



# Manual da SADC sobre a Integração da Perspectiva de Género no Sector da Água



COMUNIDADE PARA O DESENVOLVIMENTO DA ÁFRICA AUSTRAL (SADC)

P/Bag 0095

Gaborone, Botswana

Tel: +267 395 1863

Email: [water@sadc.int](mailto:water@sadc.int) ; [gender@sadc.int](mailto:gender@sadc.int)

Website: [www.sadc.int](http://www.sadc.int)

© SADC 2015

© Quadros, Tabelas, Figuras, Mapas como especificado

A informação contida neste manual pode ser reproduzida, usada e partilhada com o conhecimento total da editora. Citação: Manual da SADC sobre a Integração da Perspectiva de Género no Sector da Água, Gaborone, Botswana, 2015

Design e Layout: BJ Marketing Plot 6406 Off ice 4 Celestal Broadhurst Gaborone Botswana

P. O. Box 30719 Tlokweng

Tel/Fax: +267 3165311

E-mail: [Lmmawere@gmail.com](mailto:Lmmawere@gmail.com)

Esta publicação foi apoiada e financiada pelos Governos de Austrália, Reino Unido e Alemanha através da GIZ



implemented by:  
**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

# Prefácio

Um dos princípios da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC) é assegurar que seja integrada uma perspectiva de género em todos os seus projectos, políticas, programas e actividades. Este Manual da SADC sobre a Integração da Perspectiva de Género no Sector da Água é uma contribuição para os nossos esforços no sentido de assegurar que a perspectiva de género seja integrada em todos os nossos programas no sector da água.

O manual é um dos resultados do projecto SADC *Gender Mainstreaming in Transboundary Water Management* ("Integração da Perspectiva de Género na Gestão Transfronteiriça de Recursos Hídricos na SADC"), cujo objectivo era assegurar que a relevância da integração social e de género na gestão transfronteiriça de recursos hídricos fosse demonstrada e integrada na política e no planeamento dos/as tomadores/as de decisão e dos/as especialistas da água a diferentes níveis.

Esperamos que este manual contribua para o desenvolvimento das capacidades daqueles/as que, trabalhando no sector da água, não sejam especialistas em questões de género, de forma a que estes/as possam integrar a perspectiva de género no seu trabalho e abordar as necessidades de desenvolvimento, assim como as preocupações de homens e mulheres, baseando-se nos seus papéis, responsabilidades e experiências no sector.

O manual foi concebido para ajudar profissionais e instituições de desenvolvimento dos recursos hídricos a integrarem a perspectiva de género em todas as fases do ciclo de vida de um projecto, incluindo os seus processos de preparação, elaboração, execução, monitorização e avaliação. Os/as principais utilizadores/as deste manual são os/as trabalhadores/as dos ministérios da água e as equipas de campo que trabalham no sector das águas ou em projectos a nível comunitário. Os/as profissionais das organizações não-governamentais e dos sectores privados poderão também beneficiar deste manual.

Para além disso, o manual pretende ajudar os seus utilizadores e as suas utilizadoras a integrarem a perspectiva de género nas suas actividades quotidianas no sector de forma eficaz. Os indicadores mencionados no manual irão ajudar os/as organizadores/as dos projectos relacionados com os recursos hídricos, assim como os/as responsáveis políticos/as, os/as implementadores/as de projectos e as comunidades beneficiadas a compreenderem os princípios básicos e as modalidades envolvidas no processo de integração da perspectiva de género.

Incentivamo-los/as a que se sintam à vontade para usar qualquer parte deste manual, incluindo as ilustrações. Podem também reproduzir o material ou adaptar o seu conteúdo às necessidades locais, sem autorização prévia do Secretariado da SADC, desde que as partes reproduzidas sejam distribuídas gratuitamente e que a fonte seja sempre identificada. A forma adequada de citar esta publicação é: "Manual da SADC sobre a Integração da Perspectiva de Género no Sector da Água, SADC, 2015."

Aproveitamos esta oportunidade para reconhecer o apoio da equipa de gestão do projecto *SADC Gender Mainstreaming in Transboundary Water Management* na condução dos processos que levaram à produção deste manual. Agradecemos também à Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) em nome do Governo da Alemanha, em cooperação delegada com os Governos da Austrália e do Reino Unido e Irlanda do Norte, no financiamento do projecto.



---

Dr Stergomena Lawrence Tax  
Executive Secretary, SADC

# Índice

Índice de Figuras	III
Índice de Quadros	IV
Acrónimos	V
Sobre este manual	VI
Como utilizar este manual	VII
Mapa de utilização do manual	VIII
<b>CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO</b>	<b>1</b>
1.1 O género na Gestão Integrada de Recursos Hídricos	2
1.2 Gender in the Southern African Development Community	3
1.3 Enquadramento global de género e desenvolvimento para o manual	4
1.4 A necessidade de um manual sobre a integração da perspectiva de género no sector da água	5
1.5 Metodologia usada no desenvolvimento do manual	6
1.6 Definir género e integração da perspectiva de género	6
<b>CAPÍTULO 2: RESUMO DAS FERRAMENTAS DE INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>9</b>
2.1 Enquadramento para a integração da perspectiva de género	10
2.2 Ferramentas da integração da perspectiva de género	12
2.3 Usar as ferramentas da integração da perspectiva de género	13
<b>CAPÍTULO 3: DICAS PARA MELHORAR OS ASPETOS DE GÉNERO DURANTE O CICLO DE UM PROJETO</b>	<b>14</b>
3.1 Dicas para uma selecção de projectos sensível às questões de género	15
3.2 Dicas para possibilitar uma conceptualização e planificação de projectos sensíveis às questões de género	16
3.3 Dicas para possibilitar uma implementação e monitorização do projectosensíveis às questões de géneros	17
3.4 Dicas para possibilitar uma avaliação de projectos sensível às questões de género	19
3.5 Dicas para medir o impacto de um projecto em homens e mulheres	21
<b>CAPÍTULO 4: LISTAGENS PARA AS FASES DO CICLO DO PROJETO</b>	<b>22</b>
4.1 Divisão do trabalho baseada no género	24
4.2 Acesso e controlo dos recursos	27
4.3 Necessidades práticas e interesses estratégicos	31
4.4 Capacidades e vulnerabilidades	35
4.5 Factores influenciadores	36
4.6 Impacto	37
4.7 Formação e desenvolvimento de capacidades	40
4.8 Consulta e tomadas de decisão	41
4.9 Monitorização e Avaliação	42

