sejam destinados a reduzir o fosso de oportunidades entre os homens e as mulheres. Embora a GOI tenha um ministério dedicado a assuntos de género, não tem um programa ou capacidade para abordar questões de género relacionadas com a energia. O Ministério da Energia, que deve assumir um papel de liderança no desenvolvimento e na implementação de políticas adequadas que levem em conta estas considerações importantes, actualmente não tem os recursos necessários para fazê-lo.

## ANEXO 1

**Ferramentas participativas para a recolha de dados de qualidade**

Este apêndice contém algumas informações sobre como levar a cabo discussões de grupos focais e outras ferramentas participativas comuns que são utilizadas para a recolha de dados principalmente os qualitativos. De notar que, estas abordagens podem ser usadas em combinação com os inquéritos às famílias usando o método quantitativo. Porém, os dados qualitativos não substituem os dados quantitativos por inteiro, mas eles complementam-se. Contudo, quer o método qualitativo

quer quantitativo têm as suas próprias vantagens e desvantagens e aplicações mais adequadas. A título de exemplo, o método qualitativo é particularmente útil para lidar com questões sensíveis, tais como a influência política dentro duma comunidade ou a propriedade dos recursos dum projecto, como também é útil para muitas questões do Género, que não são necessárias para a obtenção de informações claramente quantitativas, como é o caso do uso de energia. De notar que os dados qualitativos podem, caso seja necessário, ser quantificados em alguma fase da análise. Os inquéritos, usando o método qualitativo, podem ser realizados antes dos inquéritos usando o método quantitativo, visto que ajudam na formulação e pré-testagem de questionários, ou depois de um inquérito, usando o método quantitativo, com vista a fazer um acompanhamento de algumas questões interessantes do inquérito. Importa salientar, que os inquéritos, usando o método qualitativo, podem ajudar na identificação do consumo final mais importante de energia ao nível familiar e não familiar (agricultura, pequenas empresas, transportes e serviços públicos).

Importa referir que, antes de qualquer pesquisa de campo sobre o consumo de energia, é imperioso caracterizar a população e a área objecto do inquérito, identificando os diferentes grupos socioeconómicos, incluindo a sua diferenciação por zonas agro-ecológicas e por sistemas agrícolas. É deveras importante reconhecer a forte ligação entre a agricultura e outras actividades rurais, uma vez que exercem uma influência sobre a forma e a quantidade de energia consumida. Em seguida, pode-se identificar os grupos de consumidores. Importa frisar que o Género é uma das formas muito importantes para a desagregação da população-alvo, dado que se trata apenas de um meio, visando a classificação dos grupos de consumidores. Conforme foi referido anteriormente, o Género pode ser necessário para a desagregação dos homens e das mulheres em subgrupos, caso eles tenham necessidades e potenciais muito diferentes. Como se pode depreender, o método qualitativo pode ser usado para a identificação do consumo final de energia e as possibilidades de intervenção. Os inquéritos iniciais devem lidar com a informação factual. A relação entre o entrevistador e o entrevistado precisa de ser estabelecida antes que os processos sociais complexos e relações familiares privadas sejam discutidos.

De modo a assegurar que os aspectos do Género sejam integrados na recolha de dados, a equipa dos entrevistadores deve, de preferência, ter uma boa divisão do Género, para além de ser multidisciplinar. As respostas referentes ao Género em relação aos entrevistadores dependem em grande parte da cultura dos entrevistados. De notar que, a equipa feminina dos entrevistadores deve contribuir no sentido de incentivar a participação das mulheres nos debates/entrevistas. Todavia, nem sempre é possível que a equipa feminina dos entrevistadores tenha acesso automático às esposas. Por um lado, os jovens ou pessoas solteiras nem sempre são levadas a sério em todas as culturas. Por outro lado, as pessoas mais velhas (e às vezes expatriados) são tratadas com tanta veneração de tal sorte que se torna difícil para que os entrevistadores façam contacto com todos os grupos sociais ou desenvolvam um nível de confiança com eles. De notar que nem sempre os entrevistadores do sexo feminino são rejeitados pelos entrevistados do sexo masculino. Algumas investigadoras afirmam que a sua condição de profissionais permite que sejam tratadas de maneira diferente em relação às mulheres da aldeia.

As ferramentas aqui descritas foram desenvolvidas para uso nas áreas rurais. De referir que alguns pesquisadores têm mostrado reservas quanto à possibilidade ou não das ferramentas que requerem contribuições de um grupo serem tão eficazes em ambientes urbanos, onde as pessoas não têm o mesmo tipo de relação com os outros como nas áreas rurais. Contudo, as entrevistas mais aprofundadas às famílias são consideradas eficazes quer em ambientes urbanos quer em rurais.

## Entrevistas profundas aos agregados familiares

Os inquéritos aos agregados familiares são, provavelmente, a ferramenta mais conhecida de recolha de dados e envolve entrevistas às famílias. Naturalmente que sempre que se trata do género, devem ser tomados cuidados para que as opiniões das mulheres sejam ouvidas, bem como as dos homens. De notar que num agregado familiar onde o chefe da família é homem, muitas vezes a entrevista começa com ele e termina com os outros membros (incluindo a esposa ou esposas). Porém, se o homem está presente na entrevista da esposa, muitas vezes surge um problema que pode ser interpretado de várias maneiras. Por um lado, pode ser que a mulher não goste de falar em frente do marido, fazendo com que este responda por ela. Por outro lado, pode ser que ela se sinta obrigada a dar respostas que pensa que vão agradar ao marido. Uma das maneiras de se contornar esse problema é ter dois entrevistadores que trabalham simultaneamente com os membros do agregado familiar do sexo masculino e feminino, em diferentes lugares da casa. Idealmente, os entrevistadores do sexo feminino entrevistariam as mulheres e vice-versa, mas nem sempre isso é necessário. As entrevistas podem ser em grupo ou individualmente – este último caso pode evitar que haja monopolização da discussão por parte de um membro. De notar que, mesmo dentro de um grupo de mulheres pode haver deferência por parte dos membros juniores em relação aos pareceres duma mulher sénior, por exemplo.

A composição dum agregado familiar pode ser complexa. Na verdade, não existe uma definição padrão sobre um agregado familiar. Em muitos contextos culturais, as famílias podem ser vistas como tendo características comuns (tais como a co-residência, produção conjunta, consumo compartilhado, e os laços de parentesco). No entanto, os antropólogos alertam que mesmo dentro de culturas há sempre espaço para a diversidade. De salientar que as famílias também são dinâmicas. A sua composição varia com o tempo, quer através de processos naturais de nascimento, casamento e morte – quer também através de relocação temporária devido a uma série de razões, tais como educação ou emprego. Em muitas culturas, o homem é considerado como sendo chefe de família, mesmo que ele esteja a trabalhar longe de casa. Deste modo, uma mulher pode ser efectivamente chefe de família, caso não haja nenhum outro membro sénior masculino da família, ou ela pode ser chefe da família temporário na ausência do marido. Ambas as situações podem trazer desafios diferentes. Há também cada vez mais famílias chefiadas por crianças. Assim sendo, é muito importante que sejam entrevistadas não somente as famílias que têm o homem como chefe de família em casa com vista a assegurar a obtenção dum reflexo mais preciso da situação.

Um questionário estruturado facilita o trabalho do entrevistador – são colocadas todas as questões – e os resultados sobre um agregado familiar podem ser comparados directamente com os do outro agregado, e podem ser facilmente tabelados (até mesmo informatizados). Por um lado, isso limita as possibilidades de recolha de dados ricos, e não permite a exploração doutros dados interessantes caso de repente se tornem visíveis. Um exemplo de um questionário estruturado pode ser encontrado no Anexo 2.

Caso o tamanho da amostra não seja muito grande, recomenda-se o uso do método de entrevistas semiestruturadas. O entrevistador começa com perguntas mais gerais ou tópicos que tenham sido anteriormente identificados, por exemplo fogões ou moagem de cereais, e algumas questões relevantes, tais como a disponibilidade, custo, eficácia, que podem servir de base para questões mais específicas que não precisam de ser preparadas antecipadamente. A vantagem disso é que permite maior flexibilidade para discutir detalhes ou problemas. A conversa pode seguir qualquer direcção que o entrevistador quiser, desde que ele/ela conheça os tópicos que interessam.

A arte de fazer entrevistas semiestruturadas consiste, em primeiro lugar, na escuta atenciosa, e na compreensão não apenas das palavras do entrevistado, mas também na descoberta das razões por detrás de certas respostas que são dadas, e saber quando pressionar o entrevistado para a obtenção de mais detalhes. Isto chama-se 'sondagem', e só pode ser feita caso o entrevistador tenha algumas ideias em mente sobre a razão por detrás de certas respostas. Se a primeira pergunta é 'onde vai buscar lenha?' e a resposta é 'vou para uma floresta de cerca de 6 km de distância', a pergunta de sondagem então seria 'por que vai especialmente para essa floresta, é muito distante?', a resposta pode ser, 'há lenha suficiente lá, não me importo de ir buscar lenha lá', e a segunda questão de sondagem poderia ser 'que tipo de problema enfrenta quando vai noutro lugar?' e assim por diante. A entrevista semiestruturada deve ter como objecto uma interacção entre o entrevistado e o entrevistador; o entrevistado não só se deve sentir livre para fazer perguntas ao entrevistador, como também se deve sentir como se tivesse num debate ou numa discussão com o entrevistador, um debate em que todos os tipos de opiniões podem ser expressas e discutidas.

No caso de entrevistas semiestruturadas, é pertinente que haja um quadro de orientação para que a entrevista tenha direcção caso contrário, a informação pode ser muito geral para ser de alguma utilidade para a finalidade a que se destina. Por exemplo, o quadro pode ser na forma de uma matriz conforme se segue:

Actividade	Consciencialização sobre as opções tecnológicas de energia	Problemas	Sugestões
Moagem de cereais		Perguntas inerentes aos problemas sobre a moagem	
Produção de cerveja			
Captação de água etc.	Perguntas inerentes à consciência sobre opções tecnológicas		

Somente devem ser tomadas breves notas durante a entrevista. Importa sublinhar o facto de que muitas notas só irão inibir a conversa e torná-la mais formal e unilateral. Idealmente, o entrevistador deve imediatamente levar pelo menos um quarto de hora para escrever com mais detalhes as principais coisas que foram aprendidas como resultado da entrevista. Caso o entrevistador siga de imediato para o próximo agregado familiar para uma segunda entrevista, grande parte da sua impressão referente à primeira entrevista será perdida.

### Grupos Focais

Um grupo focal deve ser composto por um grupo homogéneo de pessoas com base em características comuns, a título elucidativo, os pescadores, mulheres vendedoras de rua. Dependendo da comunidade, é possível entrevistar um grupo focal composto por mulheres e homens juntos, mas essa entrevista devia ser feita com as mulheres e os homens separados. Caso haja muita diferença, a discussão pode estar mais virada para um lado, por exemplo. Um grupo é composto por 5 a 15 indivíduos (não mais). Neste contexto, será pertinente identificar o grupo (s) focal, normalmente através de um informante-chave que conhece bem a comunidade. Deste modo, o entrevistador terá que depois organizar uma reunião que seja somente conveniente para o grupo. Faz-se imperioso recordar que as mulheres têm, particularmente, menos tempo do que os

homens. Caso a entrevista se realize depois do anoitecer, haverá necessidade de se pensar um pouco sobre como as mulheres chegarão e sairão da tal entrevista.



*Ao se preparar para a discussão com o grupo focal é sempre bom conversar com alguém que esteja familiarizado com assuntos com comunidade, para que possam aconselhá-lo sobre a linguagem a usar.*

É importante haver clareza do propósito da discussão com o grupo focal. Não se deve criar expectativas aos participantes no sentido de esperarem um benefício directo como um resultado da sua participação na reunião. O objectivo é somente de avaliar a opinião das pessoas. É igualmente importante indicar-se a duração da reunião (máximo de 2 horas – as pessoas ficam entediadas quando uma reunião leva muito tempo).

É importante também fazer-se uma lista de perguntas para a discussão ou questões sobre as quais precisa-se de informações. Ademais, é preciso pensar-se cuidadosamente sobre como formular essas questões (não se deve usar termos como 'empoderamento' e 'eficiência' porque não serão claramente entendidas). Neste âmbito, seria uma boa ideia tentar formular as perguntas com alguém que esteja familiarizado com a aldeia, antes do início da sessão. É judicioso o uso de termos concretos, ao invés de abstractos e é sempre importante fazer uso de exemplos com base no contexto local de modo a explicar os termos usados.

Para além disso, é importante também identificar, possivelmente com a ajuda dos líderes da aldeia, os candidatos adequados que estão dispostos a participar do grupo focal. Neste sentido, é importante verificar se os mesmos são de facto os membros do grupo desejado. A hora agendada tem que estar em consonância com o tempo disponível dos participantes e deve ser de aproximadamente 2 horas. É, particularmente, importante verificar quando as mulheres podem participar, uma vez que são elas quem, geralmente, têm menos tempo do que os homens.

É também imperioso verificar se o local da reunião é razoavelmente confortável e deve-se fornecer algumas bebidas (por exemplo, refrigerantes).

O facilitador deve deixar claro, pela sua forma de sentar e sua linguagem corporal, que ele/ela está lá como um facilitador e não para liderar a discussão. Pode ser sensato o uso de facilitadores femininos nos grupos de mulheres e vice-versa, mas nem sempre isso é necessário. O facilitador deve ter um bom conhecimento da língua local, ou deve ter um intérprete em mão que seja sensível às questões do Género em discussão. Note-se que as mulheres são menos propensas a falar a língua nacional do que os homens.

Além do mais, é importante que alguém tome notas da reunião. Pode ser um colega do facilitador, ou um dos membros do grupo (caso o grupo seja grande e haja pessoas realmente hábeis em tomar notas). Caso o facilitador duvide da capacidade da pessoa que toma notas, ele/ela pode interromper a discussão, ocasionalmente, dizendo o seguinte 'Acho que isso é um ponto importante, não é? Vamos solicitar a um dos participantes para tomar notas) para registar isso? 'Será necessário que a pessoa que toma notas leia as notas antes da sessão terminar, de modo a permitir que as pessoas possam tecer alguns comentários e correcções.

A sessão deve ser aberta com uma explicação sucinta inerente aos assuntos sobre os quais a discussão vai versar e a razão que norteia a sua realização; deve-se de igual modo explicar as razões por detrás da escolha desse grupo particular de pessoas (deve-se mencionar também que há outros grupos que estão a discutir as mesmas questões noutros lugares ou noutras ocasiões).

É importante que se comece por uma pergunta geral que seja fácil de discutir (não necessariamente uma pergunta simples que pode ser respondida com um sim ou não – a ideia é de habituar as pessoas com a ideia de discutir). Não se deve começar com uma questão controversa. Caso o facilitador tenha na manga questões controversas, é melhor deixá-las até mais tarde ou mesmo para outra sessão, quando as pessoas estiverem já acostumadas com a ideia e com o facilitador.

Deve-se incentivar diferentes pontos de vista e deve-se explorar as razões por detrás destas de modo a que se descubra se esses pontos de vista realmente reflectem as diferenças de opinião, ou apenas reflectem maneiras diferentes de usar palavras.

#### **Perguntas usadas no Seminário do Grupo Focal composto por Homens e Mulheres de Monróvia, Libéria**

- Uma das tarefas durante o seminário foi a divisão do grupo de aproximadamente 25 participantes em quatro grupos: um grupo de mulheres, um grupo de homens e dois grupos mistos. Eles foram então convidados a responder às seguintes perguntas:
- Que tipos de combustíveis usam para cozinhar?
- Que tipos de combustíveis usam para iluminação?
- Que combustíveis usam nas actividades comerciais?
- Que combustíveis são usados para fornecer serviços à comunidade? (segurança à noite, clínicas, escolas, entretenimento)
- Quaisquer outros?
- Houve mudanças nos usos acima citados ao decorrer do tempo? E porquê?
- Quais são os problemas que enfrentam em relação aos combustíveis que utilizam?
- Que combustíveis desejam usar para melhorar a vida?
- Quaisquer outras questões e preocupações ou comentários?.

Caso uma ou duas pessoas monopolizem a conversa, enquanto os outros ficam quietos, nesse contexto é importante conduzir a conversa em direcção ao equilíbrio. Pode-se dizer abertamente que, 'O senhor X já contribuiu bastante para a discussão, mas gostaria também de ouvir o que a senhora Y tem a dizer'. Não se deve culpar as pessoas por não intervirem.

Caso algumas pessoas continuem em silêncio, é importante procurar descobrir se esse silêncio se deve ao facto de não concordarem com a maneira pela qual a discussão está a ser conduzida ou porque têm medo de criarem uma contradição. Não se pode descobrir as razões durante a sessão, daí que não se deve embaraçar



as pessoas, fazendo tal pergunta principalmente em público. Uma outra razão para o silêncio pode ser que essas pessoas não estejam realmente a entender as questões que estão a ser discutidas. Também é possível solicitar um informante-chave que conheça a comunidade (professores, por exemplo) para esclarecimentos.

Há que prestar também atenção à 'linguagem corporal' uma vez que ela pode ser usada para mostrar discordância, por exemplo, o riso silencioso ou a mudança de posição nos seus assentos

Pode-se usar uma variedade de métodos PRA dentro de um grupo focal, qualquer que seja a classificação de prioridades e de eixos. O Quadro abaixo dá exemplos de questões, usadas com os grupos focais num seminário participativo para a identificação das necessidades do Género e das lacunas na política energética da Libéria<sup>9</sup>.

### Classificação de prioridades

A classificação de prioridades é uma maneira muito simples de levar as pessoas a dizer as coisas que são mais importantes e as que são menos importantes. O número de itens não deve ser superior a cinco (com mais de cinco itens a técnica não funciona bem, sendo que a classificação de seixos é um método melhor).

Em primeiro lugar, os itens que devem ser classificados são discutidos de modo que seja absolutamente claro para as pessoas o que estes itens são. A título de exemplo, as mulheres podem ser perguntadas qual é a tarefa que ocupa a maior parte do seu tempo: preparar cereais, cozinhar, ir buscar lenha, buscar água, trabalhar no campo. É importante que haja alguma discussão primeiro para assegurar que as diferenças entre estas actividades sejam distintas. Nem sempre é o caso: por exemplo, pode-se buscar a lenha no caminho de casa de regresso aos campos; a preparação de cereais pode ser considerada parte do processo de preparação de alimentos (por exemplo, arroz). Este processo tem de ser resolvido primeiro.

Em seguida, cada actividade é indicada por um símbolo: talvez uma panela para cozinhar, um pequeno saco de farinha para preparar cereais, um galho para buscar lenha, etc.

Depois disso a discussão começa da seguinte maneira: 'o que é mais demorado?' Os grupos devem decidir colectivamente o que é isso, e colocar o símbolo numa superfície plana (no chão ou numa mesa). Em seguida, deve-se perguntar qual é a actividade que demora menos e depois colocar o símbolo para esta actividade na extremidade oposta do espaço.

Deve-se pegar num dos símbolos remanescentes e perguntar onde deve ir. De notar que sempre haverá discussão nesta fase -, mas por esta altura as pessoas já terão uma ideia, e os restantes 3 símbolos serão colocados na sua ordem correcta entre os dois extremos. Caso o grupo já tenha entendido a ideia, eles poderão até mesmo dividir os símbolos para representar as diferenças relativas ao tempo necessário!

Essa técnica também pode ser usada para questões de valor: por exemplo, as prioridades entre os diferentes desejos com relação ao futuro: O que é mais importante; um novo edifício escolar, uma clínica, um telefone público ou iluminação de rua.

Ou para preferências em matéria de substitutos próximos para cada um: por exemplo, diferentes modelos de fogões melhorados.

<sup>9</sup> Seminário realizado com o apoio financeiro da NORAD para a identificação das necessidades e das lacunas, visando a integração do Género no sector de energia da Libéria, Monróvia, 24 de Novembro de 2011. Algumas das contribuições em resposta a essas perguntas podem ser encontradas na Unidade. Porque é que o Género é importante na política energética?

O truque, por detrás do uso desse tipo de técnica, é fazer com que as pessoas façam a classificação e expliquem as suas razões para o efeito.

De referir que a pessoa que toma as notas deve observar a classificação final e as razões que foram dadas.

### Classificação de seixos

Este tipo de classificação é útil quando há mais de cinco itens a serem considerados.

Mais uma vez, discute-se os símbolos que representam os itens a serem classificados. Por elucidativo, a importância dos diferentes combustíveis (quantas vezes cada tipo de combustível é utilizado para cozinhar). No exemplo já resolvido na Unidade 2.3, havia sete tipos diferentes de combustíveis utilizados na aldeia.

Os símbolos que representam os itens são alinhados em qualquer ordem, numa linha recta.

O grupo recebe um pequeno balde cheio de pedrinhas de aproximadamente o mesmo tamanho (quaisquer outros contadores teriam o mesmo efeito: grãos de milho, mas um pouco maiores, mais pesados e mais visíveis, que não desapareceriam ou que não pudessem ser comidos por uma galinha que estivesse a passar por perto).

Caso haja sete itens, solicita-se ao grupo primeiro para tirar sete pedrinhas para fora do balde e colocá-las todas ao lado do item que é mais importante. É importante planear mais tempo para a discussão sobre isso.

Em seguida, deve-se pedir ao grupo para tirar seis, e colocá-las todas todas junto do segundo item mais importante, e assim por diante.

Este método dá classificações simples. Caso os diferentes grupos focais realizem este exercício, pode ser possível combinar os resultados. Este é o exemplo do que foi feito no exemplo que foi resolvido sobre os diferentes tipos de combustível utilizado. Nesse exemplo, havia seis grupos, cada um dos quais fez uma classificação dos sete tipos de combustível. Os resultados para cada um dos combustíveis foram simplesmente somados em todos os grupos.

Uma variação deste método que é um pouco mais sofisticado, mas que pode dar maior confiança nos resultados quantitativos, é dar um número fixo de seixos ao grupo, por exemplo 100, e pedir-lhes para distribuí-los ao longo dos vários itens de forma a representar a importância relativa de cada um deles. Assim, se um item recebe 20 pedrinhas e um recebe 10, pode-se concluir que o segundo tem apenas metade da importância do primeiro.

### Reuniões nas aldeias

Embora os grupos focais sejam muito úteis e informativos, haverá sempre casos em que será necessário realizar reuniões que envolvem toda a comunidade.

A dificuldade nessas reuniões é (a) de que elas são geralmente mais formais do que as reuniões dos grupos focais e (b) muitas vezes, um grande número de pessoas não contribuirá para a discussão, esperando que os 'mais velhos e melhores' façam a conversa. As mulheres, em particular, podem sentir-se relutantes em falar. Esta é apenas a forma como as coisas acontecem normalmente e pouca coisa se pode fazer a esse respeito.

As reuniões da aldeia são particularmente úteis no início do processo cujo objectivo é legitimar todo o processo em vista: trata-se de uma espécie de protocolo que

é necessário para começar o trabalho, e caso não se realize esse tipo de reunião, em que normalmente os líderes da aldeia é que presidem, as pessoas podem não estar dispostas a participar nas reuniões dessa natureza mais tarde. Entretanto, essa reunião é necessária para que os líderes da aldeia possam abençoar o trabalho e informar os aldeões sobre o objectivo da mesma.

Ademais, as reuniões da aldeia são igualmente muito úteis no final do processo para a apresentação dos resultados, e de modo a permitir que as pessoas possam discutir esses resultados e fazer ajustes conforme for conveniente.

Importa referir que acima de 20 pessoas torna-se difícil usar as técnicas PRA e depender-se-ia numa apresentação e discussão simples de carácter antigo.



*As reuniões são uma excelente oportunidade para conhecer os líderes da comunidade e para apresentar os resultados a um pequeno grupo da comunidade.*

### Mapeamento da aldeia

No que concerne a alguns aspectos inerentes à planificação da energia da aldeia, um mapa pode ser muito útil. Na maioria dos casos não existe um mapa detalhado da aldeia que mostra os recursos pertinentes.

A título de exemplo, se o objectivo é melhorar o fornecimento de lenha, pode ser necessário saber a sua proveniência actual.

Deste modo, faz-se melhor o mapeamento participativo numa área plana, arenosa (de preferência à sombra!). O facilitador desenha um ou dois (apenas um ou dois) pontos de referência altamente reconhecíveis na areia – por exemplo, a estrada que atravessa a vila, com uma mesquita (simbolizada por uma pedra, talvez) e o restaurante no outro extremo (representado por uma garrafa de coca-cola). Os participantes são, então, convidados para colocar símbolos nos outros pontos de referência – nas suas casas, no rio, no poço, etc. nas imediações da aldeia. Deve-se solicitar a diferentes pessoas para fazerem isso – não se deve deixar que um indivíduo bem-intencionado faça todo o trabalho.

Em seguida, deve-se perguntar de onde vem a lenha e deve-se usar galhos para cobrir a área indicada. O facilitador deve tentar verificar a exactidão da escala

do mapa com a seguinte pergunta: a que distância fica? Quanto tempo leva para andar até lá? E, em seguida, apontando a distância entre a mesquita/igreja/templo e o restaurante/centro de saúde/escola, como referência. De notar que nunca se pode obter uma precisão absoluta, mas algum senso de ordem de grandeza no que respeita às distâncias não é difícil de se obter, neste tipo de exercício. Através deste tipo de exercício é possível obter indicações de onde as coisas podem ser colocadas no futuro, a título de exemplo, se o projecto tem em vista o desbravamento duma mata. Neste âmbito, a sua localização pode ser discutida com a ajuda do mapa.

Áreas florestais ou outras áreas que precisam de atenção especial – por exemplo, áreas degradadas, também podem ser identificadas desta maneira. Uma alternativa é (caso estejam disponíveis) o uso de fotografias aéreas (que não sejam imagens remotas de satélite confusas e de escala muito reduzida). De notar que as fotografias aéreas, principalmente se forem ajustadas até à escala de 1:10.000 ou aproximadamente podem ser facilmente entendidas por pessoas que nunca tiveram uma experiência similar. É preciso dar tempo ao grupo para se orientar – ‘aqui é o caminho... Existe um rio... aquele deve ser o reservatório! Etc. Tais recursos podem ser muito estimulantes uma vez que são intrinsecamente interessantes e estimulantes. De salientar que as pessoas gostam deste tipo de desafios.

Caso o facilitador tenha uma fotografia duplicada, seria um belo gesto de ‘obrigado’ ou agradecimento com vista a torná-la num presente para a aldeia.

## anexo 2

### Inquérito sobre o estudo de base sobre a energia com dados desagregados de acordo com o género

Este protocolo de inquérito foi desenvolvido para o Programa do Género e Energia de AFREA. O mesmo é baseado no Documento de Trabalho nº 90 do Banco Mundial: Políticas de Energia e Inquéritos de Tópicos Múltiplos às Famílias: Diretrizes para a Elaboração de Questionários em Estudos de Medição do Padrão de Vida. [Recomenda-se que se leia esta publicação que foi desenvolvida para ESMAP.] Este estudo já foi testado no Quênia, Mali e na Tanzânia<sup>10</sup>.

**10** A recolha de dados no Documento de Trabalho do Banco Mundial P 90 é essencialmente quantitativa relacionada à quantidade de vectores de energia utilizados e ao preço pago ou ao tempo gasto na recolha de combustíveis. As perguntas são feitas duma forma neutra ao género. A título de exemplo, enquanto os dados são recolhidos sobre o tempo que se leva para a recolha ou obtenção de combustíveis, a questão sobre quem recolhe o combustível só é feita quando se trata de lenha. Portanto, as tabelas aqui inclusas foram projectadas para complementar o módulo wp90 para uso pela Equipa swat de afrea que recolhe dados relacionados com questões de género na energia rural. O módulo de afrea pode ser usado em combinação com o módulo wp90 ou como uma tarefa independente.

Os dados de base recolhidos ajudarão na avaliação dos serviços de energia que estão a ser usados para uma série de actividades domésticas comuns e actividades geradoras de rendimentos. O exemplo das actividades produtivas é baseado na agricultura num ambiente rural. Todavia, as actividades produtivas podem ser adaptadas ao contexto local. O inquérito sobre os impactos posteriores irá medir as tendências da transição para os serviços energéticos modernos e para as tecnologias de conversão mais eficientes e não absolutas.

Existem **cinco** tabelas a citar:

**tabela 1** Identifica as principais actividades produtivas e do agregado familiar de uma família rural, quem as realiza e que tecnologias de energia e serviços são utilizadas.

**tabela 2** Identifica quem toma decisões. A pessoa que decide sobre a aquisição e utilização é importante para determinar as transições de energia e melhorias intrafamiliares de bem-estar, bem como o beneficiário.

**tabela 3** Identifica o beneficiário e a pessoa que decide sobre a introdução de um novo serviço de energia.

**tabela 4** Reúne dados padrão sobre o tipo (s) de energia utilizada num serviço à comunidade, para que é utilizada e quem a usa.

**tabela 5** Identifica quem usa e quem tem controlo sobre os serviços públicos na comunidade.

As indicações de mudanças nas relações do Género, ligadas ao empoderamento das mulheres, podem ser vistas caso os homens se envolvam nas tarefas domésticas (há evidências disso no estudo EnPoGen do Banco Mundial, que mostrou essa transição quando o equipamento eléctrico, como ferros, foi comprado). As mulheres que têm controlo sobre a renda e que optam por comprar vectores modernos de energia não só influenciam o bem-estar, como também podem ser interpretadas como sinais do seu empoderamento.

Questionar os homens e mulheres sobre as suas percepções no que tange às mudanças trazidas pelo uso de vectores de energia é útil para fazer interpretações cruzadas de dados. Aquando da compilação de dados, é feita uma série de suposições sobre o uso dos serviços de energia:

#### Actividades domésticas

- A utilização da biomassa para cozinhar (a menos que seja num fogão melhorado ou seja usada fora) será considerada como sendo nefasta para a saúde das mulheres e das crianças.
- O uso de querosene para cozinhar e para a iluminação será considerada como sendo nefasto para a saúde das mulheres e das crianças, mas em menor escala do que a biomassa.
- A utilização de vectores de energia modernos para cozinhar e para a iluminação (GLP, biogás, energia eléctrica) será tida como sendo boa para a saúde das mulheres e das crianças.
- As melhorias de saúde para o agregado familiar são interpretadas como sendo o resultado da redução do trabalho pesado, redução da pobreza, aumento do tempo de descanso, melhoria da qualidade de alimentação & água potável.

#### Actividades produtivas

- Os rendimentos domésticos serão tidos como tendo aumentado caso a irrigação ou mecanização seja introduzida no sistema de agricultura
- A electricidade ou GLP será tida como sendo catalisadora de novas actividades de geração de rendimentos ou da melhoria de produtividade das actividades existentes (aumento da produção ou melhorias de qualidade).
- A renda das famílias com base na comercialização de vectores tradicionais de energia como sendo ameaçada pela transição para o uso de vectores modernos de energia.

#### Indicadores

- Indicadores de substituição são usados para o bem-estar medido em termos de impactos sobre:
  - O trabalho pesado (acesso aos vectores de energia e tecnologias modernos)
  - Tempo para a recolha dos vectores de energia
  - Descanso (devido à redução da pobreza)
  - Melhoria da qualidade de alimentos (através de tecnologias de transformação mecânica ou eléctrica e de armazenamento),
  - Saúde (transição de vectores de energia)
  - Percepção de mudança (novas tecnologias de vectores de energia que trazem mudanças)

#### Rendimento do agregado familiar

Melhorias de renda através de irrigação, mecanização, uso de electricidade.

Ameaças na renda através de transição para as fontes de energia modernas.

#### Mudanças nas relações do Género:

- As mulheres compram vectores modernos de energia.
- Os homens participam nas actividades domésticas.

### **Adaptação das tabelas**

As categorias precisam de ser ajustadas para que possam reflectir os vectores de energia disponíveis no país, bem como os tipos de actividades a serem inquiridas.

#### **Dicas/Sugestões sobre a recolha de dados**

- A equipa de recolha de dados deve ter um bom equilíbrio do Género e deve receber uma formação sensível ao género.
- Devem ser utilizados dados qualitativos para complementar os quantitativos.
- Deve-se criar parcerias com diferentes grupos, grupos de mulheres, ONGs. Os institutos de pesquisa podem ser úteis na recolha de dados, principalmente os dados inerentes à monitoria e avaliação. Essa abordagem também ajuda na criação da capacidade local.

Tabela 1

Serviços de energia	T1 Quem realiza a actividade?		Indicar o principal tipo de energia para uma actividade e complementar (M/S)										Electricidade				
	Homens	Mulheres	Crianças	Tecnologias usadas T2	Humana ou animal T3	Lenha T4	Carvão T5	Agro-resíduos T6	Biogás T7	GLP T8	Querosene T9	Gasolina T10	Diesel T11	Grêlha T2	Sistema solar ca-seiro e/ou lanterna solar T3	Gerador T14	Baterias
<b>Actividades domésticas</b>																	
<i>Preparação de alimentos</i>																	
Preparação de cereais e legumes																	
Obtenção de água																	
Cozinha																	
Água fervida																	
Armazenamento de alimentos																	
<i>Outros</i>																	
Aquecimento																	
Iluminação																	
Engomar																	
Estudo/trabalho de casa																	
Assistir TV/filmes, ouvir rádio																	
Leitura																	
Entretenimento																	
<b>Actividades produtivas</b>																	
<i>Agricultura</i>																	
Trabalho de campo																	
Irrigação																	
Transporte de culturas																	
Transformação de culturas																	
<i>Pecuária</i>																	
Preparação de alimentos																	
Ordenha																	
<i>Produção não agrícola</i>																	
Produtos destinados à venda, por exemplo, cerveja, comida, roupa																	
Produção de carvão para venda																	
Recolha de lenha/agro-resíduos para venda																	

Pilha seca T15  
Carro T16

Tabela 2

Principal tipo de energia somente para cada actividade												
W1	W2	W3	W4	W5	W6	W7	W8	W9	W10	W11	W12	W13
Quem decide sobre o tipo de energia e tecnologia?	Qual é o preço típico que o seu agregado paga por unidade?	Quantas unidades o seu agregado comprou nos últimos 30 dias?	Quem paga?	Quem decide de quanto e quando compra?	Onde se obtém a energia?	Quem é responsável pela sua recolha?	Que tipo de transporte é utilizado?	Qual é a distância de ida percorrida para a sua recolha?	Quanto tempo leva a viagem de ida?	Houve mudança no principal tipo de energia nos últimos 3 anos?	Por que mudou?	A mudança trouxe melhorias para a sua vida ou para a vida da sua família?
<b>Actividades domésticas</b>												
<i>Preparação de alimentos</i>												
Preparação de cereais e legumes												
Obtenção de água												
Cozinhar												
Água fervida												
Armazenamento de alimentos												
<i>Outros</i>												
Aquecimento												
Iluminação												
Engomar												
Estudo/trabalho de casa												
Assistir TV/filmes, ouvir rádio												
Leitura												
Entretenimento												
<b>Actividades produtivas</b>												
<i>Agricultura</i>												
Trabalho de campo												
Irrigação												
Transporte de culturas												
Transformação de culturas												
<i>Pecuária</i>												
Preparação de alimentos												
Ordenha												
<i>Produção não agrícola</i>												
Produtos destinados à venda, por exemplo, cerveja, artesanato												
Produção de carvão para venda												
Recolha de lenha/lago-resíduos para venda												





**Tabela 4** Benefícios de equipamentos comunitários existentes

Este quadro deve ser preenchido para cada unidade pública existente.

Controlo	Homens	Mulheres
<b>Aquisição</b>		
Quem foi a força motriz por detrás da instalação (por exemplo, membros da comunidade, ONGs, governo)?		
Quem esteve envolvido na criação/concepção da instalação?		
Quem pagou/paga pela instalação?		
Quais são as tecnologias de energia disponíveis, e porque esta foi escolhida?		
<b>Acesso e benefícios</b>		
Quem é o dono da instalação (privado, comunidade, governo)?		
Existe um corpo directivo e em caso afirmativo, quem está representado nele?		
Quem nomeia ou elege o corpo/conselho directivo?		
Qual é o benefício que isso traz e para quem?		
Quem decide sobre a localização?		
Existem aspectos negativos?		
<b>Manutenção</b>		
Quem é responsável pela manutenção?		
Quem tem acesso aos recursos necessários para a manutenção?		

**Tabela 5 Quem beneficia e quem decide sobre a introdução de um novo serviço de energia**

Caso esteja em vista a introdução de uma nova tecnologia de energia, deve-se fazer uma análise de modo a garantir, que homens e mulheres possam se beneficiar da tecnologia, não só em termos do serviço de utilização final de energia, mas também em termos de todas as oportunidades que possam surgir, tais como a melhoria de conhecimentos e habilidades e as oportunidades de emprego. As questões sobre o conhecimento e habilidades também são importantes na avaliação das necessidades de formação.

	Homens	Mulheres
<b>Acesso</b>		
A tecnologia de energia ou serviço resolve problemas de quem (homens ou mulheres)?		
Quem (homens ou mulheres) será o maior beneficiado disso?		
Se houver necessidade de cobrança pela instalação, que (homens ou mulheres) será capaz de usá-la?		
<b>Controlo</b>		
Quem decide sobre a adopção da tecnologia (homens ou mulheres)		
Quem será o 'dono' da tecnologia/serviço (homem ou mulher)		
Quem decide o modelo ou tipo (homens ou mulheres)		
Quem decide a sua localização?		
Quem escolhe (e paga) por qualquer equipamento auxiliar ou aparelhos?		
Quem está em contacto com o fornecedor?		
<b>Conhecimentos e habilidades</b>		
Quem (homens ou mulheres) tem o conhecimento e habilidades para:		
▪ Utilizar o equipamento		
▪ Gerir o sistema		
▪ Instalar o equipamento		
▪ Fazer a manutenção do equipamento		
▪ Compreender e explicar os aspectos de segurança do equipamento		
Quem (homens ou mulheres) vai ser formado para:		
▪ Utilizar o equipamento		
▪ Gerir o sistema		
▪ Instalar o equipamento		
▪ Fazer a manutenção do equipamento		



# Questões Sociais e do Género nas Infra-estruturas de Energia, Petróleo e Mineração

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| ▶ Objectivo do Módulo        | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Desenvolver um entendimento sobre as dimensões de Género no desenvolvimento de infra-estruturas de energia e nas actividades do sector do petróleo</li></ul>   |
| ▶ Objectivos da aprendizagem | <p>Após a conclusão do tópico, o participante deve ser capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ identificar questões de Género no desenvolvimento de infra-estruturas de energia e actividades do sector de petróleo</li><li>▪ explicar aos outros, áreas de preocupação chave</li><li>▪ propor medidas para prevenir problemas</li></ul> |
| ▶ Duração                    | <p>Um total de 2.5 horas aproximadamente</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Informação de fundo: 1 hora, 15 minutos</li><li>▪ Questões de discussão: 30 minutos</li><li>▪ Exercício 1: 15 minutos</li><li>▪ Exercício2: 30 minutos</li></ul>  |

## Âmbito deste módulo

Este módulo apresenta questões de Género no desenvolvimento de infra-estruturas de energia de grande escala, incluindo a geração e transmissão de energia eléctrica e as indústrias extractivas relacionadas com o sector de energia (minas de carvão e petróleo a jusante/upstream). Tem como enfoque os efeitos e impactos locais de desenvolvimento e operação, vistos através de uma perspectiva ou lente do género:

### Infra-estrutura de energia eléctrica

Construção e operação de:

- Plantas de geração, incluindo barragens hidroeléctricas e reservatórios
- Subestações
- Linhas de transmissão

### Indústrias extractivas (EI)

#### *Produção de Petróleo*

Construção e operação (em terra ou onshore e de alto mar ou offshore) de:

- Plataformas de perfuração e jazigos ou poços
- Bases de abastecimento e armazenagem
- Gasodutos ou oleodutos

#### *Mineração*

- extracção e armazenagem
- transporte
- processamento
- Mineração artesanal ou de pequena escala

Esta unidade lida principalmente com a construção e operação de instalações para a produção de energia. Não inclui acesso ou distribuição de produtos, nem tecnologias de pequena escala tais como solar e de vento. Questões Institucionais e de emprego são abordadas noutras unidades.



*Devido aos diferentes papéis dos homens e das mulheres, tradicionalmente, na comunidade e na vida quotidiana, o impacto das grandes infraestruturas de energias e projectos extractivos sobre os homens e sobre as mulheres também é diferente.*

## Os impactos sociais e de Género nas comunidades locais, do desenvolvimento de infra-estruturas e de indústrias extractivas

O desenvolvimento de infra-estruturas de energia de larga escala e a chegada de indústrias extractivas pode ter impactos consideráveis e profundos sobre as

situações económicas, sociais e ambientais das comunidades envolvidas. Pode trazer muitas mudanças positivas às comunidades afectadas, mas também tem o potencial de criar problemas maiores. Devido às diferenças importantes nos papéis dos homens e das mulheres, no trabalho, e relações nas suas famílias e nas suas comunidades, estas mudanças podem ter efeitos muito diferentes sobre homens e mulheres. Sem uma compreensão das diferenças nas comunidades entre homens e mulheres, em vários grupos (tais como a renda ou o rendimento e grupo étnico), os esforços para mitigar perturbações e impactos negativos não podem ser efectivos.

Os impactos sobre homens e mulheres podem ser directos – mudanças que directamente resultam de uma represa ou barragem, plataforma de perfuração ou minas – ou indirectos – mudanças que são consequências destas novas actividades.

As diferenças nos impactos sobre as mulheres e os homens podem ser categorizadas conforme se segue:

- mudanças económicas;
- perturbações nos ecossistemas locais e meios de subsistência delas dependentes;
- mudanças sociais e perturbação da comunidade;
- deslocação e reassentamento da população.

Cada categoria será abordada nas subsecções a seguir.

### Mudanças económicas

O desenvolvimento de infra-estrutura de energia e das indústrias extractivas pode criar um gama de novos empregos, às vezes em detrimento de empregos já existentes (como no caso de conversão da terra para a agricultura); mas estes empregos vão primariamente para os homens, e para trabalhadores e profissionais qualificados provenientes de fora da comunidade. Mesmo empregos para trabalhadores locais não qualificados são primariamente dados aos homens. A discriminação contra mulheres pode ser devido em parte aos esforços de empresas no sentido de serem culturalmente sensíveis a valores e práticas tradicionais locais. A contratação é muitas vezes feita através de líderes ou oficiais locais que quase sempre são homens e contratam homens.

Uma vez que governos e companhias reconhecem a importância de melhorar os benefícios para as comunidades locais, as companhias estão cada vez mais a usar fornecedores locais. A mineração pode ter um impacto multiplicador significativo sobre o emprego, geralmente num intervalo de 2-4 empregos, e estimativas para o petróleo e gás indicam que para todo o emprego criado directamente por um operador de petróleo, há 1 a 4 empregos indirectos criados. Estes empregos indirectos estão muitas vezes em áreas tradicionais de trabalho para mulheres, tais como a confecção de alimentos ou catering e o fornecimento de alimentos, lavanderia, costura, serviços financeiros e assistência em expediente.

As suposições económicas tradicionais de uma unidade familiar onde o chefe de família do sexo masculino é o principal provedor de rendimento, e de que o seu rendimento será passado para a sua família e será suficiente para o seu bem-estar, são muitas vezes enganadoras. Os salários são tipicamente pagos directamente aos homens, mas os homens não passam necessariamente os seus ganhos para as suas esposas para pagar as despesas da casa, eles não priorizam gastos na educação, saúde, e nutrição da mesma maneira que as mulheres tipicamente o fazem. Porém, o aumento do acesso ao dinheiro pode resultar em alguns homens terem maiores gastos em álcool, cigarros, prostituição e apostas ou jogos de sorte, o que tem impactos negativos sobre as suas famílias, muitas vezes incluindo um aumento na violência doméstica.

**Ponto de Discussão**

Será esta a sua experiência de introdução de indústrias extractivas?

A introdução de indústrias extractivas pode levar à inflação, mesmo assim enquanto as taxas de emprego formal podem aumentar, as mulheres são muitas vezes forçadas a uma posição de recursos reduzidos e despesas mais altas. As mulheres geralmente constituem a maioria dos elementos mais vulneráveis na comunidade, os menos capazes de suportar o aumento de preços ou a negociar como os recursos da comunidade devem ser gastos. Por outro lado, as mulheres podem se beneficiar do acesso melhorado a mercados usando estradas recém-construídas que criam novas oportunidades para a venda e compra de bens no mercado.

**Ecosistemas naturais e meios de subsistência que dependem delas**

O desenvolvimento de infra-estruturas e das indústrias extractivas tem maiores impactos ambientais sobre as comunidades em que este desenvolvimento ocorre, com impactos diferentes para homens e mulheres. As florestas são cortadas para dar lugar a novas estradas, os rios são barrados ou bloqueados e terras férteis e fontes de água são tomados para fins produtivos, mudando meios de subsistência e o acesso a água, alimentos e lenha.

Uma vez que as mulheres são as principais responsáveis pela busca de alimentos, água e lenha para as suas famílias, a disponibilidade reduzida ou limitada e a qualidade destes recursos, devido a mudanças biofísicas associadas com o desenvolvimento de infra-estruturas e indústrias extractivas, pode significar que as tarefas levam muito mais tempo e podem inibir a capacidade das mulheres e raparigas de irem à escola ou desenvolver outras tarefas. Onde as mulheres trabalham na agricultura, acartam água, ou lavam a roupa em rios, a poluição pode pôr a saúde em risco.

A maioria dos meios de subsistência em comunidades agrícolas depende de ecossistemas naturais, e quando perturbados, os meios de subsistência podem sofrer ou serem destruídos. Mudanças no uso da terra podem diminuir a terra disponível para a agricultura de subsistência e podem reduzir o acesso aos recursos, o que reduz o fornecimento de água e de lenha e deste modo as capacidades das mulheres de alimentarem as suas famílias, resultando também em deficiências nutricionais e consequências relacionadas de saúde. Onde poluentes ou a conversão da terra como parte do desenvolvimento de recursos energéticos significa que a água potável é menos acessível, tarefas básicas tais como lavar a roupa e confeccionar alimentos tornam-se mais árduas. Pior ainda, crianças e membros da família podem ficar doentes por causa da água suja, significando que as mães devem então dedicar mais tempo à procura e cuidando da saúde da família, ficando sem tempo para gerar renda, agricultura ou outras tarefas necessárias.