<b>CAPÍTULO 5: FERRAMENTAS PARA MELHORAR UMA PARTICIPAÇÃO SENSÍVEL ÀS QUESTÕES DE GÉNERO</b>	<b>48</b>
5.1 Dicas para possibilitar uma consultadoria às partes interessadas que leve em consideração questões de género	49
5.2 Métodos participativos para facilitar uma recolha de dados sensível às questões de género	51
5.3 Dicas para aumentar a participação das mulheres	53
5.4 Dicas para possibilitar uma governança da água sensível às questões de género	55
<b>CAPÍTULO 6: FERRAMENTAS PARA MELHORAR UMA FACILITAÇÃO SENSÍVEL ÀS QUESTÕES DE GÉNERO</b>	<b>58</b>
6.1 Dicas para incluir aspectos de género nos termos de referência e contratação	59
6.2 Dicas para assegurar uma comunicação apropriada aos géneros	61
6.3 Dicas para assegurar reuniões sensíveis às questões de género	62
6.4 Dicas para escrever de forma sensível às questões de género	63
6.5 Dicas para assegurar uma formação sensível às questões de género	64
6.6 Aspectos da formação introdutória às questões de género	66
<b>CAPÍTULO 7: FERRAMENTAS PARA MELHORAR A COMPREENSÃO DAS TÉCNICAS DE GÉNERO</b>	<b>67</b>
7.1 Listagem para possibilitar uma avaliação organizacional sensível às questões de género	68
7.2 Listagem para possibilitar uma análise das políticas para a integração da perspectiva de género	74
7.3 Compreender a orçamentação receptiva a questões de género	78
7.4 Compreender dados discriminados por género	79
7.5 Compreender indicadores de género	81
<b>CAPÍTULO 8: CONCLUSÃO</b>	<b>83</b>
Bibliografia	85
ANEXOS	88

# Índice de Figuras

Figura 1:	Esboço resumido do manual	VIII
Figura 2:	Guia para a utilização do manual	VIII
Figura 3:	Metodologia do processo	6
Figura 4:	Diferença entre sexo e género	7
Figura 5:	A inter-relação entre abordagem de género, análise de género e ferramentas da integração da perspectiva de género	10
Figura 6:	As seis questões fundamentais da análise de género	10
Figura 7:	Abordagem de género	11
Figura 8:	Ciclo esquemático do projecto e conceitos-chave de género	23
Figura 9:	Comparação entre trabalho reprodutivo e produtivo	24
Figura 10:	Variedades de necessidades práticas e interesses estratégicos	32
Figura 11:	Grau de empoderamento	34
Figura 12:	Perspectivas diferentes das capacidades e vulnerabilidades	35
Figura 13:	Grau de influência através da participação	45
Figura 14:	Impacto da governança da água	55
Figura 15:	Melhorar o envolvimento das mulheres na governança da água	56
Figura 16:	Indicadores de género	81
Figura 17:	Características dos indicadores de género	82
Figura 18:	contexto alargado da integração da perspectiva de género	74

# Índice de Quadros

Quadro 1:	Resumo dos anexos	VII
Quadro 2:	Resumo dos cinco conjuntos de ferramentas para a integração da perspectiva de género	12
Quadro 3:	Planificação de actividades durante a implementação	18
Quadro 4:	Listagem da divisão do trabalho baseada no género e fase de planeamento do projecto	25
Quadro 5:	Listagem da divisão do trabalho baseada no género e fase de implementação do projecto	26
Quadro 6:	Listagem sobre o acesso a, e o controlo de, recursos na fase de planeamento do projecto	27
Quadro 7:	Listagem sobre o acesso a, e o controlo de, recursos durante a fase de implementação do projecto	29
Quadro 8:	Listagem sobre as necessidades práticas e os interesses estratégicos	33
Quadro 9:	Tool Ferramenta para questionar as capacidades e as vulnerabilidades	36
Quadro 10:	Tool Ferramenta para questionar os factores influenciadores	37
Quadro 11:	Ferramenta para questionar o impacto de um projecto	38
Quadro 12:	Ferramenta para questionar a formação e o desenvolvimento de capacidades	40
Quadro 13:	Ferramenta para questionar a consulta e as tomadas de decisão	41
Quadro 14:	Ferramenta para questionar a monitorização dos aspectos de género	42
Quadro 15:	Compromisso com a igualdade de género na cultura e nas estruturas organizacionais	69
Quadro 16:	Uma organização em aprendizagem e a sua missão ou mandato	70
Quadro 17:	Rotinas, procedimentos e projectos da organização	71
Quadro 18:	Política de género e oportunidades iguais nas organizações	72
Quadro 19:	Orçamento, recursos e ferramentas de género nas organizações	73
Quadro 20:	Responsabilidade de género nas organizações e pressão externa	74
Quadro 21:	Género e orçamentação	79
Quadro 22:	Informação repartida por género	80

# Acrónimos

ABDH	Abordagens Baseadas nos Direitos Humanos
AMCOW	Conselho Africano de Ministros da Água
DA	Divisão das Águas da SADC
DFID	Departamento para o Desenvolvimento Internacional, R.U.
GED	Género e Desenvolvimento
GIRH	Gestão Integrada de Recursos Hídricos
GIZ	Deutsche Gesellschaft fuer Internationale Zusammenarbeit
GTRH	Gestão Transfronteiriça de Recursos Hídricos
OBHs	Organizações de Bacias Hidrográficas
ONU	Organização das Nações Unidas
RISDP	Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional
SADC	Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral
SSIF	Quadro de Implementação Estratégico da SADC
UG	Unidade de Género da SADC



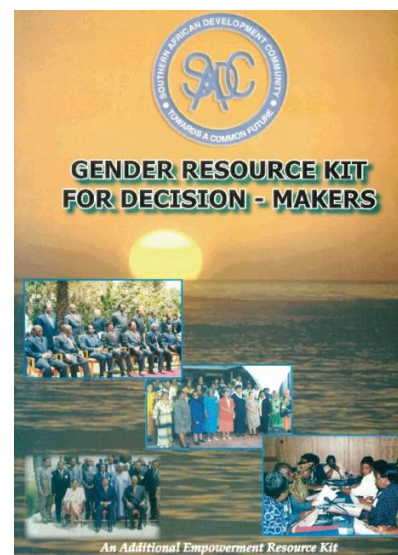
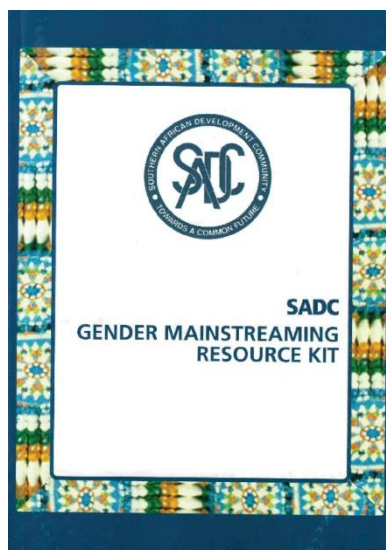
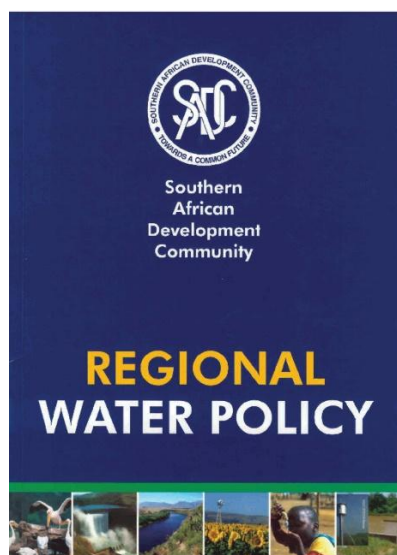
# Sobre este manual