Se perderem meios de subsistência tradicional e forem excluídas de novas oportunidades, as mulheres não serão capazes de alcançar as necessidades que a terra uma vez deu – isto é, água e alimentos – nem compensar a perda com compensação ou emprego relacionado com Industria Extractiva. Para as mulheres vivendo ou trabalhando em terras como arrendatárias, esta situação é ainda mais grave, visto que têm poucas opções quando a terra é convertida para uso da Indústria Extractiva. Quando as oportunidades de emprego formal ou no sector da agricultura de subsistência desaparecem para as mulheres, a única opção poderá ser deixar a área onde vivem ou aceitar salários baixos, empregos subalternos e inseguros ou mesmo recorrer à prostituição para sobreviver.

Pergunta para discussão: Já ouviu falar sobre estes tipos de questões e diferenças de Género na sua área de trabalho?

**Mudanças sociais e perturbações comunitárias**

Dependendo da escala e do tipo de construção, o desenvolvimento da infra-estrutura de energia pode trazer inúmeras mudanças na organização e dinâmica



das comunidades afectadas. A disponibilidade de empregos bem remunerados e o acesso acrescido ao mundo exterior através de estradas, telecomunicações e nova informação oferecem muitas novas possibilidades e oportunidades, que têm impactos diferentes, positivos e negativos, sobre o governo local, relações entre vários grupos sociais e a forma como as pessoas (homens e mulheres) vivem.

O influxo de números maiores de trabalhadores masculinos, por exemplo, é associado com o uso acrescido de álcool, jogos de azar e prostituição. Os impactos negativos destas actividades caem principalmente sobre mulheres e raparigas, através de atracção ao trabalho do sexo, elevando as taxas de HIV/SIDA e outras doenças sexualmente transmissíveis. Não só as mulheres correm riscos, elas são tipicamente responsáveis pela grande responsabilidade de prestar cuidados quando um membro da família fica doente.



*A disponibilidade de empregos e aumento do acesso ao mundo exterior afecta a forma como homens e mulheres vivem (em conjunto).*

A infra-estrutura de energia e Indústria Extractiva podem mudar também a dinâmica do Género de uma comunidade. Onde os homens têm acesso acrescido ao emprego formal e esferas de tomada de decisão, as mulheres podem ser marginalizadas, com pouco poder de decisão relativamente a como os recursos devem ser usados. Tradicionalmente, elas não podem ser incluídas em tomadas de decisão pública, então esforços e atenção especial são geralmente necessários para ouvir as suas preocupações e os seus contributos e para mobilizar as suas contribuições para os esforços de desenvolvimento da comunidade.

Questão para discussão: Acha que este tipo de efeitos constitui responsabilidade do ME ou do MIREM? O que é que se espera que os Ministérios façam?

### **Deslocação da população e sua compensação pelo uso da terra**

Um dos impactos mais sérios de grandes desenvolvimentos na indústria extractiva e no sector da energia é a apropriação das terras e o reassentamento das

populações para dar lugar para novas infra-estruturas: plantas eléctricas, refinarias, linhas de transmissão, minas, etc. Esta secção cobre os principais assuntos relacionados com o género envolvidos no reassentamento da população e sua compensação pelo uso da terra: reassentamento involuntário, questões de compensação e negociação com proponentes de projectos. (Ver o Anexo 3 para detalhes adicionais).

É muito difícil realocar ou reassentar pessoas sem estragar os seus meios de subsistência e bem-estar e deve portanto ser evitado, a não ser que absolutamente necessário. Quando as comunidades ou indivíduos são forçosamente transferidos, os seus sistemas de produção são desmantelados, grupos de parentesco podem ser separados, podem-se perder empregos e redes sociais podem desabar, levando a muitos outros problemas socioeconómicos e de saúde. As mulheres muitas vezes sofrem desproporcionalmente devido à perda do uso da terra fértil, recursos de água e floresta e as redes de parentesco e sociais de que dependem para suporte.

Alguns tipos de projectos, especialmente linhas de transmissão, requerem um direito de uso de propriedade (ou 'wayleave' em alguns países) sobre a terra usada para construção, manutenção, ou substituição de equipamentos, tais como linhas de energia subterrâneas ou suspensas. O direito de uso de propriedade é geralmente obtido através de uma 'declaração' do proprietário, que é um documento legal que concede a utilidade ou agência um direito permanente para usar a terra para um propósito específico. A compensação é paga ao proprietário da propriedade. Onde o direito de uso de propriedade permite que o uso corrente da terra continue, eles não interferem com o uso corrente, mas não se sabe até que ponto a construção e manutenção de linhas suspensas afectam a produção de alimentos e o acesso aos recursos naturais (água e florestas).

Em muitos países, os homens são tipicamente os titulares de terra e são portanto os que são compensados pela perda da terra, mesmo se forem mulheres que trabalham a terra. Elas sofrem graves impactos pela sua perda, em termos de acesso a água potável, hortas, colecta de lenha, acesso a alimentos e usos cerimoniais. Nos casos onde são apenas os donos das propriedades a serem compensados, a maioria das pessoas afectadas, que podem ser arrendatárias, empregadas ou inadoras em áreas urbanas assim como rurais, não podem receber nenhuma forma de compensação.

Quando comunidades rurais as famílias afectadas pelas indústrias extractivas possuem apenas educação básica, podem enfrentar sérios desafios ao lidar com regras e procedimentos relacionados com actividades de desenvolvimento. Elas têm um acesso limitado e inadequado a informação, não conhecem os seus direitos, e estão numa grande desvantagem ao lidar com companhias em operação. Comparadas aos homens, as mulheres tendem a possuir níveis mais baixos de acesso a informação e menos voz em negociações. Expectativas de emprego, dinheiro e serviços melhorados são, geralmente, muito altas, mas se houver uma fraca presença de representantes do governo ou apoio da sociedade civil, as comunidades são muitas vezes deixadas a negociar sem um processo de mediação e sem representação equitativa do género.

Questão de discussão: O que é que se deve fazer para garantir que homens e mulheres em comunidades afectadas pelo desenvolvimento de infra-estruturas e de extracção de recursos se beneficiem dos projectos e não sofram de efeitos negativos?

### **Mineração Artesanal e de Pequena Escala**

A mineração artesanal e de pequena escala, que muitas vezes depende do trabalho baseado na família, é uma forma particularmente muito perigosa de mineração que

pode ter impactos graves sobre os trabalhadores. Todos os trabalhadores sofrem desafios, mas as mulheres enfrentam sérios riscos de segurança, saúde e riscos sociais, tais como:

- As mulheres não recebem um salário ou oportunidades iguais e são muitas vezes obrigadas a desistir de produtos de alto valor.
- Violência e abuso sexual
- Desmembramento familiar, e abandono devido a altas taxas de migração;
- Exposição a comportamentos prejudiciais devido a altos níveis de abuso de álcool e drogas;
- Riscos de saúde devido a falta de saneamento em campos, malnutrição, e trauma físico devido ao trabalho manual árduo; altas taxas de abortos devido a lesões e stress;
- Altos riscos de HIV/SIDA e outras DTSS devido à prostituição.

Ver Apêndice 1 para recursos relacionados.

### Os processos de avaliação e gestão ambiental

Os regulamentos e procedimentos nacionais de avaliação e gestão ambiental proporcionam o principal mecanismo público para orientar, monitorar e controlar os impactos de desenvolvimento de projectos. O patrono do projecto é geralmente solicitado a preparar e conduzir avaliações do impacto ambiental, planos de gestão, e programas de monitoria, assim como a reabilitar áreas afectadas. Estes instrumentos de avaliação são, geralmente, solicitados para cobrir aspectos sociais, económicos e culturais dos efeitos e impactos das actividades, assim como dos efeitos ou mudanças biofísicas na base de recursos naturais.

As diferenças de Género precisam de ser consideradas e incluídas no processo de avaliação ambiental sempre que as pessoas sejam afectadas, em momentos como:

- A identificação e avaliação de efeitos e impactos sociais, económicos e culturais;
- Decisões sobre as áreas propostas;
- Medidas para eliminar, minimizar ou mitigar impactos adversos, incluindo reassentamento e compensação;
- Monitoria, avaliação e ajuste de planos.

As avaliações sociais e de Género realizadas na fase de planificação do projecto podem identificar as características gerais da comunidade, as necessidades e oportunidades para homens e mulheres de diferentes grupos e o melhor mecanismo para o seu envolvimento na gestão ambiental e desenvolvimento comunitário do projecto.

Os membros da comunidade afectados pelo projecto de desenvolvimento, mulheres assim como homens, devem ser envolvidos nos critérios de selecção e de monitoria e nos indicadores para medir a qualidade ambiental e planos de mitigação, incluindo o reassentamento. Os comités da comunidade local que incluem mulheres assim como homens podem trabalhar com monitores do governo e da companhia para garantir que os planos e resultados sejam implementados adequadamente.

As mulheres assim como os homens na comunidade afectada precisam de informação e capacitação para entender propostas e planos de mitigação e procedimentos para exigir compensação. Programas de formação para mulheres e para homens permitir-lhes-ia concorrer a melhores oportunidades de emprego criadas pelo projecto. A formação vocacional, aconselhamento profissional e facilidades de crédito poderiam expandir o seu acesso a novas oportunidades.

### Consultas e participação pública e comunitária

A maior parte de projectos de desenvolvimento incluem consultas públicas ou de parceiros como parte do processo do projecto, em reconhecimento da importância de comunidades locais no sucesso de seu trabalho. Esta secção aponta para algumas questões relativas às consultas públicas, nomeadamente, a licença social para operar e meios para garantir o envolvimento activo de mulheres e grupos mais fracos.

A eficiência e sustentabilidade das operações do EI, são dependentes não só da viabilidade comercial da companhia operadora, mas também de uma licença social para operar e duma relação positiva entre o governo, os operadores e a comunidade. O termo 'licença social para operar' refere-se à aprovação ou acordo de comunidades locais para as operações da companhia, que se opõem a licenças legais que a companhia tem que obter dos governos. As mulheres têm um papel chave a desempenhar ao criar esta licença social e ao facilitar o desenvolvimento social e económico de suas comunidades.

Desenvolver e reter a licença social para operar requer esforços sinceros e abertos do operador para informar a comunidade e envolvê-la nas decisões e actividades que as afectam, a partir do momento que é emitida uma licença. Onde parceiros comunitários estão envolvidos em processos consultivos e expressam as suas preocupações e prioridades acerca das operações do EI e actividades relacionadas, discussões produtivas e tomada de decisão podem contribuir para o desenvolvimento bem-sucedido do projecto. A falha na inclusão de todos os actores pode significar que prioridades e preocupações chave de uma parte dos actores podem ser ignoradas e os acordos podem incluir somente uma parte da comunidade.

O envolvimento activo ou participação dos afectados por uma actividade para influenciar a sua direcção e execução é fundamental para o desenvolvimento sustentável, através da garantia de que a intervenção é adequada às necessidades e condições locais (físicas, sociais, económicas e culturais) e pode ser ajustada de acordo com a mudança. Os níveis de envolvimento ou participação variam de: partilha de informação; consultas (apresentação de feedback através de diálogo); tomada de decisão; assumir responsabilidades e tomar iniciativas para acção.

A inclusão e/ou interesse das mulheres é essencial para acordos duradouros: algumas companhias reportaram que, apesar de ser difícil chegar a um acordo com mulheres, eles duram mais tempo e são mais definitivos. No Peru, companhias mineiras descobriram que a falta de incorporação de mulheres na planificação de operações mineiras arrisca-se a que estas decisões não sejam facilmente aceites mais tarde (ESMAP, Gender-Sensitive Approaches for the Extractive Industry in Peru, 2011).

### Projectos de Desenvolvimento da Comunidade e Iniciativas de Responsabilidade Social Corporativa

A participação da comunidade é também essencial para decisões sobre como usar os fundos gerados por actividades de Indústria Extractiva, se nos projectos de Governo financiados através de impostos sobre companhias de Indústria Extractiva ou nos projectos de responsabilidades sociais corporativas das próprias companhias de Indústria Extractiva. As mulheres e homens de todos os grupos da comunidade precisam de estar envolvidos nestas decisões, assim como na gestão dos projectos.

Quando as pessoas afectadas por uma iniciativa tomam parte na sua planificação e implementação, elas se apropriam com um interesse ou 'participação' acrescida no desempenho bem-sucedido da actividade e nos seus resultados. Dependendo de até que ponto os parceiros são capazes de direccionar a actividade para al-

cançar as suas necessidades e interesses, eles não-de desenvolver interesses em mantê-las e continuá-las.

Mais do que projectos que ocorrem de uma única vez, tais como um poço, clínica ou escola, uma abordagem de desenvolvimento comunitário mais abrangente pode ter um maior impacto na melhoria da vida de todos os membros da comunidade. O desenvolvimento comunitário é baseado no princípio de que dentro de qualquer comunidade há uma riqueza de conhecimentos e experiências, que se usadas de forma criativa, podem ser canalizadas em acções colectivas para se alcançar os objectivos da comunidade, de mulheres assim como de homens.

As companhias de Industria Extractiva com compromissos fortes para com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável querem que os seus investimentos de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) proporcionem benefícios e mudanças positivas para as comunidades que elas afectam. O investimento em mulheres e a garantia das contribuições em processos consultivos constitui pré-requisito necessário para resultados efectivos e efficientes, bem como investimentos e desenvolvimento, assim como para construir a reputação da companhia.

### EXERCÍCIO

#### Resumo das questões do Género na infra-estrutura de energia, produção de petróleo e actividades de mineração

Os participantes irão dividir-se em três grupos

- 1 energia eléctrica
- 2 petróleo e
- 3 mineração, para debater a seguinte questão:

Com base no material anterior, identifique e resuma as questões chave de Género no desenvolvimento de energia no subsector por si escolhido.

As 4 categorias a seguir podem ser úteis:

- 1 Emprego
- 2 Os impactos sociais e de Género sobre as comunidades locais, resultantes da construção e operações
- 3 Os impactos sociais e de Género sobre as comunidades locais, resultantes de acidentes, derrames e poluição (dejetos e emissões perigosas)
- 4 Projectos de desenvolvimento da comunidade, iniciativas de Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Os participantes estão livres de acrescentar categorias e questões adicionais se necessário

### EXERCÍCIO DE ESTUDO DE CASO

#### As questões de Género na implementação do projecto

Os participantes irão dividir-se em três grupos de acordo com a sua área de trabalho: 1. energia eléctrica, 2. petróleo, ou 3. mineração. Cada grupo há-de ler o estudo de caso relevante e em conjunto discutir a questão relacionada.

Estes estudos de caso são histórias de notícias encontradas na internet e não mencionam diferenças de género. O objectivo deste exercício é visualizar as diferentes situações e problemas experimentados pelas mulheres e homens nos exemplos dados, de maneiras a se identificarem meios para melhorá-los. Um estudo de caso adicional para o petróleo é apresentado no anexo 4, se alguns participantes preferirem um caso mais detalhado.

**Depois de 20 minutos de trabalho em grupo, alguém de cada grupo fará um breve resumo da discussão para toda a turma.**

#### Estudo de caso 1 para o sector de energia eléctrica: Hidroeléctrica de Mphanda Nkuwa, Agosto 2010

O Governo de Moçambique aprovou a construção de uma planta hidroeléctrica de \$2 biliões no Rio Zambeze a oeste da província de Tete, que tem estado em discussão desde década passada. Estava previsto que os trabalhos iniciassem na barragem nos finais de 2011 e levará entre cinco e seis anos. O projecto custará 2 biliões USD e esta sendo largamente financiado com um empréstimo do banco Exim da China. É apoiado por um consórcio que inclui a empresa pública de energia, a Electricidade de Moçambique (EDM), a empresa Brasileira Camargo Correa, e a empresa Moçambicana Energia Capital.

A barragem será construída no Rio Zambeze acerca de 60 km a jusante da barragem de Cabora Bassa. A instalação terá quatro turbinas, que hão-de gerar um combinado de 1,500 megawatts de energia. A parede da barragem será de 700 metros de comprimento e 90 metros de altura, com 13 comportas de descarga, e o lago criado pela construção da barragem cobrirá 97 km quadrados. A maior parte da energia gerada será para consumo nacional, com a exportação do excedente.

Grupos ambientalistas opuseram-se à construção da barragem, argumentando que para além de deslocar 260 famílias ou cerca de 1400 pessoas, o impacto da barragem de Cabora Bassa combinada com a barragem de Mphanda Nkuwa há-de causar sérios problemas mais abaixo do Rio Zambeze, ameaçando o modo de vida de 200,000 agricultores de subsistência. Mphanda Nkuwa pode exacerbar distúrbios sociais e ambientais, rio a baixo por causar flutuações diárias ao nível do rio. Os apoiantes defendem que as famílias reassentadas terão maior acesso a cuidados de saúde e educação.

A população rural pobre de Moçambique precisa desesperadamente de energia, mas devido ao elevado custo de extensão da grelha de transmissão, esta barragem não irá contribuir significativamente para a electrificação rural. Alguns grupos argumentam que opções mais pequenas, descentralizadas serviriam melhor as necessidades da maioria rural de Moçambique.

#### PERGUNTA

Quais são os ganhos de desenvolvimento esperados deste projecto comparados aos custos, e para que grupos? Será que há algumas diferenças em quem irá beneficiar e quem sofrerá impactos negativos?

#### Estudo de Caso 2 para o sector de petróleo: Explosão do Gás de Pande, 1965

(Ver apêndice 3 para um estudo de caso Nigeriano)

A *GulfOil* descobriu o campo de gás de Pande de Moçambique em 1961 no poço de Pande 1, que foi perfurado para 3,587 m e é o mais profundo na estrutura. Em Outubro de 1965 ocorreu uma explosão no poço de Pande 4 durante uma preparação para um teste de formação. Uma grande cratera se formou a aproximadamente 900 metros da boca do poço com um diâmetro de 350-400 metros e uma profundidade de 12-15 metros. O poço foi controlado pelo quarto poço de alívio feito no dia 2 de Agosto de 1967, depois de uma explosão descontrolada de 459 dias (um ano e 3 meses).

Não há relatórios disponíveis sobre os efeitos locais ou impactos sociais desta explosão nos residentes locais, excepto de comentários de um observador externo de que as mulheres tinham que caminhar para mais longe em busca de água, devido à contaminação da sua fonte de água.

#### PERGUNTA

Este acidente data de quase 50 anos quando as condições e regras eram muito diferentes. Como é que se pode lidar com tal acidente nos dias que correm?

#### Fontes

*Mozambique Cabinet Approves \$2 Billion Hydropower Plant Project on Zambezi*, Aug 18, 2010, <http://www.bloomberg.com/news/2010-08-18/mozambique-cabinet-approves-2-billion-hydropower-plant-project-on-zambezi.html>

Quem pode ser responsável pela monitorização de efeitos locais? Como é que seria reportado? Como é que podemos ter a certeza que diferenças de género e as perspectivas de mulheres estão incluídas, onde necessários, com procedimentos claros?

### Estudo de caso 3 para o sector mineiro: Os protestos da mina de carvão em Tete, Fevereiro 2012

Famílias reassentadas pelo gigante mineiro Brasileiro Vale na região de Tete de Moçambique protestaram em Janeiro de 2012 que a companhia não havia cumprido promessas feitas em 2009. Cerca de 700 famílias, reassentadas entre Novembro de 2009 e Dezembro de 2010 a aproximadamente 60 quilómetros das minas de carvão de Moatize, manifestaram-se contra a falta de acesso a água, energia e terra para a prática de agricultura em Cateme, a sua área de reassentamento.

Companhias mineiras Australianas e Brasileiras estão a mudar os residentes locais para terras insuficientes para a prática de agricultura e longe de empregos para dar lugar a projectos de carvão no centro de Moçambique, e em seguida juntam-se a empresários locais uma vez que eles exploram os recursos naturais da zona, de acordo com um novo relatório produzido pela agência independente Southern Africa Resource Watch, que enviou pesquisadores para estudarem esforços de reassentamento da Rio Tinto da Austrália e Vale do Brasil em Moçambique província de Tete.

A Vale disse que gastou três anos a trabalhar com os aldeãos para planear o reassentamento de umas 1200 famílias, e construiu escolas, uma esquadra e uma clínica na área de mineração. A Rio Tinto não respondeu a pedidos de comentários.

Os habitantes locais queixaram-se de serem mudados antes das prometidas salas e clínicas serem construídas nas suas novas zonas de residência, e de terem que depender de água fornecida por um camião porque não existe disponibilidade de água. As novas comunidades estão longe das vilas mais próximas, e apenas ligadas a elas através de estradas danificadas.

'As comunidades locais ficam entusiasmadas quando vêm a mineração a iniciar... porque esperam ser empregues pelas companhias mineiras,' dizia o relatório. 'Mas as duas companhias mudaram as pessoas para muito longe – até 40 quilómetros – da mina, privando-as de oportunidades.'

O relatório também acusou a Rio Tinto e a Vale de comprarem bens e serviços para desenvolverem os seus projectos a empresas estrangeiras, deixando os empresários locais de lado. A Vale defendeu-se, dizendo que entre 2008 e 2011 havia assinado contractos com 439 empresas registadas em Moçambique e tencionava aumentar contractos com fornecedores locais. A Vale disse que 84% dos trabalhadores são Moçambicanos na sua Mina de Carvão de Moatize em Tete, porém não disse quantos eram de áreas imediatas.

Os pesquisadores acrescentaram que enquanto as novas comunidades tinham terra suficiente para casas, tinham falta de terra para a agricultura, a principal forma de ganhar a vida de muitos locais. Os pesquisadores disseram também que havia reclamações relacionadas com a terra onde os locais haviam sido reassentados.

### PERGUNTAS

Serão as acusações contra a Rio Tinto e a Vale válidas? Será que os procedimentos ambientais foram seguidos correctamente? Que mudanças são necessárias para evitar esta situação no futuro?

#### Fontes

*Mozambique slams foreign mining firms*, Feb 02 2012

<http://www.fin24.com/Companies/Mining/Mozambique-slams-foreign-mining-firms-20120202> and *Mozambique families protest against Brazil's Vale*, January 11, 2012

<http://af.reuters.com/article/topNews/idafjoe80A00M20120111>

## Conclusão

Projectos de infra-estrutura que não observam as diferenças em como homens e mulheres vivem e trabalham e experimentam efeitos do projecto, podem minar compromissos de empresas, doadores, governos, e a sociedade civil para assegurar que estes projectos não só prejudicam, mas também realizam o potencial de desenvolvimento das comunidades envolvidas. Em contraste, um operador ou agência bem gerida e visionária que entende as experiências diferentes de homens e mulheres e procura diminuir riscos e partilhar benefícios, pode contribuir significativamente para o desenvolvimento sustentável de comunidades que sofreram o impacto, enquanto melhoram a reputação e a base da infra-estrutura das companhias de petróleo, gás e mineração.

A análise das questões de género e adaptação dos projectos adequadamente pode ajudar mitigar os riscos criados pelo desenvolvimento de infra-estruturas e de EI e ampliar os benefícios para os homens assim como para mulheres, levando a impactos de desenvolvimento mais sustentáveis e ao aumento de lucros para empresas. Ademais, entender e adaptar projectos para melhorar os impactos e sensibilidade de Género é essencial para realizar os compromissos de um país para a igualdade de Género e o empoderamento das mulheres.



*Um operador que compreende as diferentes experiências de homens e mulheres pode fazer um grande impacto na melhoria dos projectos*



## APÊNDICE 1 Recursos

### Acção do Género

A ONG, *GenderAction*, baseada em Washington DC, produziu dois estudos sobre os impactos do Género das actividades de desenvolvimento de petróleo. Um estudo de campo em 2006, em Azerbaijão, Geórgia e Sakhalin mostraram que a construção de oleoduto de petróleo resultou em novos empregos para homens, mas, desproporcionalmente, prejudicou as mulheres, que perderam sua receita agrícola das terras apropriadas e sofriram violência, prostituição, HIV/SIDA e nados mortos.

Gender Action, *Boom Time Blues: Big Oil's Gender Impacts in Azerbaijan, Georgia and Sakhalin*, Setembro de 2006.

<http://www.genderaction.org/images/boomtimeblues.pdf>

Um segundo estudo recente realizado com a *Friends of the Earth International* nos Camarões, Nigéria, Gana e Togo mostrou que os oleodutos do Oeste de África e Chade-Camarões financiados pelo Banco Mundial afectaram negativamente as mulheres na sua forma de subsistência na agricultura, pesca, artesanato e outras indústrias.

Gender Action, *Broken Promises: Gender Impacts of the wb-financed West African and Chad-Cameroon Pipelines*, September 2011.

[www.genderaction.org/publications/11/chad-cam-wagp-pipelines.html](http://www.genderaction.org/publications/11/chad-cam-wagp-pipelines.html)

### O Género no Banco Mundial e na Indústria Extractiva

O Banco Mundial desenvolveu orientações e instrumentos para a integração de Género nas indústrias extractivas. O enfoque reside na mineração, mas estes instrumentos também são úteis para a indústria de petróleo e gás, assim como para o desenvolvimento da infra-estrutura de energia.

*Mainstreaming Gender into Extractive Industries Projects*, World Bank: Guidance Note for Task Team Leaders, Extractive Industries and Development Series #9, August 2009.

[www.worldbank.org/eigender](http://www.worldbank.org/eigender)

ESMAP *Gender-Sensitive Approaches for the Extractive Industry in Peru: Improving the Impact on Women in Poverty and Their Families*, 2011

<http://esmap.org/esmap/node/754>

### O Género na Iniciativa de Governação de Petróleo e Estudo do Sector petrolífero

O sector de Petróleo, Gás e Mineração do Departamento de Energias Sustentáveis do Banco Mundial está presentemente a realizar um estudo de avaliação global das dimensões de Género do sector de petróleo e de gás, financiados sob a Iniciativa de Governação de Petróleo. Este estudo explora as dimensões de Género das fases acima e médios de projectos de petróleo e gás através de um estudo multinacional dos diferentes impactos e barreiras à igualdade de oportunidades.

O estudo tem enfoque nas formas, sob as quais os projectos de petróleo e gás têm um impacto diferente sobre homens e mulheres na comunidade, evidenciando casos de desenvolvimento e de negócio para melhor compreensão destas questões. Serão usados estudos de casos em várias fases do ciclo do projecto de petróleo e de gás em Azerbaijão, Peru, Uganda, e Papua Nova Guiné para identificar estratégias apropriadas de mitigação para impactos negativos e formas de encorajar igualdade de oportunidades através de estratégias de curto e de longo termo para vários parceiros. O relatório de estudo foi concluído em Setembro de 2012.

### As Políticas de Protecção do Banco Mundial

‘Estas políticas são desenhadas para prevenir e mitigar prejuízos indevidos a pessoas e o seu meio ambiente no processo de desenvolvimento. Uma vez que as agendas ambientais e sociais do Banco evoluíram, as suas políticas de protecção também deixaram de ter enfoque sobre a mitigação de potenciais distúrbios sociais e ambientais para um enfoque mais abrangente sobre projectos de sustentabilidade (uma mudança de não faça distúrbios sociais negativos). Como tal, as políticas sociais e ambientais do Banco procuram assegurar que importantes medidas, capacidades e processos estejam no devido lugar, e que a sua aplicação ajude utentes do Banco a decidirem que acções e programas devem ser tomados para garantir a viabilidade social e ambiental dos projectos. As políticas de protecção fornecem também uma plataforma para a participação de parceiros na selecção e desenho de projecto, e tem sido um instrumento importante para construir um espírito de propriedade entre as populações locais.

Citado de <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTCDD/0,,contentMDK:20356924~menuPK:608235~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:430161,00.html>

### Recursos da Internet

*Africa Institute for Energy Governance (AFIEGO)*, Uganda. Publicações disponíveis em: [http://www.afiego.org/index.php?option=com\\_docman&Itemid=189](http://www.afiego.org/index.php?option=com_docman&Itemid=189)

Akabzaa, Thomas, *Gender Dimensions of Ghana's Oil and Gas Policy*, Draft, Department of Geology, University of Ghana for NETRIGHT, 2010.  
[http://www.g-rap.org/docs/oil\\_and\\_gas/netright-thomas\\_akabzaa-2010.pdf](http://www.g-rap.org/docs/oil_and_gas/netright-thomas_akabzaa-2010.pdf)

Eftimie, Adriana, Katherine Heller, John Strongman, *Mainstreaming Gender into Extractive Industries Projects*, World Bank: Guidance Note for Task Team Leaders, Extractive Industries and Development Series #9, August 2009.  
[www.worldbank.org/eigender](http://www.worldbank.org/eigender)

Gender Action, *Broken Promises: Gender Impacts of the wb-financed West African and Chad-Cameroon Pipelines*,  
[www.genderaction.org/publications/11/chad-cam-wagp-pipelines.html](http://www.genderaction.org/publications/11/chad-cam-wagp-pipelines.html)

Gender Action, *Boom Time Blues: Big Oil's Gender Impacts in Azerbaijan*, Georgia and Sakhalin, September 2006.  
<http://www.genderaction.org/images/boomtimeblues.pdf>

SERAC, *OKLNG Project: Expanding Participatory Opportunities, Report of Roundtable Proceedings*, May 4 2009, Ogun State, Nigéria  
<http://www.serac.org/Publications/OKLNG%20Roundtable%20-%20Report%20of%20meeting%20proceedings.pdf>

### Artisanal and Small-scale Mining

*Gender Dimensions of Artisanal and Small-scale Mining: A Rapid Assessment Toolkit*  
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2731>

*Gender Sensitive Approaches for the Extractive Industry in Peru: Improving the Impact on Women in Poverty and their Families*, ESMAP 2011  
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2516>

*Pact Congo, Lubumbashi Women Working in Artisanal Mining in the Democratic Republic of Congo*  
<http://www.pactworld.org/galleries/default-file/Women%20in%20Artisanal%20Mining%20in%20the%20DRC.pdf>

J. J. Hinton, M. M. Veiga, C. Beinhoff, *Women and Artisanal Mining: Gender Roles and the Road Ahead*, in G. Hilson, ed., *The Socio-Economic Impacts of Artisanal and Small-Scale Mining in Developing Countries*, Chapter 11, A.A. Balkema, Swets Publishers, Netherlands, 2003

<http://siteresources.worldbank.org/INTOGMC/Resources/336099-1163605893612/hintonrolereview.pdf>

## APÊNDICE 2

### Tendências/Estereótipos do Género nos benefícios e custos de indústrias extractivas

As tendências de Género foram descobertas na distribuição de riscos e benefícios nas indústrias extractivas: benefícios provêm aos homens na forma de emprego e compensação, enquanto os custos, tais como perturbações comunitárias e degradação ambiental, muitas vezes caem pesadamente sobre as mulheres.

#### Riscos e custos para mulheres

- Perda de uso de terra fértil recursos florestais e de água, estoques de peixe esgotados.
- Más condições de trabalho e incidência de abusos sexuais na força de trabalho do projecto
- Perda de protecção e segurança, devido ao influxo de trabalhadores da construção.
- Aumento de alcoolismo, uso de droga, e jogos de azar com violência e abuso sexual daí resultante.
- Aumento da prostituição e HIV/SIDA e outras DTSS.

Possibilidades de corrigir a tendência/estereótipo do Género

- Aumento de emprego & programas de formação profissional para mulheres
- Aumento de acesso ao microcrédito e serviços financeiros
- Aumento da representatividade de mulheres nos conselhos de tomada de decisão
- Aumento da disponibilidade de cuidados de saúde com qualidade
- Exigir que as companhias paguem trabalhadores de sexo masculino, provenientes de outras regiões, para trazerem consigo suas famílias (para se reduzir a prostituição e HIV/SIDA).
- Gabinetes de Género em empresas e em departamentos governamentais importantes para se dedicar a questões de mulheres.
- Obrigatoriedade de se cumprir com regras ambientais

## APÊNDICE 3

### Deslocação da População e Compensação pelo uso da Terra

Quando a decisão é tomada para recolocar ou reassentar as pessoas ou comunidades, todos os esforços possíveis devem ser feitos para garantir que os novos locais de habitação oferecem modos de subsistências e instalações semelhantes ou melhores comparados as que tinham antes de se mudarem. As políticas ambientais do Banco Mundial envolvem desde a mitigação de potenciais distúrbios ambientais até aos possíveis danos sociais, comum enfoque mais abrangente capaz de comprometer a sustentabilidade dos projectos (uma mudança do tipo não faça mal, mas faça bem). Como tal, as políticas sociais e ambientais do Banco procuram assegurar que importantes medidas, capacidades e processos estejam no devido lugar, e que a sua aplicação ajude utentes do Banco a decidirem que acções e programas são necessários para assegurar a viabilidade social e ambiental dos projectos.

Onde a deslocação involuntária é inevitável, as pessoas deslocadas não devem apenas ser adequadamente compensadas pelas suas perdas ao custo da mudança, mas também terem oportunidades para partilhar os benefícios do projecto

de energia. Mulheres e homens devem ser apoiados de todas as formas possíveis para restabelecer e melhorar os seus meios de vida. As actividades de reassentamento devem ser concebidas e executadas como programas de desenvolvimento sustentável, com investimento suficiente e recursos disponibilizados às famílias afectadas pelo projecto e alguma parte dos benefícios do projecto.

No Uganda, as agências da rede de transmissão de electricidade identificaram tendências nas compensações de direito de uso de propriedade, como uma questão de Género que precisa de atenção. As compensações direccionam-se a donos de propriedades que, geralmente, são chefes de famílias de sexo masculino. As mulheres fornecem 70% de trabalho agrícola como trabalhadoras e produzem a maior parte da comida para o consumo familiar, muitas vezes como arrendatárias. Os direitos dos cônjuges e crianças são protegidos pela Constituição de Uganda e da Lei de Terra, porém as mulheres não conhecem as leis de família e de herança. Elas nem sempre participam em consultas e podem não estar ao corrente de que a compensação foi paga.

O pessoal da agência responsável pela compensação de direito de acesso a propriedade, tentam informalmente abordar direitos conjugais através do governo local, e havido algum sucesso na redução de casos de abandono (Maridos que abandonam as esposas depois de receberem a compensação). Porém, recursos orçamentais para lidar com as mulheres são escassos. Não há linhas de orientação para ajudar a avaliar as implicações e o impacto da actual compensação sobre as mulheres, homens e crianças, e não há procedimentos disponíveis para assegurar que proprietários de culturas, arrendatários e conjuges, assim como proprietários de terras, recebam compensações adequadas durante a verificação de direito de acesso a propriedade. Em alguns casos, houve violência doméstica para forçar o consentimento conjugal.

A compensação monetária era geralmente considerada ineficaz como meio de compensação para aqueles directamente afectados por um projecto de desenvolvimento. Houve muitos casos onde provisões de compensação e práticas de aquisição de propriedades não permitiram que as comunidades afectadas comprassem propriedades de substituição ou onde os fundos eram gastos em algo ao invés de propriedades. Os chefes de família que recebem uma larga quantia de dinheiro de compensação são muitas vezes incapazes de geri-la adequadamente, com o resultado de que toda a família sofre por perda de propriedades de longo termo.

#### APÊNDICE 4

### **Estudo de caso de Petróleo Alternativo: Os impactos do desenvolvimento do petróleo sobre o povo Ogoni da Nigéria**

O petróleo foi descoberto na Nigéria em quantidades comerciais em Agosto de 1956. Hoje, este país é o produtor líder de Petróleo e gás em África e o sexto exportador de petróleo no mundo. Desde os anos 1970, o petróleo contribui para 80% de receita pública do Governo Nigeriano e 95% de rendimento de exportação do país. Todos os recursos de petróleo e gás provem da sua região de delta Níger, que sustenta a zona húmida mais extensa de África e é terra de quase 20 milhões de pessoas de vários grupos étnicos distintos, um dos quais é a tribo Ogoni.

No começo, estas comunidades receberam de bom grado as descobertas de petróleo, vendo-as como o amanhecer de uma nova era de desenvolvimento socioeconómico. Celebração inicial, porém, logo mudou para um descontentamento e fricção com as companhias responsáveis pela exploração do petróleo, uma vez que foi rapidamente seguida de impactos negativos de inquéritos sísmicos, derramamento de petróleo e explosão de gás.

Por volta de 1993, a região de Ogoni tinha os cinco maiores campos petrolíferos com 110 poços, ligados a cinco estações de escoamento por oleodutos interligados que cruzam as aldeias de Ogoni. Entre 1993 e 2007, houve 35 incidentes reportados de derramamento de petróleo, incluindo fugas em oleodutos e linhas de escoamento, explosão e danificação de poços e derramamentos de estações de escoamento. Petróleo e químicos de descargas e derramamentos absorvidos na terra, baixam a fertilidade do solo, danificando o crescimento de plantas e contaminando águas subterrâneas.

O gás chameja 24 horas por dia durante 40 anos numa grande proximidade da habitação humana em dezanove locais de produção de petróleo. O gás chamejado contém toxinas que causam cancro, causa problemas menstruais e defeitos congênitos de nascimento e é responsável por chuvas ácidas e a acidificação de rios e lagos. Dores e doenças que eram previamente desconhecidas na área tornaram-se comuns através de fumos nocivos e químicos ingeridos por meio de água contaminada e peixe, incluindo problemas respiratórios, doenças de pele tais como erupção cutânea e dermatite, problemas de vista e gastrointestinais.

A poluição de petróleo e a explosão de gás teve efeitos graves nas actividades de subsistência de pessoas. A base de recurso já não apoia a vida de subsistência que as comunidades locais Ogoni dependiam há mil anos, com a falta de alimentos resultantes e problemas nutricionais associados a uma dieta pobre.



*A população da região de Ogoni é confrontada com problemas de saúde, devido a factores como a poluição da água, enquanto que o aumento da procura por trabalhadoras do sexo também causou um aumento de doenças sexualmente transmissíveis*

A pesca é a principal actividade nas zonas costeiras com os homens concentrados na captura do peixe e as mulheres em processá-lo. As actividades de produção de petróleo resultaram na poluição da água, a substituição de lugares de pesca por equipamento e danificação de redes de pesca. Os homens são agora forçados a ir mais longe no mar se poderem adquirir barcos maiores, e as mulheres já não podem recolher peixes mais pequenos e produtos marinhos nos riachos e pântanos próximos. A lenha de combustível já não se arranja facilmente. Muitas pessoas não têm água potável e devem viajar de canoa para aldeias vizinhas para comprar água para consumo.

**Fontes**

*The Ecumenical Council for Corporate Responsibility (ECCR), Shell in the Niger Delta: A Framework for Change*, February 2010.

[www.eccr.org.uk/module-Downloads-prep\\_hand\\_out-lid-20.html](http://www.eccr.org.uk/module-Downloads-prep_hand_out-lid-20.html)

Legborsi S. Pyagbara, *Adverse Impacts of Oil Pollution on the Environment and Wellbeing of a Local Indigenous Community: The Experience of the Ogoni People of Nigéria*, United Nations Department of Economic and Social Affairs, International Expert Group Meeting on Indigenous Peoples and Protection of the Environment, Khabarovsk, Russian Federation, August 27-29, 2007

[www.un.org/esa/socdev/unpfiil/documents/workshop\\_ippe\\_pyagbara.doc](http://www.un.org/esa/socdev/unpfiil/documents/workshop_ippe_pyagbara.doc)

Comfort Hassan, J. Olawoye and K. Nnadozie, *Impact of International Trade and Multinational Corporations on the Environment and Sustainable Livelihoods of Rural Women in Akwa-Ibom State, Niger Delta Region, Nigéria*, September, 2002

[http://depot.gdnet.org/cms/conference/papers/4th\\_pr15.5.3\\_comfort\\_hassan\\_paper.pdf](http://depot.gdnet.org/cms/conference/papers/4th_pr15.5.3_comfort_hassan_paper.pdf)

As doenças de transmissão sexual também se tornaram mais prevalentes, devido à maior procura de trabalhadores de sexo comercial pelos trabalhadores do petróleo e problemas sociais associados, relacionados com a grande escala de migração de estrangeiros.

Como resultado da destruição do modo de vida económico tradicional, muitas mulheres e jovens Ogoni emigraram para as cidades onde se tornaram refugiados ambientais e vivem em shanties e ruínas que enfrentam demolição do governo.

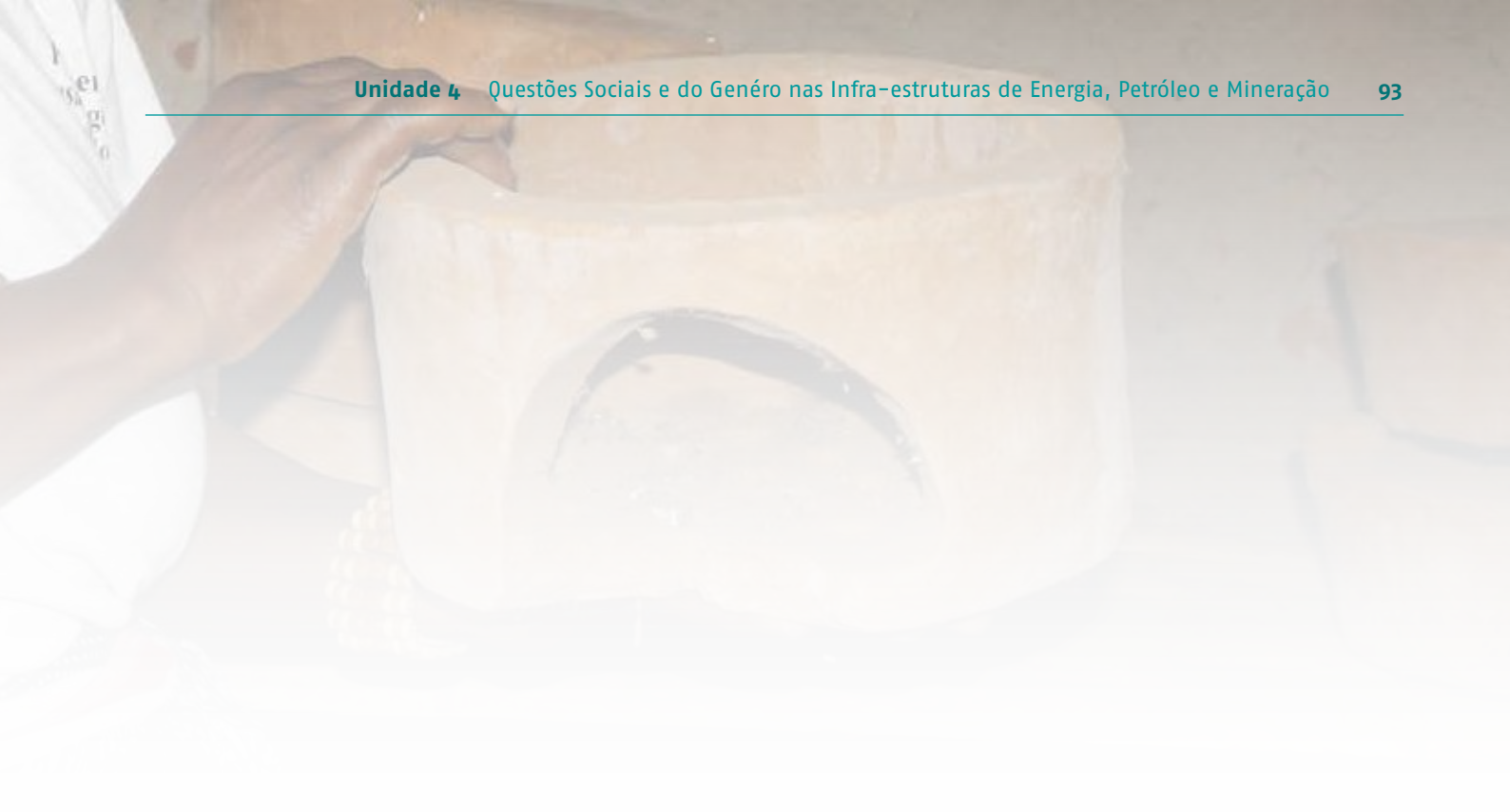
A Lei de Uso da Terra de 1978 versa propriedade e controlo de todas as terras no Governo Federal. Os recursos minerais do subsolo pertencem ao estado, enquanto a propriedade de recursos da superfície fica com indivíduos e proprietários de terra da comunidade. O governo Nigeriano atribui a empresas o direito de explorar e extrair petróleo em troca de taxas sobre os ganhos. As companhias fazem arranjos separados para compensar os donos de direitos superficiais, mas isto pode deixar os proprietários de terra mais pobres do que antes da actividade da produção de petróleo. No âmbito deste acordo, os pagamentos da *royalty* (ganhos) vão para o Governo Federal, que deve distribuir esta riqueza de uma maneira que possibilite que todas as partes do país se desenvolvam. Porém, porque a região onde o petróleo é extraído é maioritariamente povoado por comunidades indígenas num país onde os seus direitos são pouco considerados, os benefícios não atingiram os Ogoni nem outro povo do Delta.

Tem havido muitos protestos da comunidade desde os anos sessenta, suprimidas pelos agentes de imposição da lei. Tensões em escala com as companhias petrolíferas responsáveis atingiram um ponto alto, no dia 10 de Novembro de 1995, com o enforcamento de nove Ogoni, incluindo o líder Ogoni Ken Saro Wiwa. A prisão destes líderes foi acompanhada com a destruição de aldeias e morte de centenas de cidadãos da tribo Ogoni.

Em Fevereiro de 2012, foi fundado o Gabinete de Direitos Humanos Ogoni 'para proteger e defender toda a pessoa Ogoni – criança, homem e mulher – contra doutrinas, políticas e práticas que infringem os direitos humanos e liberdades fundamentais em Nigéria'. Este conselho há-de colaborar com duas firmas Nigérianas de direito para de uma forma independente documentar situações de direitos humanos 'de uma maneira justa, imparcial e competente' através de monitores nativos da aldeia.

**PERGUNTAS**

Que diferenças pode observar nos impactos sobre as mulheres, comparados a impactos nos homens? Que recomendações podem ser feitas para companhias de petróleo e para o governo para ultrapassar estes impactos adversos de modo a evitá-los no futuro e em outros lugares?