O Manual da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC) sobre a Integração da Perspectiva de Género no Sector da Água visa:

- Mostrar que as **mulheres têm conhecimentos e capacidades valiosas** que frequentemente não são utilizadas e que deveriam ser incorporadas no trabalho quotidiano do sector da água.
- Demonstrar o valor da informação específica aos géneros, uma vez que esta leva à obtenção de **dados mais completos** que podem ser usados.
- **Desenvolver as capacidades dos/as trabalhadores/as do sector da água que não são especialistas em questões de género** para assegurar projectos que sejam receptivos à temática de género e outros processos, e para abordar as limitações específicas aos géneros, que tanto homens como mulheres enfrentam, garantindo que estes participem de forma igual em todo o ciclo do projecto, de forma a obter acesso também igual aos seus benefícios.
- Proporcionar ferramentas que possibilitem a **aplicação quotidiana e prática** da integração da perspectiva de género:
  - para garantir que tanto homens como mulheres estejam envolvidos na Gestão Transfronteiriça de Recursos Hídricos (GTRH) tendo por base o ênfase dado actualmente à participação das partes interessadas no sector da água da SADC;
  - nas instituições actualmente relacionadas com a água, tais como as Organizações de Bacias Hidrográficas (OBHs), conselhos comunitários das bacias hidrográficas, comités da água, empresas de água, comités de desenvolvimento das localidades, etc.;
  - em projectos e processos, existentes e planeados, relacionados com a água;
  - dentro da política ambiental existente na Gestão Transfronteiriça de Recursos Hídricos;
  - através do desenvolvimento das capacidades de homens e mulheres para um engajamento eficaz;
  - para criar a capacidade de as instituições governamentais integrarem a perspectiva de género aos níveis organizacional e do programa; e
  - através do estabelecimento de parcerias com organizações da sociedade civil e outras instituições que trabalham com a integração da perspectiva de género na Gestão Integrada de Recursos Hídricos (GIRH).

Este manual utilizou a experiência e boas práticas de inúmeras organizações internacionais e regionais que procuram incluir no seu trabalho a sensibilização a questões de género. As referências a estas organizações encontram-se no texto, assim como em lista completa na bibliografia.

Abaixo encontram-se as outras publicações da SADC a que este manual faz referência (detalhes no Capítulo 1).



# Como utilizar este manual

Este manual foi concebido para facilitar uma implementação prática, de forma a assegurar a integração de preocupações de género em todas as práticas e processos associados com a gestão de recursos hídricos.

Apesar de o ponto de partida do manual ser a integração da perspectiva de género, este reconhece que a integração de género como estratégia de desenvolvimento pode ser alargada a um vasto número de grupos vulneráveis. O termo "grupos vulneráveis" está associado com a exclusão social enquanto processo através do qual certos grupos se encontram sistematicamente em desvantagem porque são excluídos e marginalizados (propositadamente ou não) com base na sua etnia, raça, religião, orientação sexual, casta, origens, género, idade, deficiência, estatuto VIH, estatuto migrante ou local de residência. As pessoas vulneráveis incluem pessoas com deficiência, crianças, jovens, idosos/as, pessoas portadoras de VIH e SIDA e pessoas a viverem em miséria, entre outras.<sup>1</sup>

O manual fornece ferramentas que tanto podem assegurar a consciencialização das questões de género durante o ciclo de vida do projecto, como ferramentas para garantir uma participação, assim como a facilitação do processo, a obtenção de conhecimentos e uma compreensão sensíveis a estas questões. O manual não está escrito em pedra, sendo antes um recurso adaptável e em evolução para a integração da perspectiva de género no sector da água. Incentivamos os seus utilizadores e as suas utilizadoras a enviarem comentários e a contribuir, de forma a limar arestas e a personalizar as ferramentas para que estas possam melhor levar a uma consciencialização de género nas suas circunstâncias específicas.

É importante não pensar sobre a aplicação das ferramentas como um "teste" ou uma medição de algo que está "mal". Em vez disso, as ferramentas são "ajudas para pensar" que orientam o/a utilizador(a) a analisar aspectos de género na dimensão mais completa possível.

Uma vez que os esforços da integração da perspectiva de género na GIRH estão enfocados primeiramente na água e no saneamento, a secção que lida com o ciclo do projecto aborda questões específicas ao género, água e saneamento. Nas secções do manual a que isso se aplica, são fornecidas referências online para uma leitura adicional.

Quadro 1: Resumo dos anexos

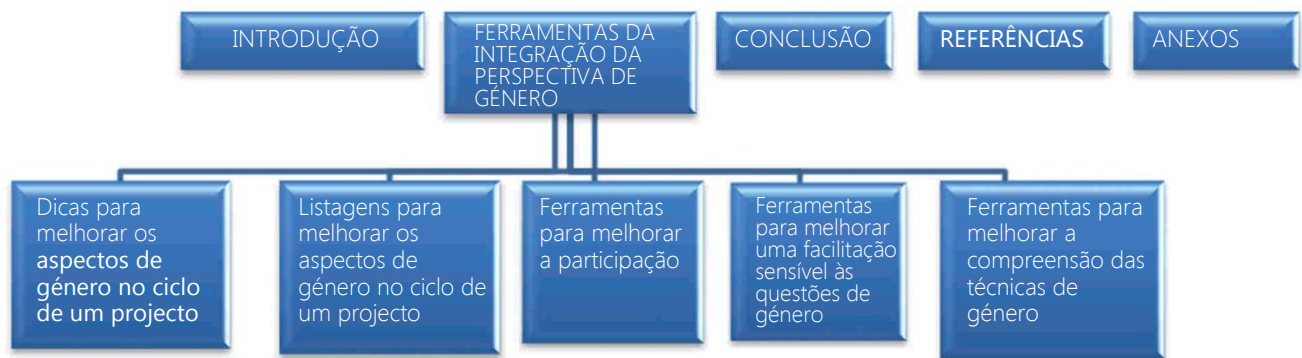
Anexo	Informação
1. Protocolos e instrumentos orientadores relacionados com o género e a água	Resumo dos protocolos ou instrumentos regionais e internacionais mais importantes que orientam a consideração de questões de género no sector da água.
2. Exemplos de género e água	Lista de exemplos da integração da perspectiva de género no sector da água.
3. Modelos	Modelos que podem ser utilizados para seguir o processo durante a implementação, monitorização e avaliação.
4. Terminologia-chave	Definições de termos-chave usados no manual.
5. Ambiente organizacional de capacitação	Esboço dos vários factores que irão determinar a facilidade ou dificuldade com as quais a integração da perspectiva de género pode ser implementada.
6. Sistema de gestão de género	Resumo do sistema que desempenha um papel importante na implementação sustentável e a longo prazo da perspectiva de género enquanto estratégia de desenvolvimento.
7. Quadro analítico de género	Resumo do enquadramento que serve como base teórica para as ferramentas de género usadas numa análise de género.
8. Métodos participativos conscientes de género	Esquema de uma série de métodos participativos que podem contribuir para a obtenção de informação que leva em consideração questões de género.
9. Indicadores de género	Esboço de aspectos relacionados com o género que podem ser usados como ponto de partida para a elaboração de indicadores sensíveis a questões género de forma a medir as mudanças para os homens e as mulheres no sector da água.