# Integração do Género

▶ Objectivo da unidade	Explicar o conceito do Género no contexto do Sector da Energia.
▶ Objectivos de aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ No fim desta unidade, os participantes devem ser capazes de:</li><li>▪ Explicar o conceito de integração do Género</li><li>▪ Apresentar um argumento sobre a integração do Género no Sector de Energia</li></ul>
▶ Duração	No total: aproximadamente 2 horas; Estudo da teoria: 30 minutos Debate: 45 minutos Exercícios: 45 minutos
▶ Conceitos e ideias chave apresentados nesta unidade	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Igualdade do Género</li><li>▪ Equidade do Género</li><li>▪ Integração do Género</li><li>▪ Empoderamento da mulher</li></ul>
▶ Tópicos nesta Unidade	O que é integração do Género? Integração do Género no sector de energia

Quais são os argumentos para a promoção da igualdade do Género?

## Introdução: o que é integração do Género?

A integração das mulheres no contexto geral de desenvolvimento teve um impulso significativo com a realização da Quarta Conferência Internacional sobre a Mulher, realizada em 1995 em Pequim. Um dos resultados dessa conferência foi uma estratégia internacional, acordada (conhecida como a Plataforma de Acção de Pequim) para os governos e organizações de desenvolvimento promoverem a igualdade do Género. Uma ferramenta importante para alcançar a igualdade do género é através da integração do Género. Integrar o género no sector da energia em termos de conteúdo político e prática de implementação é a tarefa dos Pontos Focais do Género do Ministério da Energia e outras agências do sector.

Actualmente em todo o mundo, em todas as culturas e sociedades, há desigualdade considerável entre mulheres e homens. Geralmente as mulheres estão numa posição pior do que os homens, como resultado dos papéis do Género, pois elas têm poucas oportunidades, um estatuto inferior e menos poder e influência do que os homens. A desigualdade do Género atravessa todas as outras categorias sociais e económicas. É institucionalizada em leis formais e tradicionais, bem como em normas e valores não escritos. A Plataforma de Acção de Pequim procura abordar essas desigualdades através da transformação das sociedades para que haja uma igualdade do Género.

O conceito de **igualdade do Género** pode ser definido como o poder de usufruir por homens e mulheres de igual modo de bens socialmente valorizados, oportunidades, recursos e recompensas e participação igual na tomada de decisão. Isso não significa que as mulheres e os homens se tornam iguais, mas que as suas oportunidades e possibilidades de vida sejam iguais. A igualdade do Género reconhece que homens e mulheres têm necessidades e prioridades diferentes, enfrentam constrangimentos diferentes, têm aspirações diferentes e podem contribuir de formas diferentes. Isso não significa que sempre deve haver um número igual de homens e mulheres, raparigas e rapazes em todas as actividades e também não significa que eles devem sempre ser tratados exactamente da mesma maneira. A igualdade do Género pode ser reivindicada pelas mulheres e homens através das suas acções e da sua voz, por outras palavras, da sua **agência**.

Um factor fundamental para alcançar a igualdade do Género é o **empoderamento das mulheres**. As mulheres devem ter a possibilidade de tomar conta das suas próprias vidas, onde anteriormente estavam sob a autoridade dos homens (pais, maridos, irmãos, chefes do sexo masculino), e tinham que obedecer ou concordar, quer gostassem ou não. Empoderamento das mulheres implica que elas devem ter mais autonomia e poder para tomar decisões sobre questões que moldam as suas vidas, tanto ao nível doméstico assim como na sociedade em geral. Essa autonomia pode ser financeira, se as mulheres como indivíduos têm meios de fazer dinheiro e podem gastá-lo como acham. Mas também pode significar maior liberdade social. O empoderamento das mulheres pode significar, por exemplo, que em casos de divórcio, elas têm direitos iguais sobre os filhos e a herança, que elas podem reivindicar protecção em casos de família e violência sexual, não apenas na teoria mas na prática, que elas tenham o direito de controlar a sua sexualidade e as suas funções reprodutivas e, geralmente, as oportunidades educacionais e de carreira estejam abertas para elas onde anteriormente eram restritas.

O conceito de igualdade do Género não deve ser confundido com **equidade do Género** embora os dois sejam frequentemente usados como sinónimos. No entanto, eles têm significados diferentes. Equidade significa uma distribuição 'justa', mas o que é justo, tem de ser decidido. Para si, isso pode significar que mulheres e homens recebem o mesmo salário diário para o mesmo trabalho no transporte de sacos de grãos. Para outra pessoa pode significar que as mulheres recebem

menos, porque elas são menos fortes e não podem carregar muitos sacos. Nem sempre é fácil decidir o que é justo. Contudo, algumas pessoas consideram o conceito de equidade como sendo mais fácil do que a igualdade – ninguém gosta de ser considerado como sendo ‘injusta’ para outra pessoa, enquanto a igualdade pode ser visto como muito mais político nos seus argumentos subjacentes. Algumas feministas argumentam que o alcance da igualdade do Género, enquanto se removem as barreiras à participação igual, não garante a igualdade de resultados. Para alcançar a igualdade de resultados, tem de haver uma redistribuição de poder e recursos, o que é uma agenda muito mais radical do que a meta de equidade do Género. Há oposição em alguns círculos sobre as ideias da igualdade das mulheres e dos homens, porque – particularmente ao nível familiar – esta é uma ideia muito ameaçadora para muitas pessoas (não apenas para os homens: as mulheres também podem considerar a ideia inaceitável). Alguns vêem ideias de igualdade como uma tentativa de impor uma cultura alheia ou estranha por parte de pessoas de fora. Superar a resistência para a integração do Género é uma das tarefas do ponto focal do género<sup>12</sup>.

A igualdade do Género deve ser alcançada através de uma abordagem de perspectiva de integração do Género. Integrar o Género significa:

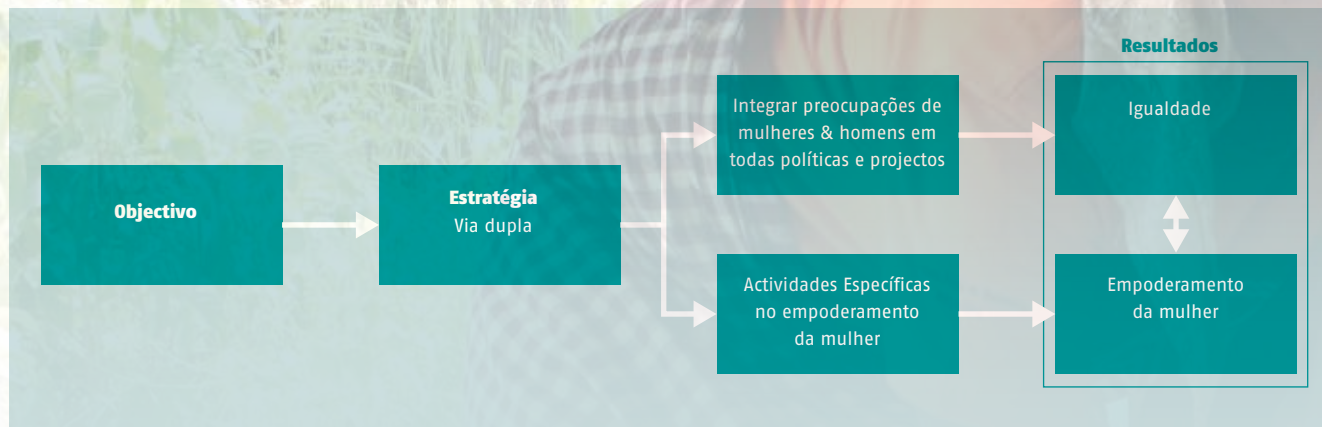
*Garantir que as preocupações e experiências das mulheres, bem como as dos homens, sejam integradas na elaboração, implementação, monitoria e avaliação de toda a legislação, políticas e programas para que os homens e mulheres beneficiem igualmente e para que a desigualdade não seja perpetuada.*

Como um conceito, a integração do Género vê as preocupações das mulheres como parte integrante da política corrente e não como uma área ‘especial’ segregada. A integração do Género considera que as preocupações e as experiências das mulheres, bem como as dos homens são essenciais para a elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação de toda a legislação, políticas e programas para que os homens e as mulheres beneficiem igualmente e que a desigualdade não seja perpetuada. Género como uma estratégia visa reorganizar, melhorar, desenvolver e avaliar processos de elaboração de políticas, para que incorporem uma perspectiva do Género, bem como eliminar as desigualdades do Género em todas as políticas e os programas a todos os níveis e em todas as fases do processo. Na prática, a integração do Género aborda questões do Género em todos os aspectos da economia, incluindo o sector de energia. Isto inclui estruturas de tomada de decisão e processos de planificação, tais como a elaboração de políticas, orçamentação e programação.

A abordagem de integração não inclui apenas projectos de mulheres (ou apenas projectos de homens); ela assume a igualdade do Género como um objectivo, contrariamente às mulheres como grupo-alvo. Projectos de mulheres só, ou elementos dentro de um programa/projecto para especificamente compensar pelo nível mais baixo de bens ou posses das mulheres em relação aos homens, podem ser considerados como contribuindo para o empoderamento das mulheres<sup>13</sup>. Portanto a integração do Género pode ser vista como uma estratégia de duas vias, conforme apresentado na Figura 1. Ferramentas de integração incluem a formação do Género, a introdução de estruturas de incentivos que compensam pelos esforços sobre o Género e o desenvolvimento de instrumentos operacionais específicos do Género, tais como listas de verificação e directrizes, estruturas analíticas do Género, auditorias/orçamento do Género, dados desagregados por sexo, as metas do Género, indicadores de precisão do Género e análise organizacional. Muitas dessas ferramentas estão incluídas noutras unidades que acompanham esta unidade.

<sup>12</sup> Ver a unidade ‘Lidando com a resistência para a integração do Género’

<sup>13</sup> Projectos só com mulheres têm sido criticados por tratarem as mulheres como um grupo homogéneo e por não tomarem em consideração outros factores socioeconómicos que moldam as vidas das mulheres. Além disso, a abordagem também foi criticada por concentrar-se em questões práticas e produtivas enquanto não abordando as relações do género em mudança.



**Figura 1** Uma representação visual da Estratégia de integração do Género de Caroline Moser, 2005, 'An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi' ou Uma Introdução à Metodologia de Auditoria do Género: Sua Elaboração e Implementação no DFID Malawi

#### Ponto de Discussão

Acha que a integração do género está demorar a ser implementada no sector de energia? Explique a sua resposta.

Atenção para as questões do Género surgiu como uma questão recorrente no discurso do desenvolvimento global e ocupa uma posição importante hoje, com dois dos oito Objectivos do desenvolvimento do Milénio (ODMs) com enfoque nas mulheres e problemas que lhes dizem respeito. Na verdade, o ODMs estabelece metas para 'promover a igualdade do género e empoderar as mulheres'. Não há nenhum ODM/MDG que seja dedicado à energia. Contudo, a energia está sendo cada vez mais referida como o 'ODM em falta' desde que a sua disponibilidade afecta a forma como os países executam todos os ODMs, incluindo impactos na redução da pobreza.

### Integração do Género no Sector da Energia

O acesso aos serviços acessíveis de energia é um pré-requisito essencial para o alcance do crescimento económico e redução da pobreza. E a energia é um insumo fundamental no quotidiano das mulheres, que precisam de grandes quantidades para as suas tarefas domésticas, tais como cozinhar, para fins de produção para contribuir para a renda familiar e para uso na indústria rural como moagem e processamento. Nos países em desenvolvimento, as mulheres desempenham um papel vital como produtoras de energia e gestoras de segurança energética para a família. No entanto, em relação aos homens, elas têm menos acesso a bens produtivos, como a terra, e tecnologia e serviços como finanças e extensão.

Existe evidência cada vez maior de que o aumento do acesso aos serviços energéticos modernos pode fazer uma diferença significativa na vida das mulheres em termos de saúde e uso do tempo, permitindo outros esforços, tais como a educação e geração de rendimento. Dada a oportunidade, as mulheres têm demonstrado o seu papel como produtoras e fornecedoras de produtos energéticos e como provedoras de serviços. Infelizmente, porém, a maioria destas experiências ocorre numa escala piloto e não numa escala alargada e as mulheres continuam a não ser vistas como um bem potencial para o desenvolvimento do sector de energia. Em muitos contextos, uma variedade de constrangimentos infringe a capacidade das mulheres de participar nos mercados de energia como produtoras e operadoras, bem como em acção colectiva, como membros de cooperativas de produtores de energia ou associações de utentes.

Nos países em desenvolvimento, a integração do género assumiu uma posição em muitos sectores da economia especialmente aqueles fortemente associados com as mulheres, tais como a saúde, a educação, a silvicultura e a agricultura, mas não a energia, apesar do facto de nestes países em desenvolvimento, a energia ao

nível micro ser um 'negócio das mulheres', no sentido de que a divisão do Género no trabalho ao nível das famílias em geral atribui o fornecimento de energia às mulheres. Na maioria dos projectos e programas de acesso a energia, as questões do Género, continuam a ser abordadas de forma pacífica. Poucos projectos de energia incluem a integração do Género nos quadros do projecto e raramente desagregam, analisam ou inter-relacionam os dados por sexo/por Género, ou usam esses dados para ajustar a planificação do projecto ou para avaliar resultados e impactos do projecto e, portanto, não alimentam ou informam o processo de definição de políticas. No entanto, existem referências cada vez maiores às mulheres em declarações de políticas de energia o que pode ser visto como algo positivo, uma vez que aumenta a probabilidade da política vir a ser formulada e implementada de uma forma sensível ao Género. Contudo, estas declarações são muitas vezes formuladas tanto como objectivos vagos que são difíceis de medir ou reduzir, objectivos práticos e orientados para o bem-estar, ao invés de directamente promover os direitos das mulheres ou o seu empoderamento e não estão integradas numa estrutura do Género abrangente (Karekezi e Wangeci, 2005).

#### Ponto de Discussão

*Onde estamos em relação à integração de Género no sector de energia?*

Ver Exercício 1

No entanto, a integração do Género no sector da energia não é apenas sobre a garantia da equidade em benefícios do acesso à electricidade. A liberalização dos mercados de energia está a criar novas oportunidades para a prestação de serviços energéticos. Empresas de serviços de energia (ESES) estão a surgir, muitas com um enfoque sobre as áreas rurais, oferecendo a possibilidade de bons rendimentos. As mulheres não devem ser excluídas destas oportunidades – sobretudo quando se baseiam em preconceitos de que as mulheres não estão interessadas em questões técnicas. O sector da água há muito tempo começou a formar mulheres na operação e manutenção de bombas manuais. Aqui as mulheres têm provado ser mais eficazes na manutenção regular e preventiva do que os homens. As mulheres enfrentam barreiras por falta de competências empresariais para operar no sector formal, uma vez que as suas empresas estão geralmente no sector informal, bem como a falta de financiamento já que os bancos normalmente exigem garantias, como título do direito do uso e aproveitamento da terra antes deles concederem um crédito. O nível de financiamento para a criação de uma ESE será geralmente acima dos níveis obtidos a partir de micro-finanças.

As mulheres estão sub-representadas como empregadas no sector de energia, tanto no sector público, como ministérios e sectores utilitários, bem como no sector privado, como em empresas de petróleo. No entanto, o sector energético também oferece boas carreiras com trabalhos potencialmente bem-pagos e uma base de talentos onde o sector poderá recorrer.

### Quais são os argumentos para a promoção da igualdade do Género?<sup>14</sup>

Em momentos diferentes, o PFG vai descobrir que ela/ele terá que justificar a necessidade da integração do Género como uma ferramenta para a igualdade do Género no sector da energia. Haverá colegas, tanto masculinos como femininos, que não irão ver isso como um problema para o sector de energia – isso é algo para o Ministério de Assuntos da Mulher/Género. Existem pelo menos cinco argumentos que podem ser avançados para justificar uma tal abordagem:

- Justiça e Igualdade
- Credibilidade e Prestação de Contas
- Eficiência e Sustentabilidade (a dimensão 'macro')
- Qualidade de Vida (a dimensão 'micro')
- Reacção em Cadeia

**Justiça e Igualdade** Estas estratégias salientam o valor dos princípios democráticos e direitos humanos básicos, que exigem a igualdade do Género. Estratégias da justiça podem ser usadas para defender a igualdade de representação e par-

<sup>14</sup> Esta secção é baseada no PNUD/UNDP, 2007.

ticipação de ambos os sexos em diversos contextos, baseado na noção básica dos seus direitos humanos compartilhados.

A maioria são signatários das convenções internacionais relacionadas com a igualdade do Género e direitos das mulheres (por exemplo, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e documentos das conferências mundiais de Pequim, Copenhaga e Cairo), que estabelecem a igualdade do Género como um princípio fundamental. Os governos são obrigados a cumprir esses compromissos, especialmente muitos dos princípios democráticos fundamentais incluídos nas convenções reflectem leis constitucionais da maioria dos países.

Infelizmente a experiência demonstra que, a abordagem da justiça só, e muitas vezes insuficiente para convencer os governos a mobilizar os recursos adequados, essas justificações são mesmo assim úteis como referência para mandatos específicos para a igualdade do Género e compromissos internacionais. Eles recordam aos governos os seus compromissos desde que tenham proclamado a igualdade do Género como um dos seus valores.

**Credibilidade e Responsabilidade** Estratégias de credibilidade lembram os órgãos decisores que os homens e as mulheres representam, individualmente, metade da população. Por isso, quaisquer dados, política ou recomendação que não reconheçam e não tratem igualmente de ambos os sexos não são credíveis. Se uma política não considera toda a população, ela poderá ser apenas uma solução parcial. Estas estratégias são úteis para justificar as avaliações do impacto do Género (estudos que examinam como os homens e as mulheres são, serão, ou que tenham sido afectados diferentemente por acções ou factores situacionais), ou exigir mais o equilíbrio do Género nos processos de tomada de decisão.

Os governos devem prestar contas à população e apoiar os interesses de todos os seus membros – homens e mulheres – o que inclui o uso de fundos públicos pelo governo e para o cumprimento das suas promessas políticas, incluindo a assinatura das convenções internacionais sobre direitos das mulheres e a igualdade do Género. A incapacidade de enfrentar as questões da igualdade do Género é também uma falha dos governos de prestar contas a todos os cidadãos.

#### *Tabela 1*

##### ***Companhia de Energia do Botswana ou Botswana Power Corporation (BPC): Resultados esperados da integração do Género***

- Institucionalizar o Género na planificação bpc, operação, acompanhamento, relatórios e funções de garantia de qualidade no programa de electrificação rural no Botswana (na rede e fora da rede)
- Perceber e atender as necessidades de energia das mulheres e dos homens, para aumentar as taxas de ligação e níveis de acesso por mulheres
- Aumento das oportunidades de geração de renda das mulheres como resultado da eletricidade
- Aumento da participação das mulheres na tomada de decisão sobre energia e gestão de energia
- Maior compreensão das necessidades energéticas diferentes de homens e mulheres

(Fonte: Cecelski & Dutta, 2010)

**Eficiência e Sustentabilidade** Inclusão igual de homens e mulheres em todos os aspectos do desenvolvimento e dos benefícios da sociedade do país como um todo. Os países não podem se dar ao luxo de ignorar as contribuições e as capa-

idades económicas e sociais dos homens e mulheres em todas as esferas caso contrário o bem-estar e a prosperidade de uma nação como um todo poderão ser afectados. Deve-se tomar cuidado ao dar a impressão de que as mulheres são 'subutilizadas' no sentido de que elas não têm o suficiente para fazer. Na verdade, elas têm mais do que o suficiente para fazer. O sector da energia pode desempenhar um papel na redução desses encargos. O ponto aqui é que os seus talentos não são suficientemente aproveitados, o que é uma perda para o sector de energia.

Ao fazer um caso para a integração do Género é importante tentar ver as coisas a partir da perspectiva dos decisores. Muitos decisores colocam considerações fiscais antes de muitas outras questões. Portanto, dar evidências de que integração do Género faz sentido económico para a organização e para o país como um todo podia ser muito persuasivo (ver quadros 1 e 2).

A integração do Género adopta uma perspectiva de 'desenvolvimento humano', que tem o objectivo a longo prazo de criar uma sociedade sustentável, por isso pode-se argumentar que a integração do Género também contribui para a sustentabilidade, no seu sentido mais amplo da abordagem das questões ambientais e económicas, bem como sociais.

**Qualidade de Vida** Maior atenção às questões de igualdade do Género contribuirá para melhorar a vida dos homens e das mulheres. Numa sociedade democrática, baseada em princípios de inclusão social e segurança humana, cada membro tem o direito da melhor qualidade de vida possível. Iniciativas de integração do Género procuram apoiar este objectivo.

#### *Tabela 2*

##### ***Maior eficiência através da integração em projectos de infra-estrutura***

Uma revisão de projectos de infra-estrutura do Banco Mundial mostrou que:

- A participação das mulheres no projecto e na tomada de decisões de associações de utentes da água (AUA) ou cooperativas de electrificação rural melhora a governação, gestão, recuperação de custos e produção.
- A participação das mulheres aumenta a eficiência, qualidade e sustentabilidade da reabilitação de infra-estrutura e manutenção; alta taxa económica de retorno (31%); ambiente de trabalho melhorado, com pouca violência e água potável em locais ou na área do projecto.
- Nas indústrias extractivas, a abordagem das questões das mulheres pode melhorar os resultados duma empresa, aumentando a produtividade e reduzindo custos, porque as mulheres fazem alguns trabalhos melhor que os homens, o que melhora as relações comunidade – empresa; e produz retornos maiores em projectos relacionados com a comunidade através de consultas de inclusão do género.

(Fonte: Cecelski & Dutta, 2010)

Além disso, enquanto é geralmente reconhecido que as mulheres podem beneficiar de uma maior atenção à igualdade do Género, argumentos da qualidade de vida também apontam para benefícios a serem adquiridos pelos homens, famílias e sociedades. Se as mulheres são empoderadas, as pessoas mais próximas a elas são beneficiadas também. Por outro lado, as dificuldades para o sexo feminino ou masculino afectarão negativamente os seus parceiros, familiares e outros intimamente associados à essas pessoas. Por exemplo, os efeitos negativos da depressão nos homens por causa do desemprego ou de poucas oportunidades de emprego para as mulheres afectam negativamente a todos os membros de uma família, incluindo crianças e parceiros. Estes efeitos ao nível do indivíduo têm uma im-

plicação acumulativa ao nível social. Se as pessoas são mais felizes e saudáveis, elas também serão mais produtivas, contribuindo assim para uma sociedade mais eficaz e próspera.

**Reacção em Cadeia** Promover a igualdade do Género pode produzir uma 'reacção em cadeia' de benefícios, não apenas a curto prazo, benefícios localizados, mas os benefícios a médio e longo prazo que contribuirão para o desenvolvimento do país como um todo.

Ao mesmo tempo, a integração devia também manter-se consciente das reacções em cadeia que podem produzir efeitos negativos da igualdade do Género. Por exemplo, a adopção apressada de acção afirmativa nas práticas de contratação pode trazer uma reacção negativa e maior exposição das mulheres ao assédio no seu local de trabalho. No entanto, se a estratégia de integração do Género é bem preparada com o apoio da Direcção Sénior e do Conselho da organização, uma reacção negativa pode ser impedida de acontecer em primeiro lugar ou se uma começar a ocorrer será tratada de forma adequada com total apoio dos superiores.

Os cinco argumentos para a integração do Género aqui apresentados estão relacionados com a economia e a sociedade em geral. A base para os argumentos seria mais convincente para alguns grupos do que para outros, por exemplo, o Ministro das Finanças estaria especificamente interessado em efeitos positivos para a macroeconomia. Para o PFG estes argumentos também precisam ser mais específicos para o sector da energia e serem dirigidos a grupos específicos dentro do sector da energia (ver exercício 2).

### Observações Conclusivas

Nesta unidade, introduzimos o conceito de integração do Género e apresentamos os argumentos para uma estratégia da promoção da igualdade do Género. A integração do Género é a essência do trabalho do PFG. A estratégia de integração do Género é formulada pelo PFG no Plano da Acção do Género (PAG). As restantes unidades neste programa de formação fornecem as ferramentas para o desenvolvimento e implementação do PAG.

### EXERCÍCIO 1

O facilitador organizará grupos de trabalho. Tente responder ao maior número de perguntas possível.

Queira por favor, anotar algumas das perguntas referentes ao MoE, que é o Ministério da Energia. Se não trabalha para o Ministério da Energia, deve responder as perguntas em relação à sua própria organização.

**Tem 20 minutos para discutir as questões e depois disso o facilitador irá pedir aos grupos para apresentar as suas conclusões na sessão plenária.**

- Será que o grupo sente que a integração do Género acrescentaria ou acrescenta valor ao trabalho do ME ou da sua instituição? Porquê e como?
- Será que o grupo sente que as políticas organizacionais do ME, estratégias e procedimentos incluem considerações do género? Se assim for, será que eles percebem isso e como isso têm influenciado o seu trabalho?
- Que iniciativas foram tomadas pela administração para promover a capacitação do Género?
- Existem líderes do Género (masculino e feminino) aos diferentes níveis do ME (gestores seniores, gestores médios/pessoal júnior/pessoal do campo)? Poderá o grupo identificar quem são eles?
- Existe um posto específico para o pessoal do género no ME? Como é que o grupo classifica o seu nível de perícia: conhecimentos, habilidades e atitudes?

### Fontes

- Cecelski, E. e Dutta, S. (2010), *Mainstreaming Gender in Energy Projects: A Practical Handbook* ou Integração do Género em projectos de energia: um manual prático, ENERGIA.
- ENERGIA *Handbook for Gender Audit of National Energy Policy for Lesotho (Draft)* ou ENERGIA Manual de Auditoria do Género da ENERGIA Nacional de Energia para o Lesoto (Versão Preliminar), Dezembro de 2010.
- Karekezi, S. e Wangeci, J. (2005), *Engendering Power Sector Policy in Eastern and Southern Africa*. Paper prepared for ENERGIA as part of Department for International Development (DFID) KAR research project R8346, 'Gender as a Key Variable in Energy Interventions' ou O Género na Política do Sector de Energia na África Oriental e Austral. Documento preparado para ENERGIA como parte do Departamento de Desenvolvimento Internacional (DFID) projecto de pesquisa Kar R8346, 'Género como uma variável-chave nas intervenções de Energia'.
- Karlsson, G.V. e Clancy, J.S. (2004), *Gender and Energy for Sustainable Development: A tool kit and resource guide* ou 'Género e Energia para o Desenvolvimento Sustentável: Um kit de ferramentas e guia de recursos'. Para o PNUD/ENERGIA. [www.undp.org/energyandenvironment](http://www.undp.org/energyandenvironment) e [www.energia.org](http://www.energia.org).
- PNUD (2007), *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit* ou Integração do Género na Prática: Um Kit de Ferramentas'



- Será que a escolha de organizações parceiras com quem o grupo trabalha inclui considerações do Género, e a sua vontade e capacidade de trabalhar de uma maneira sensível ao Género?
- Será que grupo interage activamente com instituições nacionais do Género e organizações femininas ou grupos de mulheres que trabalham para o progresso das mulheres ou com redes internacionais do Género para a igualdade do Género? Qual é a natureza dessas relações?
- Será que o grupo faz uma recolha sistemática e utiliza dados desagregados por sexo/Género na planificação, acompanhamento ou monitoria e relatórios?
- Será que o ME realiza actividades para a promoção da partilha de conhecimento sobre o Género através de pesquisas, publicações e documentação?
- Quem controla a alocação e desembolso de recursos financeiros a este nível? Os recursos financeiros são alocados para a integração do Género a este nível na organização (gestores seniores, gestores médios/pessoal júnior/pessoal do campo)? São adequados?
- Será que o formato para a justificação do orçamento utilizado pelo grupo desagregado por Género está de acordo com as actividades, pesquisas, área de trabalho, etc.?
- Qual é a composição do Género da equipe a este nível do ME (gestores seniores, gestores médios/pessoal júnior/pessoal do campo)?
- Será que as estratégias do recrutamento e selecção facilitam o recrutamento de mulheres em cargos técnicos no ME? Quais são estas estratégias?
- Serão os resultados sobre a integração do Género usados como parte dos indicadores de desempenho de trabalho para o pessoal que trabalha neste nível?
- O grupo sente que as publicações do ME reflectem as questões do Género de forma adequada?
- O grupo sente que a imagem e a reputação do ME é duma organização sensível ao Género?
- Estará o grupo satisfeito com a colaboração do ME com o Ministério da Mulher, cujo mandato é apoiar a integração do Género nos ministérios?
- Qual é a experiência do grupo relativamente aos recursos e formação proporcionados pelo Ministério da Mulher?

## EXERCÍCIO 2

No texto são apresentados argumentos para uma estratégia de promoção da igualdade do Género, isto é, através de uma abordagem do Género, que traz benefícios, em geral, para a economia de um país e da sociedade. Como podem estes argumentos ser usados dentro do sector da energia para justificar uma abordagem de integração?

O facilitador irá constituir grupos de trabalho.

Prepare duas apresentações curtas (5 minutos cada) para justificar a necessidade de integração do Género no sector da energia:

- (i) para os órgãos de gestão sénior da sua organização;
- e
- (ii) para os seus colegas.

**Têm 15 minutos. O facilitador vai pedir para que façam a sua apresentação na sessão plenária.**



# Relação entre as Metas do Género com a Política de Energia

▶ Objectivo do Módulo Objectivos de aprendizagem	Após concluir esta unidade o participante deverá ser capaz de: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Distinguir a diferença entre os quatro objectivos de Género</li><li>▪ Formular os objectivos coerentes de Género que satisfaçam as necessidades do grupo alvo envolvido</li></ul>
▶ Objectivo da Unidade	Introduzir o conceito dos objectivos de Género como apoio para a integração do Género na política de energia
▶ Duração	No total: Aproximadamente 2 horas; Estudo da teoria e ferramentas: 60 minutos Pontos de discussão: 15 minutos Exercício: 30 minutos
▶ Conceitos e ideias chave introduzidos nesta unidade	Objectivos de Género
▶ Tópicos nesta unidade	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Objectivos de Género na política de energia e na planificação</li><li>▪ Objectivos do Género</li><li>▪ Combinar as necessidades de Género na energia com os objectivos de Género</li></ul>

## Objectivos de Género nas políticas de energia e planificação

Um aspecto da política pública é que irá definir o objectivo político (ou objectivos) a serem alcançados, muitas vezes, num período de tempo especificado. Os objectivos podem ser formulados de uma maneira geral, por exemplo, um compromisso para o acesso à electricidade universal, ou mais especificamente, por exemplo, 60% de todas as famílias irão cozinhar com LPG até 2020. A integração do Género na política de energia significa que haverá necessidade de desenvolver os objectivos de Género para contribuir para a política de energia sensível ao Género.

Na unidade *'Porque o Género é importante na política de energia?'* Uma política de energia sensível ao Género é usada para demonstrar que as diferentes necessidades do Género dos homens e das mulheres estão incorporadas em todos os aspectos (conteúdos e processos) de programas, projectos e políticas. Ao elaborar o Plano de Acção do Género (PAG), o Ponto Focal do Género (PFG) irá desenvolver os objectivos de Género que possam ser incorporados directamente na política principal de energia (conteúdo) ou fazer parte dos processos de organização (políticas de pessoal e formas de trabalho). Na unidade *'Identificar as necessidades e lacunas do Género para o desenvolvimento da política de energia sensível ao Género'*, as ferramentas e a estrutura analítica são proporcionadas com vista a assistir o PFG na identificação das necessidades de energia e das prioridades das mulheres e dos homens. O próximo passo é desenvolver os objectivos de Género para incorporar na política de energia.



*Uma política sensível ao género irá certificar-se que as diferentes necessidades de homens e mulheres são incorporadas em todos os aspectos dos programas, projectos e políticas.*

Os objectivos do Género convergem em diferentes categorias baseadas na razão subjacente para esse objectivo. Existem três tipos de objectivos que se concentram no beneficiário alvo: Bem-estar (reduzindo o trabalho esforçado, escassez de tempo e melhoraria na saúde), produtividade (melhoria das condições de trabalho, particularmente em termos de redução de esforço necessário para realização de certas tarefas e economia de tempo, aumento da capacidade de geração de renda – também através de novas oportunidades) e empoderamento/equidade/igualdade (na participação, tomada de decisão, autoconfiança). Estes três objectivos podem ser ligados à estrutura analítica, às necessidades práticas e produtivas, e interesses estratégicos introduzidos na Unidade *'Identificar as necessidades e lacunas de Género para desenvolver a política de energia sensível ao Género'*. Um quarto tipo vê uma abordagem de Género como tendo benefícios para a eficiência organizacional, particularmente sendo capaz de ter resultados das políticas mais bem-sucedidas.

A política de energia pode ter mais de um objectivo do Género. Também as partes interessadas podem ter diferentes objectivos de Género relacionados com o mesmo objectivo da política de energia. Por exemplo, alguns podem ver a política de energia como tendo um enfoque sobre a energia pura e como oportunidade para melhorar a saúde das mulheres (um objectivo de bem-estar), enquanto outros podem vê-la como uma oportunidade para os homens e as mulheres se tornarem empreendedores de energia (um objectivo de produtividade). É importante ser claro e realista sobre como os objectivos de Género têm sido definidos, de modo que o objectivo seja visível e a avaliação da política ou projecto possam ser feitos com base num objectivo acordado e aceite. Isso pode ajudar a superar a resistência às políticas e projectos e evitar decepções.

Os objectivos de Género podem ser correctivos ou transformadores. Objectivos correctivos deliberadamente procuram atender às necessidades e preocupações de ambos sexos. Se os homens ou as mulheres estão em desvantagem numa determinada situação, então o objectivo da política deve procurar corrigir esse desequilíbrio. Os objectivos são transformadores quando mudam as instituições e as estruturas (social, político, económico, cultural, etc.) do contexto político, de modo que a igualdade de Género completa seja mais facilmente alcançada.

## Os Quatro Objectivos de Género

### Melhorar o bem-estar através da política de energia

Este objectivo visa trazer uma melhoria na vida das mulheres e dos homens, através da redução da pobreza e do tempo de trabalho que estão ligados ao melhoramento da saúde das mulheres e dos homens.

Pode haver um enfoque específico sobre o bem-estar das mulheres que reconhecem que elas trabalham mais horas do que os homens, quando as tarefas domésticas são consideradas, bem como o seu trabalho nos campos da família ou nos negócios da família, ou como trabalhadoras assalariadas. Muitas das tarefas domésticas exigem um esforço físico considerável e os efeitos negativos, como por exemplo, acartar água, apanhar lenha e cozinhar sob fogueiras fumarentas ou abertas.

A saúde e a segurança são as principais preocupações sobre o uso de combustíveis de biomassa. Como consequência, existe muita atenção na redução do fumo, o que pode trazer melhorias na saúde para muitos membros da família e melhorar a segurança para as crianças através da promoção de fogões melhorados e na substituição de combustíveis. No entanto, as políticas de energia tendem a concentrar-se na componente de recolha de combustíveis de biomassa que envolvem o transporte de cargas pesadas de madeira e carvão e tem graves consequências físicas para as mulheres nas zonas rurais para e os homens nas zonas urbanas.

*Objectivos que visam melhorar o **bem-estar** na maioria dos casos relacionam-se muito próximo com a satisfação das **necessidades práticas**.*

### Aumentar a produtividade através da política de energia

Existem dois grandes temas que podem ser abordados para este objectivo que também contribuem para os objectivos macroeconómicos. Em primeiro lugar, o acesso às fontes de energia moderna e as tecnologias melhoradas tem um potencial para ajudar as mulheres e os homens a produzirem de forma mais eficiente e produzir mais, no sentido quantitativo, e melhorar a qualidade de produtos, levando a rendimentos mais elevados para as mulheres e suas famílias. Exemplos incluem: máquinas de costura eléctricas para substituir máquinas manuais, secadores solares, que dão um produto de melhor qualidade (peixe seco ou fruta); melhores fornos de padaria, de pequena escala, luz ou energia eléctrica, permi-

tindo o trabalho à noite, frigoríficos, permitindo a venda de bebidas frescas; e computadores apoiando o negócio das empresas. Melhorias na eficiência também podem conduzir para redução do trabalho esforçado e aumentar o tempo livre para relaxamento e recuperação.

A liberalização dos mercados de energia abre novas oportunidades para a prestação de serviços de energia. As Empresas de Serviços de Energia (ESES) estão a emergir, muitas delas com enfoque sobre as áreas rurais, oferecendo a possibilidades de bons salários. As ESES contribuem para a economia da energia, fazendo qualquer um ou mais dos seguintes: produção, processamento, distribuindo e comercializando energia ou recursos ligados a energias. As mulheres não devem ser excluídas dessas oportunidades – particularmente, quando baseado em preconceitos de que as mulheres não estão interessadas nas questões técnicas. As mulheres são boas candidatas a serem empreendedoras bem-sucedidas de energia (Batliwala e Reddy, 1996). As mulheres que vivem nas áreas rurais conhecem as circunstâncias locais e compreendem as necessidades locais. Uma mulher pode ser capaz de vender de forma mais eficaz para outras mulheres e fazer com que o acesso às potenciais clientes do sexo feminino não seja dificultado pelas restrições sociais e financeiras. As Empresas de energia podem também empregar mulheres como promotoras dos produtos energéticos ou ainda como operadoras e técnicas de manutenção ao nível local.

#### Caso 1

##### **Energia para aumentar a produtividade. Mulheres Ugandesas e secadores solares**

No Uganda, um programa de pós-colheita da fao/undp recomendou secadores solares em pequena escala para o armazenamento por longos períodos para o consumo de frutas e vegetais das famílias. No entanto, os grupos de mulheres rurais estavam mais interessados nos secadores solares para a geração de rendimentos da segurança alimentar. Subsequentemente, surgiu a empresa 'Frutos do Nilo', uma empresa que foi fundada em 1992 para estabelecer uma ligação entre a produção rural com o mercado para frutos secos na Europa. Dentro de três anos mais de 50 grupos de mulheres tinham levantado a tecnologia de secadores solares e em 1995 a companhia exportou mais de 50 toneladas de fruta seca. As preocupações originais da segurança alimentar também estão a ser abordadas. Quando elas não estão a secar para o lucro, as mulheres usam secadores solares para conservar os vegetais e frutas para o armazenamento e consumo doméstico (Okalebo & Hankins, 1997)

*Quando o objectivo do projecto visa melhorar a **produtividade** na maioria dos casos isso se relaciona muito com a satisfação das **necessidades produtivas***

### **Promover a equidade e a igualdade de Género e o empoderamento das mulheres através da política de energia**

Os termos 'empoderamento das mulheres, equidade de Género' são frequentemente usados alternadamente, embora eles signifiquem coisas diferentes. Equidade significa uma distribuição 'justa'. Para si, isso pode significar que os homens e as mulheres recebem o mesmo salário pelo mesmo trabalho. Para alguém isso pode significar que as mulheres devem ser pagas menos, porque as suas tarefas de cuidar das crianças não lhes permitirá interromper durante a noite uma instalação distante reservada ao uso de energia. O que se entende por 'equidade' tem de ser decidido e quem decide é um factor importante na determinação do resultado.

Por outro lado, a 'igualdade' significa distribuição igual. Não existe uma definição universal acordada de igualdade de Género. Podemos considerar que a igualdade existe quando, tanto aos homens como as mulheres, é lhes atribuído um valor social igual, igualdade de direitos e responsabilidades e quando ambos têm acesso aos meios (recursos, oportunidades) para exercê-los. Fora das famílias, a igualdade relaciona-se com as mulheres que são tratadas igualmente no local de trabalho (remuneração, promoção, condições, etc.) e nas arenas públicas, onde a tomada de decisão colectiva é feita com a política. No entanto, a igualdade de género não significa que as mulheres e os homens tornam-se o mesmo – há valor na diversidade. Nem a igualdade significa que deve haver um número igual de homens e mulheres numa determinada função, independentemente da capacidade de realizar a função. O que é, provavelmente, mais importante para o alcance dos objectivos políticos sensíveis ao Género, é que os homens e as mulheres estejam envolvidos.

O Empoderamento é uma extensão da ideia de igualdade, que se refere a permitir que as pessoas – neste caso, as mulheres – cuidem das suas próprias vidas, onde, anteriormente, estavam sob a autoridade de outras pessoas (pais, maridos, irmãos, chefes masculinos) e tinham de obedecer ou concordar, gostassem ou não (contrato de género). O Empoderamento das mulheres implica que elas devem ter mais autonomia e serem capazes de tomar decisões sobre questões que moldam as suas vidas, tanto ao nível doméstico, mas também na sociedade no geral. Essa autonomia pode ser financeira; se as mulheres como indivíduos têm meios de fazer dinheiro e podem gastá-lo como quiserem. Mas também pode significar uma maior liberdade social. Empoderamento das mulheres pode significar, por exemplo, que em casos de divórcio, elas têm direitos iguais sobre os filhos e a herança, que elas podem reclamar protecção em casos de família e violência sexual, não apenas na teoria, mas na prática, que elas têm o direito de controlar a sua própria sexualidade e as funções reprodutivas e que, as oportunidades educacionais e de carreira estejam abertas para elas, onde estes foram anteriormente restritos.

O termo Empoderamento é muito usado e, provavelmente, de forma incorrecta. Alguns consideram-no como sendo um objectivo, outros vêem o empoderamento como um processo para o alcance de certos resultados – Por exemplo, a ONU HDR vê o empoderamento como uma participação para contribuir para os objectivos económicos, enquanto a OXFAM vê isso como pressão de carácter desafiador e de igualdade.

É evidente que os objectivos relacionados com a igualdade, equidade e empoderamento, todos relacionam as mudanças nas relações de Género, por outras palavras, para a redistribuição do poder entre géneros. No entanto, pode ser mais difícil para a política de energia e a maioria dos projectos reais de energia sobre a sua própria capacitação transformadora para as mulheres ao invés do sentido económico da palavra. As razões concernentes ao facto das mulheres não estarem habilitadas são complexas e com muitas faces; energia é apenas um dos muitos recursos a que as mulheres têm pouco acesso e que podem contribuir para a sua falta de capacitação. Desafiar os papéis de Género, relações e normas pode levar tempo, e muitas vezes, mais do que a escala de tempo de um projecto. Provavelmente, não é uma tecnologia de energia particular que tem o potencial para realmente capacitar as mulheres, mas o processo pelo qual a tecnologia de energia é introduzido ou como consequência de ter uma tecnologia (poupando tempo para fazer outras coisas ou aumentar a condição de rendimentos). Um projecto pode ser planeado de tal modo que as mulheres tenham novos tipos de oportunidades, como cargos de gestão, ou formação técnica em manutenção. Os projectos podem ser realizados de modo que as mulheres estejam devidamente representadas na tomada de decisão, as áreas onde elas foram ignoradas anteriormente. A participação pode ajudar as mulheres a ganharem auto confiança

**Ponto de Discussão**

Empoderamento das mulheres pode ser entendido como a transformação, papéis e relações de Género.

Acha que constitui papel da política de energia capacitar as mulheres neste sentido da palavra? Se sim, pode sugerir como isso pode ser alcançado?

Ou acha que a política de energia deve ser limitada para contribuir para o empoderamento económico das mulheres?

para realizarem uma série de coisas, incluindo falar e formular as suas próprias necessidades. Essas conquistas dependerão não das tecnologias, mas da atitude e da prática de trabalho da organização executora, que terá de ser muito sensível a questões de Género e realmente envolver as mulheres. No entanto, há exemplos onde as mulheres tiveram acesso a tv e rádio como resultado de projectos de electrificação rural que permitiam que as mulheres aprendessem sobre os seus direitos fundamentais, embora este não fosse um objectivo do projecto. Podemos dizer que as mulheres estão habilitadas para um resultado planificado, ou não, de uma intervenção de energia.

*Empoderamento, equidade e igualdade das mulheres todos relacionadas com os interesses estratégicos das mulheres.*

**Melhorar a probabilidade da política de energia ser bem-sucedida**

A política de energia tem sido geralmente formulada do topo para a base e tem um maior enfoque do lado da oferta. Isso deixa a política de energia aberta à crítica de que ela não entende as necessidades do povo correctamente. A política de energia não reconhece que as mulheres e os homens têm a dinâmica de energia diferente (papéis na família, as áreas de tomada de decisão, as necessidades de energia, as respostas à crises e outros mecanismos de reacção) e como não conseguem disponibilizar combustíveis, as tecnologias e os serviços que correspondam a essas dinâmicas (Dutta, 2003), bem como utilizar adequadamente os instrumentos da política (como os impostos) para fornecer um ambiente aceitável. De qualquer forma, as vozes de consulta dos homens serão sempre ouvidas mais do que as das mulheres, por exemplo, em reuniões públicas, ou quando um entrevistador de pesquisa se dirige a uma família, uma vez que, geralmente, é o homem o chefe da família espera-se que seja ele o entrevistado que seja o entrevistado. Muitas pesquisas formulam questões sobre 'a família' como se fosse uma unidade indiferenciada. Desde modo, as necessidades das mulheres não são observadas. Descobrir ou identificar o que as mulheres precisam, bem como o que os homens dizem ser necessário, resulta em igualdade de Género em termos de benefício para a política de energia.

A implementação da política também precisa de ser sensível ao Género, se a política de energia vai de encontro aos seus objectivos. As mulheres, bem como os homens devem ter a oportunidade de participar em actividades de implementação. Equipas do projecto e programa também devem ter um bom equilíbrio do Género.



Tabela 1 Visão global dos objectivos de Género na política de energia

Objectivos de Género	Significado	Implica	Exemplo de objectivos de Género ao nível da política de energia
Bem-estar	Redução de trabalho esforçado e escassez de tempo, assim como promoção de saúde através da redução das doenças contudo os papéis e as relações de Género não são alterados.	Necessidades práticas a serem cumpridas. Referem-se principalmente às chamadas actividades reprodutivas.	Aumento do acesso à energia para melhorar o bem-estar das mulheres e dos homens.
Produtividade	Mulheres e homens capazes de participar em actividades económicas ou amentarem a sua produtividade/eficiência; reduzir o trabalho forçado e o tempo dedicado à produção.	As necessidades produtivas a serem cumpridas, mas as funções de Género não necessariamente alteradas.	Para promover a igualdade de Género na distribuição de serviços de energia.
Empoderamento, das mulheres, Igualdade de Género, Equidade de Género.	A abertura de novos papéis e oportunidades para as mulheres tradicionais, na esfera económica, social e política.  Mulheres capazes de participar em igualdade de condições com os homens na esfera económica; ganhar e controlar o rendimento para si, se este não era o caso anterior.	Interesses estratégicos devem ser abordados.  Refere-se a novos tipos de actividades e novos papéis e a liberdade para as mulheres. Relações de Género são alteradas para ser mais favorável para as mulheres.  Mais ênfase em fortalecer as actividades produtivas das mulheres ou a abertura de novas oportunidades para a produção por mulheres.	Para promover a igualdade de Género no emprego e no sector de energia.
Eficiência da Política	Os papéis de Género devidamente entendidos; A família deixou de ser vista como unidade de planificação.	Os programas e projectos devem ser cuidadosamente alvejados baseados nas prioridades das mulheres e dos homens.	Para aumentar a contribuição das mulheres na elaboração de políticas e na implementação de programas.