<sup>1</sup> Adaptado de Department of International Development (DFID) in DFID Social Exclusion Review; 2005; em <http://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/2301.pdf>.

# Mapa de utilização do manual

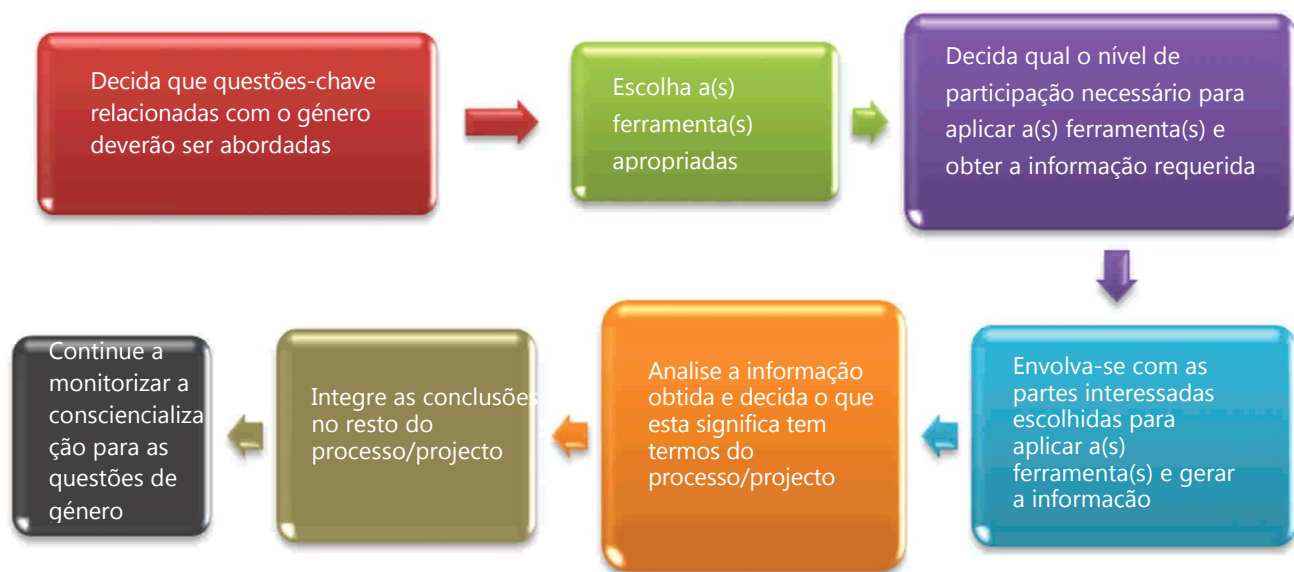
Para facilitar a utilização do manual, veja um esboço resumido do mesmo:

Figura 1: Esboço resumido do manual



O esquema seguinte pode ser usado como um guia geral para a utilização do manual:

Figura 2: Guia para a utilização do manual



A utilização deste manual deve ser feita em estreita ligação com as estruturas organizacionais existentes tanto nos sectores de género como da água, tais como a Unidade de Género da SADC, que tem a responsabilidade de proporcionar orientação no que se refere à política intersectorial de integração da perspectiva de género em todos os sectores da SADC, incluindo nos projectos de GTRH. Da mesma forma, tem de ser reconhecida a importância das políticas dos governos nacionais a nível dos Estados-membros.



# CAPÍTULO 1:

## Introdução

*O Capítulo 1 lida com o género na GIRH e com o género e a água no contexto da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC). Traça os contornos da abordagem de género e desenvolvimento, assim como da abordagem baseada nos direitos humanos enquanto enquadramento global para as questões de género e desenvolvimento do manual. Aqui são também descritos a necessidade de um manual para a integração da perspectiva de género no sector da água e os objectivos da publicação, assim como um esboço sobre como usar o manual e a metodologia utilizada para o desenvolvimento do mesmo. Finalmente, são definidos género e a integração da perspectiva de género.*

## 1.1 O género na Gestão Integrada de Recursos Hídricos

Este manual contextualiza-se dentro da GIRH como uma abordagem estratégica de gestão que reconhece a diversidade e a interdependência dos/as utilizadores/as de água num contexto social, ambiental, económico e cultural. Ao mesmo tempo, identifica o potencial de conflito na procura de recursos hídricos cada vez mais escassos.

Os homens e as mulheres desempenham papéis diferentes em relação à GIRH. Têm um acesso à água e aos recursos a ela relacionados diferente e geralmente desigual, e têm um acesso também diferente e geralmente desigual às tomadas de decisão referentes à água a todos os níveis. Tanto homens como mulheres estão envolvidos na gestão ambiental, mas o uso, a procura, o acesso e o controlo da água varia entre eles. As mulheres são frequentemente mais prejudicadas pela degradação ambiental no geral, e pela escassez de água em particular. Elas têm a principal responsabilidade de irem buscar água para os agregados familiares. A escassez de água pode, portanto, muitas vezes levar a que mulheres pobres tenham que caminhar distâncias maiores e/ou esperar longos períodos de tempo por água. Em muitas sociedades, as mulheres têm com frequência menos direitos ambientais do que os homens, no entanto têm responsabilidades consideráveis no que refere à gestão de recursos naturais. Se, por exemplo, as mulheres tiverem mais vezes o direito independente de possuírem a sua terra, isto permitir-lhes-á desempenhar um papel mais eficaz na gestão ambiental, uma vez que terão a possibilidade de tomar decisões autónomas com relação a essa mesma terra, o que, por sua vez, poderá beneficiar a gestão dos recursos naturais.

A alimentação e a produção agrícola são frequentemente caracterizadas por uma divisão muito pertinente do trabalho de acordo com o género. O trabalho dos homens tende a ser mais visível e valorizado do que o das mulheres, uma vez que o enfoque se encontra muitas vezes na produção para o mercado e exclui a produção de subsistência, que é frequentemente levada a cabo por mulheres. Quase sem excepção, as mulheres e os homens têm graus diferentes de acesso a, e controlo sobre, os recursos de produção, i.e. têm um acesso desigual a terra, gado, crédito, tempo e a outros contributos e recursos. Os homens e as mulheres usufruem também muitas vezes de um acesso diferente e desigual à água para a criação de gado pequeno e vegetais, como resultado dos diferentes papéis e responsabilidades dos dois géneros dentro do agregado familiar.

Na sua maioria, as mulheres são responsáveis pela recolha e armazenamento da água para o uso doméstico, o que se pode revelar ser uma tarefa que consome imenso tempo. No entanto, as mulheres muito raramente têm um acesso igual tanto aos processos de discussão acerca das melhorias a fazer no abastecimento de água doméstico, como aos papéis de gestão e tomadas de decisão ou ao trabalho remunerado na área da gestão do abastecimento de água e na sua manutenção.

As boas práticas da governança da água deveriam abordar as questões de género a todos os níveis e em todas as instituições da água, incluindo o nível transfronteiriço internacional. Tal abordagem reconhece o papel essencial das mulheres enquanto fornecedoras e utilizadoras de água, e guardiãs do ambiente. Estes papéis deveriam reflectir-se nos acordos organizacionais para o desenvolvimento e gestão dos recursos hídricos.

Houve algum progresso na promoção do envolvimento das mulheres na governança da água. A atenção da GIRH está lentamente em transição, reorientando o enfoque dado primariamente às mulheres nas suas funções domésticas para uma aceitação da sua quota-parte de poder (mas não necessariamente de trabalho) no planeamento, gestão e instituições da água. Cada vez mais se reconhece que existe um mito da uniformidade entre homens e mulheres, i.e. que homens e mulheres de diferentes categorias socioeconómicas e culturais têm diferentes necessidades, interesses e meios para usar, desenvolver e gerir os recursos hídricos. Por conseguinte, o desenvolvimento e a gestão integrados dos recursos hídricos têm de abordar de forma específica os interesses dos diversos grupos, os seus papéis e o impacto neles causado pelas alterações na gestão e uso da água.

## 1.2 O género na Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral

O manual foi concebido para ser utilizado dentro da GIRH e da SADC. Os governos da SADC aderem, inter alia, à Declaração Solene da Igualdade de Género em África (2004)<sup>2</sup> através da qual reafirmaram o seu compromisso para com a igualdade de género como consagrada pelo Artigo 4º do Acto Constitutivo da União Africana, que se refere à *promoção da igualdade de género*. Da mesma forma, a Política do Género da União Africana (2009) constitui o quadro de políticas de género no qual a SADC opera. Este tem por objectivo estabelecer uma visão clara e assumir compromissos no sentido de guiar o processo da integração da perspectiva de género e do empoderamento da mulher para influenciar políticas, procedimentos e práticas que irão acelerar a obtenção da igualdade de género, da justiça de género, da não-discriminação e dos direitos humanos fundamentais em África.

A Política de Género da SADC (2007)<sup>3</sup> lida detalhadamente com questões de género de forma transversal a várias áreas temáticas, e proporciona um enquadramento institucional e as providências necessárias para a implementação da Política. A Política toma o compromisso, entre outros, de apoiar os processos e mecanismos da integração da perspectiva de género.

O *Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento* (2008)<sup>4</sup> integra a perspectiva de género nas iniciativas do *SADC Programme of Action and Community Building* ("Programa da SADC de Acção e Edificação da Comunidade"), que conduzem o desenvolvimento sustentável na região. O Protocolo pretende contribuir para o empoderamento das mulheres, a eliminação da discriminação e a obtenção da igualdade de género ao incentivar uma legislação, políticas, programas e projectos receptivos a questões de género. Este Protocolo entrou em vigor em Fevereiro de 2013.

Em 2008, o Secretariado da SADC lançou o *Gender Mainstreaming Resource Kit*<sup>5</sup> ("Kit de Recursos para a Integração da Perspectiva de Género"), dirigido para o uso do Secretariado, assim como para apoiar o trabalho dos Estados-membros nas áreas das políticas e dos programas relacionados com as questões de género. O kit de ferramentas proporciona uma visão geral dos conceitos-chave do género, do enquadramento legal e de políticas para o trabalho com questões de género na região, e da integração da perspectiva de género num número de sectores. Fornece também uma listagem, como parte do capítulo sobre a infra-estrutura e os serviços, sobre como lidar com o abastecimento de água e saneamento. Propõe uma implementação usando o ciclo do projecto. O kit de ferramentas coloca a integração da perspectiva de género determinantemente no centro das práticas organizacionais do Secretariado da SADC, e pretende ajudar à estandardização da integração da perspectiva de género em todos os sectores.

Este Manual sobre a Integração da Perspectiva de Género apoia-se nos fundamentos estáveis proporcionados pelo *Gender Mainstreaming Resource Kit*. O manual completa o kit de ferramentas da SADC ao lidar mais detalhadamente com questões de género na GIRH e na área do saneamento. Também fornece ferramentas práticas que aumentam a sensibilização às questões de género para a participação, facilitação e uma melhor compreensão, assim como dicas e listagens para guiar os utilizadores através do ciclo típico de um projecto.

No que se refere especificamente à água na região da SADC, a Política Regional da Água da SADC<sup>6</sup> de 2005 aborda o tema da integração da perspectiva de género ao declarar que as mulheres têm de ser reconhecidas como tendo um papel central no abastecimento, gestão e protecção da água e que, como tal, deverão ser completamente envolvidas no desenvolvimento e implementação de políticas, processos e actividades a todos os níveis. A política refere também que todas as instituições da água da SADC deverão implementar os princípios, metas e objectivos da integração da perspectiva de género na sua administração e execução. A Política define a integração da perspectiva de género na gestão de recursos hídricos mencionando a incorporação da relação complexa entre utilizadores/as produtivos/as e domésticos/as da água, dando at

<sup>2</sup> Ver a Declaração em [http://www.afrimap.org/english/images/treaty/AU\\_GenderSolemnDec04.pdf](http://www.afrimap.org/english/images/treaty/AU_GenderSolemnDec04.pdf)

<sup>3</sup> Ver a Política em [http://www.sadc.int/files/8414/0558/5105/SADC\\_GENDER\\_POLICY\\_-\\_ENGLISH.pdf](http://www.sadc.int/files/8414/0558/5105/SADC_GENDER_POLICY_-_ENGLISH.pdf)

<sup>4</sup> Ver o Protocolo em [http://www.sadc.int/files/8713/5292/8364/Protocol\\_on\\_Gender\\_and\\_Development\\_2008.pdf](http://www.sadc.int/files/8713/5292/8364/Protocol_on_Gender_and_Development_2008.pdf)

<sup>5</sup> Ver o *Resource Kit* em [http://www.sadc.int/index.php/download\\_file/view/2688/211/](http://www.sadc.int/index.php/download_file/view/2688/211/)

<sup>6</sup> Ver a Política em [http://www.sadc.int/files/1913/5292/8376/Regional\\_Water\\_Policy.pdf](http://www.sadc.int/files/1913/5292/8376/Regional_Water_Policy.pdf)



enção à importância da participação de homens e mulheres nas tomadas de decisão e à distribuição equitativa dos benefícios trazidos pelas melhorias da infra-estrutura e das estruturas de gestão. A integração da perspectiva de género na gestão dos recursos hídricos está associada à distribuição dos benefícios do desenvolvimento e contribui, portanto, para o crescimento económico e a equidade. Está também ligada ao empoderamento das mulheres, e traz eficácia, equidade e sustentabilidade.

(O Anexo 1, no cartão de memória adjunto, oferece informação adicional sobre o género e os protocolos de orientação ou instrumentos relacionados com a água.)

## 1.3 Enquadramento global de género e desenvolvimento para o manual

O manual reconhece a importância da abordagem de Género e Desenvolvimento (GED), assim como da Abordagem baseada nos Direitos Humanos (ABDH).