### Combinando os objectivos e as necessidades de Género

Provavelmente as mulheres e os homens não definem as suas necessidades de energia em termos de objectivos de Género, mas mais em termos de necessidades práticas e produtivas. Isso não quer dizer que eles não teriam necessidades estratégicas. A partir da discussão acima, é evidente que existe uma relação entre as necessidades expressas de energia dos povos (para fins práticos, produtivos e estratégicos<sup>15</sup> e os objectivos de Género (bem estar, produtividade e empoderamento). A política de energia sensível ao género, por incorporar os objectivos de Género, irá garantir que as necessidades de ambos, mulheres e homens, sejam cumpridas.

A Tabela 2 Sugere alguns exemplos de tecnologias de energia que combinam com os diferentes objectivos de Género.

<sup>15</sup> Ver a unidade de identificação de necessidades de Género e lacunas no sector de energia

**Tabela 2 Exemplos de intervenções de energia que combinam diferentes objectivos de Género**

Objectivo de género	Tipo de necessidades/Questões abordadas	Poderiam ser satisfeitas através das intervenções de energia:
<b>Bem-estar</b> Reduzir o trabalho forçado associado com cozinhar a lenha	<b>Necessidade prática</b> Reduzir o tempo gasto e a carga que tem de ser realizada	Melhoria dos fogões a lenha e de botija de gás
<b>Produtividade</b> As mulheres e os homens aumentam a sua produção nos seus negócios de alfaiataria	<b>Necessidade Produtiva</b> Máquina de costura mais eficiente	Máquina de costura eléctrica
As mulheres devem ser capazes de dedicar mais tempo para as actividades produtivas	Acelerar tarefas domésticas	Abastecimento de água bombeada e moageiro de cereais automatizado em vez de manual, luz eléctrica para o trabalho à noite
<b>Empoderamento</b> As mulheres devem participar na base de igualdade com os homens na tomada de decisão sobre as actividades comunitárias	<b>Interesses estratégicos</b> As mulheres precisam de confiança para entrar em discussões com os homens e do tempo à noite para participarem nas reuniões.	Nenhuma solução de energia directa, mas a gestão do projecto de energia poderia (a) trabalhar com grupos de mulheres para ajudá-las a desenvolver as suas habilidades para falar em público, e (b) os comités do projecto devem ter um mínimo de 50% membros de sexo feminino. A iluminação pública pode encorajar a participação nas reuniões.
As raparigas devem ter educação como os rapazes	As raparigas precisam de tempo para frequentar a escola e fazerem o trabalho de casa.	Reduzir as tarefas domésticas das raparigas através da energia moderna: Bomba eléctrica para trazer água mais perto das casas, moinho com potência para moer grãos. Iluminação nas famílias permitindo o trabalho da escola nas noites.

### Observações finais

Desenvolver os objectivos de género é um passo importante no desenvolvimento da política de energia sensível ao Género. Estes objectivos ajudam a criar uma política transparente que visa assegurar que exista igualdade de Género nos resultados da política. O próximo passo será para desenvolver os indicadores que possam ser usados para monitorar o progresso das políticas e práticas de implementação.

## EXERCÍCIO

### Como as intervenções de energia podem atingir os objectivos de Género?

#### INSTRUÇÕES

O facilitador os organizará em grupos.

No seu grupo, leia o texto e responda às questões. Tem 20 minutos.

Cada grupo irá em seguida partilhar as suas sugestões no plenário.

#### O contexto político

Considere uma área de um bairro pobre, numa cidade que conhece. Várias famílias vivem numa casa habitualmente, se elas tiverem sorte, há um espaço atrás onde a cozinha é feita. Não há electricidade – em parte porque as pessoas são muito pobres para pagar a energia eléctrica, mas também porque as casas são de muito má qualidade que a companhia de electricidade diz que não é seguro para eles obterem a instalação eléctrica.

Algumas casas mais próximas à estrada principal, onde existe uma rede de energia eléctrica, têm ligações ilegais, mas de tempo-em-tempo a polícia chega e corta o acesso a esta rede. A maioria das pessoas usa carvão para cozinhar e elas compram-no em pequenas quantidades, geralmente diárias, o que significa que eles pagam muito mais por aquilo do que se fossem comprar um saco uma vez a cada duas semanas ou algo similar. Se eles têm iluminação em tudo, eles usam lâmpadas de torcida pequena com querosene. A comunidade é constituída por algumas famílias (pais e filhos), mas também por um grande número de jovens solteiros, que vieram das aldeias, na esperança de encontrar um melhor emprego na cidade, e as mulheres nas suas próprias casas (às vezes duas irmãs juntas), com seus filhos, mas sem um adulto de sexo masculino. Os homens conseguem emprego quando eles podem trabalhar transportam mercadorias no mercado da cidade vizinha, as mulheres tentam ganhar dinheiro com o pequeno negócios e outros meios, porque há poucos postos de trabalho disponíveis para elas. Alguns homens têm a tendência de se embriagar durante a noite, o que leva as mulheres a serem molestadas, e os pais não querem que suas filhas saiam à noite.

O poder de compra das pessoas é obviamente muito baixo, e o uso de energia moderna é também baixo.

#### PERGUNTAS

- Que tipos de energia podem ajudar as mulheres e os homens a se auto-sustentar e dar-lhes oportunidades de ganhar salário? Que tipo de oportunidades poderá existir?
- Que tipos de energia podem melhorar o bem-estar das mulheres e dos homens e reduzir o trabalho forçado das suas vidas diárias? Será que isso também melhora a saúde deles?
- Pode sugerir quaisquer intervenções que possam fazer a diferença a longo prazo para a posição da mulher nessa comunidade?



# Indicadores para medir o Alcance das Metas do Género

▶ Objectivos de Aprendizagem	Após concluir a unidade o participante deverá ser capaz de: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Explicar a necessidade dos indicadores do Género nas políticas e programas de energia</li><li>▪ Classificar indicadores como input ou contributo, processo, resultado ou produto</li><li>▪ Explicar a diferença entre indicadores qualitativos e quantitativos</li><li>▪ Desenvolver indicadores do Género para políticas e programas de energia</li></ul>
▶ Duração	2 horas
▶ Objectivo da Unidade	Demonstrar o papel dos indicadores do Género no alcance dos objectivos do Género.
▶ Conceitos e ideias chave introduzidos nesta unidade	Indicadores quantitativos; indicadores qualitativos; Indicadores SMART Estudos de base ( <i>Baseline</i> ) e metas
▶ Tópicos nesta unidade	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Níveis de indicadores</li><li>▪ Categorias de indicadores</li><li>▪ Dados para Indicadores</li><li>▪ Desenho de indicadores do género para objectivos do Género</li><li>▪ Estudos de base e metas</li></ul>

## Introdução

Os indicadores podem ser usados para medir o progresso no alcance de um objectivo ao longo do tempo, numa situação específica ou condição. Os indicadores deverão portanto medir até que ponto um objectivo foi atingido e as metas foram alcançadas. Os indicadores são um instrumento para a monitoria e avaliação da política e implementação. Eles permitem-nos identificar o desempenho e adoptar acção correctiva, se necessário.

Os indicadores do Género estão ligados aos objectivos do Género (ver unidade sobre Objectivos do Género). Eles visam medir o progresso no alcance dos objectivos do Género ao longo do tempo. Os indicadores do Género podem ser usados para monitorar e medir o progresso relativo à integração do Género nas políticas e processos tanto ao nível da implementação, como ao nível organizacional, em termos da política de recursos humanos (ver Unidade sobre a Avaliação Organizacional do Género).

Nesta unidade, o enfoque estará sobre as diferentes formas em que os indicadores podem ser categorizados. São introduzidos indicadores qualitativos e quantitativos. É explicado o que precisa de ser tomado em consideração aquando do desenho de indicadores e é descrito o instrumento SMART para o desenvolvimento de indicadores. É descrito o tipo de dados necessários para mapear os indicadores. Esta secção é seguida do desenvolvimento de indicadores do Género para os objectivos do Género. A unidade termina com a explicação da necessidade de realizar estudos de base e definir metas e a importância de verificar até que ponto as metas foram alcançadas.

## Níveis de indicadores

A Política de Energias visa realizar produtos específicos (ex. Segurança nacional de energia) ou contribuir para metas nacionais mais gerais (ex. desenvolvimento económico). Uma Política de Energia sensível ao Género deverá ter pelo menos um produto (ou meta) sensível ao género: por exemplo, assegurando que as mulheres e homens beneficiem igualmente da política de energia. Ninguém no seio do sector de energia decide conscientemente não fazer mais nada, mas na realidade as coisas não ocorrem assim. Todavia, fazer referência às mulheres e aos homens na política significa adoptar acções para assegurar que os alvos sejam alcançados. Os indicadores ajudam-nos a atingir a meta. Os produtos ou resultados são atingidos através da implementação da política, por meio de programas ou projectos que consistem num conjunto de actividades, que contribuem para o alcance dos resultados. Actividades requerem *inputs*. A todos os níveis (resultados, actividades e inputs) poderão também haver indicadores do Género.

Indicadores de contributo ou *Input* são usados para medir que recursos, e até que ponto, foram alocados para assegurar que um projecto possa ser de facto implementado. Este exame crítico constitui uma parte da avaliação que pode ocorrer a qualquer momento no ciclo da política ou projecto.

## Exemplos de questões a colocar nesta etapa

Será que são recolhidos regularmente dados desagregados por sexo/Género?

Qual é a percentagem do orçamento do ME que é alocada, para assegurar que as necessidades de energia das mulheres são satisfeitas?

Será que foi proporcionada uma formação sensível ao Género para todos os membros?

Indicadores de *Processo* são usados durante a implementação do projecto para monitorar actividades e mapear o progresso em direcção ao alcance dos resultados desejados.

### Questões chave

Que factores estão a promover ou impedir o alcance dos objectivos do Género do projecto?

Terão as organizações parceiras capacidade suficiente do Género?

Serão os objectivos do Género claros para todos os parceiros?

Indicadores de *Produto* medem os resultados a longo prazo das políticas e programas e sua eficácia no alcance dos objectivos do Género. Este exame crítico requer monitoria e avaliação.

### Questões chave

Quais são os efeitos desejáveis/indesejáveis da igualdade do Género?

Terão as atitudes e práticas para a incorporação das questões do Género na política/prática da energia se alterado?

### Categorias de indicadores

Existem duas categorias de indicadores: quantitativos e qualitativos.

Indicadores quantitativos medem as quantias em termos de número, percentagem, rácio ou razão (ex., o número de mulheres e homens que trabalham numa entidade de energia eléctrica) e mudanças ao longo do tempo (ex., mudança na percentagem do número de mulheres trabalhando no sector de energia eléctrica ao longo dos últimos 10 anos).

Indicadores qualitativos medem os pontos de vista, juízos de opinião e percepção relativamente a uma determinada situação ou matéria. Eles podem incluir a avaliação de mudanças de sensibilidade, satisfação, influência, consciência, entendimento, atitudes, qualidade, percepção, diálogo ou sentido de bem-estar. Eles podem medir os resultados em termos de: conformidade com...; qualidade de...; âmbito de...; nível de ... (ex. Percepção de mulheres e de homens sobre os sistemas domésticos solares; as mulheres sentem que a sua saúde melhorou desde que começaram a usar LPG para preparar os alimentos; nível de compromisso do pessoal do Ministério em relação a integração do Género). Contudo, os dados recolhidos medem este tipo de indicadores que podem mostrar importantes perspectivas sobre a eficácia de um projecto – oferecendo um exame profundo e subsídios sobre os processos sociais, por exemplo, porque uma determinada intervenção funcionou ou não.

Os dois tipos de indicadores devem ser vistos como sendo complementares e medindo diferentes aspectos da mesma situação.

É muito fácil começar a desenvolver indicadores quantitativos gerais e puros que medem o número ou a percentagem de algo, por exemplo, 'o número de novas ligações eléctricas feitas.' Estes poderão ser considerados como indicadores fracos na medida em que eles comunicam meramente que algo aconteceu, mas o que aconteceu em termos de produtos ou resultados potenciais para as mulheres e homens, por exemplo, será que agregados familiares chefiados por mulheres têm o mesmo nível de ligações à rede quando comparados com agregados familiares chefiados por homens.

Em alguns casos, dados não estão disponíveis para a maioria dos indicadores de um determinado resultado. Muitas vezes eles relacionam-se a tópicos sensíveis como o assédio sexual aquando da recolha de combustível lenhoso ou níveis de rendimento do agregado familiar. Nestas situações, poder-se-á usar indicadores

**Ponto de Discussão 1**

Existirá um termo para o: já teve alguma experiência em desenvolver e/ou trabalhar com indicadores? Foram quantitativos? Qualitativos? Foram indicadores SMART?

**Ponto de Discussão 2**

Considera que os indicadores qualitativos do Género têm um papel a desempenhar no sector de energia?

aproximados que constituem uma forma menos directa de medir o progresso em direcção a um produto.

Demasiados indicadores são difíceis de mapear em termos da quantidade de dados que necessitam de ser recolhidos e analisados. Portanto, os indicadores escolhidos deverão ser selectivos e representativos. Desenvolver indicadores significativos tornou-se numa prática comum, para uso na construção de indicadores SMART:

- **Specific ou específico** Será que o indicador é suficientemente específico para medir o progresso para o alcance dos resultados?
- **Mensurável** Será o indicador uma medida exacta e clara dos resultados?
- **Atingível** Será que os resultados que indicador procura medir são realísticos para medir o progresso?
- **Relevante** Será que o indicador é relevante para os resultados e produtos desejados?
- **Time-bound ou vinculados ao tempo** Haverá um prazo realístico definido para o alcance da meta?

Acima de tudo, um indicador precisa de ter credibilidade. Será que os órgãos decisores e outros actores acreditam no indicador e nos seus dados? Grandes volumes de dados podem confundir ao invés de iluminar e uma observação quantitativa não é mais inerentemente objectiva do que uma observação qualitativa.

**Dados para indicadores**

Os dados para indicadores quantitativos são, geralmente, recolhidos por inquéritos de amostras, que podem estar em diferentes níveis, tais como: inquéritos sobre o padrão de vida nacional ou inquéritos sobre o local de trabalho. Dados quantitativos podem claramente identificar lacunas de, por exemplo, diferenças no número de mulheres trabalhando em postos técnicos. Contudo, é preciso prestar atenção às inferências feitas a partir dos dados. Por exemplo, se o número de mulheres empregues na utilidade aumentou, é tentador decidir ou concluir que isto constitui um avanço na Igualdade do Género. Todavia, se as mulheres não têm as mesmas condições de salário e serviço ou emprego que os homens, então isto não pode automaticamente ser considerado como uma mudança positiva.

Os dados para os indicadores qualitativos são, geralmente, recolhidos através de entrevistas e dados participativos, reunindo métodos que tornam os dados mais caros de recolher. Então, podem resultar em amostras mais pequenas do que um inquérito usando métodos quantitativos para a mesma quantidade de métodos pelo mesmo dinheiro. Existe algum cepticismo sobre a validade dos dados a partir de métodos participativos entre alguns profissionais no sector de energia com bagagem ou background técnico, particularmente em relação ao quanto representativos são os resultados para a população como um todo. Contudo, o uso cada vez maior de Avaliações Participativas da Pobreza como parte dos processos de PRSP, a sua familiaridade cada vez maior com estes métodos está a ajudar a ultrapassar o cepticismo.

A Tabela 1 apresenta exemplos de diferentes abordagens na recolha de dados para os indicadores. Cada abordagem tem os seus pontos fortes e fracos.

Indicadores são mais úteis se forem fáceis de verificar. Assim, aquando do desenvolvimento de um indicador, definir a forma como ele será medido, em termos de método e frequência. O quão realístico é isto em termos de tempo e custo? A resposta a esta questão pode conduzir a um ajuste no indicador. O custo também influencia o número de indicadores usados; contudo, deverá existir um número suficiente para medir a amplitude das mudanças, que estão a ocorrer, e fazer uma verificação ou comparação.



Tabela 1 Métodos para o indicador relativo à recolha de dados

Tipo	Descrição	Benefícios	Lacunas	Exemplos
▶ Indicadores de verificação	Pergunte se algo está ou não disponível. A medida é uma questão 'sim' ou 'não.'	Bons processos de monitoria, declaração da vontade política, compromissos. Recolha de dados simples e barata.	Carece do aspecto qualitativo. Algumas vezes uma questão de interpretação	Haverá uma política de integração do Género no MoE? Será que foi envolvido um especialista do Género na produção da política de energia?
▶ Indicadores baseados em estatísticas	Indicadores 'Tradicionais' que medem as mudanças usando dados estatísticos disponíveis.	Informação está prontamente disponível.	Raramente proporciona uma perspectiva qualitativa. Frequentemente necessitam de ser complementados com os outros dois tipos.	Rácio de homens/mulheres com acesso a energia eléctrica Níveis de emprego feminino ou masculino no sector de energia
▶ Indicadores requerendo formas específicas de recolha de dados	Requerem formas específicas de recolha de dados (inquéritos sociológicos, grupos de foco, entrevistas, etc.). Requerem metodologia específica, replicável para que os dados possam ser comparados ao longo do tempo.	Dados são muitas vezes extremamente úteis e específicos. Bons meios de recolha de dados qualitativos.	Muitas vezes intensivos em termos de recursos (tempo, dinheiro, recursos humanos).	% de mulheres/homens satisfeitos com o sistema solar doméstico. % de mulheres/homens que consideram que a Política Nacional de Energia satisfaz as suas necessidades.

Os indicadores podem ser usados em diferentes níveis (nacional, regional, local) dependendo de que política ou intervenção está sendo monitorada ou avaliada. Também necessitam de ser claros não só em relação ao que um indicador mede, mas também sobre o que ele não mede. A Tabela 2 apresenta alguns exemplos.

Tabela 2 Exemplos de indicadores e o que eles medem ou deixam de medir.<sup>16</sup>

Indicador	Nível de medição	O que mede?	O que não mede?	Fonte de informação
Rácio homem/mulher: rácio de mulheres ao nível topo de tomada de decisão sobre a energia	Nacional	Equilíbrio do Género em postos de tomada de decisão	Sensibilização ou Compromisso para as questões de Igualdade do Género por parte de homens ou mulheres	Inquérito Estatísticas Nacionais
Níveis de consciencialização de homens e mulheres sobre formas e meios de melhorar a eficiência da energia medida em pré- e pós-intervenções (isto é, campanhas de informação, etc.)	Nacional, regional, local (depende da intervenção)	Diferenças no nível de mudança entre homens e mulheres indicam como a intervenção teve sucesso em alcançar alvos	Impacto sobre o ambiente, custos e benefícios na óptica do Género	Inquérito sociológico
Níveis de consciencialização de homens e mulheres sobre novas tecnologias e utensílios domésticos que podem melhorar a eficiência da energia no local de trabalho/armazém e casa, medido em pré- e pós-intervenções (isto é, campanhas de informação, etc.)	Nacional, regional, local (depende da intervenção)	Diferenças no nível de mudança entre homens e mulheres indicam como a intervenção teve sucesso em alcançar alvos masculinos e femininos	Impacto sobre o ambiente, custos e benefícios na óptica do Género	Inquérito sociológico
Acesso e capacidade de pagar pela energia limpa (homens e mulheres) medido em pré- e pós-intervenções	Nacional, regional, local (depende da intervenção)	Acesso e capacidade de pagar pela energia limpa	Igualdade do Género	Inquérito ao agregado familiar
Consumo de energia por capita homens e mulheres Medido em pré- e pós-intervenções	Nacional, regional, local (depende da intervenção)	Diferenças no nível de mudança entre homens e mulheres indicam como a intervenção teve sucesso em alcançar alvos masculinos e femininos	Igualdade do Género	Inquérito ao agregado familiar
Consumo de energia eléctrica (homens e mulheres)	Nacional, regional, local (depende da intervenção)	Acesso e capacidade de pagar pela energia limpa	Igualdade do Género	Inquérito ao agregado familiar

<sup>16</sup> Adaptado da UNDP (2007), *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit (part ii: Sectoral Briefs)*

## Desenvolvendo indicadores do Género

A integração do Género requer objectivos do Género para políticas e programas. Na unidade sobre os objectivos do Género foram identificados três tipos de metas com enfoque nos beneficiários-alvo: bem-estar (redução do trabalho árduo e melhoria da saúde), produtividade (geração de rendimento) e empoderamento/equidade/igualdade (participação, tomada de decisão, autoconfiança). Um quarto tipo procura adoptar uma abordagem do Género com benefícios para a eficiência organizacional, particularmente com capacidade de ter resultados de política com mais sucessos.

Cada meta do Género exige pelo menos um indicador. Os indicadores podem estar relacionados com o sistema (referindo-se a quem de facto usa e beneficia da energia proporcionada pelo projecto) ou desenvolvimento relacionado (que impactos da energia se verificam sobre as vidas dos homens e das mulheres). Dependendo dos beneficiários alvo, o indicador poderá referir-se apenas as mulheres ou poderá referir-se a homens e mulheres. O primeiro poderá ser usado na política ou projecto com alvo específico nas mulheres, ou onde as mulheres e homens estão envolvidos e onde as mulheres poderão necessitar de apoio extra.

Identificar os objectivos do Género [Ver a Unidade – Identificando os Objectivos do Género].

Desenvolver um indicador para cada meta do Género. O processo deverá iniciar com as seguintes questões:

- Que tipo de informação (que variável) pode demonstrar uma mudança positiva?
- Como podemos medir até que ponto os resultados esperados estão a ser atingidos?
- Será viável monitorar, considerando a limitação em termos de recursos e capacidade?
- Que informação atempada está disponível para os diferentes exercícios de monitoria?
- Qual será o sistema de recolha de dados e quem será responsável por este?
- Quem usará os dados?

A Tabela 3 apresenta exemplos dos resultados para benefício das mulheres e para cada um dos quatro tipos de objectivos do género, com um exemplo da possível intervenção de energia para o alcance da meta, um impacto de desenvolvimento esperado e um possível indicador para medir o impacto.

Tabela 3 Indicadores do Género para o alcance dos objectivos do Género

Objectivo do Género	Possível intervenção da energia	Impactos de desenvolvimento esperados	Possível indicador
► <b>Bem-estar das mulheres</b> Redução do trabalho árduo e tempo usado e poupado na recolha de lenha	Programa LPG	Redução do trabalho árduo de mulheres e homens	Tempo gasto para acartar água e recolher combustível
► <b>Produtividade das mulheres</b> Mulheres devem ser capazes de dedicar mais tempo para actividades produtivas	Bomba de água e moagem instaladas	Mulheres iniciam novos negócios	Número de negócios activos geridos por mulheres
► <b>Empoderamento da mulher</b> As raparigas deverão ter o mesmo nível de educação que os rapazes	Programa de LPG Bomba de água instalada	Aumento do sucesso educacional das raparigas	Número de raparigas e rapazes que frequentam a escola
► <b>Eficiência do Projecto</b>	Electrificação do Agregado Familiar	Mulheres e homens têm mais horas de lazer	Horas de repouso (m/h)

### Estudos de base e metas

Após a identificação de indicadores, há necessidade de definir dados de base e definir metas para o nível de mudança antecipado. O estudo de base e a meta deverão usar a mesma unidade de medição como indicador. Dados de base são muito importantes para a monitoria e avaliação. Sem estes dados não será possível medir o progresso e a mudança. Depois da definição dos dados de base, poderão ser definidas metas. Estas deverão ter um período de tempo realístico no qual um resultado e produto possam ser alcançados. Geralmente, para os resultados, quatro anos ou mais são definidos para o alcance dos objectivos a médio prazo e dez anos para objectivos a longo prazo. Os resultados podem ter períodos de tempo mais curtos e podem ser definidos como marcos ou milestones durante a implementação do projecto. É, também, possível definir metas intermédias (por exemplo, uma taxa anual média de aumento ou mudanças graduais onde existe uma curva de aprendizagem e onde as capacidades das mulheres precisam de ser edificadas).

A verificação das metas é uma parte importante da legitimidade e confiança dos cidadãos na política do governo e sua implementação por parte de agências de energia. A monitoria dos dados de base e o alcance das metas poderão ser feitos pela própria organização e desta forma servir para propósitos de uma auditoria independente. A mesma política ou programa poderá ser monitorada ou avaliada por diferentes actores usando os seus próprios indicadores.

## Sumário

- Indicadores constituem um instrumento para a tomada de decisão sobre a política e implementação. Indicadores:
- Informam a tomada de decisão para a gestão contínua do programa ou projecto
- Medem o progresso e as conquistas
- Clarificam a consistência entre as actividades, resultados, produtos e impactos
- Asseguram a legitimidade e responsabilização através da demonstração do progresso
- Avaliam o desempenho do projecto e do pessoal

Os indicadores do Género desempenham um papel importante na integração do Género. Eles permitem-nos mapear a implementação dos objectivos do Género e fazer ajustes atempados para assegurar que os resultados de equidade do Género são alcançados no sector de energia.

## Referência

UNDP (2009) Handbook on Planning Monitoring & Evaluating For Development Results



*Indicadores ajudam a medir o progresso e o conquistas, permitindo que o desempenho seja avaliado no final.*

**EXERCÍCIO****Identificando e desenvolvendo indicadores**

Neste exercício solicita-se que classifique alguns indicadores como qualitativos ou quantitativos e indique se eles são ou não sensíveis ao Género. A seguir, solicita-se que desenvolva alguns indicadores para medir os resultados de um projecto típico do sector de energia, lidando com a energia do agregado familiar. Este exercício pode ser feito em pequenos grupos (2 ou 3 participantes) e leva cerca de 30 minutos mais 15 minutos de discussão em plenário.

Será que os indicadores mencionados a seguir são qualitativos ou indicadores quantitativos? Serão eles sensíveis ao género? Poderão eles ser reformulados para serem mais sensíveis ao Género?

Indicador	Tipo
Número de ligações a rede de energia eléctrica.	_____
Mulheres sentem que a energia eléctrica trouxe benefícios para as suas vidas.	_____
Número de cortes de energia.	_____
Fornecimento de querosene aumentou.	_____
Número de mulheres usando LPG para preparar os alimentos.	_____
Existência de uma política do sector de energia sobre a energia do agregado familiar.	_____
Porcentagem de tarefas, do agregado familiar, realizadas por homens.	_____

Agora leia o sumário do programa de energia de um agregado familiar que, enquanto, visa trazer benefícios para mulheres em particular, também proporciona oportunidades para que os homens beneficiem.

O ME decidiu introduzir um programa de energia para proporcionar alternativas para combustível lenhoso para as mulheres rurais. Ao melhorar o acesso aos combustíveis alternativos, pretende-se melhorar a saúde da mulher e reduzir o seu trabalho árduo. O programa abordará questões aos níveis da política e implementação. Ao nível da política, será necessário avaliar se os instrumentos estão ou não disponíveis para facilitar fontes de energia alternativas. Um dos principais mecanismos para a melhoria do acesso será a criação de companhias locais de serviços de energia (ESE). Um terceiro objectivo do Género é o aumento do poder económico da mulher, apoiando-as a tornar-se empreendedoras no sector da energia. A formação empresarial para a gestão de uma ESE será proporcionada por uma pequena unidade empresarial do governo e não será necessária qualquer experiência prévia como empresário para participar no programa. A formação está aberta para mulheres e homens. Embora o programa não faça qualquer intervenção directa no apoio deste produto, prevê-se que as mulheres sejam capazes de tirar proveito do aumento da disponibilidade de energia e do aumento no tempo. Para definir as necessidades, o ME desenvolverá alguns indicadores para uso na monitoria do programa, que possam medir as quatro variáveis.

A sua tarefa é desenvolver os indicadores para as quatro variáveis que são apresentadas na tabela a seguir (máximo de três por variável). Tente desenvolver uma combinação de indicadores quantitativos e qualitativos.

<b>Variáveis</b>	<b>Indicadores</b>
Apoio político para uma política do Género	1
	2
	3
Apoio institucional para empreendimentos sensíveis ao Género	1
	2
	3
Questões do Género ao nível da implementação: Escos	1
	2
	3
Questões do Género ao nível da implementação: Utentes	1
	2
	3





# Avaliação Organizacional do Género: Avaliação da capacidade das Organizações do Sector de Energia para fazer a Integração das questões do Género

▶ Objectivos de Aprendizagem	<p>Após esta unidade, o participante deverá ser capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Explicar quando, e porquê, é necessária uma avaliação relativa ao Género de uma determinada organização;</li><li>▪ Defender a importância de uma avaliação organizacional numa perspectiva do Género – não só para a organização em questão, mas também para organizações parceiras no sector da energia;</li><li>▪ Citar três tipos de instrumentos para analisar a capacidade de uma organização em matéria do género.</li></ul>
▶ Duração	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ No total: aproximadamente 2 horas</li><li>▪ Estudo da teoria e dos instrumentos: 60 minutos</li><li>▪ Pontos de discussão: 15 minutos</li><li>▪ Exercício: 45 minutos</li></ul>
▶ Objectivo da Unidade	Introduzir instrumentos para avaliar a capacidade de uma organização de integrar a perspectiva do Género.
▶ Conceitos-chave introduzidos nesta unidade	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ A avaliação organizacional</li><li>▪ O perfil do Género</li></ul>
▶ Tópicos nesta unidade	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ A avaliação organizacional do Género</li><li>▪ Os instrumentos para uma avaliação organizacional do Género</li><li>▪ O perfil do Género das organizações</li><li>▪ A linha de base para o acompanhamento dos progressos, no âmbito de desenvolvimento, de capacidades para a integração da perspectiva do Género</li></ul>

## Introdução

Para desenvolver e implementar políticas de energia sensíveis ao Género, os ministérios e organizações de outros sectores responsáveis pela energia devem ter a capacidade de trabalhar com uma estratégia de integração da perspectiva do Género em todos os aspectos do seu trabalho e operações. Para avaliar esta capacidade, as instituições nacionais empreendem cada vez mais a 'Avaliação Organizacional do Género' (GOA). Uma Avaliação Organizacional do Género é uma avaliação fundamental dos pontos fortes e fracos dos sistemas, operações, programas e políticas de uma instituição, assim como uma avaliação das restrições e oportunidades existentes dentro de uma organização no âmbito do cumprimento dos compromissos políticos com a integração da perspectiva do Género a nível da organização, unidade de trabalho ou indivíduo. Um resultado fundamental da Avaliação é o estabelecimento de processos e procedimentos para apoiar a integração da perspectiva do Género na organização como uma estrutura do Género (ex.: ponto focal do Género, grupo de trabalho do Género), uma estratégia do Género, um sistema de acompanhamento e avaliação pertinente, relatórios pertinentes, formação em questões do Género, formação técnica de mulheres, indicadores de desempenho essenciais para os funcionários envolvidos na integração da perspectiva do género, uma estratégia de comunicação pertinente, etc.



*Integração do Género nos processos e políticas requer a identificação de lacunas de capacidade.*

Uma Avaliação Organizacional do Género pode ser usada para:

- Melhorar o funcionamento de uma organização, especialmente em termos de integração da dimensão do Género em processos e políticas;
- Identificar as capacidades existentes que podem ser utilizadas, assim como as lacunas nas capacidades que precisam ser abordadas, no processo de integração da perspectiva do Género;
- Fornecer uma linha de base para o acompanhamento e medição do progresso feito na institucionalização da integração da perspectiva do Género na organização;
- Promover a igualdade do Género dentro de uma organização.

Neste módulo alguns instrumentos e técnicas para a avaliação organizacional relacionada a questões do Género serão apresentados também, como abordagens para o fortalecimento das capacidades e perfil do Género da organização.

Uma GOA/AOG não deve ser confundida com uma auditoria do Género, cuja abordagem consiste na realização de uma análise na dimensão do Género, de uma política, programa e projectos no âmbito da energia. De facto, uma GOA pode fazer parte de uma auditoria do Género<sup>17</sup>.

Nesta unidade, são apresentadas em primeiro lugar algumas informações gerais sobre o objectivo e o conteúdo de uma avaliação organizacional do Género. Em segundo lugar, são descritos instrumentos que podem ser usados para realizar a avaliação (com exemplos detalhados nos apêndices). Segue-se uma explicação dos benefícios de definir o perfil do Género de uma organização e de como a avaliação pode servir de base para a identificação das necessidades de formação. Termina com uma explicação, de como uma avaliação do Género das organizações parceiras pode ser usada em benefício da implementação de políticas.

### **A Avaliação Organizacional do Género como método para analisar organizações**

Uma Avaliação Organizacional do Género envolve a criação de uma situação em que os funcionários, inclusive à alta administração, dão um passo atrás na tarefa em questão e reflectem sobre o funcionamento de uma organização no âmbito das suas abordagens para a integração da perspectiva do Género. A avaliação pode ser da sua própria organização ou de outra organização, considerada como sendo parceira, envolvida no desenvolvimento e implementação de políticas.

O objectivo da GOA, no contexto desta unidade, é de compreender melhor a organização: identificando os seus pontos fortes e fracos no âmbito da integração da perspectiva do Género.

Sempre que se pretende exercer um procedimento de GOA, lembre-se que mesmo na sua forma mais branda, uma avaliação pode constituir uma ameaça para o pessoal de uma organização, pois pode expor conflitos existentes no seio da organização, ou entre a organização avaliada e outras. De facto, muitas pessoas (mulheres assim como homens) consideram o conceito do Género como uma ameaça. Tal avaliação pode ser usada para identificar problemas de compreensão e evidenciar oportunidades para que, no âmbito da formação, sejam corrigidos os problemas de compreensão, e para outras formas de reforço das capacidades.

As avaliações organizacionais variam em termos de complexidade, que se reflecte nas habilidades e custos necessários.

A forma mais simples de avaliação consiste no uso de listas-modelo de avaliação, que evidenciam as áreas fundamentais das tarefas e funções organizacionais. A lista precisa de incorporar questões do Género – a política do Género da organização, o pessoal e os registos anteriores em matéria do Género e de projectos no domínio da energia, etc. Existem numerosas listas disponíveis. Este tipo de avaliação pode ser feito por um indivíduo da sua organização, ou por um profissional contratado. Um avaliador externo pode ser mais dispendioso, mas pode ser considerado como sendo mais objectivo do que alguém da sua própria organização. Os resultados no âmbito da lista devem ser apresentados num relatório, o qual será partilhado no seio da organização.

A tabela 1 enumera as áreas que podem ser examinadas como parte de uma avaliação organizacional, o que pode ser revisto e possíveis ferramentas (veja a próxima secção) que poderiam ser usadas para realizar a revisão. Não é necessário que se faça a revisão de todos os componentes contidos na tabela. Os domínios de análise centram-se em diferentes aspectos de uma organização: política (1), implementação (2) e a política de recursos humanos (3&4). Você talvez decida centrar-se noutros aspectos, noutros tempos.

<sup>17</sup> Informações sobre as Auditorias de Género são apresentadas noutra unidade deste manual/

**Tabela 1 Os domínios de análise numa avaliação organizacional na dimensão do Género**

Áreas a rever	O que rever	Métodos/instrumentos
▶ Quadros políticos	Política e visão do Género <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quadros lógicos e outros – objectivos, realizações, actividades e orçamento no âmbito do Género</li> <li>▪ Manuais e publicações reflectem a dimensão do Género</li> <li>▪ Sistema de acompanhamento e avaliação desagregado por sexo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisão documental do projecto</li> <li>▪ Entrevistas à administração e ao pessoal</li> <li>▪ Questionário de auto-avaliação</li> <li>▪ Oficinas de trabalho ou workshops/grupos especializados</li> </ul>
▶ Capacidades existentes do Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ponto Focal do Género na dimensão do pessoal</li> <li>▪ Organizações parceiras/grupo consultivo especialistas em Género</li> <li>▪ Formação do Género/capacidades do pessoal e das partes interessadas</li> <li>▪ Materiais informativos sobre Género disponíveis ao pessoal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entrevistas à administração e ao pessoal</li> <li>▪ Entrevistas com organizações parceiras</li> <li>▪ Questionários de auto-avaliação</li> <li>▪ Oficinas de trabalho/grupos especializados</li> </ul>
▶ Ambiente de trabalho sensível ao Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoção do equilíbrio entre os Géneros</li> <li>▪ Políticas de conciliação da vida profissional e familiar</li> <li>▪ Políticas no âmbito do assédio e discriminação sexual</li> <li>▪ Ambiente de trabalho sensível ao Género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entrevistas ao pessoal</li> <li>▪ Questionários de auto-avaliação</li> <li>▪ Oficinas de trabalho/grupos especializados</li> </ul>
▶ Equilíbrio dos Géneros do pessoal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equilíbrio dos Géneros a nível da administração</li> <li>▪ Equilíbrio dos Géneros a nível profissional</li> <li>▪ Equilíbrio dos Géneros a nível do terreno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entrevistas à administração</li> <li>▪ Oficina de trabalho/grupos especializados</li> </ul>

A análise da informação recolhida com recurso a estes instrumentos pode ser usada no desenvolvimento de um Plano de Acção do Género.<sup>18</sup> Os pontos fortes de uma análise organizacional do Género reflectem-se no facto de ela:

- Reforçar a capacidade colectiva de uma organização para examinar as suas actividades numa perspectiva do Género e promover a igualdade do Género;
- Ajudar no reforço da apropriação organizacional para iniciativas de igualdade entre os Géneros;
- A aprendizagem organizacional em matéria do Género através de um processo de formação de equipas, partilha de informações e reflexão.
- A próxima secção lida com os instrumentos que podem ser usados para realizar análises do Género das organizações.

<sup>18</sup> Existe uma unidade sobre Planos de Acção para as Questões de Género neste manual.

## Instrumentos para uma avaliação organizacional

### Informe

A avaliação organizacional deve começar com uma apresentação à alta administração para explicar as metas e objectivos da avaliação organizacional do Género, a abordagem a usar e os benefícios que a integração da perspectiva do Género trará. Após a apresentação inicial, podem realizar-se outras reuniões (quantas, depende do tamanho da organização) com o pessoal para que se dê início a avaliação e se apresente a pessoa responsável por conduzir a avaliação. Este tipo de apresentação fornece oportunidades para o pessoal fazer perguntas e obter esclarecimentos sobre o exercício, assim como para entender o que se espera deles. As reuniões devem ser presididas pelo responsável pela organização, o qual sublinha a importância atribuída ao processo pela alta administração. Estas apresentações ajudam também a aumentar o nível de sensibilização em particular e a começar o processo de sensibilização, no âmbito de questões do Género e energia, no seio do pessoal da organização.

### Caso 1

#### Combinando ferramentas criativamente: avaliação institucional da Kenya Power

A Kenya Power é uma peça chave no subsector do fornecimento de energia eléctrica no Quénia, com o mandato de comprar electricidade a granel, fornecer e transmitir, distribuir e revendê-la a utilizadores finais por todo o Quénia. A Kenya Power optou por uma combinação de ferramentas para avaliar as suas capacidades. Começando com uma revisão documental interna, a equipa de avaliação da dimensão de Género utilizou questionários de auto-avaliação, os quais foram distribuídos a todo o pessoal. Além disso, as entrevistas com parceiros ajudaram a entender a sua percepção da integração da perspectiva de género na Kenya Power. Todas as questões levantadas nos questionários e discussões foram analisadas através de uma análise SWOT (pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças) conduzindo ao desenvolvimento de um Plano de Acção para as Questões de Género.

## Entrevistas e discussões em grupos especializados

Os principais métodos de recolha de dados na avaliação são as entrevistas e as discussões em grupos especializados com o pessoal e a administração. As entrevistas e as discussões em grupos especializados podem começar com um lembrete sobre os objectivos e actividades da avaliação. O pessoal e a administração podem ser entrevistados individualmente – numa grande organização isto pode significar que apenas uma amostra do pessoal pode ser entrevistada. Portanto, há que ter cuidado, em servir no âmbito da amostra, servir como representante de todas as funções e graus, com um bom equilíbrio entre os Géneros. As entrevistas e as discussões em grupos especializados podem ser orientadas por uma lista semi-estruturada de entrevistas (veja o Apêndice 1 para as entrevistas individuais e o Apêndice 3 para as discussões em grupos especializados). Elas devem ser realizadas por um facilitador do Género experiente, que consiga responder a questões e dar explicações, assim como estimular debates.

O tipo de informação que as entrevistas podem produzir inclui:

- Avaliação do conhecimento e capacidades do pessoal existente na dimensão do Género, incluindo a disponibilidade do material informativo sobre Género.
- Catálogo de experiências e melhores práticas no âmbito de trabalho com mulheres e homens.
- Desafios encontrados no âmbito de trabalho com mulheres e homens.
- Identificação de possíveis pontos de entrada e oportunidades para abordar questões do Género tanto na política como em processos.
- Identificação das necessidades para a formação, apoio, etc. na dimensão do Género.

## Questionários de auto-avaliação

A capacidade técnica da dimensão do Género assim como a cultura, tomadas de decisões e recomendações em matéria de pessoal no âmbito institucional pode ser avaliada através de questionários individuais. Um exemplar do questionário é dado no Apêndice 2. O caso 2 apresenta algumas das informações que podem ser obtidas deste tipo de avaliação.

### Caso 2

#### ***O que um questionário de auto-avaliação nos pode dizer?***

Seguem-se alguns resultados e comentários ilustrativos (em itálico) dos inquiridos a responder um questionário de auto-avaliação interno, utilizado por um utilitário, o qual se centra nos conhecimentos e respostas do pessoal no âmbito da abordagem da sua organização à questão da integração da perspectiva do Género. Os resultados ilustram como dados quantitativos e ilustrativos podem fornecer informações importantes, para obter um nível maior de reforço das capacidades e formação, inclusive o apoio orçamental necessário associado:

- Menos de um terço do pessoal possui, tecnicamente, muito conhecimento sobre a integração da perspectiva do Género, enquanto a maioria possui um conhecimento limitado (28% obteve uma nota composta mais elevada do que a média, sendo a nota composta para toda a amostra 1.33)
- Menos de uma em cada cinco pessoas (17%) estão completamente conscientes que a organização tem uma estratégia de *Género, com metade não suficientemente consciente. É apenas um outro termo: não sabemos realmente o que significa*
- Praticamente nenhum dos funcionários leu os documentos da organização sobre operacionalizar a integração da perspectiva do Género. *O manual é muito complicado e não fornece uma definição simples e de fácil compreensão no âmbito da integração da perspectiva do Género e a sua operacionalização.*

### Tema de Discussão

Você acha que a fraca representação das mulheres como profissionais em organizações do sector da energia se deve ao número de mulheres a estudar os tópicos adequados como ciência, engenharia e economia ou em formação técnica ser inferior ao dos homens? Existem outras razões?

## Perfil do Género de uma organização

Em geral, mulheres tendem a ser o Género sub-representado em todos os níveis do sector da energia. Por um lado, ambos – homens e mulheres – podem ser treinados de forma a terem uma perspectiva do Género e são capazes de realizar análises do Género como parte do seu trabalho. Por outro lado, a ausência completa ou fraca de representação das mulheres em qualquer nível, provavelmente, não resultara numa política ou projecto sensível ao Género. Não só faltam às mulheres no grupo alvo modelos a seguir, para que participem no projecto; mas em muitas culturas, membros do pessoal do sexo masculino enfrentam dificuldades práticas e reais na recolha de informações sobre mulheres e em trabalhar com elas.

A tabela 1 apresenta que, como parte de uma avaliação organizacional do Género, se pode realizar uma análise da política de recursos humanos da organização. Uma meta da integração da perspectiva do Género pode ser a criação de oportunidades iguais, para homens e mulheres, de trabalhar num sector. Uma organização sensível ao Género deve acompanhar o perfil do seu pessoal, registando o número de mulheres e homens em diferentes níveis (pessoal administrativo, técnico e no terreno). Após uma Avaliação Organizacional sobre Género (AOG) em que os números de mulheres e homens trabalhando em diferentes níveis de pessoal foram registados, uma organização do sector da energia pode decidir se o balanço existente entre mulheres e homens é já adequado à tarefa em mãos; ou pode decidir que um Género ou o outro necessita de uma melhor representação (veja a Caixa 1 para um exemplo). Os dados dos perfis do Género fornecem uma linha de base para o estabelecimento de metas futuras no âmbito do pessoal.

## Reforço das Capacidades Organizacionais do Género

Uma Avaliação Organizacional sobre Género (AOG) pode identificar as lacunas nas capacidades da organização na integração da perspectiva do Género. O preenchimento destas lacunas pode ser feito através do reforço das capacidades. Isto não é um único evento, mas sim uma estratégia contínua para assegurar que a organização permanece sensível ao Género. No início, haverá a necessidade de uma formação intensiva, a qual será gradualmente substituída por cursos de actualização e de formação para novos funcionários.

A avaliação organizacional exige que os participantes dêem um passo atrás e reflectam sobre a organização. Desta forma, a avaliação organizacional pode permitir uma melhor compreensão da organização. Ela pode expor os pontos fracos e as limitações da organização em relação à sensibilidade para as questões do Género, e, por conseguinte, tal avaliação pode constituir uma ameaça para o pessoal.

Não se deve assumir que as funcionárias do sexo feminino sejam sensíveis e/ou tenham conhecimento no âmbito do trabalho do Género ou que os funcionários do sexo masculino sejam o contrário.

Os programas de formação para o reforço das capacidades não devem ser definidos na perspectiva de fazer um grupo (mulheres) progredir à custa de outro (homens) – que provavelmente encontrará resistência – mas como uma abordagem para melhorar os recursos humanos da organização para a integração da perspectiva do Género. O Apêndice 4 fornece exemplos de indicadores, que podem ser usados no estabelecimento de uma linha de base, e, de seguida, agir como um instrumento de acompanhamento.