A abordagem de GED<sup>7</sup> tem por objectivo acabar com as desigualdades de género em termos dos desequilíbrios sociais, económicos e políticos entre homens e mulheres, como pré-condição para obter um desenvolvimento centrado nas pessoas. Actualmente, muito do trabalho no sector das águas se baseia nesta abordagem. A abordagem de GED reconhece que:

- O género não é um “tema das mulheres” mas um tema interpessoal entre homens e mulheres.
- Os homens e as mulheres têm necessidades específicas e diferentes.
- As mulheres não podem ser tratadas como um grupo standardizado, uma vez que são afectadas por várias outras questões transversais tais como classe, raça, pobreza, etnia, idade, localização geográfica (p. ex. divisão zona urbana/rural), religião e cultura.
- As mulheres tendem a ter desvantagens em relação aos homens, mas as diferenças de género também podem significar que os sejam os homens a sofrer desvantagens.
- A natureza da desigualdade de género é frequentemente sistémica e estrutural.
- A questão de género não é, portanto, unidimensional ou simplista. É um assunto complexo e multifacetado e isso deve ser reflectido nas práticas e processos.

Por outro lado, a ABDH<sup>8</sup> reforça o compromisso com os direitos humanos como base fundamental para todas as políticas e programas. Esta abordagem baseia-se nos seguintes princípios de direitos humanos aceites universalmente:

- universalidade e inalienabilidade (significando que todas as pessoas têm certos direitos pelo facto de serem humanas, e que tais direitos não podem ser retirados nem deles pode ser abdicado.
- Indivisibilidade (significando que não existe uma hierarquia de direitos e que todos os direitos são igualmente importantes, sejam eles políticos, civis, económicos, sociais ou culturais);
- Igualdade e não-discriminação (significando que todas as pessoas têm o direito à dignidade, e que não pode haver discriminação em nenhuma base, quer seja esta a raça, cor, sexo, etnia, idade, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, deficiência, propriedade, nascimento ou outro estatuto, como explicado pelos órgãos dos tratados de direitos humanos);
- Interdependência e inter-relacionamento (significando que a realização de um direito é frequentemente dependente, no todo ou em parte, de outro direito estar presente);
- Participação e integração (significando que todas as pessoas têm o direito de participarem e contribuírem para a realização de todos os seus direitos e o usufruto de todas as suas liberdades); e
- responsabilidade e estado de direito (significando que o governo que é o principal responsável tem de garantir que todas as leis, normas e práticas cumpram os standards e instrumentos dos direitos humanos internacionais.

Apesar de a ABDH reconhecer o direito humano à água, não inclui a opção de que a água deveria ser

<sup>7</sup> Conselho Ministerial Africano sobre a Água (AMCOW), *Policy and Strategy for Mainstreaming Gender in the Water Sector in Africa*, 2011 e The International Women's Rights Project, *Mainstreaming Gender in the Governance of Transboundary Waters*, 2010.

<sup>8</sup> Como definido pelas Nações Unidas. Ver o seu *Human Rights Based Approach Portal* em <http://hrbportal.org/>.



gratuita, como por vezes se assume. O acesso à água deveria ser garantido para todos, e as pessoas vulneráveis que não têm possibilidades de comprar água deveriam ser apoiadas pelas redes da segurança social de uma sociedade. Isto não pode ser considerado responsabilidade de um serviço de abastecimento de água, do qual só se pode esperar que trate todos os seus clientes e todas as suas clientes de forma igual

## 1.4 A necessidade de um manual para a integração da perspectiva de género no sector da água

A partir do contexto do género na GIRH supramencionado, fica claro que este manual será um recurso importante para apoiar uma abordagem abrangente ao desenvolvimento e à governança da água, de forma a assegurar que as vozes das mulheres e as preocupações relacionadas com a igualdade de género sejam incorporadas adequadamente nos processos de desenvolvimento dentro de uma situação específica da GTRH na SADC.

O manual irá apoiar a integração da perspectiva de género enquanto estratégia que pretende<sup>9</sup>:

- **Reduzir as desigualdades de género.** Incentiva tanto homens como mulheres a participarem conjuntamente na procura e benefício de soluções para os seus problemas de desenvolvimento, assegurando que as suas necessidades específicas de género sejam satisfeitas. A ligação entre género e água e outros aspectos de desenvolvimento com eles relacionados (tais como saúde, educação, desenvolvimento económico, etc.) é fortalecida através do uso da integração da perspectiva de género como estratégia. Como tal, os conhecimentos das mulheres sobre as práticas locais de água e saneamento, assim como a sua contribuição para a resolução dos problemas a elas associados, são valorizados. As intervenções em que existe consciência dos problemas de género são fundamentais para uma melhoria da qualidade de vida (incluindo a redução do risco físico na deslocação à fonte de água e do tempo usado a ir buscar água e a levar a cabo tarefas domésticas difíceis associadas com a água e o saneamento, assim como o aumento do tempo disponível para emprego produtivo, etc.).
- Criar condições para uma **participação igual** no planeamento, implementação e tomada de decisões em intervenções. Devido aos papéis tradicionais das mulheres na gestão de água, os seus conhecimentos e a sua experiência podem ser de grande valor para a planificação da gestão de água, o que significa que a integração da perspectiva de género melhora a governança dos recursos hídricos. Por exemplo, as mulheres são tanto utilizadoras produtivas de água (desempenhando o papel de agricultoras, por exemplo), como as suas principais utilizadoras domésticas (limpando e cozinhando, por exemplo). As mulheres estão, portanto, numa posição única para contribuir com os seus conhecimentos e experiências sobre assuntos ambientais e de saúde relacionados com a água.
- **Empoderar as mulheres**, levando, por exemplo, a uma igual representação dos géneros nas estruturas de governança da água, o que resulta numa utilização mais eficiente dos recursos e na resolução de problemas. A integração da perspectiva de género confere às mulheres uma voz a ser levada em consideração da mesma forma que a dos homens pode influenciar o desenvolvimento relacionado com a água. Como consequência, são reconhecidas como tendo competências e conhecimentos que vão para além do âmbito dos seus papéis tradicionais. Como tal, o seu poder pessoal dentro da sua família e comunidade para negociar a satisfação das suas próprias necessidades é fortalecido. As mulheres também se tornam suficientemente confiantes para assumirem papéis de liderança pública, e a sua relação com os homens torna-se mais igual.
- **Melhorar a prestação de serviços e obter uma análise mais precisa do uso dos recursos naturais** através de um melhor modelo técnico e planeamento, uma melhor responsabilização e transparência, serviços mais seguros e sustentáveis, uma melhoria dos benefícios resultante do empoderamento das mulheres, uma sensibilização mais eficiente e uma melhor manutenção e

<sup>9</sup> Isto está de acordo com a visão apresentada em GFA Consulting Group GmbH, *Gender Mainstreaming in Transboundary Water Management in SADC. Inception Report, 2014.*

correção da infra-estrutura. A integração da perspectiva de género cria as condições para homens e mulheres terem igual acesso aos recursos hídricos e aos benefícios. Os responsáveis pela gestão de recursos hídricos obtêm uma imagem mais precisa das comunidades, dos padrões de uso dos recursos naturais e da natureza dos agregados familiares e dos/as utilizadores/as de água.