### Caixa 1

#### Equilíbrio entre os Géneros no Pessoal do Projecto do Sector da Energia

O Ministério da Energia fundou um projecto intitulado 'Expandir o Acesso aos Serviços Energéticos Modernos Integrados para a Redução da Pobreza', com o objectivo de contribuir para melhorar as condições de vida, redução da pobreza e para o desenvolvimento rural sustentável, através do acesso melhorado à energia moderna em comunidades rurais. O projecto visa trabalhar com mulheres e homens, assim como em seu benefício. Como parte da integração da perspectiva de Género neste projecto, a equipa de Género fez uma apresentação ao grupo de gestão do projecto sobre as suas constatações no âmbito de avaliação organizacional, na qual estava incluído o seguinte slide:

#### *Equilíbrio entre os Géneros na Equipa do Projecto*

	Homens	Mulheres	Total
Gerentes	4	2	6
Pessoal do Projecto	5	3	8
Coordenadores no campo	2	0	
Pessoal no terreno	6	1	7
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>23</b>

A reacção do pessoal do projecto ao slide: 'Vejam isto, temos algumas mulheres como gerentes e parte do pessoal do projecto a nível da sede. Mas a maioria do pessoal no terreno é constituído por homens. O estudo de base da dimensão de Género mostrou que pessoal no terreno do sexo masculino enfrenta dificuldades no acesso a mulheres. Como é que vamos trabalhar com mulheres neste projecto?'

### Capacidade organizacional do Género das organizações parceiras

Os ministérios e serviços de energia utilizam frequentemente outras organizações para implementar as suas políticas. Como parte do procedimento de selecção, uma avaliação pode ser feita à luz da vontade e capacidade de integrar a dimensão do Género no seu trabalho no sector da energia, por exemplo, através da realização de avaliações do Género, trabalhar de uma forma sensível as questões do Género e uma política de recursos humanos sensível ao Género. Os instrumentos apresentados nesta unidade podem também ser usados como parte dessa avaliação.

Uma avaliação pode expor uma organização, que pareça uma candidata forte como uma potencial parceira, porque se classifica bem em muitos dos critérios de selecção, mas é fraca em termos de integração da perspectiva do Género. Isto não deve ser visto como razão para se rejeitar a organização, mas a esta pode ser oferecida a capacidade de reforçar as suas capacidades com vista a aumentar o seu nível de sensibilidade ao Género.



*Oferecendo as organizações a oportunidade de reforçar a sua sensibilidade para com questões de Género é benéfico para todos os envolvidos.*

### Sumário e conclusões

Três razões para a avaliação do Género de uma organização do sector da energia são: desenvolver políticas e programas de energia mais sensíveis ao Género; melhorar o funcionamento da organização em virtude da integração da dimensão do Género em políticas e processos; e promover a igualdade do Género na organização.

Os homens e mulheres podem sentir-se ameaçados por uma avaliação do Género, devido a problemas de compreensão dos conceitos e abordagens do Género. Não se deve assumir que as mulheres são automaticamente sensíveis à dimensão do Género ou que os homens resistirão automaticamente a integração da perspectiva do Género.

Uma Avaliação Organizacional do Género é uma abordagem para analisar a capa-



cidade de uma organização em relação à integração da perspectiva do Género. Ela pode ser usada para aumentar o nível de sensibilização sobre as políticas e práticas actuais de uma organização, assim como sobre os benefícios da integração da perspectiva do género para ambos – homens e mulheres. Uma AOG pode fornecer dados de base para a identificação das necessidades de formação e acompanhamento do progresso no domínio da criação de uma organização mais sensível ao género. Uma AOG pode também fazer parte de uma auditoria do género, de uma política de energia assim como fornecer contributos a um Plano de Acção do Género. De facto, uma das recomendações de uma AOG poderia ser a necessidade de um Plano de Acção do Género.

## EXERCÍCIO

### Instrumentos para uma avaliação organizacional

Este exercício proporcionará a oportunidade de por em prática alguns dos instrumentos apresentados nesta unidade. O facilitador dividirá o grupo e atribuirá os instrumentos de ensaio. Você terá 30 minutos para praticar e então, haverá 15 minutos para a troca de experiências em sessão plenária.

## APÊNDICE 1

### Guião semi-estruturado de entrevista para uma avaliação organizacional

As entrevistas semiestruturadas podem ser usadas para analisar questões relacionadas com a integração da perspectiva do Género. Elas podem ser usadas juntamente com o estudo delineado no Apêndice 2. Uma vez que são um instrumento de recolha de dados mais intensivo, devem apenas ser usados com uma pequena amostra do pessoal, a qual deve ser representativa das diferentes funções e graus. Devem ser equilibradas na dimensão do Género.

Não se deve permitir mais de 30 minutos por entrevista, pois normalmente o nível de atenção das pessoas, com excepção dos mais empenhados, começa a diminuir e os dados perdem qualidade.

O tipo de informação que se pode esperar de tais entrevistas inclui:

- A avaliação dos conhecimentos e capacidades do pessoal, existentes no âmbito do Género, incluindo a disponibilidade de recursos informativos sobre Género;
- Catalogação das experiências do projecto e melhores práticas de trabalho com mulheres e homens;
- Identificar os desafios encontrados em trabalhar com mulheres e homens;
- Identificar os possíveis pontos de entrada e oportunidades para abordar questões do Género na organização e nos seus programas;
- Identificar as necessidades de formação, apoio, etc. na dimensão do Género.

## Protocolo de entrevista

### introdução

#### Antecedentes

*[A informação na secção de antecedentes poderia ser enviada aos entrevistados previamente.]*

Esta conversa faz parte da avaliação interna do Género do [Y] para estabelecer uma situação inicial dentro da organização [e é realizada em articulação com o questionário escrito enviado a todos os membros do pessoal]. Nós estamos a entrevistar certos membros do pessoal que sejam representativos das diferentes funções e graus em toda a organização. Esta pesquisa tem o total apoio do Conselho do [Y].

O objectivo principal é desenvolver um Plano para a Integração da Perspectiva do

Género e outro Plano de Reforço das Capacidades realista e prático para [Y]. Apreciamos a vossa ajuda e conversarem connosco para nos ajudar a melhorar no âmbito da integração da perspectiva do Género em [Y]. Caso tenha quaisquer questões relacionadas à finalidade ou uso final desta conversa, não hesite em perguntar.

Fique à vontade para entrar em contacto com o/a Sr./Sra. B [Y] –, o qual/a qual/os quais é/são os/o membro(s) responsáveis pela pesquisa, se tiver perguntas ou preocupações relacionadas com esta pesquisa.

Com a sua permissão, durante a nossa conversa, tomarei notas. *Tudo o que você disser será confidencial. As suas respostas não serão usadas para de alguma maneira o/a avaliar.*

O objectivo é desenvolver um senso sobre o que a integração da perspectiva do Género significa em para [Y] e para os seus funcionários. Nenhum nome será anexado a quaisquer respostas, nem será partilhado com o seu gerente ou colegas a resposta de qualquer indivíduo. Não existem respostas CERTAS OU ERRADAS. Portanto, por favor, responda às questões com base na sua própria perspectiva da situação em [Y]. Quanto mais seria e franca forem as suas respostas, mais clara será a visão em relação à situação existente e útil a informação a fim de assegurar que a integração da perspectiva do Género em [Y] é um sucesso.

### **Espero que a conversa não dure mais de 30 minutos.**

Antes de começarmos, você tem alguma pergunta?

*Possíveis questões que possa te o pessoal do projecto ao ser entrevistado. É melhor estar preparado com respostas para estas questões:*

*O que é o Género afinal?*

*Existe financiamento disponível, caso eu queira fazer algo no âmbito do Género?*

*Porque existem tantas atenções centradas nas mulheres? Isso significa que os homens perderão os seus empregos?*

*O que o Género tem a ver com o meu trabalho/este projecto?*

*De qualquer forma, já existe muito para se fazer neste projecto, porque eu devo ser incomodado com outro ângulo.*

[Você pode ter noção de outras questões que poderiam ser levantadas a partir do questionário escrito (se já tiver sido realizado) e da sua contrapartida na organização responsável pela integração da perspectiva do Género.]

### **1 Dados de Base**

Nome:

Título – Unidade:

H/M?

Domínio técnico/área de especialização:

Áreas essenciais de trabalho/tarefas:

Formação do Género (datas/tipo):

### **2 O quão relevante é a dimensão do Género no sector e no seu trabalho?**

**2.1** Você já teve que abordar questões do género no seu próprio trabalho? Dê exemplos. [Análise que tipos de questões/tópicos são levantados, se houver algum]. Que papéis as mulheres e os homens desempenham na organização.

**2.2** Existem algumas partes do trabalho da organização que você acha que TÊM uma dimensão do Género e outras que você acha que NÃO têm?

*Você pode ouvir respostas como...*

*Coordenador da Electrificação Rural: eu acho que ambos, homens e mulheres querem electricidade, mas às vezes as mulheres não têm a autoridade para assi-*

nar. Para a cobrança de facturas, nós só contratamos homens. Eu pergunto-me se as mulheres também poderiam fazer esse trabalho.

*Coordenador da Electrificação Rural/Micro hídras: A electricidade nas casas é usada por todos. Então, não existem questões do Género na electrificação rural. Questões do Género são mais relevantes no âmbito do biogás e de projectos de fogões domésticos, não para nós.*

### 3 Pontos de entrada e Oportunidades

3.1 Na sua opinião, quais são os principais pontos de entrada e oportunidades para a abordagem questões do Género na organização?

Ex: O pessoal ao ser entrevistado pode sugerir um ou mais dos seguintes pontos de entrada:

- Acompanhamento e avaliação – deveríamos observar os impactos nos homens e nas mulheres
- Precisamos de mais conhecimentos sobre diferenças da dimensão do Género no uso de energia, não sei o suficiente para identificar quaisquer pontos de entrada neste momento
- Instâncias políticas e de diálogo político, precisam reconhecer a dimensão do Género antes que possamos trabalhar a nível de um projecto
- *As mulheres não têm habilidades ou formação para trabalhar nestas actividades*
- *As ideias dos homens precisam mudar, precisamos de um aumento do nível de sensibilização*
- *Homens e mulheres precisam trabalhar juntos na família, temos que educá-los aos dois*
- *Poderíamos contratar mulheres como agentes de saúde*
- *Poderíamos oferecer crédito aos grupos de mulheres assim como de homens.*
- *Poderíamos conceber os nossos materiais promocionais para abranger os homens as mulheres.*

3.2 Você pode dar exemplos de inovações ou boas práticas no âmbito da abordagem do Género na organização ou em qualquer outro ponto do sector da energia?

- *O Projecto do Comércio de Carvão, Senegal: Sim, nós temos financiamentos separados, disponíveis para grupos de mulheres e homens, nas aldeias onde estamos a trabalhar, porque pensamos que ambos deveriam beneficiar dos mesmos. Os homens são produtores do carvão, e as mulheres são comerciantes; ambos querem melhorar o grau de eficiência do seu negócio. Tivemos que dar um apoio adicional às mulheres, pois elas são analfabetas e têm menos presença às que os homens.*
- *Projecto de electrificação Rural, Laos: Sim, estamos a subsidiar os custos de ligação às famílias pobres; ser uma família chefiada por uma mulher ou monoparental é um critério para receber um subsídio.*
- *O projecto de fogões melhorados, Senegal: Sim, tivemos um problema porque uma mulher, no grupo ceramista, que frequentou o curso de empreendedorismo e contabilidade era analfabeta e não podia ler os materiais. Nós resolvemos o problema, apoiando a sua filha para que frequente o curso com ela e a ajude a entender, e posteriormente, a sua filha ajudou-a manter registos.*

### 4 Como é que se realiza uma avaliação de impacto na organização?

Os impactos da pobreza são mensurados? Avaliação Social? Será isto por Género? Será que os homens e as mulheres beneficiam igualmente do trabalho da organização?

### 5 Questões e Desafios

Quais são os principais desafios da integração da dimensão do Género no seu trabalho?

Ex: O pessoal pode dizer:

- A falta de tempo para que eu o faça;
- Baixa prioridade, muitas outras responsabilidades;
- Falta de orçamento;
- Falta de habilidades/conhecimento da dimensão do Género;
- Falta de kits de ferramentas de fácil utilização, listas de controlo, exemplos de boas práticas;
- Falta do apoio do meu gerente;
- Falta de formação ou background no âmbito do Género e questões de desenvolvimento no geral;
- Nunca pensei nisso;
- As actividades do projecto já começaram, agora é tarde para adicionar coisas novas.

## APÊNDICE 2

### Questionário de auto-avaliação no âmbito da integração da perspectiva do género para o pessoal de uma organização do sector da energia

#### Introdução

1 A descoberta das percepções do pessoal em relação à integração da perspectiva do Género, compreender a sua interpretação do conceito e dos seus processos, pode ser alcançada através de um questionário de auto-avaliação. O questionário, apresentado abaixo, é adequado ao pessoal de uma organização do sector da energia, como um ministério, agência e serviços rurais de energia.

#### 2 Objectivo do questionário

Este questionário destina-se a fornecer informações gerais sobre as percepções do pessoal em relação à integração da perspectiva do Género e compreender a sua interpretação do conceito e dos seus processos. O questionário pode ser usado em combinação com entrevistas semiestruturadas (Apêndice 1) e discussões em grupos especializados (Apêndice 3) que fornecem informações mais detalhadas e permitem a análise aprofundada de questões. Pode ser difundido por todo o pessoal.

#### 3 Administração do questionário

##### 3.1 Método

O questionário contém no total 21 questões, das quais duas são de resposta livre e 19 são de escolha múltipla. As duas questões de resposta livre pedem ao respondente que dê duas definições. No âmbito das questões de escolha múltipla, pede-se aos respondentes que assinalem a resposta que considerem mais adequada.

Os Resultados do questionário podem ser analisados das duas seguintes formas:

- Análise composta, em que um anexo é feito com base nas respostas que os respondentes dão em questões múltiplas que representam vários indicadores de uma questão única. Isto utiliza uma escala de 1-3 (baseado no número total das possíveis respostas), sendo o um baixo e o três alto.
- Análise univariada, que se centra na resposta à uma única pergunta de cada vez, para descrever o âmbito e a resposta que os respondentes mais dão em cada questão.

##### 3.2 Estimativa do tempo

Estima-se que concluir o questionário não deva exceder mais de 30 minutos.

### 3.3 O Questionário de Auto-avaliação

#### Introdução

Este questionário faz parte de avaliação interna do género de [Y] para estabelecer uma situação inicial na organização (e é realizada juntamente com entrevistas individuais e discussões em grupos especializados). O questionário está sendo enviado para todos os membros do pessoal. Esta pesquisa tem o apoio total do Conselho de [Y].

O objectivo principal é desenvolver um Plano para a Integração da Perspectiva do Género e outro Plano de Reforço das Capacidades, realista e prático para [Y]. Apreciamos a vossa ajuda no âmbito do melhoramento da integração da perspectiva do Género em [Y]. Caso tenha quaisquer questões relacionadas com a finalidade ou uso final desta conversa, não hesite em perguntar.

Fique à vontade para entrar em contacto com o/a Sr./Sra. B [Y] – o, qual/a qual/os quais é/são os/o membro(s) responsáveis pela pesquisa, se tiver perguntas ou preocupações relacionadas com esta pesquisa.

**As suas respostas serão mantidas CONFIDENCIAIS. As suas respostas não serão usadas para de alguma maneira o/a avaliar.** O objectivo é desenvolver um senso sobre o que a integração da perspectiva do Género significa para [Y] para os seus funcionários. Nenhum nome será anexado a quaisquer respostas, nem será partilhada com o seu gerente ou colegas a resposta de qualquer indivíduo. Não existem respostas CERTAS OU ERRADAS. Portanto, por favor, responda às questões com base na sua própria perspectiva da situação em [Y]. Quanto mais séria e franca forem as suas respostas, mais clara será a visão em relação à situação existente e útil a informação a fim de assegurar que a integração da perspectiva do Género em [Y] é um sucesso.

#### SECÇÃO 1

#### Informação demográfica

A pesquisa é anónima mas ser-nos-ia útil se você pudesse assinalar uma resposta em cada uma das seguintes categorias:

##### I Sexo

Masculino  Feminino

##### II Idade

Abaixo dos 30  30 – 45  Acima dos 45

##### III O seu cargo

Nível Sénior da Administração/Chefe da Equipa

RH e Administração

Pesquisa e Formação

Finanças

Pessoal Técnico (ex: aprovisionamento). Especifique

Outros (Especifique)

## SECÇÃO 2 Informações específicas do Género

Esta secção procura avaliar o nível de sensibilidade e conhecimento do pessoal da [Y] em relação ao Género. Ela contém 2 perguntas de resposta livre.

- O que significa para si o termo 'Género'?
- O que significa para si o termo 'integração da perspectiva do Género'?

## SECÇÃO 3 Políticas e compromisso da gestão para a integração da perspectiva de Género

Esta secção visa determinar como é que, actualmente Y, promove questões do Género nas suas políticas e programas, e avaliar quaisquer medidas de suporte disponíveis para apoiar o pessoal na integração da dimensão do Género no seu trabalho. Ela contém 6 questões.

Por favor assinale a caixa que você considera como a melhor representante da sua resposta em relação à questão:

- 1** Está ciente de quaisquer políticas, programas, estratégia, metas, objectivos ou indicadores relacionados com dimensão do Género em Y? (ex: em termos da contratação de pessoal, selecção dos projectos que beneficiarão de apoio e responsáveis pelo desenvolvimento de projectos.

- 
- |   |                   |                          |
|---|-------------------|--------------------------|
| 3 | Completamente     | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Suficientemente   | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Insuficientemente | <input type="checkbox"/> |
| 0 | De modo algum     | <input type="checkbox"/> |
- 

- 2** O quão importante você acha que Y considera a integração da perspectiva do Género nas suas políticas e programas?

- 
- |   |                            |                          |
|---|----------------------------|--------------------------|
| 3 | Muito importante           | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Importante                 | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Pouco importante           | <input type="checkbox"/> |
| 0 | De forma alguma importante | <input type="checkbox"/> |
- 

- 3** O quão bem você acha que Y operacionaliza a integração da perspectiva do Género nas suas políticas e programas?

- 
- |   |                           |                          |
|---|---------------------------|--------------------------|
| 3 | Mais do que o suficiente  | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Suficiente                | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Insuficiente              | <input type="checkbox"/> |
| 0 | De modo algum/Não sabemos | <input type="checkbox"/> |
-

4 Será que o Y exige aos responsáveis pelo desenvolvimento de projectos que integrem considerações em matéria do Género no seu desenvolvimento de projectos e prática?

- 
- |   |                   |                          |
|---|-------------------|--------------------------|
| 3 | Completamente     | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Suficientemente   | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Insuficientemente | <input type="checkbox"/> |
| 0 | De modo algum     | <input type="checkbox"/> |
- 

5 As questões do Género estão incluídas nos processos de orientação do pessoal?

- 
- |   |                   |                          |
|---|-------------------|--------------------------|
| 3 | Completamente     | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Suficientemente   | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Insuficientemente | <input type="checkbox"/> |
| 0 | De modo algum     | <input type="checkbox"/> |
- 

6 A Y fornece oportunidades suficientes (reforço das capacidades, formação, apoio técnico, documentação) para reforçar o seu conhecimento em relação às questões do Género na sua profissão ou área técnica?

- 
- |   |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 3 | Mais do que o suficiente | <input type="checkbox"/> |
| 2 | O suficiente             | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Não o suficiente         | <input type="checkbox"/> |
| 0 | De modo algum            | <input type="checkbox"/> |
- 

#### SECÇÃO 4

### Integrar a dimensão de género no seu próprio trabalho

Esta secção visa determinar até que ponto o pessoal se sente responsável pelas questões do Género no seu trabalho. Ela contém 5 questões.

Por favor assinale a caixa que você considera como a melhor representante da sua resposta em relação à questão:

1 Com que frequência você integra questões do Género explicitamente no seu trabalho?

- 
- |   |             |                          |
|---|-------------|--------------------------|
| 3 | Sempre      | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Normalmente | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Raramente   | <input type="checkbox"/> |
| 0 | Nunca       | <input type="checkbox"/> |
-

2 Sente-se confiante em introduzir questões do Género no seu próprio trabalho?

- 
- |   |                         |                          |
|---|-------------------------|--------------------------|
| 3 | Completamente           | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Suficientemente capaz   | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Insuficientemente capaz | <input type="checkbox"/> |
| 0 | De modo algum           | <input type="checkbox"/> |
- 

3 Você usa dados desagregados por sexo no planeamento e acompanhamento do seu trabalho?

- 
- |   |             |                          |
|---|-------------|--------------------------|
| 3 | Sempre      | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Normalmente | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Raramente   | <input type="checkbox"/> |
| 0 | Nunca       | <input type="checkbox"/> |
- 

4 Você faz uso de competências especializadas externas no âmbito do Género (consultores do Género, apoio técnico)?

- 
- |   |             |                          |
|---|-------------|--------------------------|
| 3 | Sempre      | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Normalmente | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Raramente   | <input type="checkbox"/> |
| 0 | Nunca       | <input type="checkbox"/> |
- 

5 Que tipo de formação e/ou reforço das capacidades você precisaria para abordar questões do Género mais eficientemente nos seus domínios de competência? Assinale uma ou mais caixas abaixo.

- 
- |   |                          |
|---|--------------------------|
| Conceitos básicos sobre Género, sexo, integração da perspectiva do Género | <input type="checkbox"/> |
| Recolha e/ou análise de dados sensíveis ao Género                         | <input type="checkbox"/> |
| Orçamentação sensível ao Género   | <input type="checkbox"/> |
| Acompanhamento, avaliação e relatórios sensíveis ao Género                | <input type="checkbox"/> |
| Outras: (especifique)   | <input type="checkbox"/> |
| Nenhuma   | <input type="checkbox"/> |
-



## SECÇÃO 5

**A relevância da integração da perspectiva de género em y para o desenvolvimento de carreiras**

Esta secção visa determinar até que ponto Y motiva e recompensa o pessoal por serem pró-activos no âmbito de questões do género. Ela contém 3 questões.

Por favor assinale a caixa que você considera como a melhor representante da sua resposta em relação à questão:

- 1 Espera-se que você integre considerações da dimensão do Género nas áreas sob a sua responsabilidade (ex: políticas, programação, advocacia, RH, administração financeira)?

---

3	Totalmente	<input type="checkbox"/>
2	Moderadamente	<input type="checkbox"/>
1	Até certo ponto	<input type="checkbox"/>
0	De modo algum	<input type="checkbox"/>

---

- 2 Exige-se que você apresente relatórios em que nos quais constem as conquistas e desafios relacionados à dimensão do Género (por exemplo, em relatórios de acompanhamento de programas ou outras actualizações de estado), como parte do seu trabalho?

---

3	Sempre	<input type="checkbox"/>
2	Normalmente	<input type="checkbox"/>
1	Raramente	<input type="checkbox"/>
0	Nunca	<input type="checkbox"/>

---

- 3 Até que ponto, a atenção às questões do Género é considerada na avaliação do seu desempenho?

---

3	Totalmente	<input type="checkbox"/>
2	Moderadamente	<input type="checkbox"/>
1	Até certo ponto	<input type="checkbox"/>
3	De modo algum	<input type="checkbox"/>

---

## SECÇÃO 6 Organização sensível ao Género

Esta secção visa determinar como é que Y actualmente promove um local de trabalho sensível ao Género. Ela contém 5 questões.

Por favor assinale a caixa que você considera como a melhor representante da sua resposta em relação à questão:

- 1** Y contem uma política activa para garantir a existência de igualdade do Género e respeito no âmbito de tomadas de decisão, comportamento, ética laboral, informação etc.? Se sim, como classificaria a sua eficácia?

- 
- |   |                                 |                          |
|---|---------------------------------|--------------------------|
| 3 | Excelente                       | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Suficiente                      | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Insuficiente                    | <input type="checkbox"/> |
| 0 | Não tem uma política deste tipo | <input type="checkbox"/> |
- 

- 2** Y faz o suficiente para desencorajar o uso de expressões estereotipadas e de desigualdades no âmbito do Género?

- 
- |   |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 3 | Mais do que o suficiente | <input type="checkbox"/> |
| 2 | O suficiente             | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Não o suficiente         | <input type="checkbox"/> |
| 0 | Nada mesmo               | <input type="checkbox"/> |
- 

- 3** Quanta atenção presta Y à questão da existência de relações cordiais entre homens e mulheres no local de trabalho?

- 
- |   |                       |                          |
|---|-----------------------|--------------------------|
| 3 | Demasiada             | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Alguma                | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Não o suficiente      | <input type="checkbox"/> |
| 0 | Absolutamente nenhuma | <input type="checkbox"/> |
- 

- 4** Os resultados no âmbito da integração da perspectiva do Género são usados como um indicador na análise anual de desempenho da administração do seu trabalho?

- 
- |   |             |                          |
|---|-------------|--------------------------|
| 3 | Sempre      | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Normalmente | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Raramente   | <input type="checkbox"/> |
| 0 | Nunca       | <input type="checkbox"/> |
-

5 Você considera importante Y adoptar uma meta, para que pelo menos 30% de todo o pessoal técnico seja do sexo feminino?

- |   |                  |                          |
|---|------------------|--------------------------|
| 3 | Muito importante | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Importante       | <input type="checkbox"/> |
| 1 | Pouco importante | <input type="checkbox"/> |
| 0 | Sem importância  | <input type="checkbox"/> |

*Agradeço pelo tempo dispensado para responder a estas questões.*

## APÊNDICE 3 Discussões em grupos de foco/grupos especializados

### Introdução

As discussões em grupos especializados são projectadas para serem combinadas com os resultados de outras fontes de informação, recolhidas a partir da avaliação organizacional. Elas também servem para trocar experiências e opiniões sobre a capacidade de Y para integrar a perspectiva do Género nos esboços das políticas e programas de energia nacionais, como a instituição responsável pela política de energia.

### Logística

As discussões em grupos especializados serão conduzidas em grupos pequenos (6 no máximo) do pessoal técnico no DoE. Cada grupo deve representar os diferentes níveis do pessoal, tais como, alta administração, quadros intermédios, pessoal no terreno, etc. Se a organização for grande suficientemente, ambos os grupos, por sexo e mistos, compostos por pessoas em posições similares podem ser de carácter informativo.

### Sugestão de duração

As reuniões dos grupos especializados devem ser dirigidas de forma a fornecerem conhecimentos mais detalhados sobre as questões abordadas. Neste âmbito, as reuniões devem ser programas de forma a permitir que cada grupo tenha pelo menos duas horas de tempo. Fornecer refeições leves pode ser um estímulo para discussões.

### Método

Comece por explicar a avaliação organizacional do Género e a discussão num grupo especializado.

[A informação nesta secção pode ser enviada para os entrevistado previamente]

A discussão num grupo especializado faz parte da avaliação interna do Género de [Y] para estabelecer uma situação inicial na organização [e é realizada juntamente com o questionário escrito enviado a todos os membros do pessoal assim como um número pequeno de entrevistas pessoais]. Estamos a entrevistar certos membros do pessoal, representativos de diferentes funções e graus em toda a organização. Esta pesquisa tem o apoio total do Conselho do [Y].

O objectivo geral é desenvolver um Plano para a Integração da Perspectiva do Género e outro Plano de Reforço das Capacidades, realistas e práticos para [Y]. Apreciamos a vossa ajuda e conversarem connosco para nos ajudar a melhorar a integração da perspectiva do Género em [Y]. Caso tenha quaisquer questões relacionadas com finalidade ou uso final desta conversa, não hesite em perguntar. Sinta-se livre de entrar em contacto com o/a Sr./Sra. B [Y] – o, qual/a qual/os quais é/são os/o membro(s) responsáveis pela pesquisa, se tiver perguntas ou preocupações relacionadas a esta pesquisa.

Com a sua permissão, durante a nossa conversa, tomarei notas. Tudo o que você disser será confidencial. As suas respostas não serão usadas para de alguma maneira o/a avaliar.

O objectivo é desenvolver um senso sobre o que a integração da perspectiva do Género significa para [Y] e para os funcionários. Nenhum nome será anexado a quaisquer respostas, nem será partilhada com o seu gerente ou colegas a resposta de qualquer indivíduo. Não existem respostas CERTAS OU ERRADAS. Portanto, por favor, responda às questões com base na sua própria perspectiva da situação em [Y]. Quanto mais sérias e francas forem as suas respostas, mais clara será a visão em relação à situação existente e útil a informação a fim de assegurar que a integração da perspectiva do Género em [Y] é um sucesso.

Prevê-se que a discussão não dure mais de duas horas.

Antes de começarmos, gostaria de saber se têm alguma pergunta.  
[Por favor veja o Apêndice 1 para sugestões sobre os tipos de questões que podem ser levantadas nesta fase.]

Nesta fase, você pode desejar que o grupo estabeleça as regras da casa. Respeite as opiniões dos outros. Permita que o orador termine. Um orador não deve falar por muito tempo, etc.

[Facilite a discussão plenária utilizando a seguinte lista de questões. A discussão não deve apenas tentar suscitar uma resposta positiva (sim) ou negativa (não) do grupo mas, sim, ser facilitada para que as respostas dos participantes às questões sejam estruturadas em termos de:

- Os principais pontos fortes institucionais em Y para integrar a perspectiva do Género e;
- Os principais pontos fracos em Y no processo de integração da perspectiva do Género.]

### Questões orientadoras para servir de guião nas discussões em grupos especializados

- Qual é o nível de compreensão/sensibilização do grupo em relação às questões do Género no sector da energia?
- O grupo está consciente de como os compromissos internacionais e nacionais do Género (Política Nacional do Género, Protocolo sobre os direitos das Mulheres Africanas, Plataforma de Acção de Pequim, ODM, etc.) estão a ser implementados? Influenciou o seu trabalho?
- O grupo sente que a integração da perspectiva do Género traria um valor acrescentado ao trabalho de Y? Porquê e como?
- O grupo sente que as políticas, estratégias e procedimentos organizacionais incluem considerações da dimensão do Género? Se sim, entende-os e como influenciaram no seu trabalho?
- Que iniciativas foram tomadas pela administração para promover o reforço das capacidades no âmbito do Género?
- Existem campeões da dimensão do Género (ambos homens e mulheres) nos diferentes níveis em Y (alta administração/quadros intermédios/pessoal de grau inferior/pessoal no terreno)? O grupo consegue identificá-los?
- Existe um posto específico para o pessoal do Género em Y? Como é que o grupo define o seu nível de competência: conhecimento, habilidades e atitude?
- A escolha de organizações parceiras, com as quais o grupo trabalha, inclui considerações da dimensão do Género, como a sua vontade e capacidade de trabalhar de uma forma sensível ao Género?
- O grupo interage activamente com as instituições nacionais do Género e organizações de mulheres a trabalhar em prol da promoção do papel da mulher ou com redes internacionais do Género para a igualdade do Género? Qual é a essência destas relações?

- O grupo recolhe e usa sistematicamente dados desagregados por sexo no planeamento, acompanhamento e emissão de relatórios?
- Y realiza actividades para promover a partilha de conhecimento relacionado à dimensão do Género através de pesquisas, publicações e documentação?
- Os recursos financeiros estão afectados à integração da perspectiva do Género neste nível da organização (alta administração, quadros intermédios, pessoal de grau inferior, pessoal no terreno)? São adequados? Quem controla a alocação e os desembolsos dos recursos financeiros a este nível?
- O formato na emissão de relatórios relacionados ao orçamento usado pelo grupo é desagregado por sexo de acordo com as actividades, pesquisas, domínio de trabalho, etc.?
- Como é a composição do pessoal em termos de Género, a este nível de Y (gestão sénior/gestão intermédia/pessoal júnior/pessoal no terreno)?

Equilíbrio do Género em Y	Mulheres	Homens
Conselho de Direcção		
Gestão intermédia		
Pessoal Júnior		
Pessoal no terreno		
Total		

- As estratégias de selecção e recrutamento facilitam o recrutamento de mulheres para cargos técnicos em Y? Quais são?
- Os resultados no âmbito da integração da perspectiva do Género são usados como parte dos indicadores de desempenho do trabalho para o pessoal a trabalhar neste nível?
- O grupo sente que as publicações de Y reflectem adequadamente as preocupações do Género?
- O grupo sente que a imagem e reputação de Y são as que se espera de uma organização sensível ao Género?
- O grupo está satisfeito com a colaboração do Y com o Ministério da Mulher/Género, cujo mandato consiste em apoiar a integração da perspectiva do Género nos ministérios da tutela?

#### APÊNDICE 4

### Os indicadores para estabelecer uma base para avaliar a capacidade institucional para a integração da perspectiva de Género <sup>19</sup>

Um elemento-chave para a integração da perspectiva do Género é o estabelecimento de uma base para a avaliação da capacidade organizacional, que pode ser acompanhada anualmente, para verificar se a integração da perspectiva do Género está sendo institucionalizada na organização.

Descrevemos aqui um instrumento que utiliza três indicadores para avaliar as práticas de trabalho, no âmbito do Género, na organização: a existência de programas para o reforço das capacidades, apoio administrativo e incentivos ao desempenho do pessoal por usar abordagens sensíveis ao Género. Este instrumento analisa a situação actual, em termos da formação do pessoal disponível para o desenvolvimento de abordagens da dimensão do Género à elaboração e implementação de projectos de energia, assim como a cultura na organização mediante abordagens do Género. Pode ser usada como parte da avaliação das necessidades de formação.

Na abordagem, são desenvolvidos vários cenários, com diferentes graus de sensibilização ao Género, para a política de reforço das capacidades de uma organização e para mudar a cultura de trabalho. Os cenários são posteriormente estabelecidos em forma de escada, ordenados partindo do pior caso até situação mais desejada. Cada 'degrau' da escada representa um cenário e é representado por uma pontuação. Apesar de ser possível colocar qualquer número desejado de 'degraus', neste exemplo, as escalas percorrem de zero a três, reflectindo pontuações baixas, médias ou altas. Uma avaliação de onde a política actual se encaixa na escada é realizada (lembre-se que uma organização nem sempre começou de 'o' e pode encaixar-se em 'degraus' diferentes no âmbito de diferentes elementos). O processo de pontuação gera debates e expõe quaisquer diferenças relacionadas às percepções e preferências no seio das diversas partes interessadas.

O processo de posicionamento da organização na escada pode ser realizado através de uma oficina participativa. A vantagem desta abordagem é que a mesma é parte do processo de sensibilização sobre a integração da perspectiva do Género.

É possível desenvolver os seus próprios indicadores e cenários, pode também ser feito através de um workshop participativo.

A organização pode manter a propriedade dos resultados da oficina e usá-los para o acompanhamento do progresso no âmbito de sensibilidade para as questões do Género. A organização deve procurar alcançar a pontuação mais alta em todas as categorias. (Por outras palavras: subir a escada!).

## Método

### 1 Passo

*Identificar as variáveis e desenvolver indicadores das opções políticas organizacionais no âmbito de abordagens sensíveis ao Género para formar os 'degraus' da escada.*

Isto pode ser executado como um exercício participativo, envolvendo um número reduzido do pessoal de níveis diferentes da organização e em grandes organizações, diferentes departamentos.

### 2 Passo

*Posicione a organização na escada*

Isto pode ser feito como um exercício administrativo na sequência das opções iden-

<sup>19</sup> Este instrumento é baseado em instrumentos desenvolvidos como parte do projecto ENPOGen do Programa de ASTAE do Banco Mundial. (Dayal, R., van Wijk, C. and Mukherjee, N. (2000), Metodologias para as Avaliações Participativas com as Comunidades, Instituições e Decisores: ligando a sustentabilidade demanda. Programas para as questões de Género e Pobreza, e de Água e Esgotos., IRC/Banco Mundial) A metodologia baseia-se na abordagem usada numa revisão para o PROBEC de Género e Energia na Namíbia de relevância específica para as intervenções da PROBEC. (E. Cecelski, T. Makhabane, W.N. Ndeveshiy, T.H. Hasheela, (2002) Conservação da Energia da Biomassa e da dimensão de Género na Namíbia: um Estudo de Caso com Referencia Especial para as intervenções do GTZ/PROBEC, Relatório Final para o Programa da África Austral sobre a Conservação de Energia de Biomassa (PROBEC)/GTZ.

tificadas no 1º passo, ou pode estar na forma de oficina participativa, com mais representantes da organização do que no 1º passo. Este tipo de oficina pode durar cerca de meio-dia, dependendo de quantas questões políticas serão analisadas.

### **As instruções para a realização de uma oficina ou workshop participativo são as seguintes**

Comece com as abordagens usadas frequentemente em oficinas participativas: introduções e quebra-gelos para romper as barreiras hierárquicas à interacção e crie um clima informal e descontraído conducente a partilharem e aprender em conjunto. Será necessário, um facilitador.

Dependendo do número de participantes, o facilitador precisa decidir, se o grupo será dividido em subgrupos menores. Os subgrupos podem ser divididos por função e tempo de serviço (por exemplo, grupos separados para engenheiros experientes e recém-formados) na organização. O uso dos subgrupos é especialmente recomendado em circunstâncias onde existam relações hierárquicas claras entre os participantes. Tais hierarquias podem inibir respostas sinceras sobre o funcionamento da organização. O facilitador deverá ter avaliado a situação previamente e decidir se a ajuda de facilitadores adicionais será precisa. Se os subgrupos forem usados, será necessário que o facilitador consolide e apresente os resultados, após cada subgrupo concluir os seus próprios processos de agregação e rotulagem. Uma vantagem em o facilitador apresentar os resultados consolidados, é que quaisquer fortes disparidades entre os diferentes grupos pode ser exposta sem ninguém se sentir ameaçado.

Cartões a representar os diferentes cenários são preparados por um facilitador (alguns exemplos de cenários são dados na tabela na página seguinte). Os cartões não devem indicar a pontuação atribuída ao cenário. É necessário que haja um conjunto de cartões para cada indivíduo ou subgrupo.

Primeiro, deve-se fazer uma breve apresentação, explicando porque estas questões políticas da organização relacionadas à equidade do Género foram evidenciadas pelos organizadores da oficina. Nesta fase, não deve haver qualquer tentativa de explicar ou justificar opções políticas particulares. Estas questões vão emergir durante a oficina. Deve-se salientar que criar uma organização sensível ao Género não é tanto um exercício que visa o progresso de um único grupo (mulheres) à custa de outro (homens) – que provavelmente encontrará resistência – mas como uma abordagem para a melhoria dos recursos humanos, que contribuirão para atingir de forma eficaz os objectivos estratégicos da organização.

Se apropriado, o facilitador deve, posteriormente, organizar grupos de trabalho. Os cartões para a questão da primeira política (ex: reforço das capacidades) a serem analisados são misturados e dados a indivíduos ou grupos de trabalho para que os ordenem do menos sensível ao Género ao mais sensível ao Género. Este é um exercício estimulante, que provoca a reflexão e é importante conceder tempo para debates no grupo de trabalho.

Quando os grupos ou indivíduos tiverem chegado a um acordo acerca da ordem, o indivíduo ou grupo escolhe um cartão que melhor descreve a situação actual e marca-o com um alfinete ou etiqueta.

Os cartões são posteriormente publicados num quadro de informações ou postos em cima de uma mesa, apresentando a ordem, assim como o cartão escolhido para reflectir a situação actual. Estes resultados podem ser debatidos. Parte do debate pode envolver o ajuste dos indicadores, para que eles possam ser usados como um instrumento de acompanhamento na avaliação do progresso no âmbito do alcance da melhor prática de reforço das capacidades.

Se as pessoas não se sentirem confortáveis em fazer o que pode ser considerado como crítica pública directa ao seu empregador, uma abordagem alternativa é usar o questionário de opinião, um método que permite que haja um certo sigilo. Para cada uma das escalas, envelopes vazios são colados a cartões portadores de descrições para pontuações de 0, 1, 2 ou 3 para cada tópico. Os cartões são colocados num quadro virado em direcção à parede. Os participantes devem ir para trás do quadro e votar, um de cada vez. Os resultados são, posteriormente, somados à frente de todo o grupo, para que todos possam ver o seu padrão de votação, debater acerca da justificação, e chegar a um acordo sobre as pontuações ou classificações gerais.

O grupo identifica as acções necessárias a nível da política, com base nos resultados. O resultado encoraja o grupo a estabelecer uma sequência lógica e definir a sua ordem de prioridade no âmbito das mudanças necessárias.

Pontuação	Reforço das capacidades no âmbito da dimensão do Género
3	A organização utiliza pessoal especializado para conceber e realizar intervenções e instrumentos de reforço das capacidades que incluem Género; os eventos de capacitação fazem parte da formação e orientação regular para todo o pessoal, são financiados em conjugação com a formação técnica (1:3), usam métodos e instrumentos de formação que são posteriormente aplicados no terreno, e incluem questões de pobreza e/ou de sensibilidade ao Género e equidade.
2	O reforço das capacidades existe para as dimensões dos problemas de energia e inclui Género como parte da formação e orientação regular para todo o pessoal; O financiamento é equilibrado com a formação técnica (aprox. 1:3). Os métodos e instrumentos da formação participativa nele usados, são depois aplicados no terreno, mas não abrangem sensibilidade quanto a dimensão do Género e aspectos relativos à equidade.
1	O reforço das capacidades existe em algumas dimensões dos problemas da energia, mas não do Género. Contudo, os eventos são ad hoc e subfinanciados (<10% da formação técnica); métodos e materiais são convencionais (palestras em salas de aulas, folhetos) e os estagiários não podem aplicar no terreno, o que aprenderam no processo de formação
0	Os fundos para a formação do pessoal estão ausentes ou <5% dos fundos de investimento; o reforço das capacidades e competências e instrumentos de desenvolvimento não incluem abordagens participativas.



### 3 Passo

#### *Acompanhamento/Monitoria do progresso*

Se o instrumento está a ser usado para acompanhamento, um exercício administrativo ou oficina participativa repetidos pode rever o progresso na escada após um período de tempo.

Um exemplo ilustrativo de uma matriz de pontuação para avaliar a sensibilização para as questões do Género do apoio organizacional para o desenvolvimento e implementação de uma proposta para um projecto do sector da energia. Os indicadores são ilustrativos.

#### Apoio da administração para a equidade do Género

Como conceito, Género é definido correctamente em documentos do projecto, e a administração pode explicar a razão de se pôr em prática uma abordagem sensível ao Género; pode descrever quais estratégias nos projectos e programas de energia rural, e pode enumerar alguns dos efeitos diversos do Género dos projectos em mulheres e homens

A administração vê a atribuição de novos papéis à mulher como uma forma de aumentar a eficiência de projectos e programas; a necessidade de haver uma escolha mais alargada de serviços de energia é reconhecida mas sem diferenciação sexual.

A administração define mulheres como beneficiárias passivas ou grupos alvos de outros programas

A administração não está consciente das questões do Género no sector da energia, ou as considera alheias à sua responsabilidade

#### Incentivos para o uso de abordagens sensíveis ao Género

A administração e os superiores reconhecerem e apreciam as atitudes e abordagens que reforcem a participação e o equilíbrio entre os Géneros nos processos e resultados; o critério de desempenho do pessoal incluir critérios qualitativos e a sensibilização à dimensão do Género e equidade nas actividades, realizações e resultados

A administração e os superiores reconhecerem e apreciam as atitudes e abordagens que reforcem a participação e o equilíbrio entre os Géneros nos processos e resultados; o critério de desempenho do pessoal pode também incluir critérios qualitativos (ex: o nível de participação da comunidade no planeamento e desempenho, etc.)

Indivíduos podem usar uma abordagem participativa e sensível ao Género, mas a administração e os superiores não reconhecem ou apreciam estas atitudes e acções; os indicadores do desempenho do pessoal são estritamente quantitativos (ex: o dos sistemas instalados, a % dos fundos desembolsados, o de programas de formação realizados, etc.)

A consciência da dimensão do Género pelo quadro administrativo e superiores do pessoal; ou se reconhecida, não é encorajada pela administração e superiores.



# Processo de Monitoria e Avaliação durante a Implementação da Política

▶ Objectivos de Aprendizagem	Após esta unidade, o participante deve ser capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Explicar a diferença entre monitoria e avaliação</li> <li>▪ Elaborar estratégias de monitoria e avaliação</li> </ul>
▶ Duração	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No total: aproximadamente 2 horas;</li> <li>▪ Estudo da teoria: 45 minutos</li> <li>▪ Debate: 15 minutos</li> <li>▪ Exercícios: 60 minutos</li> </ul>
▶ Objectivo da Unidade	Descrever métodos a usar nas estratégias de monitoria e avaliação de uma política de energia relativa a sensibilização do Género.
▶ Conceitos e ideias 'Chave' introduzidos nesta unidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Monitoria</li> <li>▪ Avaliação</li> <li>▪ Níveis de avaliação</li> </ul>
▶ Tópicos nesta unidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Monitoria</li> <li>▪ Avaliação</li> </ul>

## Introdução

A existência de uma política integrada responsiva ao Género não significa que a política implementada reflecte o que existe no papel ou que a política é implementada de uma forma responsiva ao Género. A fase da implementação inclui a tradução da política em detalhes exequíveis. Isso quer dizer que a política abstracta precisa de ser traduzida em acções e programas que tornam a política operacional. Essa tradução pode ser inteiramente complexa e incluirá várias negociações, rectificações ou ajustes, melhorias, mudanças, etc. Para prevenir o que pode se chamar 'evaporação da política', o processo da implementação da política precisa e deve ser controlado e avaliado. A monitoria é a actividade que permite o Ponto Focal do Género (PFG) verificar se os objectivos e alvos são alcançados ou não é permitido uma correcção oportuna de qualquer inconsistência. Avaliação é a actividade que avalia resultados e impactos. A avaliação sucede em momentos diferentes no tempo, geralmente no meio do percurso através do ciclo da política ou implementação do programa e no fim. O resultado de uma avaliação pode ser usado como base para novas iniciativas da política. Dados desagregados na fase de monitoria e avaliação podem levar a modificações ou desenvolvimento adicional da política. Por exemplo, a monitoria de uma política projectada a fornecer serviços de energia descentralizados para a geração de rendimento poderá revelar que as mulheres têm menos aceitação que os homens, porque as mulheres carecem de acesso ao capital e garantias adicionais (tais como documentos de título de propriedades de terra) necessários para o início de negócios. Novas políticas podem ser introduzidas para ultrapassar essas barreiras.

## Monitoria

Monitoria é um processo de direcção para permitir uma avaliação do progresso relativamente ao alcance da meta sobre o Género, incluído no Plano de Acção do Género (PAG). Na realidade, um plano de monitoria deve ser incluído no Plano de Acção do Género. O plano deve mostrar que tipos de dados e informações desagregados por sexo serão recolhidos, bem como dar orientações claras sobre intervalos, métodos e recursos de controlo e avaliação necessários e também a alocação de responsabilidades. É importante assegurar que haja um orçamento suficiente para o processo de monitoria que deve incluir um orçamento de contingência para permitir qualquer acção correctiva. Uma componente chave do plano de monitoria é um conjunto de indicadores de monitoria sensíveis às questões de Género para a monitoria do progresso. Deverão também existir mecanismos desenvolvidos através dos quais as lições aprendidas de monitoria e também de avaliação possam resultar em mudanças com vista a melhorar as necessidades e prioridades energéticas do Género. Finalmente, o plano deve incluir orientação sobre os passos a seguir nos casos em que os problemas são descobertos durante a monitoria.

A tabela 1 apresenta uma estrutura em relação a quem, quando, onde e como apresentar os resultados para o processo de monitoria. Uma planilha de plano de monitoria pode adicionar um outro nível de detalhes e permitir que todo o sistema seja facilmente visualizado (ver exercício).

A monitoria ocorre em 2 níveis:

- O progresso relativamente ao cumprimento das metas substantivas do Género incluídas na política nacional de energia; e o processo de implementação.
- O segundo sustenta o primeiro em termos de provisão de dados relacionados com as metas dos indicadores e do Género.

Como parte do processo de implementação, o Ponto Focal do Género deve assegurar que cada programa tenha a obrigação de produzir um relatório de monitoria sobre o progresso relacionado com a estratégia de energia e do Género, acesso a benefícios do projecto para homens e mulheres (formação, subvenções, desenvol-

vimento de pequenos negócios, empréstimos para o estabelecimento de ligações eléctricas e energia renovável/equipamento eficiente da energia, compensação pela mudança ou perda dos meios de subsistência) e impacto das intervenções na carga de trabalho da mulher, uso de tempo disponível, acesso e controlo de rendimento, tomada de decisão, etc.). As mulheres e os homens devem ter a oportunidade de participar nas actividades de implementação (tomada e execução decisão) que também devem ser monitoradas.

A recolha de dados deve incluir dados qualitativos para complementar os dados quantitativos. O apêndice 1 sugere algumas questões sobre o Género que podem ser usadas como uma base de monitoria.

O Ponto Focal do Género pode também controlar qualquer capacidade do Género de uma determinada organização de implementação com vista a identificar as necessidades de formação. Grandes programas devem incluir um especialista para controlar assuntos relacionados com o género. Para os pequenos programas/projectos, o grupo do Ponto Focal do Género e do Género podem disponibilizar-se para desempenhar este papel.

**Tabela 1 Formatos de Monitoria (fonte: Adaptado do Banco Mundial, 2009)**

Tipo de resultado	O que é avaliado?	Indicadores	Quem avalia?	Como é usada a informação?
Impacto da (ou ausência de) política de energia sensível ao Género	Eficiência ou resultados em termos do efeito dum combinação de resultados de actividades que promovem o desenvolvimento através de intervenções do sector de energia sensível ao Género	Uso de resultados e mudança positiva do desenvolvimento sustentável, tais como a mudança económica no estado ou condição da mulher ao nível distrital, num período superior a cinco anos ou influência para atingir os Objectivos de Desenvolvimento de Milénio (ODM).	Gestão efectiva. A informação geralmente provém dum avaliação do impacto interno, revisão de meio-termo, avaliação final ou ex-post, bem como as revisões conjuntas dos doadores, governo, agência de energia e pessoal da entidade.	Bloqueios para uma mudança positiva podem ser identificados e estratégias apropriadas são desenvolvidas e implementadas.
Resultado	Eficiência, ou resultados desagregados por sexo em termos de acesso, uso e satisfação dos participantes sobre os produtos e serviços gerados por projectos e programas de energia.	Uso de resultados e produção sustentável de benefícios – por exemplo, a mudança de atitudes em relação ao envolvimento da mulher no sector de energia; mulheres beneficiárias tornando-se empreendedoras no sector de energia.	Gestão do projecto e do programa, pessoal e autoridades locais; sociedade civil; informação de relatórios trimestrais e anuais, discussões ao nível do conselho de direcção/nível de grupo em relação ao Género.	Resultados alimentam o esboço do projecto da política ou do programa.
Produto	Serviços de energia criados pelos projectos e programas, desagregados por Género.	Implementação de actividades – por exemplo, quantos (que percentagem) beneficiários, participantes, ou pessoas são mulheres, os seus níveis de satisfação com a política e o programa.	A gestão e pessoal do projecto, por meio da monitoria e uso diário de informação sobre a gestão do sistema para verificar o progresso, bem como visitas no terreno e relatórios e informação recebidos pelo PFG, enviados pela gestão do projecto.	Se existe um desequilíbrio na maneira como os meios estão sendo usados, assim as actividades do projecto e programa podem ser reformuladas para atingir maior equilíbrio do Género.

A política de monitoria e avaliação pode ser implementada por todos actores interessados. Oficialmente, as avaliações da política precisam por si de serem monitoradas para assegurar que os termos de referência são claros e específicos em relação aos assuntos que serão avaliados e que os grupos de avaliação devem ter um membro, que detenha perícia em assuntos relacionados com o Género; caso contrário, haverá o risco da equidade do Género poder facilmente ser desperdiçada (OECD, 1998). É também possível que as organizações da sociedade civil, tais como grupos femininos ou de mulheres e as ONGs, estejam a monitorar a política. A sua informação de retorno pode ser útil na identificação de diferenças relacionadas com o Género no conteúdo da política e processos de implementação. Institutos de pesquisa podem ser úteis na recolha de dados.

O grupo de monitoria deve ter um bom equilíbrio do Género e para grandes programas deve incluir um especialista em assuntos relacionados com o Género. Ao nível da implementação, todos os grupos dos membros no terreno devem receber formação sobre abordagens sensíveis ao Género para monitoria.

### Avaliação

Avaliação é uma análise do progresso, num determinado projecto, relativamente ao alcance dos objectivos relacionados com assuntos do Género incluídos na política de energia. É baseada na recolha de dados desagregados por sexo/Género. O projecto a ser avaliado deve ser traçado tomando estes aspectos em consideração. Contudo, a falta de dados de base desagregados por sexo/Género não impede a realização de uma avaliação da perspectiva do Género. A avaliação deverá ser mais abrangente, ao invés de exclusivamente avaliar a participação da mulher.

A avaliação pode ocorrer em perspectivas diferentes. O Ponto Focal do Género poderá desejar fazer uma auto-avaliação do PAG e sua implementação. Juntamente com o grupo de assuntos relacionados com o Género, poderá ser feita uma avaliação dum componente específica ou dum evento maior no PAG que acaba de ser concluído. Isto é feito separadamente dum avaliação externa. A auto-avaliação pode contribuir para uma avaliação externa e/ou para a identificação dos pontos fortes e fracos e áreas de capacitação. É também possível que esta avaliação ocorra no ponto central ou ao nível intermédio do programa ou do ciclo da política que permite uma acção correctiva. Análises anuais também proporcionam a oportunidade de levar a cabo uma avaliação intermédia.

Se existe uma avaliação externa, o grupo deve incluir um especialista em assuntos relacionados com o Género, mas deve haver também uma capacitação para todo o grupo em relação à necessidade de dados e análises desagregados por sexo/Género.

A avaliação é feita com base na recolha de dados desagregados por sexo/Género. Contudo, mesmo sem a base de dados ainda é possível fazer uma avaliação através dum lente do Género.

Existem 3 níveis de avaliação:

- Produtos (Os objectivos relativos ao Género foram alcançados?)
- Resultados (Até que ponto o objectivo relacionado com o Género e desenvolvimento foi alcançado?)
- Processo (Como é que os produtos e resultados foram produzidos?)

Questões chaves a tomar em consideração aquando da preparação de uma avaliação em todos os níveis, visto que elas podem afectar significativamente o resultado; elas incluem:

Critério de avaliação:

- Quem determina o critério de avaliação?
- Que nível de importância ou prioridade é concedida em relação às considerações de igualdade do Género?

Actores no processo de avaliação

- Os Termos de Referência da equipa de avaliação especificam a necessidade de perícia em assuntos relacionados com o Género?
- Todos os participantes são envolvidos no processo de avaliação?
- Quem fornecerá contributos para os dados de avaliação?
- As opiniões tanto dos homens como das mulheres serão consideradas?
- Quem será responsável pela consolidação dos contributos e pela determinação da validade e prioridade das opiniões ou observações divergentes.

Processo de avaliação

- Serão usados métodos participativos?
- Como e para quem serão disseminados os resultados de avaliação?
- Tanto as mulheres como os homens participantes terão a oportunidade de comentar formalmente ou expressar as suas reservas em relação aos resultados de avaliação?

Uma ferramenta útil para a avaliação da política de energia a partir da perspectiva do Género é uma auditoria do Género<sup>2</sup>. Uma auditoria do Género pode possibilitar a análise aprofundada do plano de energia, orçamentos, capacidade institucional dos Ministérios na implementação de estratégias de integração da igualdade do Género, as ligações entre ambos sexos/o Género, energia e objectivos nacionais de estratégias de redução de pobreza e compromissos assumidos tais como os ODM/MDGs. A auditoria identifica formas específicas nas quais os assuntos relacionados com o Género são, ou não são, direccionados e as diferenças críticas em relação ao Género na formulação e implementação da política nacional de energia existente. O processo da condução ou realização duma auditoria pode ser participativo, permitindo a contribuição de mulheres e homens e dos beneficiários alvo da política de energia. Contudo, isso pode ser culturalmente condicionado, dependendo dos membros da comunidade, em particular mulheres, se podem ou não criticar abertamente a política do governo.

O Quadro 1 apresenta alguns exemplos das lições aprendidas durante a auditoria do Género realizada pela ENERGIA, ao sector da energia, relativamente às políticas de energia de vários países Africanos. Essas lições podem ser usadas para desenhar uma política de energia sensível ao Género.

#### Quadro 1

##### Seleção de resultados de auditoria do Género do sector da energia em países africanos seleccionados

- O Género não é uma grande prioridade no sector da energia, apesar de existirem políticas do Género ao nível nacional.
- Há falta de 'saber-fazer' em relação à integração do Género tanto ao nível de especialistas do Género como do sector de energia.
- A falta de dados desagregados por Género constitui uma barreira para o desenvolvimento das políticas de energia e práticas sensíveis ao Género.
- O orçamento para assuntos do Género foi um aspecto novo nos países e não tinha sido levado a cabo no sector da energia.
- A incorporação do Género e energia nos odm foi conduzida duma forma externa.

#### Ponto de Discussão

O que consideras como vantagens e desvantagens da avaliação da política dum grupo interno comparado com um grupo externo?

O apêndice 2 contém uma lista de controlo das questões genéricas para o protocolo de avaliação.

### Considerações Finais

O GFP e grupo do Género devem desenhar um plano de monitoria e avaliação forte para incorporação no GAP. Existem evidências que mostram que, geralmente, o controlo e avaliação, numa perspectiva do Género, das políticas e programas são fracos. Considerando que a integração do Género no sector de energia está a demorar a acontecer, não há razão de acreditar que o sector de energia pode melhorar.

Uma das explicações para a falta de atenção para a monitoria e avaliação é que esta é considerada como uma tarefa exigida por doadores; por isso o assunto da desagregação do Género é considerado como sendo adicional para uma tarefa já pesada. Este é um argumento forte para uma PFG, tornar claro aos órgãos de gestão superiores e ao pessoal no terreno que este processo é instigado e pertencente ou apropriado pela organização através de demonstrações de benefícios que os processos trazem.

### EXERCÍCIO

A seguir é apresentada uma planilha com vista a planear um exercício de monitoria. Ela é desenhada para ser usada com a tabela 1 no texto principal.

Nesta tarefa, pretende-se que vocês trabalhem em grupos, com vista a completar a tabela com pelo menos um dos objectivos da política de energia sensível ao Género. Poderão também usar o vosso próprio objectivo da política. Têm 30 minutos. O facilitador irá pedir-lhes para apresentarem o vosso plano em sessão plenária.

#### Planilha de plano de monitoria (fonte adaptado em Banco Mundial 2009)

Objectivo da política	Indicadores	Recolha de dados			Análise e uso de dados						
		Fontes de informações	Dados de base necessários	Quem está envolvido	Ferramentas e métodos	Quantas vezes necessárias	Quantas vezes usadas	Quem está envolvido	Como a informação é usada	Quem adquire a informação	
Encorajar o estabelecimento de ESCOS particularmente para servir áreas rurais											
Promover fogões eléctricos para melhorar a saúde da mulher e assuntos de pobreza relacionados com o uso de combustíveis de biomassa tradicionais.											
Compensar os proprietários de terras que foram deslocados devido ao desenvolvimento de campos de petróleo											

#### Recursos

- UNDP (2007), *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit*
- World Bank (2009), *Gender Issues in Monitoring and Evaluation*, Module 16 in 'Gender in Agriculture Sourcebook'.



## APÊNDICE 1

**Lista de verificação de questões genéricas para o protocolo de monitoria**

O que vem a seguir é uma lista de verificação de questões genéricas relacionadas com o Género, que pode ser usada como uma base de monitoria dentro duma política/programa/projecto.

- 1 As mulheres/homens beneficiam, de igual forma, da política/programa/projecto?
- 2 Existem algumas mulheres/homens que são afectados negativamente pela política/programa/projecto?
- 3 As relações do Género no grupo alvo mudaram como resultado da política/programa/projecto?
- 4 As diferenças em relação ao Género reduziram?
- 5 As relações do Género influenciam a política/o programa/a eficiência de projecto/sustentabilidade (+/-)?
- 6 Os novos assuntos relativos ao Género surgem dentro da política/programa/projecto?
- 7 Existem novos factores/actores que afectam o Género além da política/programa/projecto (+/-)?
- 8 As mulheres/homens estão satisfeitos com a política/programa/projecto? Desejam mudar (parcialmente/totalmente)? Quem? Porquê? Como?

Os dados obtidos podem ser usados para avaliar o progresso, para se atingir vários objectivos relacionados com o Género. As questões 1 e 2 endereçam *necessidades produtivas e práticas* em assuntos do Género. A questão 3 relaciona as *necessidades estratégicas do Género e o empoderamento da mulher*. A questão 4 pode ser relacionada com *macro indicadores*. A questão 5 relaciona-se em parte com a eficiência *do projecto* enquanto a dimensão de *sustentabilidade* para assegurar que os benefícios obtidos por grupos específicos, tais como de mulheres, não sejam de curta duração. As questões 6, 7 e 8 *identificam factores e actores inesperados* que influenciam de maneiras positivas e negativas o alcance de resultados. Isso dá indicações da necessidade de *ajustes da política/programa/projecto*.

Essas questões deverão estar relacionadas com indicadores.

## APÊNDICE 2

**Lista de verificação de questões genéricas do protocolo de avaliação**

- Os aspectos a seguir devem ser tomados em consideração aquando da elaboração da metodologia de avaliação:
- A equipa de avaliação deve ser multidisciplinar e deve ter um bom equilíbrio do Género. Todos os membros devem receber uma formação sensível ao Género.
- A equipa deverá incluir um especialista do Género.
- Deverão ser usados procedimentos de avaliação transparentes. Poderá ser útil desenvolver parcerias com diferentes grupos, grupos de mulheres, ONGs, institutos de pesquisa, para a recolha de dados particularmente relacionados com a avaliação. Esta abordagem pode também ajudar o desenvolvimento de capacidade local.
- Dados qualitativos devem ser usados para complementar dados quantitativos. Uma combinação de métodos de recolha de dados, tais como a observação do participante, entrevistas fundamentais do informador e discussões do grupo de foco, devem ser usados.

Na fase de operacionalização assegure-se que:

- Os ToRs expliquem claramente os assuntos e as intervenções do Género e energia e os requisitos para a sua avaliação;
- A metodologia do consultor usa abordagens e ferramentas explícitas do Género para a recolha e análise de dados;
- Há orçamento suficiente para uma avaliação efectiva, considerando a existência ou não duma necessidade de juntar dados desagregados por sexo/Género;
- O relatório de avaliação deverá adoptar uma abordagem do Género: (i) Género não é sinónimo de mulher; (ii) Género (mulher) não está confinado ao seu próprio capítulo/secção.



*As mulheres têm um papel importante no seio do agregado familiar. O acesso à energia faz com que a carga de trabalhos domésticos seja menos pesada e oferece tempo livre para participar em outras actividades.*

## Questões Chaves

Auto-avaliação pela equipa do projecto

- Será que os dados desagregados por sexo/Género estão disponíveis e são regularmente recolhidos?
- Os assuntos relativos ao Género têm sido abordados no programa/projecto?
- Os parceiros trabalham de maneira sensível ao Género?
- Os objectivos foram alcançados? Até que ponto os parceiros compartilharam esses objectivos?
- De que forma a tecnologia de energia particularmente contribuiu para o alcance dessas metas?
- Os objectivos relativos ao Género e abordagens de integração do Género tiveram um papel central ou periférico no programa?
- Os papéis e responsabilidades para integração do Género foram claros? Foram levados a cabo de forma desejada?

Avaliação Externa/Independente

- Existem avanços relativos ao Género?
- As análises e abordagens relativas ao Género foram usadas em todas as fases do ciclo de projecto?
- Até que ponto a necessidade de incorporar o Género no projecto foi aceite pela equipa?
- Houve um bom equilíbrio do Género na equipa do projecto?
- Houve uma capacitação relativa ao Género para todas as organizações de parceria?
- Até que ponto as actividades de desenvolvimentos numa perspectiva do Género melhoraram a eficiência de projecto?
- De que forma as metas relativas ao Género contribuíram para metas nacionais, especialmente os ODM?
- De que forma a tecnologia de energia em particular contribuiu para atingir essas metas?





# O Papel do Ponto Focal do Género

▶ Objectivos de Aprendizagem	Após a conclusão da unidade, o participante deverá ser capaz de: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Apresentar um argumento para a estrutura da equipa do Género dentro da organização no sector de energia</li><li>▪ Identificar as etapas iniciais que o Ponto Focal do Género poderá seguir para iniciar o processo de integração</li></ul>
▶ Duração	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 90 minutos</li><li>▪ Estudo da teoria: 60 minutos</li><li>▪ Pontos de discussão: 30 minutos</li></ul>
▶ Objectivo da Unidade	Descrever o papel do Ponto Focal do Género numa organização no sector de energia
▶ Conceitos chave e ideias introduzidos nesta unidade	O papel do Ponto Focal do Género
▶ Tópicos nesta unidade	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nomeação do Ponto Focal do Género: Decisões Iniciais</li><li>▪ O Ponto Focal do Género: Como começar</li></ul>

## Introdução

O Ponto Focal do Género é o membro de pessoal chave numa organização do sector de energia para garantir o sucesso do programa de integração do Género na organização. Isto não significa que o PFG seja responsável pela implementação de todas as actividades no seio do programa. Pelo contrário, isto seria contrário ao objectivo de integração do Género de que todos os membros do pessoal deverão incorporar o Género nos seus conteúdos e processos de trabalho. Assim, um PFG também dedica parte do seu tempo, apoiando e desenvolvendo a capacidade dos seus colegas para a integração do Género.

Nesta unidade, o alvo estará sobre algumas das áreas gerais em que um PFG estará envolvido como parte dos seus deveres ou obrigações. Um elemento principal das tarefas de um PFG é a coordenação do desenvolvimento e da implementação do Plano de Acção do Género (PAG) que é discutido numa unidade separada.

## Nomeação do PFG: decisões iniciais

Depois da tomada de uma decisão política sobre a integração do Género, no topo da organização, várias decisões chave deverão ser tomadas relativamente à estrutura e localização adequada para a perícia do Género no seio da organização, bem como relativamente à natureza da nomeação de um Ponto Focal do Género.

Será que unidade do Género, em especial, deverá ser criada na organização, ou será que as unidades maiores dentro da organização deverão possuir um especialista do Género directamente ligado a elas? Organizações mais pequenas são improváveis de possuir departamentos ou sectores com especialistas; de facto o PFG poderá ser alguém que poderá ter de combinar a integração do Género com outros deveres, o que poderá constituir uma desvantagem em termos de tentar apoiar outros colegas. Por outro lado isto poderá ser uma vantagem se, pelo menos, um membro do pessoal estiver a fazer a integração do Género no seu trabalho! Contudo, para grandes organizações, uma escolha deverá ser feita no concernente às unidades com especialistas ou especialistas dispersos. Existem vantagens e desvantagens para ambos modelos. Existe um perigo de que uma unidade do Género especial, separada poderá ser marginalizada no seio da organização; por outro lado, se bem gerida, ela poderá reunir recursos suficientes para criar um centro de documentação e formar um Ponto Focal reconhecido, dentro da organização. Em comparação, a distribuição de uma meia dezena de especialistas do Género por toda a organização poderia conduzir à uma menor visibilidade e acessibilidade, especialmente se eles não tiverem apoio regular. Muito depende da cultura organizacional existente e dos seus procedimentos de trabalho normais: se for normal a existência de comissões interdepartamentais e se elas forem eficazes noutras áreas, então um modelo 'alargado ou disperso' de especialistas do Género poderá ser o mais eficaz. Organizações com departamentos descentralizados, localizados em áreas dispersas beneficiariam com a colocação de um Especialista do Género em cada local onde esta perícia seria combinada com as tarefas específicas desse departamento.

Mesmo quando o modelo disperso é seleccionado, deverá continuar a haver alguém que seja reconhecido como o PFG para toda a organização e uma equipa/comité de coordenação que se encontra numa base regular. A equipa deverá ser mista, composta por homens e mulheres, pessoal jovem e sénior, bem como pessoal profissional e geral. Esta equipa seria responsável pela coordenação, monitoria e avaliação do PAG.

A decisão seguinte é sobre o historial da pessoa a ser nomeada como PFG. Em parte, isto reflecte as tarefas que ele irá realizar (uma amostra dos termos de referência é apresentada no apêndice). Num sector altamente técnico, tal como o sector de energia, existem argumentos a favor e argumentos contra o facto de se

ter um cientista social: eles possuem um melhor entendimento sobre as questões do Género ao nível micro, que está gravemente ausente no sector. Por outro lado, um especialista técnico com formação na área do Género é capaz de falar ou usar uma 'linguagem técnica do sector de energia' e poderá ser mais facilmente aceite pelos colegas com os mesmos antecedentes técnicos.

Não é essencial que o PFG (ou especialistas do Género ao nível dos departamentos ou sectores) sejam mulheres. Existe indicação de números cada vez maiores de homens designando-se, eles próprios, como especialistas do Género. A vantagem de um PFG masculino é de que os homens escutam e respondem positivamente para os homens, particularmente em áreas ligadas ao comportamento pessoal. Se o PFG é uma mulher, é importante que um homem, membro do pessoal (técnico ou não-técnico), seja colocado como seu adjunto, com uma co-responsabilidade pela área do Género. Este arranjo ajuda a ultrapassar a noção de que o Género é um 'assunto de mulheres' e portanto de que só as mulheres precisam de se preocupar com esta questão. Se a integração do Género é vista desta forma pela maioria dos membros do pessoal (masculino), existe uma forte possibilidade dos esforços de integração poderem ser marginalizados. No modelo disperso, é uma boa estratégia fazer circular a responsabilidade, de dois em dois ou três em três anos, e de evitar consistentemente a nomeação de mulheres jovens.

Se o PFG é nomeado de fora, eles aparecerão como estranhos, inicialmente carecendo de uma rede de amizade e suporte, e poderão estar sujeitos a uma suspeita generalizada. Se eles forem nomeados de dentro da organização, eles estão muitas vezes pouco confortáveis com a ideia de ter que fazer um trabalho que é diferente de qualquer outro na organização, de tal forma que alguns poderão até mesmo suspeitar de não ser um trabalho propriamente dito e de não possuir termos de referência ou directrizes para a sua realização. Se eles tiverem sucesso, poderão ficar alienados de alguns dos antigos colegas. Existem também receios de que ser nomeado Ponto Focal do Género poderá afectar, negativamente, a carreira de alguém. Assegurar, como parte da integração do Género, que as revisões ou avaliações anuais do desempenho do pessoal encorajem e recompensem a integração do Género no trabalho dos membros do pessoal, poderá ajudar a ultrapassar a resistência para a nomeação como ponto focal.

Existem várias actividades que o PFG poderá iniciar sem esperar pelo desenvolvimento completo do PFG. Iniciando desta forma poderá ajudar a ultrapassar o isolamento inicial e a enviar um sinal positivo de que o PFG 'significa um assunto crucial'. Estas actividades, que podem ser integradas no PFG, incluem:

- A garantia da existência de um apoio visível contínuo, do topo
- A preparação de um manual definindo os procedimentos analíticos do Género para a organização
- A instituição de um programa de formação contínua
- A criação de uma lista de consultores do Género e a redefinição dos ToRs
- A criação de um fundo especial do Género
- O estabelecimento de ligações entre outras organizações no sector da energia e organizações na área do Género
- A monitoria e avaliação do progresso
- O desenvolvimento de uma estratégia de comunicação
- Estas actividades são descritas na próxima secção.

### 3. O PFG: Como Iniciar

#### I Assegurar a existência de um apoio visível contínuo do topo

Com vista a garantir que o pessoal aceite a necessidade de integração do Género e reconheça os benefícios resultantes (tanto pessoais como para a organização como

#### Questão de Discussão 1

- Acha que a melhor estrutura para a integração do Género na vossa organização é: através de uma unidade central do Género ou pessoal especializado na área do Género espalhado em cada subsecção? Porquê?
- Acha que faz alguma diferença ao processo de integração se o PFG é uma mulher ou um homem?

um todo), é essencial que o processo de integração do Género comece com uma declaração de política, por parte do topo, do órgão de gestão sénior da organização, que seja clara e definitiva com relação ao que a política é. Esta declaração de política não deverá ser apenas a política da organização sobre o Género em geral, mas também sobre a estratégia, isto é, como ela pretende assegurar que uma abordagem sensível ao Género seja seguida. A declaração da política poderá pelo contrário especificar os procedimentos que se espera que o pessoal siga a este respeito. A declaração da política deverá indicar o compromisso da política de integração do Género, indicando que o pessoal será avaliado e promovido na base da sua implementação da abordagem do Género (bem como com base noutros critérios). A declaração da política deverá ser distribuída e discutida no seio de toda a organização.

O PFG deverá desenvolver uma estratégia para garantir que ela não se torne numa 'declaração isolada', mas que o Conselho de Direcção continue a apoiar publicamente a integração do Género. Breves relatórios regulares com exemplos de sucessos poderão ajudar a manter o apoio do Conselho de Direcção.



*Um manual deve cobrir como o Género é integrado.*

## II Preparar um manual de operações

Uma das razões pelas quais o pessoal poderá aparentar estar a resistir à incorporação do Género no seu trabalho é que eles não sabem o que fazer. Assim, a definição de métodos, que podem ser facilmente integrados no trabalho da organização, pode contribuir significativamente para a redução da resistência para a integração do Género. Com este fim, poderá ser preparado um manual ou brochura que enquadre o trabalho especializado da organização em questão. O manual deverá cobrir a forma como integrar o Género em todos os aspectos da planificação, incluindo a definição de políticas e a formulação de projectos, avaliação, implementação, monitoria e avaliação. Os métodos a serem usados deverão ser claramente definidos e os seus usos explicados, num breve manual que deverá ser distribuído por todos os departamentos junto das directrizes políticas sobre o Género. O manual poderá ser revisto periodicamente para reflectir experiências que possam ser usadas para proporcionar exemplos de métodos em prática.

Nos casos onde o pessoal enfrenta dificuldades, a aplicação de métodos, deverá ser claro para eles, quem eles devem procurar para pedir assessoria e para quem



eles podem apresentar sugestões relacionadas com a adequabilidade dos métodos existentes ou fazer solicitações de novos métodos.

O manual poderá ser a base para as sessões de formação e pedidos de ajuda poderão fazer parte da identificação do tipo de formação e apoio de suporte de que o pessoal necessita.

### III Instituir um programa de formação contínua

É importante que todo o pessoal aos níveis político e de implementação recebam alguma formação sobre a necessidade da Integração do Género e como incorporar o Género no seu trabalho. A formação não é um exercício único e isolado: poderá ser necessário repetir as sessões de formação ou designar sessões avançadas para alguns membros do pessoal ou para todos, de acordo com a necessidade. Esta monitoria das necessidades de formação é uma tarefa importante para o PFG.

A formação deverá estar relacionada o mais directamente possível com o trabalho do pessoal alvo. Portanto, ela deverá estar baseada em procedimentos do Género concretos, adoptados pela organização e ilustrada com exercícios e discussão sobre projectos ou programas em que a organização está de facto envolvida. Uma preparação antecipada do manual interno sobre os procedimentos padrão a serem usados poderá obviamente ajudar a concentrar a formação na realidade do trabalho do pessoal (ver acima). Contudo, a experiência indica que a formação em Género mesmo quando baseada em questões de procedimento e como realizar tarefas analíticas de rotina, muitas vezes envolve uma discussão mais geral e aprendizagem no respeitante ao Género na sociedade em geral. Considerando que a formação em Género é na essência não apenas habilidades, mas também baseada em atitudes, é muito importante que tempo suficiente seja alocado ou atribuído, nas sessões de formação, para a discussão e crítica.

O grupo ideal para a formação é de 12-15 pessoas, mas os programas de formação podem variar de meio-dia para duas semanas de duração. É possível formar cada unidade da organização separadamente – o que tem a vantagem de que estudos de caso sobre a formação podem ser usados, particularmente os que são directamente relevantes para o trabalho de cada unidade – mas a mistura do pessoal de diferentes unidades é também interessante. Se devemos ou não incluir pessoal de categorias muito diferentes, nos mesmos seminários ou workshops, dependerá do nível de comunicação que se espera das sessões. É essencial que todos os participantes nos workshops de formação se sintam capazes de exprimir as suas opiniões e se a presença de membros do pessoal sénior suprime a capacidade do pessoal júnior de se expressar, é mais sensível proporcionar sessões de formação baseadas na função.

A formação pode ser realizada por pessoal interno ou contratado. Os formadores ideais seriam uma equipa composta por um homem e uma mulher; esta combinação ajuda a reforçar nos participantes a ideia de que o Género não tem só a ver com mulheres. Embora os materiais de formação básica possam ser padrão, é preciso estar atento para a necessidade dos estudos de caso ou exemplos usados estarem o mais próximo quanto possível da experiência de trabalho normal dos participantes. Estudos de caso que os participantes têm de analisar, eles próprios, usando os procedimentos adoptados pela organização, são considerados a forma mais eficaz de aprender.

### IV Manter a lista de consultores do Género disponível e rever os TdR padrão

Tanto para a formação como para a realização de tarefas especializadas, é importante que a organização mantenha as ligações com vários consultores de Género que poderão ser chamados conforme e quando necessário. Estes consultores po-

derão ser pessoas contratadas numa capacidade individual ou através de outras instituições tais como universidades.

Além disso, seria aconselhável rever as directrizes padrão usadas pela organização tanto para o recrutamento de consultores, como para o envolvimento de pessoal regular na avaliação da necessidade ou não de serem revistas. As directrizes tendem a ser baseadas no candidato ideal como masculino/homem que poderá ser reforçado pelo pequeno número de mulheres com background técnico adequado para trabalhar no sector de energia.

#### V Assegurar a alocação de fundos para a integração de actividades do Género

O PAG deverá ter o seu próprio financiamento. Contudo, se possível, estabelecer um fundo especial para cobrir outras actividades do Género inesperadas tais como pequenos seminários, visitas de especialistas, envio de pessoal para formação ocasional fora da organização, venda de livros, etc.

#### VI Redes de Contacto

O PFG deve desenvolver uma Rede de contacto com outras organizações que estão a tentar introduzir uma abordagem sensível ao Género para a planificação em geral e para o sector de energia em particular. Ele deverá assegurar-se da existência de linhas de comunicação com grupos importantes na área do Género tais como o Ministério da Mulher, principais ONGs femininas e outros ministérios técnicos. Isto poderá ser útil em termos de novas ideias e apoio. Poderão surgir oportunidades de iniciativas de formação conjuntas, workshops ou seminários e reuniões.

#### VII Monitoria e avaliação do progresso

A monitoria e a avaliação são componentes chave do PAG. A monitoria do progresso feito na implementação de uma abordagem de planificação sensível ao Género no seio da organização tem inúmeros benefícios incluindo o facto de permitir adaptações atempadas, quando necessário, identificando novas necessidades de formação e proporcionando dados para a prestação de contas à direcção ou liderança, bem como recordando os colegas sobre as suas obrigações e compromissos para a integração do Género.

#### VIII Estratégia de Comunicação

A estratégia de comunicação<sup>20</sup>, novamente parte do PAG, ajudará a transmitir a mensagem correcta para as pessoas certas e como tal influenciará os processos e resultados dos esforços com vista à integração do Género na organização no sector de energia. Estas mensagens também serão apreciadas por outros PFG no seio do sector de energia que poderão usar a informação no seio das suas organizações.

### Considerações finais

Nesta unidade olhamos para onde o Ponto Focal do Género pode estar situado no seio de uma organização de grande escala no sector de energia. Não existe uma fórmula mágica para isso – 'onde' depende muito das características da organização.

Tem havido alguma discussão sobre o tipo de pessoas que serão nomeadas PFG. Isto poderá ser considerado como uma descrição um tanto ou quanto idealizada. Frequentemente, o PFG pode ser um membro do pessoal existente que tem a tarefa de 'impingi-los' e de quem se espera que assuma este trabalho para além dos seus deveres normais. A pessoa poderá ser um membro do pessoal júnior e inexperiente, que também não está muito informado sobre o Género. Poder-se-ão questionar os motivos da organização neste ponto em que ela está 'a passar revista aos processos' referentes à necessidade de ir de encontro de uma directiva externa de estar em conformidade com a CEDAW ou a Plataforma de Acção de

#### Questão de Discussão 2

- Que oportunidades existem para a criação de redes de contacto com outras organizações na planificação do Género?
- Que outras organizações conhecem, que poderão estar já envolvidas neste processo? Terão qualquer contacto regular com elas até agora, relativamente a outras questões para além do Género?

<sup>20</sup> Ver unidade separada sobre a Estratégia de Comunicação

Pequim. Por outro lado, poder-se-ia questionar até que ponto a organização compreende realmente o que se requere da função e quando tudo corre bem os benefícios que poderão resultar para a organização. Em parte, isso poderá ser um fracasso da Maquinaria do Género do governo nacional em envolver-se com o sector de energia. Para que o membro do pessoal que 'se torna' PFG, melhore a sua posição no seio da organização, isso poderá ocorrer através de uma estratégia de comunicação efectiva que ganha o suporte dos membros de gestão sénior da sua organização e através de criação de ligações ou contactos. Estes últimos poderão possibilitar e ajudar a melhorar a sua situação através do apoio do Ministério do Género ou da Mulher para o caso de Moçambique e agências internacionais que podem exercer pressão sobre os órgãos de gestão sénior.

Foram dadas algumas sugestões para que o PFG comece com o processo de integração. Isto não deverá ser visto como estando separado do Plano de Acção do Género, que poderá levar algum tempo a desenvolver, particularmente quando se usa um processo participativo ou quando existe uma necessidade de recolha de dados. De facto, algumas das actividades podem ser eventualmente integradas no PAG.

### Caso 1

#### O Quadro Nacional da Política de Desenvolvimento no Uganda

A Política Nacional de Género (1997) do Governo de Uganda constitui o quadro político para a abordagem de questões de género e a promoção da igualdade de Género em todos os aspectos da economia. O Artigo 4.1 sublinha que o objectivo global da Política Nacional de Género é de integrar as questões de Género no processo do desenvolvimento nacional para melhorar as condições sociais, legais/cívicas, políticas, económicas e culturais da população da Uganda, especialmente das mulheres. A Política Nacional de Género é um documento jurídico vinculativo para o Governo, suas agências e instituições. É uma parte do Quadro da Política de Desenvolvimento Nacional.

O objectivo da política de Género é a orientação, planeamento directo e a alocação de recursos a nível nacional, distrital e sectorial. Enfatiza o compromisso do governo no âmbito do planeamento baseado em Género e visa assegurar a integração de perspectivas de Género em todas as áreas de desenvolvimento de integração. (Fonte: Energia, 2011)

## APÊNDICE 1

### Amostra dos Termos de Referência para o Ponto Focal do Género

Âmbito e tarefas necessárias

O Ponto Focal do Género será responsável pela implementação do programa de integração da abordagem de Género do Ministério da Energia, conforme definido no Plano de Acção do Género (PAG) do Ministério. O Ponto Focal do Género prestará contas ao Ministro da Energia.

As tarefas específicas do Ponto Focal do Género incluem:

- 1 Assessorar o Ministro da Energia sobre as questões relativas à igualdade do Género, práticas e políticas relevantes para a integração do Género no [país] sector da energia;
- 2 Coordenar o desenvolvimento e a implementação do PAG do ME
- 3 Avaliar as propostas/documentos do sector da energia relativas a inclusão das questões do Género, e onde apropriado, sugerir formas através das quais o Género pode ser incorporado
- 4 Liderar as iniciativas de formação do pessoal do ME na área do Género, bem como formação de outras agências no sector da energia
- 5 Desenvolver uma estratégia de comunicação relacionada com as actividades do Género e de energia
- 6 Estabelecer uma ligação com o Ministério do Género/Mulher e Desenvolvimento com vista a informar e envolvê-los nas actividades do Género do ME
- 7 Estabelecer uma ligação com o Banco Mundial, o PNUD, a ONU Mulher, relativamente a área do Género e outros parceiros de desenvolvimento
- 8 Estabelecer uma ligação com as comunidades locais com o propósito de apoiar as suas iniciativas no sector de energia
- 9 Submeter relatórios trimestrais ao Ministro da Energia, relativamente ao progresso na implementação do Plano de Acção do Género

#### Qualificações Necessárias para o Ponto Focal do Género:

- Pelo menos cinco anos de experiência na análise do Género, formação, planificação do Género, integração e implementação em organizações e projectos
- Algum entendimento sobre o uso de energia no [país].
- Experiência de trabalho em instituições governamentais e de desenvolvimento internacional.
- Fluência na [língua local] e Inglês/Francês
- Conhecimento sobre a Política e Legislação Nacional relacionada com a integração do Género

Experiência com a integração do Género no sector da energia, enquanto não é essencial, seria uma vantagem.

**APÊNDICE 2****Programas de Formação para a Criação da Capacidade do Género ao Nível de Organizações**

O que se seguem são algumas sugestões de uma agência de desenvolvimento internacional sobre a organização da formação para a capacitação da integração do Género no conteúdo e procedimentos de política de uma organização, com base nas experiências com o seu próprio pessoal:

- 1 Deverá existir um mandato explícito para a formação em Género, a partir do topo da organização. Este mandato deverá ser claramente comunicado aos vários departamentos no seio da organização. Deverá estar claro que a formação em Género é para toda a organização e não só para o oficial do Género. Uma grande variedade de pessoas foi formada para garantir que as questões do Género se tornem numa parte normal das operações. Os directores e administradores deverão participar da formação: eles precisam de aprender a linguagem das questões do Género e ao mesmo tempo, fazer uma declaração, usando a sua presença, de que a formação em Género é de facto importante para a organização como um todo;
- 2 A formação poderá servir como um mecanismo eficaz para a integração das perspectivas do género e análise do Género nas operações de uma organização. Contudo, a formação é um processo e exige tempo suficiente para o alcance de impactos totais;
- 3 A formação em Género deverá ser gerida e suportada por profissionais fortes e qualificados no seio da organização;
- 4 Alguém da organização poderá precisar de ter uma responsabilidade a tempo inteiro pela formação se a organização é grande (ex., todo um ministério);
- 5 A formação é mais eficaz e eficiente quando a mesma equipa ou, pelo menos, o grupo central da mesma facilita a formação ao longo do período de formação inicial durante o qual a análise do Género é introduzida na organização;
- 6 A formação de formadores é um elemento crítico para o alcance da integração, a longo prazo, das questões do Género e análise nas grandes organizações;
- 7 Cada curso de formação precisa de tempo de preparação;
- 8 A formação deverá ser financiada e os custos do programa de formação deverão ser abrangentes;
- 9 Formadores requerem recursos adequados e pessoal de apoio;
- 10 A abordagem do método de caso é particularmente bem adequado para a formação na análise do Género, porque ela evita palestrar os participantes, envolvendo activamente os participantes na aprendizagem como indivíduos e em grupos colectivos e proporciona exemplos reais em relação à análise do Género nos esforços de desenvolvimento;
- 11 Poderá ser necessário desenvolver novos estudos de caso com vista a iniciar a formação sobre a análise do Género. Estudos de caso existentes sobre o Género podem ser usados nas actividades de formação inicial;
- 12 A selecção dos participantes é crucial para um curso ou programa de formação;
- 13 É essencial proporcionar aos participantes um quadro analítico para a análise de questões do Género. Este quadro não é uma lista de verificação ou uma receita, mas um instrumento que permite o diagnóstico crítico e a análise conducente a um melhor desenho e implementação do projecto;
- 14 Não existe nenhuma estratégia de formação que se adequará a todas as organizações: cada organização precisa de diagnosticar a situação interna, de modo a desenhar uma estratégia de formação que irá ajudar, com sucesso, o processo de integração da análise do Género no seio da organização e ultrapassar a resistência a questões do Género.



# O Plano de Acção do Género

▶ Objectivos de Aprendizagem	Após esta unidade, o participante deverá ser capaz de: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Explicar o conceito de Plano de Acção do Género</li><li>▪ Definir o conteúdo de um Plano de Acção do Género</li><li>▪ Apresentar um caso para um Plano de Acção do Género como base para a integração da perspectiva do Género em organizações no sector de energia.</li></ul>
▶ Duração	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ No total: aproximadamente 1 hora</li><li>▪ Estudo da teoria: 45 minutos</li><li>▪ Tema de discussão: 15 minutos</li></ul>
▶ Objectivo da Unidade	Apresentar o Plano de Acção do Género como uma metodologia de integração da perspectiva do Género.
▶ Conceitos-chave e ideias apresentadas nesta unidade	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Plano de Acção do Género</li><li>▪ Auditorias e orçamentos do Género</li><li>▪ Avaliação Organizacional no âmbito do Género</li></ul>
▶ Tópicos nesta unidade	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Definir um Plano de Acção do Género</li><li>▪ Desenvolver um Plano de Acção do Género</li><li>▪ Condições para uma política de energia sensível ao Género</li></ul>

## O que é um Plano de Acção do Género (PAG)?

Um PAG é um plano para a integração da perspectiva do Género. Ele pode ser utilizado em todos os níveis: político, em programas e dentro de organizações para o reforço de capacidades para a integração das questões do Género. Nesta unidade centramo-nos na integração das questões do Género na política de energia, para o Ministério da Energia e outras agências no sector da energia, para a criação de uma política de energia sensível ao Género. A unidade destaca os elementos de um PAG. Estes elementos estão descritos mais detalhadamente em unidades individuais no manual.

Um PAG consiste numa:

### Justificação

Esta secção estabelece as razões por detrás, da integração do Género na política de energia. A justificação pode basear-se na contribuição que uma política de energia, de sensibilização dos papéis do Género, pode fazer para responder a uma gama de objectivos políticos nacionais. A política de energia, geralmente, serve diversos grandes objectivos nacionais, como o crescimento económico e a redução da pobreza. Serve, também, objectivos específicos do sector da energia, como o acesso de todos à energia e à segurança energética. Os países que assinaram acordos internacionais sobre o empoderamento das mulheres, como a Plataforma de Acção de Pequim, terão também metas do Género nacionais. A integração da perspectiva do Género no sector da energia pode também contribuir para alcançar estes objectivos. Tais como as empresas de serviços de utilidade pública, as organizações do sector da energia, terão objectivos relevantes para o seu mandato, o qual pode beneficiar da contribuição da integração da perspectiva do Género. Por exemplo, O motivo por detrás da integração da perspectiva do Género no serviço público de electricidade pode ser a existência da necessidade de aumentar a percentagem de ligações, as quais podem ser alcançadas através de um enfoque sobre a mulher e as mulheres chefes de agregados familiares.

Uma avaliação das necessidades, baseada em Género do sector da energia<sup>22</sup>, pode ser usada para identificar metas do Género específicas, por exemplo, para abordar as disparidades do Género no sector da energia. Uma Avaliação Organizacional do Género da organização chefe, como o ME ou a Corporação de Petróleo pode, na fase actual ser incluída e uma base de referência empírica, pode ser estabelecida para fixar metas e para avaliar os progressos alcançados com a integração da perspectiva do género.

### Metas do Género<sup>23</sup>

As metas do Género estão divididas em categorias diferentes baseadas na razão subjacente a esse objectivo. Existem três tipos de objectivos que abordam o beneficiário do auxílio: o bem-estar (aliviar o nível de esforço dos trabalhos, atender às necessidades práticas e melhorar a saúde), produtividade (geração de renda) empoderamento/equidade/igualdade (participação, tomada de decisão, autoconfiança). Um quarto tipo observa o uso de uma abordagem do Género como sendo beneficiária a eficiência organizacional, especialmente em ser capaz de obter mais resultados políticos bem-sucedidos.

No seio de um governo, ou mesmo dentro do departamento de um ministério podem existir simultaneamente diversas bases lógicas para a integração da perspectiva do Género na política de energia. Também, diferentes partes interessadas num processo de elaboração política podem participar com diferentes (contraditórias) bases lógicas. O importante é que estas bases lógicas estejam claramente expressas em políticas e programas.



### Implementação

A implementação é como uma política é posta em prática. A fase da implementação inclui a colocação da política em funcionamento, usando uma gama de instrumentos políticos, incluindo a elaboração de leis, regulamentos, programas e projectos, os quais são depois postos em operação. A integração da perspectiva do Género nesta fase possui um duplo objectivo. Em primeiro lugar, assegurando que os instrumentos políticos sejam sensíveis ao Género e contenham metas do Género. Aqui, pode-se verificar uma abordagem em torno de duas vertentes: (i) As preocupações de mulheres e homens estão integradas em todas as políticas e projectos; e (ii) existem instrumentos específicos que visam o empoderamento das mulheres. Em segundo lugar, assegurar que o processo de implementação sensível ao Género, por exemplo, assegurando que exista um equilíbrio entre os sexos nas equipas e que mulheres e homens nas comunidades – alvo estejam participando igualmente nas tomadas de decisões no âmbito de projectos. O objectivo de centrar-se no processo de implementação é: implementar com êxito instrumentos políticos centrados em Género e institucionalizar a capacidade nas organizações do sector da energia, para que o façam de forma sustentável. Uma avaliação organizacional no âmbito do Género, de instituições parceiras pode ser incluída nesta fase.