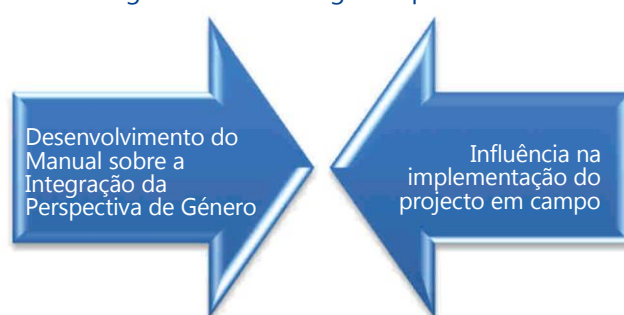
- **Intensificar a sustentabilidade** através de uma maior participação tanto de homens como de mulheres, aumentando assim a eficácia do projecto. Assegurar a participação de mulheres e homens melhora o desempenho do projecto, e aumenta os seus resultados e a probabilidade de que se alcance uma sustentabilidade

## 1.5 Metodologia usada no desenvolvimento do manual

O desenvolvimento do manual foi um processo paralelo ao fornecimento de input para a implementação-piloto das ferramentas de integração da perspectiva de género em campo através de projectos-piloto de demonstração de GIRH no Botswana, Lesoto e Namíbia

À medida que a elaboração do manual se ia desenvolvendo, teve também lugar a identificação de pontos de entrada para o apoio de projectos-piloto que permitiram que as ferramentas do manual fossem testadas. O processo de metodologia geral caracterizou-se por um processo interactivo paralelo e de influência recíproca entre, por um lado, o apoio prático aos projectos-piloto no âmbito da integração da perspectiva de género e, por outro, o desenvolvimento do manual.

Figura 3: Metodologia do processo



O resultado final do processo é um manual prático de ferramentas de integração da perspectiva de género que pode ser utilizado por não-especialistas em questões de género da GIRH, com alguns aspectos já testados pelos três projectos-piloto de demonstração supramencionados.

## 1.6 Definir género e integração da perspectiva de género

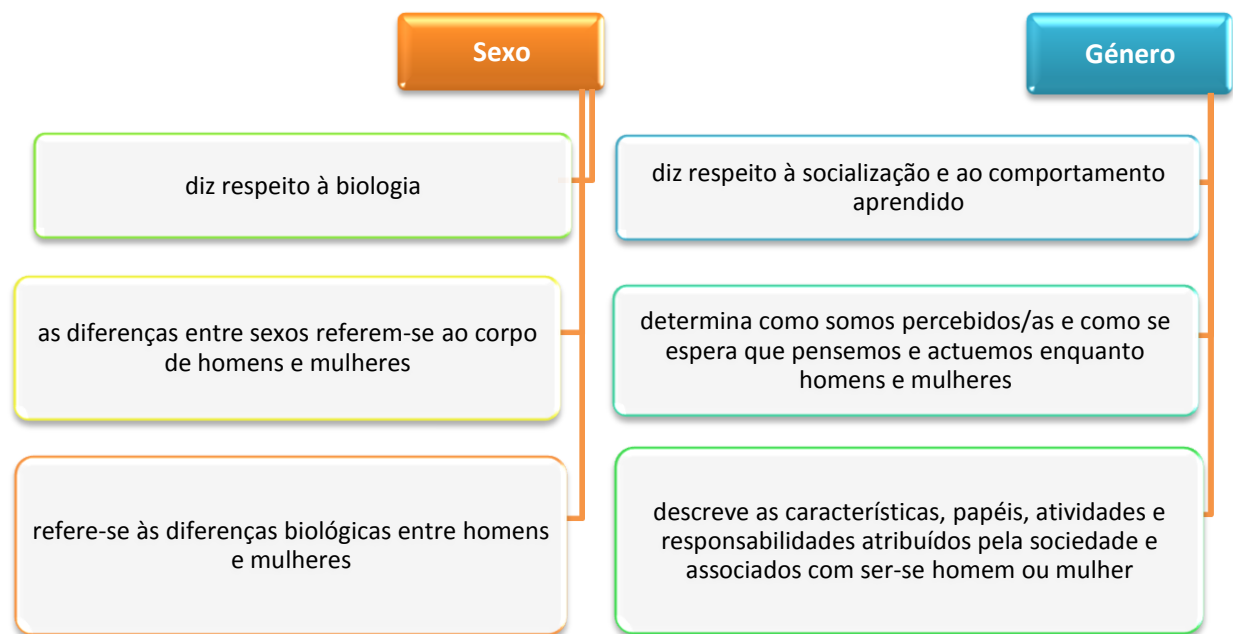
### *Compreender “género”*

“Género” e “sexo” referem-se ambos a homens e mulheres, mas não da mesma forma.<sup>10</sup> Género refere-se ao facto de que:

- mulheres e homens têm papéis, recursos e experiências que não são só diferentes, mas com frequência também desiguais;
- as mulheres têm frequentemente menos oportunidades, menos acesso a recursos, um estatuto mais baixo e menos poder e influência do que os homens;
- estas diferenças são reforçadas por factores tais como classe, raça, etnia, idade e deficiência;
- género é uma questão que diz respeito tanto a mulheres como a homens; e
- para obter a igualdade de género é necessário trabalhar com homens de forma a alcançar mudanças em atitudes, comportamentos, papéis e responsabilidades.

<sup>10</sup> Adaptado de March, C; Smyth, I and Mukhopadhy, M., *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*, 1999 em <https://www.ndi.org/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>

Figure 4: Differences between sex and gender



Compreender a “Integração da Perspectiva de Género”



Em 1995, na 4ª Conferência Internacional da ONU sobre as Mulheres, realizada em Pequim, a Integração da Perspectiva de Género foi estabelecida como a estratégia acordada internacionalmente para governos e organizações de desenvolvimento promoverem a sensibilização para questões de género. A integração da perspectiva de género pode ser definida<sup>11</sup> como o processo de avaliar as implicações para homens e mulheres de qualquer acção planeada (incluindo legislação, políticas, projectos e programas) em qualquer área de trabalho e a todos os níveis (p.ex. em todos os subsectores da água, tais como o abastecimento de água doméstico e o saneamento, irrigação, energia hidroeléctrica, controlo de cheias, gestão de bacias fluviais, etc.). É uma estratégia para tornar as preocupações e experiências de homens e mulheres parte integrante da concepção, implementação, monitorização e avaliação de qualquer acção ou processo, para que homens e mulheres possam beneficiar de forma igual, e as desigualdades

<sup>11</sup> Adaptado da definição usada pela SADC no seu *Gender Mainstreaming Resource Kit*, 2008 em <http://www.genderlinks.org.za/article/sadc-gender-mainstreaming-resource-kit-2008-09-22>

entre eles não sejam perpetuadas

Na integração da perspectiva de género não se trata de adicionar uma “componente feminina” a actividades ou projectos existentes. Ela vai além de simplesmente aumentar a participação das mulheres. Significa antes dar peso às experiências, conhecimentos e interesses de homens e mulheres no programa de desenvolvimento hídrico.