### Indicadores & metas<sup>24</sup>

Os indicadores podem ser usados para avaliar o progresso, quanto ao progresso, ao longo do tempo numa situação ou condições específicas. Os indicadores são instrumentos tanto para acompanhamento como para avaliação na política e implementação. Eles permitem-nos o acompanhamento do desempenho e a tomada de medidas correctivas se necessário.

Os indicadores do Género estão ligados às metas do género. Eles destinam-se a avaliar o progresso no âmbito do alcance das metas do Género ao longo do tempo. Os indicadores do Género podem também ser usados para acompanhar e avaliar o progresso nas políticas e processos no âmbito da integração da política do Género.

Onde possível, pode-se incluir nos indicadores metas quantificáveis que possam facilitar o processo de acompanhamento. As metas tornam os objectivos concretos. Metas sensíveis ao Género tomam em consideração a situação e necessidades de ambos – homens e mulheres.

Os indicadores e as metas são importantes para o acompanhamento e a avaliação.

### O Quadro de Monitoria e Avaliação<sup>25</sup>

A monitoria ou acompanhamento é um processo de direcção contínuo para permitir uma avaliação do progresso na a prossecução das metas do Género. Esta componente é a principal responsabilidade do Ponto Focal do Género (PFG). A avaliação é um processo intermitente em momentos pré-definidos no ciclo de política/projecto. Geralmente, a avaliação é feita a meio termo e no fim do ciclo. Em momentos oportunos, o PFG pode querer realizar uma auto-avaliação quando uma determinada meta é alcançada. No fim de um ciclo de política/projecto a partir da avaliação da política ou do projecto, pode ocorrer uma avaliação realizada pela própria organização, feita por um consultor ou equipe externa. Os dois tipos de avaliação centram-se em diferentes aspectos da política ou projecto. É provável que a avaliação externa se torne um requisito, quando estiver envolvido o financiamento de doadores.

Tanto o acompanhamento, a monitoria, como a avaliação utilizam indicadores, metas e um quadro. Os quadros de acompanhamento e avaliação sensível ao Género utilizam ferramentas analíticas do Género para definir a metodologia usada.

<sup>24</sup> Ver a Unidade 'Indicadores'

<sup>25</sup> Ver a Unidade 'Monitoria e Avaliação'

**Tabela 1 Exemplos de Elementos de uma Política de Energia Sensível ao Género, Instrumentos Políticos e Possíveis Metas do Género**

Política de Energia	Estratégia de Política	Justificação para a integração da perspectiva do Género
Para aumentar o nível de acesso à energia	Encorajar o estabelecimento de empresas de serviços energéticos descentralizados (escos), especialmente para servir a zonas rurais	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ A tecnologia energética tende a estar sob o domínio masculino.</li> <li>■ A informação sobre a tecnologia energética é, geralmente, destinada a homens.</li> <li>■ Devido aos regimes tradicionais de propriedade da terra, a maior parte das mulheres carece de garantias para empréstimos para fins de formação de empresas.</li> </ul>
Para promover o uso de combustíveis com baixo teor de carbono	Promover o uso dos fogões de baixo consumo pode ajudar a abordar as questões de saúde deficitária e falta de tempo, relacionadas ao uso de biocombustíveis tradicionais para cozinhar	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assim como mulheres e meninas, homens e meninos são afectados pela poluição do ar interior (IAP), causada pelo uso de combustíveis com elevado teor de carbono – até que ponto? –, depende do nível de exposição.</li> <li>■ A colecta de lenha aumenta o nível de falta de tempo da mulher.</li> <li>■ Em algumas culturas, os homens são envolvidos na busca de lenha</li> <li>■ Geralmente, os homens é que decidem sobre as compras de equipamento para uso doméstico, incluindo fogões.</li> </ul>
Para estimular o uso de GPL para cozinhar, especialmente em áreas urbanas	A construção de novas infra-estruturas de transporte e armazenamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ As questões do lado da procura também precisam ser abordadas:</li> <li>■ Na maior parte das vezes, as mulheres é que fazem a comida. Elas precisam ser consultadas e informadas para que a percentagem de uso do GPL aumente.</li> <li>■ Geralmente, os homens é que decidem sobre as compras de equipamento para uso doméstico, incluindo fogões e combustíveis.</li> <li>■ Mulheres e homens estão ambos preocupados com questões de segurança.</li> </ul>
Para reduzir os danos causados pelo desenvolvimento e operações na dimensão do petróleo	<p>As Operadoras de Petróleo, que provocam danos e a realocação dos utilizadores legais das terras, são obrigadas a compensar os detentores dos títulos de propriedade e de pessoas realocadas.</p> <p>As operações dos proponentes do Petróleo são obrigadas a realizar estudos de impacto ambiental com participação pública, e para desenvolver e acompanhar os Planos de Gestão Ambiental, auditadas pelo Ministério.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ A atenção focada nos homens que são chefes de família, assumindo incorrectamente que as necessidades das mulheres estão desta forma incluídas.</li> <li>■ As necessidades domésticas e produtivas de lenha, água e produtos florestais das mulheres, normalmente não são identificadas e não são identificadas e são negligenciadas.</li> <li>■ Geralmente, as mulheres não participam de igual maneira nas tomadas de decisão da família nem na compensação pela realocação e sofrem com a perda dos seus recursos naturais e redes sociais.</li> </ul>

Política de Energia Sensível ao Género	Possíveis instrumentos políticos inclusivos na dimensão do Género	Exemplos de tipos de Metas do Género que podem ser alcançados como realizações/resultados da política
<p>Para ampliar o acesso à energia através de ESCOS dirigidas por mulheres e homens.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fornecer formação especializada a mulheres e homens sobre tecnologias energéticas descentralizadas</li> <li>■ Fornecer formação especializada a mulheres e homens no âmbito do desenvolvimento de um plano de actividades</li> <li>■ Estabelecer linhas de crédito favoráveis a mulheres no âmbito do estabelecimento de ESCOS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Produtividade (a geração de renda; melhores condições de trabalho incluindo horas reduzidas)</li> <li>■ O empoderamento das mulheres (a autoconfiança para trabalhar com tecnologia e gerir um negócio do sector formal)</li> </ul>
<p>Para promover o uso de combustíveis com baixo teor de carbono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I reduzir os efeitos da IAP em mulheres, homens, meninas e meninos. (ii) reduzir o nível de esforço de trabalho de (homens e) mulheres na recolha de lenha.</li> <li>II Reduzir o nível de pobreza de tempo de (homens e) mulheres devido à recolha da lenha.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Projectar fogões de baixo consumo de energia, em consulta com as mulheres que irão usá-los</li> <li>■ Aumentar o nível de sensibilização dos homens sobre os benefícios múltiplos dos fogões de baixo consumo de energia</li> </ul>	<p>Bem-estar (reduzir a carga de trabalho e pobreza de tempo; Melhorar a saúde)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Promover o uso de GPL a mulheres e homens como um combustível mais limpo e eficaz, que vai:</li> <li>■ Aumentar o nível de produtividade e bem-estar das mulheres</li> <li>■ Poupar tempo, esforço e dinheiro</li> <li>■ Melhorar a saúde dos membros da família</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Centrar as campanhas de sensibilização em mulheres como as principais utilizadoras, incluindo homens na qualidade decisores</li> <li>■ Orientar as necessidades e preocupações no desenvolvimento e avaliação de equipamentos e redes de distribuição</li> </ul>	<p>Bem-estar (reduzir a carga de trabalho e pobreza de tempo; Melhorar a saúde)</p>
<p>Diferenças do Género explicitamente identificadas e abordadas nos efeitos das operações petrolíferas nas comunidades, meios de subsistência e actividades comerciais, e nas medidas de prevenção, controle, mitigação, reabilitação e compensação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Exigir que se preste atenção explícita às avaliações, estudos, consultas e planos de compensação</li> <li>■ Exigir a participação das mulheres nas consultas, projectos de desenvolvimento comunitário e acompanhamento dos impactos locais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ O empoderamento das mulheres</li> <li>■ (a autoconfiança e capacidades desenvolvidas através de processos participativos)</li> </ul>

### Duração e orçamento

Uma tabela cronológica estabelece as metas essenciais para a implementação de um PAG. Ele pode também alocar responsabilidades pela implementação. É provavelmente auto-evidente que é necessário um orçamento para implementar o PAG. O orçamento deve incluir uma reserva para imprevistos. No entanto, o processo terá que ser feito ao organismo competente, dentro da organização, por um orçamento para desenvolver e implementar o PAG. É possível que o Ministério do Género tenha um orçamento para pelo menos ajudar no desenvolvimento do PAG. A implementação poderia ser apoiada por uma agência para o desenvolvimento internacional.

A tabela 1 fornece alguns exemplos de uma política de energia sensível ao género, juntamente com instrumentos políticos e metas do Género, que poderiam ser desenvolvidas como resultado de um Plano de Acção do Género.

### Desenvolvendo um PAG

O Ponto Focal do Género do Ministério da Energia (ME) deverá ser responsável por desenvolver o PAG juntamente com as equipas do género e energia. A composição da equipe irá variar de acordo com o foco do PAG. Por exemplo, o PAG centra-se no reforço de capacidades interno do ME para a integração da perspectiva do Género, significa que ele consiste apenas numa avaliação organizacional, questão que pode ser considerada puramente interna para que a equipe seja formada por indivíduos-chave do ME. No entanto, se o PAG se centrar na equidade do Género no âmbito do acesso à energia, outros PFG de outras organizações do sector da energia, como o serviço público de electricidade e a Comissão Petrolífera poderão ser envolvidos. Outras organizações do sector da energia podem desenvolver o seu próprio PAG, o qual deverá sincronizar-se com o do ME, para ajudar a criar um impacto maior. À luz disto, poderia ser útil, o Ponto Focal do Género ser um membro da equipa do Género.

Desenvolver o PAG pode ser considerado uma abordagem paralela da integração da perspectiva do Género em políticas e processos. A consultoria pode ter lugar em diferentes níveis com diferentes partes interessadas. Pode começar com uma apresentação aos quadros superiores sobre as bases lógicas para um PAG por parte do PFG. Nesta fase não haverá um documento do PAG. A ideia é conseguir o apoio da administração para o desenvolvimento e implementação de um PAG, incluindo o acordo de mobilizar recursos e de sancionar pesquisas e entrevistar funcionários como parte da avaliação organizacional.

A base para a integração da perspectiva do Género na política é uma auditoria do Género<sup>26</sup> (não pode ser confundida com os orçamentos do Género – ver abaixo). A abordagem usada é, principalmente, participativa e é dirigida por uma equipe nacional de peritos. Uma auditoria do Género identifica formas específicas nas quais questões do Género são, ou não, abordadas na política de energia nacional existente e disparidades críticas do Género nos processos de elaboração e implementação de políticas de energia nacionais existentes. Em outras palavras, uma auditoria identifica disparidades do Género. As auditorias do Género fornecem uma análise aprofundada de planeamento e orçamentos energéticos, a capacidade institucional dos ministérios para implementar estratégias de integração da perspectiva do Género, e as relações entre Género, energia e os objectivos nacionais para a redução da pobreza e estratégias de integração da perspectiva do Género e alcançar os ODM. As oficinas ou *workshops* de validação ajudam a chegar a um consenso e a apropriação das constatações das auditorias dentro do Ministério da Energia e outras organizações do sector energético. Estas oficinas discutem recomendações e chegam a acordo sobre as acções futuras com metas específicas, prazos e estimativas orçamentais necessárias para promover as políticas. A metodologia das auditorias do Género no sector da energia tem sido en-

<sup>26</sup> Ver a Unidade 'Auditorias de Género'.

cabeçada por Energia, a qual desenvolveu um fundo considerável de experiência em realizar tais auditorias.

A consultoria com mulheres e homens, como utilizadores finais de energia, ajudaria a criar uma abordagem de planeamento mais a partir da base na elaboração de uma política de energia, diferente da geralmente aplicada, abordagem da base para o topo que existe actualmente. A consultoria, por exemplo, através de uma oficina participativa pode ajudar a reflectir sobre as prioridades de mulheres e homens. A tal participação, em si, pode proporcionar poder à mulher, apesar de ela dever ter em mente que pode precisar de fortalecer as suas capacidades, para que possa participar em tais diálogos duma maneira significativa. Os homens também precisam de ser sensibilizados com vista a darem a palavra às mulheres. Os métodos de Avaliação Rural Participativa (ARP) podem ser particularmente úteis na captura de informações sobre Género: eles enfatizam os conhecimentos locais e permitem às mulheres e aos homens que façam as suas próprias apreciações, análises, planos e recomendações políticas<sup>27</sup>. A ARP pode fornecer rápido feedback em relação ao apoio a eficácia de políticas e projectos. Porém, os métodos de ARP requerem facilitadores habilidosos. A tabela 2 fornece as conclusões de uma oficina de consultoria realizada na Libéria com um grupo misto composto por mulheres e homens, rurais e urbanos para identificar o que eles consideravam como sendo necessidades e disparidades ou lacunas do Género.

27 Uma breve descrição dos instrumentos da arp pode ser encontrada no anexo da Unidade 'Identificar as Necessidades e Disparidades do Género no Sector da Energia'.

28 Relatório de 'uma Oficina Interactiva sobre o Empoderamento de Mulheres para a Identificação das necessidades e lacunas no Acesso a Energia, Uso da Energia e Benefícios para Mulheres', realizada na Monróvia, Libéria, a 21 de Novembro de 2011 <http://www.norad.no/en/thematic-areas/energy/gender-in-energy/>.

**Tabela 2 Conclusões de um workshop de consultoria para a identificação das necessidades e disparidades do Género no sector da energia, Libéria<sup>28</sup>**

Problemas identificados	Soluções propostas
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mulheres rurais enfrentam mais o stress do que os seus congéneres do sexo masculino</li> <li>▪ É necessária a descentralização da formação e apoio a cidadãos de base (a nível de distrito e clã)</li> <li>▪ Aumento no custo de fornecimento de energia produzida aos consumidores ou utilizadores finais</li> <li>▪ A indisponibilidade de electricidade provoca insegurança</li> <li>▪ A falta de conhecimento de capacidades para desenvolver a tecnologia adequada para fins de sustentabilidade</li> <li>▪ A falta de electricidade</li> <li>▪ A fraca produção de energia</li> <li>▪ A falta de interesse feminino em tecnologia energética</li> <li>▪ A falta de segurança em cozinhar com lenha</li> <li>▪ O colapso institucional</li> <li>▪ Vida útil curta</li> <li>▪ Regulamentação estatal</li> <li>▪ Mortalidade no parto e materna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A formação deverá ser descentralizada para o nível de base</li> <li>▪ O empoderamento de mulheres, para a gerir o seu stress</li> <li>▪ A colaboração com as partes interessadas para influenciar na política</li> <li>▪ Construção de capacidades das comunidades, identificar recursos adequados, etc.</li> <li>▪ O fornecimento de energia sustentável para fazer uso da água dos rios</li> <li>▪ Formar e desenvolver as capacidades de mulheres librianas</li> <li>▪ O Governo deverá fornecer electricidade a todos os seus cidadãos</li> <li>▪ O Governo deverá estabelecer um padrão para todos os fornecedores de energia</li> <li>▪ Os combustíveis modernos deverão ser acessíveis e abordáveis</li> <li>▪ Reforço das capacidades de indivíduos de sexo feminino na indústria energética e no uso de tecnologias de energia</li> </ul>

Uma Avaliação Organizacional do Género (AOG) é a base para a integração da perspectiva do Género em processos. Uma AOG fornece uma avaliação crítica, numa perspectiva do Género, dos pontos fortes e fracos dos sistemas e operações de uma instituição, assim como uma avaliação das restrições e oportunidades existentes dentro de uma organização, para cumprir os seus compromissos políticos relativos a integração da perspectiva do Género a nível da organização, unidade de trabalho e indivíduos. Um resultado fundamental da AOG é a constituição de provisões para apoiar a integração da perspectiva do Género na or-

ganização, tais como: estrutura, estratégia e formações por Género, um sistema pertinente de acompanhamento e avaliações, relatórios pertinentes, formação técnica de mulheres, indicadores-chave de desempenho para funcionários no âmbito da integração da perspectiva do Género, uma estratégia de comunicação pertinente, etc..

O resultado destes processos consultivos distintos pode, então, formar a base das recomendações para um PAG.

### **Condições para uma Política de Energia Sensível ao Género**

Várias condições foram identificadas pela Energia como sendo importantes para possibilitar a criação de uma política de energia sensível ao Género através de um PAG. Isto não significa que não é possível criar uma política sensível ao Género, se algumas ou todas as condições não existirem, apenas que é provável que exija um esforço maior.

### **Legislação sobre a igualdade do Género e os compromissos políticos**

A existência da legislação de igualdade do Género fornece a base política para a promoção de políticas. As questões jurídicas relacionam-se com a integração da igualdade do Género na constituição e o tratamento jurídico de homens e mulheres perante a lei, como iguais. Ligado à legislação de igualdade do Género está o compromisso político com a integração da perspectiva do Género: colocar promessas em prática. A existência de uma Política do Género Nacional é um indicador do compromisso político para alcançar a igualdade do Género. Uma Política do Género Nacional deverá encorajar a integração da perspectiva do Género em todos os níveis governamentais e sectoriais. O compromisso com convenções sobre a igualdade do Género, como a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e a Plataforma de Acção de Pequim, podem, também elas, desempenhar um papel importante no âmbito de assegurar que os governos ajam em prol da integração da perspectiva do Género na política de energia. Um bom teste para verificar até que ponto vão os compromissos políticos para além das meras palavras, é verificar quanto dinheiro está destinado à integração da perspectiva do Género em ambos o orçamento nacional e o orçamento do ME.

### **Sensibilização das instâncias políticas e decisórias sobre a necessidade e benefícios da integração da perspectiva do Género**

Aumentar o nível de sensibilização sobre as diferentes necessidades das mulheres e dos homens, em termos de energia, pode ser o primeiro passo fundamental para a integração da perspectiva do Género. Apenas quando as pessoas estão conscientes de algo, é que podem formular uma opinião sobre o assunto. Os órgãos decisores ou responsáveis pela definição de políticas baseiam-se em informações que elas próprias recolhem – de jornais, artigos científicos, etc. – ou que lhes é fornecida por outros para que tomem boas decisões. Conforme indicado acima, o PFG precisa aumentar o nível de sensibilização das instâncias políticas e decisórias dentro do MoE para iniciar o desenvolvimento de um PAG.

A presença de organizações da sociedade civil activas, como ONGs, pode também ser útil para elevar o nível de sensibilização sobre questões do Género e energia através de actividades jurídicas.

### **Dados desagregados por sexo**

A recolha de dados, desagregados por sexo ou por outras variáveis socioeconómicas, permite às instâncias decisórias e instituições do sector da energia e agências de desenvolvimento perceberem melhor quem é que está a usar a energia. Para

quê? E como? Os dados recolhidos devem ser tão abrangentes quanto possível, uma vez que podem constituir a base para o acompanhamento e avaliação de políticas de energia, não só pelo MoE, mas também uma gama de outras organizações. No mínimo deve haver dados recolhidos sobre o uso do tempo de homens e mulheres para fins domésticos, produtivos e outros. Assim como deve haver informação sobre o acesso e controlo dos recursos, tecnologias e tomadas de decisões relativas a homens e mulheres. Tal entendimento é fundamental para a identificação de necessidades, examinar alternativas políticas, formular políticas e programas eficazes, acompanhar os progressos, e avaliar os resultados. Os dados devem ser analisados utilizando instrumentos analíticos do Género.

### Apoio do Ministério do Género/Mulher e outras organizações que trabalham na área da integração da perspectiva do Género

O apoio por parte dos mecanismos nacionais do Género nos governos, por exemplo um Ministério das Questões da Mulher ou um Ministério do Género pode ajudar o PFG a desenvolver um PAG através do fornecimento de recursos e conhecimentos. Tal como foi salientado acima, uma sociedade civil activa, por exemplo, ONGs que realizam trabalhos de advocacia nas dimensões do Género e energética, podem ajudar a elaborar e implementar um PAG. As agências internacionais de desenvolvimento podem, também, fornecer apoio à integração da perspectiva do Género.

#### Quadro 1

##### Orçamentos do Género

Vários países Africanos adoptaram a orçamentação de Género como uma estratégia para acelerar a promoção da igualdade e de um desenvolvimento a favor dos pobres e equitativo. A África do Sul, Tanzânia, Uganda, Ruanda, Maurícias, estão entre os países que empreenderam iniciativas abrangentes de orçamentação de Género. A Etiópia iniciou uma Análise de Orçamentação de Género; um plano foi elaborado para que os resultados da análise sejam usados na elaboração de um orçamento sensível ao Género. A Burkina Faso começou com a capacitação dos técnicos governamentais, processo o qual se encontra em curso. As Iniciativas de Orçamentação de Género em África diferem em termos de objectivos e intervenientes. Todos estes países dedicaram-se, sobretudo, ao lado das despesas dos orçamentos.

Intervenientes:

- A Iniciativa de Orçamentação de Género no Ruanda é uma iniciativa governamental, a qual faz parte do plano estratégico nacional para promover a igualdade de Género e o seu desenvolvimento.
- Na Tanzânia, uma ONG, o Programa de Cooperação relativo ao Género na Tanzânia (PCGT), deu início à orçamentação de género.
- Na África do Sul, (o primeiro país na África empenhado na orçamentação de Género), a iniciativa foi tomada pelo Parlamento, pós - apartheid.
- No Uganda, o Fórum para Mulheres em Desenvolvimento (FOWODE) consiste principalmente em Mulheres Parlamentares, deu início ao trabalho de orçamentação de Género.
- No Burkina Faso e na Etiópia, a orçamentação de Género é uma iniciativa do governo apoiada por parceiros de desenvolvimento.

**Fonte** Diop, N (sem data fornecida), 'Orçamentação na óptica de Género para o Desenvolvimento de África'

## Maior participação das Mulheres no sector da energia

Uma maior participação das mulheres no sector da energia pode verificar-se a dois níveis: (i) mais consultas às mulheres sobre as suas necessidades energéticas e desafios para o alcance destas necessidades; e (ii) mais mulheres em posições técnicas.

Atrair mais profissionais de sexo feminino para o sector da energia e melhorar os seus cargos superiores e técnicos pode ajudar a introduzir uma dimensão do Género em políticas de energia (apesar de isto não garantir políticas sensíveis ao Género, uma vez que as mulheres também podem não ser sensíveis à dimensão do Género). Criar mecanismos para uma participação significativa de associações de mulheres e especialistas em questões do Género no processo de elaboração de políticas pode também ajudar.

## Maior sensibilização e apoio no âmbito de questões do Género

No sector da energia, verifica-se um desequilíbrio entre os Géneros em termos dos perfis do pessoal das organizações: os homens tendem a dominar os cargos técnicos as mulheres são menos visíveis na posição superior da hierarquia. Parcialmente, isto pode ser atribuído ao número reduzido de mulheres que graduam com qualificações adequadas, para que possam seguir carreiras no sector da energia, tais como ciência, engenharia e economia. Embora existam acções em curso, que visam encorajar mais mulheres a optarem por estas áreas<sup>29</sup>, demorará ainda algum tempo até que haja um número suficiente de mulheres licenciadas com as qualificações adequadas, para que nos aproximemos da igualdade do Género, sendo assim, homens terão que se tornar mais sensíveis e conscientes quanto à dimensão do Género em termos de comportamento. Homens precisam ser sensibilizados com vista a darem a palavra às mulheres.

## Orçamentos do Género

O conceito de orçamentos do Género foi acima referido no contexto de auditorias do Género. Em princípio, despesas públicas relativas a serviços sociais e infra-estruturas são atribuídas numa base neutra em termos do Género. No entanto, na prática, homens e mulheres têm diferentes necessidades energéticas e utilizam e beneficiam de serviços energéticos de formas diferentes. Uma abordagem destinada a garantir que as necessidades das mulheres, assim como dos homens, sejam satisfeitas é o repartir por Género dos orçamentos do governo. A orçamentação por Género é um instrumento que pode ser usado para romper e identificar os impactos diferenciados das disposições das receitas e despesas públicas, uma vez que abrangem homens e mulheres individualmente. Qualquer análise deve, não só observar o conteúdo complexo dos orçamentos nacionais (insumos, realizações e resultados) mas também os processos de negociações usados para chegar às decisões orçamentais finais. Neste contexto, a orçamentação do Género dá aos governos a oportunidade de redireccionar políticas e despesas públicas para promover a igualdade do Género.

Vários países africanos como a África do Sul, Tanzânia e Uganda adoptaram a orçamentação por Género (veja a caixa 1). Realizar um exercício orçamental do Género requer competências altamente especializadas, as quais são consideradas como estando para além das capacidades de muitos cidadãos, especialmente nos países em desenvolvimento, onde os níveis de alfabetização e numeracia são baixos (principalmente em mulheres). Existem exemplos de organizações da sociedade civil, incluindo na África<sup>30</sup>, a desenvolver métodos para permitir que os tais grupos realizem análises dos orçamentos do Género.

### Tema de Discussão

No texto são identificadas algumas condições para possibilitar a integração bem-sucedida da perspectiva de Género no sector da energia. Acha que temos as condições necessárias no nosso país?

<sup>29</sup> Desde 2009, o Norad possui um programa de ensino superior para contribuir no desenvolvimento de capacidades para o sector petrolífero e de energias renováveis através do fornecimento de apoio a nível de mestrado em instituições de ensino superior no Sul. Um dos objectivos é o reforço da igualdade de Género em todas as actividades do programa.

<sup>30</sup> Consulte para exemplo: <http://www.zwrcn.org.zw/southern-africa-gender-budgeting-network/61-southern-africa-gender-budgeting.html>



## O Documento do PAG

O documento do PAG deve ter cerca de 10 a 15 páginas. Se for muito longo, as instâncias políticas e provisórias não irão lê-lo. A informação detalhada pode ser incluída nos apêndices. O PAG deverá ser apresentado e aprovado pelo Ministro/Conselho de Administração. Uma vez aprovado, deve obter a máxima difusão possível. Relatórios devem ser apresentados a aqueles que ajudaram a desenvolver o PAG.

O PAG é um documento único que estabelece a metodologia para a integração da perspectiva do Género no sector da energia. Por outro lado, não deve ser encarado separadamente da política de energia nacional existente, mas sim como parte integrante da política. Os elementos do PAG serão integrados nos instrumentos políticos para o funcionamento da política de energia. Outras agências do sector da energia podem integrar aspectos do PAG na sua própria política de integração da perspectiva do Género. Isto pode criar uma sinergia para permitir a integração da perspectiva do Género em todo o sector numa forma mais abrangente.

O PAG deve informar regularmente o Ministro/Conselho de Administração sobre o progresso alcançado no âmbito da implementação do PAG assim como, apresentar propostas para actualizar a política de energia. De facto o PAG tem um carácter dinâmico – ele mudará ao longo do tempo – objectivos serão alcançados – novas questões surgirão.

## Resumo

Um PAG é uma metodologia para a integração da perspectiva do Género. Ele dá foco e uma estratégia que aborda conteúdo, instrumentos e processos políticos. Não é uma actividade única, mas sim um processo contínuo, o qual é desenvolvido e acompanhado recorrendo ao uso do maior leque possível de partes interessadas.



*A integração do Género não é uma actividade única, mas sim um processo contínuo, que se expande entre as comunidades.*



# Estratégia de Comunicação

▶ Objectivos de Aprendizagem	Após a conclusão da unidade, o participante deverá ser capaz de: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Explicar a necessidade de uma estratégia de comunicação;</li><li>▪ Distinguir entre os diferentes canais de comunicação e relacioná-los com grupos alvos específicos</li><li>▪ Desenvolver uma estratégia de comunicação</li></ul>
▶ Duração	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 2 horas</li><li>▪ Estudo da teoria e instrumentos: 60 minutos;</li><li>▪ Pontos de discussão: 15 minutos;</li><li>▪ Exercício: 45 minutos</li></ul>
▶ Objectivo da Unidade	Permitir que o Ponto Focal do Género desenvolva uma estratégia de comunicação
▶ Conceitos-chave e ideias apresentadas nesta Unidade	Canais de comunicação
▶ Tópicos nesta Unidade	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Como começar</li><li>▪ Grupos alvos e necessidades de comunicação</li><li>▪ Objectivos de Comunicação</li><li>▪ Meios de Comunicação</li></ul>

## Introdução

Nas unidades: 'O Papel do Ponto Focal do Género', 'O Plano de Acção do Género e 'Ultrapassando a Resistência', é feita referência para comunicar com os diferentes actores, para que compreendam a necessidade de integração do Género, apreciar os processos envolvidos, e os resultados desejados e esperados que são, portanto susceptíveis de dar o seu compromisso com a integração do Género para alcançar a política de energia sensível ao Género. O desenvolvimento da mensagem a ser comunicada será uma das primeiras actividades que o PFG fará. De facto, um dos elementos do PAG deve ser a Estratégia de comunicação. A estratégia não é uma actividade de fora, mas um processo contínuo, no qual os actores estão envolvidos duma maneira adequada e atempada. Nesta Unidade, veremos como desenvolver uma estratégia de comunicação eficaz.

## Como Começar

Recomenda-se que a estratégia de comunicação seja incluída no PAG. No entanto, o PFG terá necessidade de começar a comunicar com a equipa de gestão sénior e outro pessoal antes do PAG ser finalizado, para começar a ganhar apoio à integração do Género na organização. O objectivo da estratégia de comunicação é planear o conteúdo. A frequência e a forma de informação são necessárias a todos os intervenientes na formulação e implementação da política de energia, com qualquer programa dos grupos alvos, bem como com os actores externos. A estratégia irá ajudar a transmitir a mensagem certa para as pessoas certas, ao fazer o uso adequado do canal de comunicação (veja abaixo) e, como tal, irá influenciar os resultados do processo e integrar o Género na política de energia e aumentar o potencial para a sua replicação mais ampla.

A estratégia de comunicação pode ser desenvolvida com as seguintes questões em mente:

Quem são os diferentes grupos alvos que precisam de se comunicar e quais são as suas necessidades de informação com relação à integração do Género?

O que se está a tentar fazer com a comunicação? Quais são objectivos da comunicação?

Que estratégia pode ser usada para alcançar os objectivos de Comunicação?

Quais são os canais ou ferramentas mais adequados para o uso na comunicação?

O desenvolvimento de novos meios de comunicação, como a internet, criou a necessidade para as pessoas com habilidades específicas na utilização efectiva destes canais de comunicação. As grandes organizações, como o Ministério, podem possivelmente ter um departamento especial para a comunicação (ou pode haver uma organização do Governo Central para a comunicação externa). O PFG deve fazer uso desses recursos quanto possível.

## Grupos alvos e necessidades de informação

Um primeiro passo no desenvolvimento da estratégia de comunicação é determinar os vários grupos alvos que precisam de se comunicar com as suas necessidades de informação. São algumas sugestões dadas na Tabela 1.

Tabela 1 Grupos alvos e suas necessidades de informação

Grupo Alvo	Necessidades de informação
▶ Ministério/Serviços Público/Gestão sénior da agência de energia	Precisa de saber sobre a abordagem global para identificar e abordar as questões de Género na política. Precisam de ser actualizados os impactos e resultados na eficiência do projecto e os resultados (informação no formulário que pode ser compartilhada com pessoas de fora, incluindo os doadores). Precisa de se controlar e monitorar.
▶ Ministério/Serviços Públicos/Pessoal da agência de energia	Precisa de perceber como aplicar a estratégia de integração, que actividades específicas são planificadas, quais os papéis individuais e as responsabilidades individuais, onde ir buscar ajuda.
▶ Pessoal do campo/Programa de parceiros envolvidos	Precisa de entender o que é a integração do Género, seus benefícios e quais são os papéis e responsabilidades de cada parte interessada.
▶ Política/Beneficiários do programa	Precisa de ser claro o que eles esperam da política de energia e quaisquer programas (como é que os homens e as mulheres beneficiam), quais são os seus papéis e responsabilidades. Como e que eles participam, incluindo o apoio para facilitar a sua participação.
▶ Fazedores da Política e/ou Doadores	Precisa de verificar o impacto visível e mensurável da política de energia sensível ao Género, estratégias e abordagens na implementação do programa que eles apoiam. Como pode contribuir para a melhoria do desempenho global para alcançar as metas e os objectivos.
▶ Ministério da Mulher/Género	Boas práticas e lições aprendidas na integração de Género para aplicação na política e programas de energia, bem como a sua relevância para outros sectores. Demonstrar a contribuição para o cumprimento dos compromissos internacionais para CEDAW, plataforma de Acção de Pequim, etc..
▶ Desenvolvimento da Comunidade (Outros praticantes/projectistas/académicos/Instituições de pesquisa) Outros PFG	Boas práticas e lições aprendidas na integração de Género para aplicação nas políticas e programas de energia, bem como a sua relevância para os outros sectores, ferramentas de abordagens concretas para a integração de processos.

### Objectivos de Comunicação

Quais as necessidades a serem realizadas pela comunicação com os grupos alvos identificados? É possível ter vários objectivos? O que é importante é que eles sejam claros e específicos. Isso inclui determinar se a comunicação será externa para o projecto (doadores, desenvolvimento da comunidade, fazedores da política), ou interna (Ministério/Serviço público/gestão sénior da agência de energia, pessoal, agências de implementação, e beneficiários). Comunicação externa estará mais ligada aos objectivos como a replicação da abordagem da integração do Género, enquanto a comunicação interna liga mais ao aumento da sensibilização, sobre a construção da capacidade em manter em segurança o compromisso da abordagem de integração do Género.

Objectivos comuns de Comunicação para a integração do Género na política de energia incluem:

- Assegurar que todos os actores compreendam o próprio processo de integração do Género;
- Partilhar a experiência nova com todos os actores;
- Garantir a responsabilidade dos actores e parceiros do projecto;
- Comunicar com os actores externos que irão determinar o potencial para a replicação de uma abordagem ampla da integração do Género.

#### Ponto de Discussão 1

Acha que a tabela 1 incluiu todas as categorias das partes interessadas para a sua estratégia de comunicação?

**Quadro 1****Exemplo de uma Estratégia de Comunicação para o Desenvolvimento de um PAG**

- Reuniões bilaterais intensivas com a gestão do topo;
- 1–2 dias de seminário de orientação com a equipa de Género e os parceiros para explicar as recomendações para o PAG, e sua relevância e valor adicional na política de energia. Se for necessário fazer visitas pessoais aos funcionários chave, acompanhar as perguntas e explicações adicionais do gms para ajudar a reduzir a resistência.
- Comunicado para os doadores e Grupo consultivo (se houver um).
- 1–2 dias de seminário com o pessoal do campo para garantir a divulgação para os homens e mulheres em comunidades alvo, onde o Ministério de Energia/ serviço público/Agência de energia tem ou está a planificar programas/projectos.
- Consulta final com a gestão para confirmar a aprovação de avançar com o pleno desenvolvimento e implementação do PAG, de preferência através de um memorando escrito.

**Estratégia**

A estratégia determina como ter a certeza de que a mensagem certa foi entregue às pessoas certas de forma adequada. Assim os objectivos de integração do Género são alcançados. Por exemplo, convencer os fazedores de decisões e a gestão sénior, sobre a necessidade de se dedicar os recursos escassos para as actividades de igualdade do Género porque irá trazer vários benefícios (Caixa 1 dá um exemplo da estratégia de comunicação para obtenção do compromisso e apoio para o desenvolvimento dum PAG).

Algumas estratégias que provaram ter sucesso no passado incluem:

- Desenvolver argumentos, baseados em factos, que se relacionam concretamente e directamente com os objectivos da política de energia e que vão minimizar as forças que limitam e promovem as forças motrizes. As questões chave a ter em consideração são: Que os problemas de desenvolvimento e energia serão resolvidos para contribuir para à igualdade de Género (o uso de tabelas estatísticas para visualizar/a quantidade de problemas). – Isso é particularmente importante quando se lida com engenheiros e economistas. Quais são os objectivos do Género e como eles serão medidos? Quais os benefícios específicos que trazem a perspectiva da política de energia sensível ao Género? O que é o 'valor acrescentado' da integração do Género? Quais são os prazos e o orçamento geral? Em geral, quais são os papéis e responsabilidades dos diferentes actores?
- Consultar e envolver o pessoal, a gestão, os fazedores de decisões, as agências de implementação e as mulheres e os homens de comunidades alvo relativamente ao desenvolvimento do Plano de Acção do Género e todo o exercício de integração do Género. No entanto, lembre-se que os actores podem ser activos em diferentes estágios do processo de implementação e na planificação da política.
- Formação para a sensibilização de Género para implementadores e órgãos decisores no projecto de energia, aumentar a sua compreensão na integração do Género e suas habilidades para serem capazes de implementar. Formação específica do Género, treino, e rede podem ser úteis para o pessoal, parceiros, e beneficiários. O Género também necessitará ser integrado como parte do currículo de cursos de formação, a especialidade de Género incluí o TdR para pessoal do campo e implementadores do projecto de energia.

**Quadro 2****O poder da criação de redes de contacto**

O clube PowerQueens Club da Companhia de electricidade do Gana foi fundado no final de 1980. Começou como um grupo de pressão para o pessoal feminino da empresa que procurou mobilizar-se para lutar por melhores condições de serviços, e defendeu com sucesso, o direito das mulheres fazerem reclamações ou exigências médicas para si e para as suas famílias. O grupo é sustentado pelas quotas dos membros da associação, que são deduzidas dos salários de todo o pessoal feminino. A gestão da ECG tem sido muito favorável a este grupo de mulheres dinâmicas e fornece fundos e apoio político para as suas actividades.

- Registo de 'advogados' ou defensores do Género, incluindo outros Pontos Focais do Género, redes ao nível nacional e internacional e agências patrocinadoras, que apoiam a integração do Género na política de energia (Veja caixa 2 para um exemplo de mulheres em redes no sector de energia.)

## Meios de Comunicação

Os meios de comunicação, através dos quais se transmite a mensagem da integração do Género, pressupõem quatro grupos:

**Palavra falada** Pode pensar nas partes interessadas e na rede regular; fórum sobre energia, desenvolvimento do Género que participam em seminários e conferências; tv e programas de rádio, mas pode também pensar em mais conversas informais com colegas, parceiros do projecto e beneficiários do projectos. Também pode ser uma opção escrever um comunicado de imprensa ou convocar uma conferência de imprensa.

**Palavra escrita** Embora novos meios de comunicação estejam a surgir rapidamente, a palavra escrita ainda continua a provar ser uma ferramenta poderosa na comunicação. Os meios de comunicação abaixo podem ser considerados a este respeito: Estudo de casos, Panfletos; Jornais; Revistas; Documentos e relatórios.

**Imagens** Imagens (fotos, ilustrações, vídeos, programas de tv) podem ser uma ferramenta poderosa para apoiar a sua mensagem, ou podem ser usados para dizer a mensagem. As imagens podem ter um impacto mais duradouro sobre o espectador do que as palavras faladas ou escritas.

**Internet** Chamado o novo meio de comunicação, como os canais de comunicação online, sites e canais de comunicação sociais (blogs, fóruns electrónicos, twitter, YouTube, Flickr, Facebook, etc.) estão a tornar-se uma ferramenta útil para comunicar mensagens, não apenas localmente, mas também com um grande público internacional. A internet oferece a oportunidade de enviar mensagens escritas e faladas, bem como as imagens online, tornando-as disponíveis para um grande público externo. Nem todo o material será adequado para a publicação na web, embora, continua a ser importante pensar quem tomar por público alvo e com qual mensagem. Além disso, certifique-se de que as mensagens escritas para web estão adaptadas para a Web: Mantenha as mensagens curtas. Se necessário, poderá sempre consultar um longo texto num documento separado. Mantenha as suas frases curtas, nítidas e claras e use títulos cativantes ou que chamem a atenção.

Conforme sugerido pelo quadro 3, não é sempre necessário desenvolver alguma coisa nova. A caixa 4 dá algumas dicas práticas para o desenvolvimento da estratégia de comunicação, enquanto a Tabela 1 dá algumas sugestões sobre canais apropriados de comunicação para os grupos alvos específicos. A distinção é feita entre a comunicação interna e externa. Como foi mencionado anteriormente, o sector público e as organizações do sector privado, geralmente, têm um departamento ou secção, como escritório de imprensa ou de relações públicas, que trata da comunicação externa do PFG e terá de obedecer com as suas directrizes, por exemplo, postar na internet. O pessoal também pode ser um recurso valioso para o desenho e layout, etc.

### Quadro 3

#### Usa os canais existentes de comunicação

No Botswana, a equipa do género para bpc comunicou a toda a organização a implementação do Plano de Acção através do boletim interno existente que mantém a equipa actualizada sobre novos desenvolvimentos e questões organizacionais. Isso ajudou a aumentar a consciencialização e a sensibilização da equipa do bpc sobre o esforço da integração do Género no projecto.

Tabela 2 Canais de Comunicação Internos e Externos para Grupos Alvos

## Comunicação Interna

Canal de Comunicação	Grupo Alvo	Útil para	Observações (prós e contras da ferramenta)
Seminário sobre o Plano de Acção do Género	Gestor sénior(es); alto nível de gestão institucional; Director executivo; Conselho	Criar compreensão e posse no processo de integração do Género, bem como do apoio do PAG	Boa ferramenta para a interacção directa com os actores Disponibilidade de tempo limitado dos gestores seniores pode pôr pressão sobre o programa do seminário
Seminário de capacitação sobre o Género	Gestor(es); Pessoal;	Criar consciência no projecto de Género na energia; e capacidades de construção em implementar passos e ferramentas do GM	Formação a ser feita sob medida para o subsector de energia e para abordar as lacunas de capacidade identificadas na avaliação institucional
Relatórios de progresso/ Boletim Organizacional	Gestor(es); Pessoal do projecto; Actores de projectos	Actualizar o pessoal e actores na implementação e aproximação do GM, o PAG e os resultados	Ferramenta existente para as actualizações do GM. Podem ser incluídas. Garantir que o relatório de dados de Género estão desagregados
Cartazes/Folhetos	Beneficiários a nível comunitário	Informar a comunidade sobre a política e programas de energia, tecnologia, e benefícios para o grupo alvo	Baixo custo da ferramenta. Adapta o conteúdo de acordo com os níveis de alfabetização dos homens e das mulheres
Programas de rua (incluindo teatro)	Beneficiários a nível comunitário	Informar a comunidade sobre a política e programas de energia, tecnologia, e benefícios do grupo alvo	Boa ferramenta para a interacção com os beneficiários Garantir que ambos homens e mulheres são atingidos



## Comunicação Externa

Ferramenta	Público Alvo	Útil para	Observações (prós e contras da ferramenta)
Seminário de divulgação dos resultados	Actores nacionais do sector de energia (fazedores da política, doadores, ONGs, OCBS)	Mostrar a abordagem ao projecto e os resultados; criar uma base para replicação da GM nas outras organizações do sector de energia, como o Ministério da Mulher/Género	Boa ferramenta para a interacção directa com os actores O custo do seminário deve ser orçado para o PAG
Estudos de caso	Actores (Inter)nacional (praticantes de energia, fazedores da política, académicos, e sector de desenvolvimento de Género)	Mostrar em detalhes a abordagem de GM e os resultados; criar a base para a replicação	Uma boa ferramenta para explicar em detalhes a abordagem e os resultados da GM, incluindo as aulas Estudo de caso detalhado pode ser demorado e pode não ser lido largamente
Boletim, artigos/edição especial sobre a integração do Género	Actores (Inter)nacional	Apresente, em síntese, a abordagem e os resultados do GM; Criar uma base para a replicação	Se existe um boletim da organização, este é uma ferramenta de baixo custo Os artigos poderão ser versões curtas do estudo de caso
Folhetos	Actores (Inter)nacional	Rede, mobilização de recursos	Curto e fácil para ler. Portanto, acessíveis. Ferramenta de alcance de baixo custo
Meios de comunicação, como rádio, jornais, TV e jornais	Público no geral; também pode definir um subgrupo especial, por exemplo, jovens, mulheres	Criação da consciencialização e sensibilização sobre o assunto;	Alcançar o público no geral Os homens geralmente têm melhor acesso aos meios de comunicação do que as mulheres
Fotos	Depende de onde as fotos são publicadas	Apoiar a comunicação escrita com imagens que falam	Para fotos de qualidade de impressão, uma boa máquina fotográfica é essencial e pode ter que ser orçamentada. Certifique que há representação de homens e mulheres nas imagens, mudando os papéis do Género
Vídeo	Actores(Inter)nacional	Sensibilização	Produção de vídeo para ser incluído no orçamento. Ampla divulgação através de canais de vídeo como YouTube Canais visuais podem ter um impacto imediato e duradouro sobre os espectadores
Portal da Internet	Actores (Inter)nacional	Sensibilização	Integrar as páginas especiais do GM no portal da internet da organização existente para publicar actualizações e recursos
Blog/e-fórum	Actores (Inter)nacional	Compromisso com o público-alvo (blog) ou entre membros do seu público-alvo (e-fórum)	Ferramentas gratuitas ou de baixo custo Necessidades muito pesadas de investimento de tempo e habilidades Necessidades rápidas e conexão a internet segura

**Quadro 4****Sugestões Práticas para o desenvolvimento de Comunicação**

- Seja claro sobre o 'que' comunicar. 'Muita informação' partilhada pode realmente prejudicar o pacote da comunicação.
- As mensagens têm de ser adaptadas ao público alvo. Por exemplo, a comunicação para as massas deve ser um elemento 'popular'; a divulgação da mensagem deve ser organizada, simples e directa. Portanto, publicações e estudos de caso devem apresentar as informações de forma simples.
- Os fazedores da política e os gestores seniores preferem ouvir mensagens positivas. Se há um problema tenha sugestões sobre como superá-lo
- A comunicação ao nível da comunidade é um componente crítico do pacote da comunicação e muitas vezes esquecido. A comunicação a este nível deve ser em termos de aspirações das pessoas (e não nos objectivos do projecto etc.), tanto para homens como para mulheres. Ao interagir com os homens, é importante que a comunicação seja 'não ameaçadora'.
- Também é importante ter em mente que as mensagens que damos aos homens são diferentes daquelas que damos às mulheres. Tópicos de especial interesse para as mulheres são, geralmente, a redução do trabalho esforçado e melhoria da subsistência. Adicionalmente, as questões de mobilidade e de segurança são temas aos quais as mulheres também tendem a responder bem.
- Em termos da população no geral, as mulheres e os homens têm ainda acesso a canais de informação diferentes. Os homens tendem a ter melhor acesso a informação e meios de comunicação. Se deseja abordar especialmente as mulheres com sua mensagem, terá de ter em conta o seu nível alfabetização no caso de mensagens escritas, mas também tem que pensar na divulgação da mensagem em lugares que as mulheres frequentam regularmente. Ao falar com as mulheres deverá considerar os comunicadores femininos.

**Considerações finais**

A estratégia de comunicação ajuda a transmitir a mensagem certa para as pessoas certas, fazendo o uso apropriado do canal de comunicação. Deve formar um componente importante do PAG, embora seja necessário haver uma estratégia inicial quando o PFG começar a trabalhar, para ganhar o apoio da gestão sénior e do outro pessoal para desenvolver um PAG.

**Recursos**

Visser, J., e Clancy J. (2007), Género e Advocacia. Módulo 4, A face do Género na Energia, ENERGIA.

Cecelski, E. e Dutta, S. (2010), Integração e Género nos Projectos de Energia: Um Manual Prático, ENERGIA

## EXERCÍCIO

### Desenho de uma estratégia de comunicação

O objectivo deste exercício é começar com o projecto de desenho duma estratégia de comunicação. Criar uma estratégia completa, levaria mais tempo do que o tempo disponível para a sessão.

A tabela abaixo apresenta um esboço para a definição de uma estratégia de comunicação. O documento é importante para a monitoria e avaliação.

Trabalhem em grupos e completem as secções individuais para uma actividade específica que faça parte da preparação para o PAG (por exemplo, apresentar à gestão sénior a necessidade do PAG) ou como parte do PAG (por exemplo, explicar ao pessoal do campo e implementar parcerias nas organizações sobre a necessidade da integração do Género).

#### 1 Introdução

- A motivação para a estratégia;
- A questão a ser abordada;
- Como a estratégia foi criada;
- A curta visão geral do documento.

#### 2 Objectivos de Comunicação

- Porquê, esta questão, e porque isso é importante;
- As causas e consequências da questão.

#### 3 Grupos alvo

- Quem são os grupos alvo?
- O que eles precisam/devem saber?

#### 4 Abordagem estratégica

- Que significa comunicação para o grupo alvo?
- Como é que resultados serão medidos (o mecanismo de acompanhamento).

#### 5 Contexto do Processo

- Membros da equipa do Género e a divisão de tarefas;
- Quem é responsável pelo processo?
- A duração do processo;
- Como é que a comunicação será organizada? Haverá necessidade de envolver o gabinete de imprensa ou outros departamentos especializados?

#### 6 Planificação e orçamento

- Planificação detalhada com tarefas e prazos;
- Orçamento detalhado.



# Lidando com a Resistência no processo de Integração do Género

▶ Objectivos de Aprendizagem	<p>Após a conclusão da unidade o participante deverá ser capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Explicar por que pode haver resistência à integração do Género nas organizações</li> <li>▪ Analisar as forças que restringem e conduzem à integração do Género nas organizações</li> <li>▪ Conceber uma estratégia para vencer a resistência da integração do Género nas organizações</li> </ul>
▶ Duração	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 horas</li> <li>▪ Estudo da teoria: 15 minutos</li> <li>▪ Pontos de discussão: 15 minutos</li> <li>▪ Exercícios: 2 x 45 minutos</li> </ul>
▶ Objectivo da Unidade	Sugerir estratégias que um ponto focal do Género poderá adoptar para garantir que uma política de integração do Género seja efectivamente implementada na sua organização
▶ Os principais conceitos e ideias introduzidos nesta Unidade	Negociação baseada em princípios
▶ Tópicos nesta Unidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Explicar porque as pessoas resistem à mudança</li> <li>▪ Estratégias para superar a resistência à mudança</li> <li>▪ Negociação</li> <li>▪ Análise de campo de força</li> </ul>

## Introdução

Não é necessário que você tenha sido um Ponto Focal do Género (PFG) por muito tempo, ou que tenha iniciado uma discussão sobre os direitos das mulheres com os seus familiares e amigos, para se aperceber que nem todas as pessoas estão entusiasmadas com a questão do Género, nem interessadas em mudar a posição do Género e as suas relações. Vai ser uma parte importante do trabalho do PFG superar a resistência dos seus colegas sobre questões do Género dentro de sua organização. Compreender porque é que as pessoas resistem à mudança, pode ajudar a desenvolver uma estratégia para superar a resistência, que poderá ser incorporada no Plano de Acção do Género. Esta Unidade oferece uma explicação, baseada em pesquisas científicas, para os motivos que levam as pessoas nas organizações a resistir à mudança. Quando entendemos porque é que as pessoas resistem, pode nos ajudar a sentir menos frustrados no nosso trabalho diário, o que pode nos ajudar a desenvolver estratégias específicas para superar a resistência. A Unidade também apresenta algumas sugestões sobre como superar a resistência.

Enquanto nesta Unidade nos concentramos nas organizações, é importante verificar se o ambiente político não se pronuncia sobre questões do Género ou não proporciona qualquer apoio a integração do Género (mesmo se as políticas do Género existem no papel). Isso cria uma situação onde a resistência pode florescer. No entanto, isso não deve ser visto como uma dissuasão para realizar a integração do Género, uma vez que existem instrumentos do Género ao nível mundial, regional e nacional que podem ser usados para influenciar este ambiente político e para garantir que os governos cumpram as suas obrigações, por exemplo, a CEDAW.

## A resistência à mudança dentro de uma organização

Para funcionar de forma eficaz, as organizações têm de responder às transformações no contexto político em que operam. Esta necessidade de responder, se aplica ao sector público e privado, bem como às organizações da sociedade civil. A natureza da resposta poderá resultar em alterações nos objectivos da organização, suas estratégias, políticas, estruturas de organização, o pessoal e os métodos, os procedimentos de operação. Por exemplo, o governo pode introduzir legislação para privatizar empresas estatais de energia, o que, provavelmente, exigirá uma mudança significativa nas condições de emprego dos funcionários, com implicações potencialmente diferentes para homens e mulheres. A implementação dos compromissos para a igualdade do Género, resultante da ratificação de acordos internacionais, como a CEDAW e a Plataforma de Acção de Pequim, pode exigir alterações muito significativas para as políticas e práticas.

As pessoas respondem a alterações na organização em que trabalham de maneiras diferentes e por diferentes razões. Algumas pessoas aceitam a mudança com entusiasmo, possivelmente vendo isso como um desafio que pode abrir novas oportunidades e trazer satisfação na carreira. Enquanto outras resistem à mudança, possivelmente vendo-a como uma ameaça à sua segurança no emprego e/ou ao seu estatuto. Um compromisso para a igualdade do Género através do processo de integração do género é um exemplo do tipo de mudança que pode encontrar resistência nas organizações. Para uma organização introduzir mudanças fundamentais com sucesso para as políticas e práticas, os gestores seniores precisam de desenvolver estratégias que se baseiam no entusiasmo do pessoal, que abraça a mudança, e vencer a resistência daqueles que não têm a certeza sobre se devem ou não opor-se às mudanças propostas. Portanto, o gestor que é responsável pela introdução das novas políticas e procedimentos, também precisa de habilidade para desenvolver e implementar processos para ganhar aceitação e apoio para os objectivos e os meios para a sua realização, por parte das pessoas afectadas e envolvidas na mudança.

No contexto deste manual, o gestor é o ponto focal do Género (PFG), que é responsável pelo processo de integração do Género. A fim de integrar o género com sucesso numa organização, o PFG precisa do compromisso activo e o apoio aos mais altos níveis dentro da organização. Isto seria assinalado na organização através da implementação de uma Avaliação Organizacional do Género<sup>31</sup> (AOG). O gestor deve tentar influenciar as atitudes das pessoas envolvidas na mudança, a fim de garantir a sua cooperação activa. Existem inúmeras maneiras através das quais isto pode ser feito, ligadas às respectivas razões de resistência à integração do Género. O Plano de Acção do Género<sup>32</sup> (PAG) está no centro da estratégia para influenciar atitudes.

Ao desenhar o PAG, o Ponto Focal do Género precisa de estar ciente e compreender a natureza e a fonte dos factores que causam a resistência à mudança. É importante reconhecer quais os factores que o PFG pode influenciar e aqueles que ele/ela não pode (Ver Tabela 1). Até que nível o PFG pode influenciar estes factores também irá variar. Ao compreender a natureza e as fontes da resistência à mudança, o PFG não irá somente elaborar uma estratégia eficaz, mas também não vai ficar desmotivado quando algumas pessoas não aceitarem com entusiasmo os planos para a integração do Género.

A investigação, para estudar a razão porque as pessoas resistem à mudança, sugere que existem três maneiras distintas pelas quais as pessoas são afectadas pelas mudanças que a integração do Género requer e traz:

- (1) Aspectos operacionais: são necessárias certas alterações no comportamento (procedimentos administrativos, métodos);
- (2) Psicológicos: as mudanças ocorrem na maneira pela qual cada indivíduo se relaciona com o seu trabalho e estão relacionadas com o seu trabalho;
- (3) Sociais: as alterações são feitas às relações estabelecidas entre as pessoas afectadas e entre elas e a organização.

A Tabela 1 mostra como as pessoas podem reagir, tanto positiva quanto negativamente, à mudança. Estes sentimentos não serão necessariamente sentidos por todos os indivíduos, nem cada indivíduo os manterá todos eles a qualquer momento. Existem dois pontos importantes que o PFG deverá reter desta tabela. Em primeiro lugar, que há alguns factores que o PFG não pode influenciar. Em segundo lugar, aquando da concepção do PAG as estratégias não devem ser apenas sobre a superação de atitudes negativas, mas também como construir o positivo. Como parte da concepção da estratégia, o PFG deve reservar tempo para conversar e ouvir os colegas para tentar entender como eles se sentem relativamente à integração do Género. Poderá ser um desafio manter a calma quando se ouve o que pode ser considerado como ideias ultrapassadas sobre preconceitos contra as mulheres (ou qualquer outro grupo discriminado). No entanto, o ponto é que nesta fase, o PFG não deve tentar convencer ou alterar a sua maneira de pensar, participando num debate ou discussão, mas sim entender porque eles têm essas opiniões. Na verdade as pessoas podem resistir à mudança, porque elas sentem que não estão a ser ouvidas, ou que as suas opiniões estão sendo ouvidas por aqueles com autoridade para efectuar as mudanças. Ao compreender as razões subjacentes para a resistência, o PFG pode desenhar o PAG com estes pontos em mente.

<sup>31</sup> Ver a Unidade *Avaliação Organizacional do Género: Avaliando a Capacidade das Organizações do Sector de Energia em Questões do Género*

<sup>32</sup> Ver a Unidade *Plano de Acção do Género*

**Tabela 1** Sentimentos de resistência e factores que influenciam as atitudes em direcção a uma mudança específica

	Sentimentos positivos em relação às mudanças	Sentimentos negativos em relação às mudanças
Os factores que o PFG pode influenciar (em graus variáveis)	Expectativas para alcançar as aspirações pessoais confirmadas	Apreensões específicas sem resposta
	Eventos passados favoráveis a mudança	Conflitos com crenças culturais e normas
	Satisfação com a maneira como a mudança é efectuada	Eventos passados prejudiciais contra ou nocivos à mudança
		Irritação com a maneira como a mudança está a ser efectuada
Os factores que o PFG não pode influenciar	Sentimento de segurança pessoal	Apreensão predisposta sobre qualquer tipo de mudança
	Confiança na gestão, união, grupo de trabalho	Ameaça inerente à mudança específica

#### Fonte

Adaptado de Judson, AJ (1991) *Changing Behaviour in Organizativos: Minimising Resistance to Change* ou *Mudança de Comportamento nas Organizações: Minimizando a Resistência à Mudança*. Oxford: Blackwells Business

As pessoas resistem à mudança por várias razões. É possível classificar estas razões da resistência em quatro categorias:

- 1 Resistência aos desvios de *padrões sociais e normas*: baseados no medo ou receio de reacções negativas do ambiente social e da cultura dominante (ideologia, religião) na própria auto-imagem;
- 2 Resistência baseada em *relações do poder*: o medo de que outro grupo irá assumir e afectar o status, o poder, a influência e outros privilégios desfrutados pelo grupo que resiste à mudança (conhecido como interesses adquiridos);
- 3 *Resistência Prática*: a maneira como uma sociedade está estruturada em que não é fácil de responder à mudança, por exemplo, uma sociedade com uma hierarquia<sup>33</sup> de classes rígida; organizações, particularmente, as do sector público, tendem a reflectir essas estruturas sociais.
- 4 *Resistência psicológica*: medo da perda de segurança, sentimentos de culpa, dúvidas sobre as suas próprias capacidades, baixa auto-estima, falta de identificação com os interesses das mulheres (o Género é visto como feminismo disfarçado e feminismo é considerado muito agressivo e demasiado radical).

#### Ponto de Discussão 1

A Tabela 1 foi construída na perspectiva da resistência geral à mudança, contrariamente a uma resistência específica à integração do Género. Já trabalhou numa organização em processo de mudança de políticas e/ou práticas? Reconhece os factores referenciadas no quadro? Como é que a gestão lidou com estes casos?

<sup>33</sup> As sociedades onde o trabalho, o lazer, a família e a religião estão altamente integradas são resistentes à mudança. A teocracia é um exemplo da tal sociedade altamente integrada onde a estrutura governamental e administrativa pode ter uma hierarquia idêntica à hierarquia da religião.

As razões para resistir às políticas do Género variam de pessoa para pessoa: algumas pessoas resistem psicologicamente, ao invés da resistência prática e vice-versa. A resistência a questões do Género existe independentemente do sexo: ela ocorre entre homens e mulheres. Na verdade, alguns homens temem perder os seus empregos se interpretarem a integração do Género como «substituição dos homens pelas mulheres». No entanto, seria um erro pensar que todos os homens são resistentes ao Género. Além disso, nem todas as mulheres são favoráveis às abordagens do Género, pois elas podem temer que isso fará com que o seu ambiente de trabalho se torne hostil e de confronto. Além disso, nem todas



as mulheres são boas em promover a equidade/igualdade do Género e o empoderamento das mulheres.

Em caso da ocorrência de qualquer mudança política importante dentro de uma organização, o pessoal vai ter dúvidas sobre como esta nova política irá afectá-los, por exemplo, em termos de perspectivas de promoção. Estas questões não devem ser automaticamente consideradas como sinais de resistência, mas como uma falta de compreensão do que se entende por questões do Género (por exemplo, conforme acima salientado, a ideia errada de que a integração do Género «significa substituir homens por mulheres»). O PAG deve procurar remover este tipo de mal-entendido sobre a integração do Género.

A introdução da integração do Género numa organização é frequentemente considerada como um «negócio de mulheres» – não tem nada a ver com os homens. A atitude de que o «Género» é sobre mulheres e deve ser servido por mulheres é aquela que precisa de ser combatida fortemente na organização. A abordagem do Género fornece informações valiosas para ambos os sexos e é importante do ponto de vista da eficiência, tanto quanto é do ponto de vista da igualdade. Portanto, não pode ser declarada um domínio exclusivamente das mulheres.

A promoção da igualdade do Género ou do empoderamento das mulheres como parte do PAG pode ser considerada como uma importação ocidental, em desacordo com a cultura e os valores locais. Em parte, essa impressão é criada porque os doadores podem sublinhar a necessidade de uma abordagem do Género, na verdade, pode mesmo ser uma condição para o financiamento. A incorporação do Género nas práticas de trabalho nem sempre é considerada como relevante pelos gestores locais, que mostram (activa ou passivamente) resistência a essa 'invasão cultural'. No entanto, tal visão não consegue reconhecer o papel activo que muitas mulheres do Sul têm desempenhado na defesa da igualdade do género e no empoderamento das mulheres. Gestores do sexo masculino devem ser levados ao contacto com essas perspectivas de mudança. Muitas vezes, eles são mais facilmente convencidos por outros homens. Mesmo que eles não estejam convencidos com os argumentos sobre a igualdade/ou equidade do Género e empoderamento das mulheres eles podem ser convencidos pela evidência de que a adopção de uma abordagem do Género pode levar a um aumento na eficiência e uma maior taxa de sucesso nos seus projectos de energia.

### Estratégias para superar a resistência

Não há fórmulas mágicas para superar ou pelo menos reduzir a influência para a resistência à mudança. As características de cada situação, de cada organização e de cada indivíduo são únicas. Isto significa que a estratégia da integração do Género de cada organização reflectirá as características distintas da organização. No entanto, há algumas abordagens gerais que podem ser usadas para influenciar a resistência à mudança:

- Persuasão: tentar fazer com que as pessoas vejam o seu ponto de vista e tentar entender os pontos de vista deles;
- Segurança: dissipar todos os medos potenciais;
- Entendimento: deixar claro por que a mudança é importante;
- Tempo: certifique-se que o momento da mudança é certo;
- Envolvimento: deixar as pessoas participar na definição da mudança;
- Crítica: certifique-se que as pessoas não vêem a mudança como um ataque pessoal;
- Flexibilidade: permitir modificações sem comprometer os princípios;
- Compulsão ou uso da autoridade.

#### Ponto de Discussão 2

Que tipo de mudanças (operacionais, psicológicas e sociais) acha que a integração do Género traz à sua organização? Porque é que os funcionários devem aceitar ou resistir às mudanças?

#### Ponto de Discussão 3

Pode dar exemplos de diferentes tipos de resistência (normativa; relações de poder; prática; psicológica) que já tenha encontrado aquando da tentativa de integrar as questões do Género? Como é que você ou outra pessoa lidaram com essas situações?

A eficácia destas abordagens varia em grande medida e o PFG pode não querer usá-las todas de uma vez. Em geral, a compulsão inevitavelmente aumenta a frustração dos envolvidos e ajuda a confirmar, para aqueles que os mantêm, muitas das percepções negativas sobre a integração do Género: a angariação de apoio tem-se mostrado definitivamente a melhor escolha. O PFG pode minimizar a resistência às mudanças, que a integração do Género faz, incorporando activamente as abordagens acima mencionadas no PAG. Os principais factores para o sucesso são a capacidade da gestão, o comprometimento ou o compromisso e o envolvimento na utilização de compensação, negociação, salvaguardas ou garantias de discussão e outros meios de comunicação, a calendarização, a participação em cerimónias, baseando-se no passado e em períodos de experimentação.

Quando uma organização se compromete perante as questões do Género, as seguintes estratégias são sugeridas para superar a resistência:

- 1 Certifique-se que a iniciativa é colocada numa posição elevada e segura na hierarquia organizacional, de modo que a política seja apresentada desde o início com autoridade. A gestão de topo, sozinha, tem o poder de mudar as estruturas organizacionais e definir as regras de funcionamento que influenciam o comportamento e formar grupos para mais mudanças. O comportamento pessoal dos gestores seniores também é importante para enviar os sinais correctos.
- 2 Dedicar tempo e recursos para a construção de um 'ambiente consciente e sensível ao Género» dentro da organização, de modo que a equidade do Género e o empoderamento das mulheres não fique isolado. Isto significa desenvolver a consciência ou sensibilizar, criar redes e formar grupos entre homens e mulheres;
- 3 Identificar homens de apoio para serem 'campeões do Género». Permitir que eles transmitam a mensagem: os homens, muitas vezes, ouvem os outros homens mais facilmente do que poderiam ouvir as mulheres;
- 4 Verifique se o ponto focal do Género não está isolado dentro da organização, escolhendo um local apropriado dentro da organização para incorporar o PFG. (Esta questão é discutida na Unidade: O Papel do Ponto Focal do Género.)

Estas estratégias devem ser incorporadas no PAG.

## Negociação

Em vários estágios do desenvolvimento do PAG e do processo de execução, situações ocorrerão onde a negociação será necessária, por exemplo, com os profissionais a serem contratados para uma sessão de formação ou com o departamento das finanças da organização sobre as alocações orçamentais necessárias para a implementação do PAG.

A negociação não é o mesmo que a entrevista. A negociação é uma discussão entre as duas partes sobre a divisão dos recursos e das responsabilidades. Cada parte terá os seus próprios objectivos e o que eles esperam que a outra parte possa contribuir. No início do processo de negociação poderá haver apenas pequenas diferenças ou diferenças muito consideráveis entre as duas partes sobre a divisão de recursos e responsabilidades, mas o objectivo geral das negociações é tentar resolver essas diferenças e chegar a um consenso. Para chegar a um consenso, as duas partes terão que se deslocar das suas posições de partida para uma que seja aceitável para ambos lados. Isto significa que a negociação é um processo em que as duas partes gradualmente cedem o terreno até se encontrar um resultado aceitável para os ambos. Por outras palavras, nenhuma das partes deve sentir que cedeu demasiado; pelo contrário, elas deverão sentir que a sua organização irá beneficiar suficientemente do acordo.

As negociações geralmente parecem muitas vezes hostis e difíceis. É uma situação em que muitas mulheres não se sentem confiantes ou confortáveis com o comportamento agressivo ou de confronto. Entretanto, a negociação não tem necessariamente de ser competitiva ou de confronto. Nesta secção, serão apresentadas algumas directrizes gerais para uma negociação de sucesso, bem como algumas técnicas e estratégias para ajudá-lo a negociar no futuro com mais confiança e reduzir o risco de ter encontros desnecessariamente stressantes.

### Ponto de Discussão 3

- Qual tem sido a sua experiência em negociações?
- Em que circunstâncias teve que negociar (pressão do tempo, um contrato importante, primeira experiência como responsável da sua organização, etc.)?
- Como se sentiu quando estava a negociar? Sentiu-se confortável ou havia uma atmosfera (possivelmente hostil) desconfortável? O que contribuiu para o modo no qual as negociações estavam a ser conduzidas? Como é que lidou com esta situação?

### Regras gerais para a boa negociação

Lembre-se que (pelo menos no contexto deste programa de formação), o processo de negociação visa encontrar uma solução que atenda a todas as partes envolvidas. Nós não estamos a tentar resolver disputas entre as partes antagónicas. Tais situações exigem diferentes habilidades de negociação. Para manter o processo de negociação numa atmosfera positiva e alcançar um resultado positivo, as regras gerais abaixo indicadas podem ser úteis.

Para garantir que as negociações têm sucesso num ambiente positivo, o primeiro passo é uma boa preparação. Até ao fim desta secção, damos algumas sugestões de como se preparar para este processo.

Quais são os indicadores do sucesso? Monitore esses indicadores durante o processo de negociação.

Nesta Unidade, presume-se que um objectivo geral da negociação é de que não deve haver nenhum dano para a futura cooperação com a contraparte. Portanto, chegar a um consenso exigirá que se aceite dar e receber. Vocês deverão pensar sobre onde sentem que podem se comprometer, como parte da vossa planificação. Por exemplo, vocês poderiam adiar um curso de formação até ao próximo ano fiscal?

Sejam claros sobre se possuem ou não autoridade para tomar decisões, tanto dentro da vossa organização, bem como junto de organizações externas. Vocês também precisam de estar conscientes sobre até que ponto poderão tomar decisões, por exemplo, em algumas organizações o pessoal júnior não tem nenhuma autoridade para negociar acordos financeiros ou pode haver um limite financeiro, a partir desse ponto um membro do pessoal sénior tem que ser consultado. Vocês também devem estar cientes do nível da autoridade da vossa contraparte. É muito provável que haja resultados mais rápidos se vocês e o vosso interlocutor tiverem autoridade para tomar decisões durante uma sessão de negociação. Se a sessão tiver de ser interrompida enquanto um de vocês consulta alguém para autorização, isso poderá atrapalhar a dinâmica e a relação que se criou e poderá levar algum tempo para reestabelecer a situação. Por outro lado, se as tensões surgirem, uma interrupção nas negociações pode permitir algum arrefecimento no ambiente. (Às vezes, os negociadores usam esta estratégia 'preciso de consultar o meu chefe' por este motivo.)

A teoria de gestão actual considera que, um estilo conhecido como negociação baseada em princípios, é mais provável de produzir resultados satisfatórios para ambas partes e conduzir a parcerias de trabalho sustentáveis. Com a negociação de princípios, ambas partes beneficiam e ganham alguma coisa com as negociações. Os negociadores mantêm uma distância um do outro (adoptam uma postura profissional), o que permite que ambos os lados possam analisar o que está a acontecer em relação ao conteúdo das negociações, sem ficar distraído pelos aspectos pessoais. Isso não significa que a negociação baseada em princípios seja conduzida num ambiente hostil. Esta abordagem está em contraste com a ideia de que uma parte ganha à custa da outra (conhecida como negociação posicional) que pode ser um mostruário da política de poder. Se os negociadores estiverem demasiado entrancheirados nas suas posições (objectivos), então existe o perigo de que as atitudes poderão tornar-se altamente personalizadas e podem acabar



*Cada situação é única e individual; portanto, a integração das estratégias de Género reflectem as características distintas de cada organização.*

### Conselhos práticos para a negociação

Existem várias abordagens possíveis para negociar. A maneira como vocês entram em negociações é baseada em aspectos diferentes: o vosso relacionamento com a outra parte, se vocês conhecem bem a outra parte, o sexo/Género, etc. No entanto, não devemos perder de vista o facto de que a maneira através da qual as pessoas se comportam nas negociações é, culturalmente, determinada e várias teorias de gestão (incluindo as utilizadas nesta Unidade) são baseadas no comportamento cultural Norte-Americano/Europeu. Assim, vocês deverão manter este aspecto em mente e ajustar os conselhos contidos nesta Unidade de forma adequada.

Algumas técnicas gerais a ter em mente:

- Dar tempo suficiente para as negociações: reduzir o ritmo do processo se sentirem que mais tempo é necessário para se acostumarem a uma nova situação;
- Procurar e falar abertamente sobre pontos em comum: não se concentrem em áreas de conflito, dar mais atenção a assuntos comuns previstos;
- Identificar os vossos resultados – e os do outro lado – ideais e realistas: identificar a faixa provável dentro da qual o resultado irá ocorrer;
- Não serem irritantes;
- Evitar contrapropostas imediatas, que introduzem opções adicionais, ou novas questões que obscurecem a clareza das negociações;
- Não se envolver numa espiral de defesa ou ataque: as negociações envolvem conflito, mas não devem ficar exaltados e emocionais. O tema da integração do género pode ser muito sensível para os dois lados. Ser simples na sua mensagem pode impedir a descida em espiral de defesa e ataque. Como alternativa, sugira um 'intervalo' para permitir que as tensões desapareçam;
- Dar indicadores de como vocês irão se comportar: em vez de perguntar 'Porque há tão poucas mulheres na direcção?' Avisem que vocês irão colocar uma pergunta: 'Podemos falar sobre os benefícios positivos de ter uma direcção com o Género equilibrado?' Esta técnica reduz a ambiguidade e faz com que as intenções do negociador fiquem claras.
- É essencial evitar rotular o desacordo. Nunca diga 'eu discordo com isso, porque ...', em vez disso, comece a sua resposta destacando as razões que o levaram a discordar;
- Evite linguagem que soa como 'os homens estão a controlar' – lembre-se que nem todos os homens se opõem ao empoderamento das mulheres e você pode arriscar alienar os homens simpatizantes. Tais abordagens também podem afastar algumas mulheres, que podem estar preocupadas com o ambiente de trabalho que isto poderá criar.
- Resolver os mal-entendidos, testando a compreensão e fazendo uma síntese. 'Podemos resumir, onde estamos no momento? O meu entendimento é que nós concordamos '

### Comentários Finais

Esta Unidade apresenta uma explicação sobre porquê as pessoas resistem à mudança. Compreender as causas subjacentes da resistência é uma parte importante para desenhar as estratégias de inclusão no Plano de Acção do Género. Por isso, esta Unidade deve ser tratada em conjunto com a Unidade intitulada o Plano de Acção do Género. O PFG não tem de resolver estes problemas sozinho. Criando redes com outros PFG e outras mulheres e homens envolvidos em questões do Género pode ajudar a fornecer estratégias já experimentadas e testadas para superar a resistência.

## EXERCÍCIO 1

### Introdução de um instrumento analítico para ajudar a conceber estratégias para ultrapassar a resistência do género: Análise do Campo de Força

#### Introdução

A Análise de Campo de Força é uma ferramenta usada para analisar problemas complexos e ajudar a identificar soluções. A análise de Campo de Força baseia-se na hipótese de que uma dada situação surge como resultado de uma série de forças de equilíbrio (ou factores), algumas das quais são forças restritivas, resistindo ou bloqueando a mudança e outras que são forças motrizes, facilitando ou promovendo o processo da mudança. Se queremos mudar uma determinada situação, em seguida, identificar as forças particulares dessa situação e avaliar se a sua influência pode ajudar a desenhar uma estratégia para minimizar as forças restritivas e/ou aumentar a força motriz.

As forças de trabalho contra e para a mudança desejada podem estar relacionadas com as pessoas, dinheiro ou tempo. Estas forças podem ser internas ou externas à organização. As forças internas incluem crenças, religião, educação, finanças, recursos físicos, condição fisiológica e organização. As forças externas podem ser nacionais (incluindo as políticas e as leis), internacionais, política local (grupos comunitários, por exemplo), culturais e económicas.

Uma série de organizações ou instituições tem usado a análise do campo de força para avaliar os problemas da introdução de um sistema de planeamento sensível ao Género, por outras palavras a integração do Género. A técnica pode ser melhor usada por membros de uma organização, em particular, a trabalhar em conjunto, mas pode também ser usada de uma maneira mais geral, por indivíduos ou com um grupo de pessoas de diferentes organizações. Ela poderia ser usada no desenvolvimento do PAG.

A análise de campo de força também poderia ser usada na formulação de projectos de energia e nas etapas de implementação. Ela fornece um quadro em que problemas complexos podem ser analisados, as forças identificadas e estratégias concebidas para influenciar estas forças, para que um determinado objectivo possa ser alcançado. Ela pode ser aplicada a problemas sociais ou culturais, tais como o aumento do nível de participação das mulheres numa actividade, ou a problemas físicos dentro de um projecto ou empresa de pequena escala, por exemplo, redução da percentagem da produção numa cooperativa de fogões de uso doméstico que não conseguem alcançar os padrões de desenhados.

O diagrama abaixo ilustra como a Análise de Campo de Força poderia ser aplicada ao caso de um projecto de electrificação.

## Diagrama de análise de campo de força

### Problema

Menos de 50% das mulheres chefes de família numa área recentemente electrificada submeteram um pedido para estarem ligadas à rede de energia eléctrica.

### Objectivo

Aumentar o número de ligações à rede de energia eléctrica em famílias chefiadas por mulheres em 40% nos próximos dois anos.

Forças Restritivas				
% de Casas chefiadas por mulheres com ligação a rede de electricidade	50 40 30 20 10 5	Falta de informação acerca dos benefícios da electricidade	Baixa renda ligação	Alta taxa de Custo de electrodomésticos
Período de Dois Anos (meta)				
Situação presente				
Políticas do governo para promover o uso de electricidade	Mulheres activas e grupos de saúde	Actividades de geração de rendimento	Aumento de oportunidades de estudarem a noite	Oportunidade para as crianças
Forças Motrizes				

## Instruções

O facilitador irá dividi-los em grupos e distribuir cópias da ficha de trabalho de análise do campo de força. Nos seus grupos, completar a ficha de trabalho, preenchendo os seguintes passos:

- Definir o problema/situação actual e, em seguida, a situação desejada (meta) quando o problema for resolvido. Listar as forças que estão contra e a favor da mudança desejada.
- Construir um diagrama de campo de força. As forças mais importantes estão sublinhadas (algumas organizações usam um sistema de avaliação numérica da classificação do 'mais forte' para o 'mais fraco' – a resistência dessas forças não pode ser cientificamente medida e assim quaisquer valores atribuídos são apenas indicativos com base no julgamento pessoal).
- Enumere as acções que possam reduzir ou eliminar as forças restritivas mais importantes. Que medidas poderiam ser tomadas para resolver o problema? Que recursos estão disponíveis para ajudar a atingir este objectivo?
- Repetir o processo para as forças motrizes. Como pode a sua influência/eficácia ser aumentada? Que medidas poderiam ser tomadas para alcançar este objectivo? Que recursos estão disponíveis para ajudar a atingir este objectivo?
- Avaliar as estratégias. Quais podem ser incorporadas no PAG?
- A situação precisa de ser revista periodicamente, pois as forças de mudança e as novas estratégias podem ter que ser reinventadas.

### Ficha de trabalho de análise do campo de força

1 O Problema	
2a Situação Presente	2b Situação desejada
3 Forças Restritivas	5 Força Motriz
4 Acções para Reduzir ou Eliminar	6 Acção para Aumentar
7a Passos para Influenciar as forças	
7b Recursos exigidos	
8 Passos Como	Quando

### EXERCÍCIO 2

Existem três casos 'imaginários' que representam situações comuns quando as organizações do sector de energia tentam implementar a integração do Género.

O facilitador irá organizá-los em grupos e alocar um dos casos para o vosso grupo.

Leiam o caso e depois respondam às perguntas com base nas vossas experiências sobre a integração do Género.

#### Têm 20 minutos.

Cada grupo irá apresentar as suas conclusões. Não se esqueçam de apresentar um breve resumo do vosso caso, para que os outros participantes compreendam o contexto das vossas respostas às perguntas.

### CASO 1

#### Introdução de questões do género no Ministério da Energia, país A

O Sr. Kidole, que é chefe da Unidade de Planificação no Ministério da Energia, participou, no ano passado, num curso sobre a análise do Género e planificação. Ele passou duas semanas no exterior, durante as quais ele obteve conhecimento dos problemas específicos que homens e mulheres enfrentam no que diz respeito às questões de energia. Ele se familiarizou-de com várias ferramentas de análise do Género. Embora ele fosse céptico sobre o assunto em primeiro lugar (na sua opinião, os direitos das mulheres não tinham nada a ver com o sector da energia), o Sr. Kidole gradualmente percebeu a importância de seguir uma abordagem do Género. O curso mostrou claramente que o envolvimento das mulheres pode trazer mais benefício do que custos para o Ministério da Energia: a taxa de sucesso provou ser maior quando uma abordagem do Género é adoptada. Uma vez que 80% da energia doméstica no seu país é coberta por biomassa (principalmente lenha) e na sua maioria as mulheres é que são responsáveis pela recolha e utilização deste combustível, o Sr. Kidole viu algumas oportunidades claras para introduzir uma abordagem do Género na Unidade de Planificação.

Após o seu regresso, o Sr. Kidole participou numa reunião de chefes de departamentos, presidido pelo Secretário Permanente do Ministério. Durante esta reunião, o Sr. Kidole apresentou um relatório sobre o curso do Género em que ele tinha participado. Não houve nenhuma resposta de seus colegas chefes, que escutavam educadamente, mas sem prestar atenção real. O Secretário Permanente depois riu-se e disse que era uma coisa boa que o Sr. Kidole tivesse participado nessa formação: os doadores estariam satisfeitos por saber que o Ministério já tinha um especialista do Género no seu meio. Todos riram, indicando que o as-



sunto foi encerrado na medida em que lhes dizia respeito. O Sr. Kidole sentiu-se um pouco desconfortável, como se os seus colegas não o tivessem levado a sério. Ele queria convencê-los de que a adopção de uma abordagem do Género levaria a um aumento na eficiência, mas ele não conseguia encontrar as palavras certas. Em vez disso, ele sorriu sombriamente e deixou passar a ocasião.

Dentro da sua própria Unidade de Planificação, no entanto o Sr. Kidole aprofundou o assunto. Ele organizou um seminário de manhã para o seu pessoal, no qual ressaltou a importância de uma abordagem do Género. Para o efeito, o Sr. Kidole usou algum material de formação que ele tinha reunido durante o seu próprio curso e aplicou-o à situação do seu país, tornando-o acessível e compreensível para a sua equipa. Ele deixou muito claro que a análise das relações do Género é mais do que uma invasão cultural do Ocidente, e que esta abordagem contém algumas vantagens claras, tanto quanto a eficiência de projectos de energia estava em causa. A sua equipa foi muito sensível e o seminário foi considerado útil.

Após o seminário, no entanto, o Sr. Kidole não sabia como proceder. Ele sentiu que a implementação de uma abordagem do Género na planificação exigia algumas mudanças importantes nos procedimentos burocráticos, que estavam para além do seu alcance. Ele não se sentia suficientemente confortável para falar com o SP sobre o assunto, pois ele achava que o SP não estaria a favor de uma abordagem do Género. Ele não sabia a quem se dirigir. O resultado foi que, embora a Unidade de Planificação estivesse disposta a adoptar uma abordagem do Género para a planificação, tudo ficou como estava antes. Sr. Kidole mantinha boas lembranças do curso, mas viu-se incapaz de traduzir as suas ideias novas numa política.

#### PERGUNTAS

- Na sua opinião, como deve proceder o Sr. Kidole?
- Acha que o Sr. Kidole está certo ao concluir que o SP não está a favor de uma abordagem do Género?
- Em sua opinião, qual é o efeito de um seminário realizado num período, neste caso de manhã, como o que o Sr. Kidole organizou para a Unidade de Planificação?

#### CASO 2

### Introdução de questões do Género no Ministério da Energia, o país B

O Ministério da Energia tem sido pressionado pelo Gabinete do Presidente para adoptar uma abordagem do Género para o planeamento de energia. Embora a biomassa fosse a fonte de energia mais importante do país (60% da energia usada nos domicílios depende de combustíveis de biomassa, em algumas áreas rurais esse número chega a atingir 90%), o Ministério da Energia está preocupado, principalmente, com a implementação de projectos com energia convencional, incluindo usinas térmicas e a hidroelectricidade. A intenção é de que o desenvolvimento do sector resultará em maior riqueza para o país, o que acabará por resultar numa cadeia de benefícios para toda a população. Na prática, este tipo de investimento só afecta positivamente uma proporção muito pequena da população.

O Director do Ministério reage à directiva do Gabinete da Presidência, nomeando uma senhora jovem e ambiciosa como oficial do género dentro do departamento de Recursos Humanos. A Sra. Sukmawati, depois de terminar os seus estudos, trabalhou como extensionista com as mulheres rurais por vários anos. Depois disso, ela foi contratada por uma ONG grande como oficial de campo. Nesta capacidade, ela iniciou diversos projectos com um enfoque específico nas mulheres e no fortalecimento das suas organizações. Como praticante ao nível local, a Sra. Sukmawati é formada em técnicas participativas da comunidade e tem uma compreensão

clara dos problemas que as mulheres rurais enfrentam. Ela fez o seu doutoramento na área de Silvicultura Social, abordando o que ela chama de 'uma crise de energia real'. A Sra. Sukmawati tem expectativas elevadas no seu novo trabalho como directora do género no Ministério da Energia: ela acha que, finalmente, tem a oportunidade de mudar as coisas por dentro de uma entidade burocrática.

A Sra. Sukmawati decide introduzir os problemas ligados à 'crise de energia real' junto dos altos funcionários do Ministério da Energia por meio de uma visita de campo. Ela acha que se os funcionários do Ministério se reunissem com as mulheres rurais, eles tornar-se-iam mais sensíveis aos problemas que essas mulheres enfrentam. Juntamente com um assistente júnior dentro do seu departamento, ela organiza uma viagem de campo de um dia, para um local nas proximidades. No entanto, no dia da partida nenhum dos seus colegas aparece. Embora a Sra. Sukmawati estivesse desapontada por esta clara falta de interesse, ela está determinada a não desistir tão facilmente. Ela aborda a questão com o chefe do departamento dos Recursos Humanos e, juntos, elaboram um cronograma de formação para a equipa de gestores seniores e médios no Ministério. Desde que as sessões de formação foram declaradas obrigatórias pelo Director, a participação é elevada. Depois de trinta pessoas dentro do Ministério terem participado no curso de capacitação em Género, composto por duas sessões à tarde, a Sra. Sukmawati decide avaliar as sessões de formação. A partir desta avaliação, é evidente que a maior parte da equipa de gestores seniores e médios, embora achassem que as sessões de formação foram 'agradáveis' ou mesmo 'interessantes', não consideraram a questão do Género «relevante» para as suas próprias áreas de trabalho. Como a maioria do pessoal está envolvido na planificação e implementação de projectos de energia convencionais, eles não se depararam com questões ligadas à «crise de energia lenhosa», que afecta particularmente as mulheres rurais. A Sra. Sukmawati já atingiu um impasse sobre como incorporar a integração do Género na planificação da energia convencional.

### PERGUNTAS

- Aparentemente, a experiência e a prática dominante da Sra. Sukmawati dentro do Ministério não são iguais. Qual é que acha que são os critérios importantes quando se trata da selecção de um oficial do Género? Será o departamento de RH a unidade apropriada para o primeiro e único oficial do Género?
- Acha que a Sra. Sukmawati tem uma contribuição importante a dar no que diz respeito à política de energia? Considera uma formação do Género o ponto de partida certo para tal contribuição?
- Qual é a relevância da integração do Género em projectos de energia convencionais? Ajude a Sra. Sukmawati a projectar uma capacitação em Género para a equipa de gestores seniores e médios do Ministério da Energia.

### CASO 3 Introdução de questões do Género no Ministério da Energia, o país C

A Sra. Butoy é uma consultora experiente em formação do Género. Ela organizou vários cursos de formação e manuais de monitoria ou acompanhamento no campo do Género e desenvolvimento para organizações nacionais e internacionais, governamentais e não-governamentais. Dentro da rede de «especialistas do Género», ela é bem conhecida e ninguém dúvida das suas qualidades profissionais. Ela também é conhecida pelo público em geral como uma campeã dos direitos das mulheres já que a sua foto aparece frequentemente nos jornais, aquando do seu regresso de programas de formação e conferências relacionadas com o Género, em que ela tem participado nos EUA e na Europa. O chefe do departamento dos Recursos Humanos e Formação do Ministério da Energia já pediu à Sra. Butoy para desenhar um curso de capacitação em Género para a equipa de gestores seniores e médios dentro do Ministério.

Como a Sra. Butoy não está muito familiarizada com o sector de energia, ela decide realizar algumas entrevistas em profundidade com os gestores seniores do Ministério, antes dela poder desenhar o curso em detalhe. Para a sua surpresa, o primeiro gestor com quem ela tem um encontro, não parece muito satisfeito com a sua presença. Ele evita olhá-la directamente nos olhos e se restringe a respostas de uma sílaba às suas perguntas. Quando questionado se ele concordava com a relevância de um curso de formação do Género no Ministério da Energia, ele simplesmente responde: «E você?» A sra. Butoy, que não é facilmente derrotada, tenta fazer com que alguns comentários do gestor fossem mais construtivos, mas com um olhar fixo no relógio ele indica que, para ele a conversa chegou ao fim. O gestor seguinte mostra uma atitude similar, embora um pouco mais educado. Este gestor expressa a sua visão, que ele acredita ser compartilhada pelos seus colegas, que são todos do sexo masculino, da seguinte forma: «Esta moda do Género em que os doadores e os estranhos como você insistem, não está a levar-nos a lugar nenhum. Talvez a liberação das mulheres seja bom para eles, nos seus países, onde eles perderam o controle dos valores tradicionais. De qualquer forma, mas para nós, simplesmente não é viável e nem é desejável».

Após várias discussões decepcionantes com gestores seniores do Ministério, a Sra. Butoy compartilha as suas experiências com o chefe dos Recursos Humanos e o Departamento de Formação, que lhe incumbiu a missão. O chefe do departamento, a única mulher numa posição de gestão, sente que é essencial prosseguir com a formação do Género: «Esta hierarquia masculina tem que ser quebrada em algum ponto». A Sra. Butoy, no entanto, teme que, enquanto não houver apoio suficiente para uma abordagem do Género dentro da organização, os efeitos da formação não irão durar muito.

#### PERGUNTAS

- Acha que o apoio é uma condição inicial para que a formação do Género seja eficaz, como a Sra. Butoy diz, ou o apoio deveria ser criado através da formação?
- Se o apoio inicial está faltando, como pode ser feita a formação eficiente numa organização?
- Como pode a Sra. Butoy contrariar o argumento de que o Género é uma invasão cultural do Ocidente, que não é possível (ou desejável) noutros países?



# Elaboração de um Plano de Acção Pessoal

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| ▶ Objectivos de Aprendizagem | Após a conclusão do tópico, o participante deverá ser capaz de iniciar a integração dos instrumentos na sua própria situação de trabalho. |
| ▶ Duração                    | 3 horas   |

**34** Este exercício tornou-se numa componente padrão do curso de formação em energia. Foi originalmente proporcionado pelo Sr. Dazydelian L. Banda, do Instituto de Gestão da África Oriental e Austral – esami (Arusha, Tanzânia) e pela Sra. May-Sengendo, do Gabinete Regional, no Uganda, da Rede de Desenvolvimento de Tecnologias do Sector de Energia na África Oriental (PAG).

## Plano de acção pessoal dos participantes

Nome \_\_\_\_\_

Título \_\_\_\_\_

Organização \_\_\_\_\_

Tópico \_\_\_\_\_

1

Conhecimento Adquirido	Habilidades Adquiridas

2a Que questão problemática relacionada com o Género e energia vocês pretendem abordar em termos do vosso trabalho?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2b Como é que vocês pretendem usar as habilidades adquiridas no seminário para abordar o problema identificado na parte 2a?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3 Que factores poderão impedir a implementação do vosso plano de acção?

3.1 Factores Organizacionais?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.2 Factores Externos (se for o caso)?

---

---

4 Formular Estratégias para ultrapassar ou fazer face aos Factores prováveis de impedi-los de implementar o vosso plano de acção.

---

---

5 Que recursos (pessoal, formadores, fundos, tecnologia) vocês necessitam para implementar o vosso plano de acção?

---

---

6 Onde é que virão estes recursos?

6.1 Orçamento próprio?

---

---

6.2 Fontes Externas (queiram por favor especificar)

---

---

7 Estimativa Orçamental

---

---

8 Prazos – quando é que começarão e terminarão a implementação dos vossos planos de acção (datas indicativas)

---

---



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE  
MINISTÉRIO DA ENERGIA



O Manual de Formação sobre Género foi produzido como parte da cooperação entre a Embaixada Real da Noruega em Moçambique e o Ministério da Energia de Moçambique, no âmbito do 'Programa de Integração da Abordagem de Género no Sector de Energia em Moçambique'.



Ministério da Energia  
Direcção de Estudos e Planificação  
Av. 25 de Setembro 1218  
Caixa Postal 1381  
Maputo – Moçambique