Não se trata apenas de integrar as mulheres (ou questões de género, ou as preocupações de grupos vulneráveis) num programa previamente definido e estabelecido no sector hídrico, mas consiste em transformar este programa para melhor reflectir as necessidades das mulheres, as preocupações de género e as preocupações de pessoas vulneráveis. A integração da perspectiva de género é um processo transformador a longo prazo que implica repensar valores socioculturais e objectivos de desenvolvimento.

### *Ver uma comunidade através da lente do género*

As comunidades são frequentemente vistas como um grupo de pessoas com um objectivo comum. No entanto, duma perspectiva de género, a comunidade não é um agrupamento de pessoas iguais. É composta por indivíduos e grupos – homens e mulheres diversos – com diferentes níveis de poder, saúde, influência e capacidades de expressarem as suas necessidades, preocupações e direitos. Adicionalmente, onde os recursos são escassos, estes homens e mulheres no extremo inferior da escala do poder, i.e. homens e mulheres pobres, são os que irão sofrer mais. Além disso, as relações de poder desiguais entre os géneros frequentemente colocam as mulheres em desvantagem. Ter consciência de género pode ajudar o sector hídrico a melhor distribuir os recursos limitados de forma a satisfazer as necessidades de homens e mulheres diferentes.

# CAPÍTULO 2:

## RESUMO DAS FERRAMENTAS DE INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÉNERO

*O Capítulo 1 lida com o género na GIRH e com o género e a água no contexto da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC). Traça os contornos da abordagem de género e desenvolvimento, assim como da abordagem baseada nos direitos humanos enquanto enquadramento global para as questões de género e desenvolvimento do manual. Aqui são também descritos a necessidade de um manual para a integração da perspectiva de género no sector da água e os objectivos da publicação, assim como um esboço sobre como usar o manual e a metodologia utilizada para o desenvolvimento do mesmo. Finalmente, são definidos género e a integração da perspectiva de género.*

# 2.1 Enquadramento para a integração da perspectiva de género

A **abordagem de género** refere-se a um enfoque específico sob a perspectiva de género, i.e. considerando homens e mulheres separadamente, em todas as fases de um processo de desenvolvimento. É sempre necessário colocar a pergunta: *Como irá uma actividade, decisão ou plano particular afectar homens e mulheres de forma diferente e alguns homens e algumas mulheres de forma diferente a outros homens e a outras mulheres?*

A **análise de género**, enquanto aplicação prática da abordagem de género, explora e destaca as relações entre homens e mulheres, assim como as desigualdades nessas relações, ao procurar responder a seis simples questões.

Figura 5: A inter-relação entre abordagem de género, análise de género e ferramentas de integração da perspectiva de género

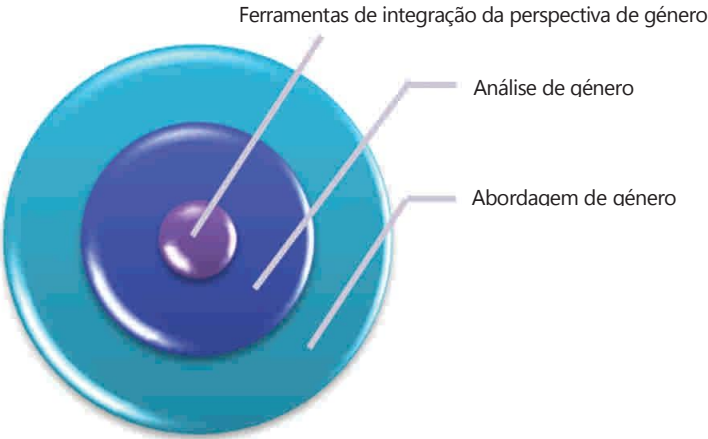
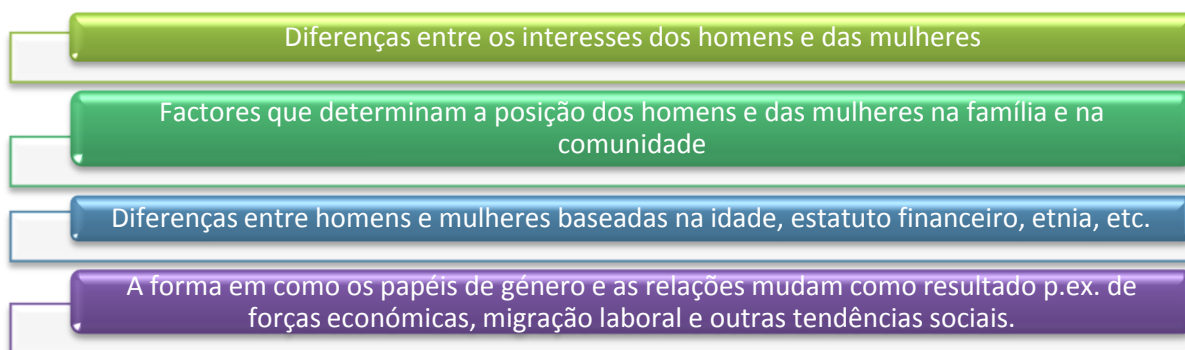


Figura 6: As seis questões fundamentais da análise de género



A base teórica das ferramentas de género utilizadas na análise de género é constituída por uma série de quadros analíticos de género. Nenhum deles oferece uma forma “única” de abordar todos os assuntos de desenvolvimento. Cada um foi desenvolvido num contexto histórico particular e reflecte apenas um conjunto de premissas sobre o que significa o género e como este é relevante para os objectivos de desenvolvimento. As ferramentas da integração da perspectiva de género que se seguem podem ser entendidas a partir destes quadros analíticos.

Figura 7: A abordagem de género presta particular atenção aos tópicos listados abaixo



Existem alguns enquadramentos extensamente usados para a análise de género, que incluem: o Moser Framework for Gender Planning, o Harvard Gender Analysis Framework, o Longwe Empowerment Framework e o IDS Social Relation Framework, entre outros. Para mais informação sobre estes enquadramentos, por favor veja o Anexo 7 e o *SADC Gender Mainstreaming Resource Kit*

### ***Análise de género na água e saneamento***

Com frequência as mulheres interessam-se mais do que os homens em melhorar o saneamento, devido, pelo menos em parte, à sua maior preocupação em aumentar a sua própria privacidade. É importante entender as preocupações específicas das mulheres na melhoria das instalações sanitárias e hídricas, usando para isso uma análise de género. As análises de género da água e saneamento demonstraram que, se o abastecimento de água for inadequado em termos de quantidade, ou for pouco fiável ou inconveniente, para as mulheres a questão do abastecimento de água poderá ter prioridade em relação à necessidade de saneamento. Assim, as mulheres poderão envolver-se mais prontamente num projecto de saneamento, se as suas necessidades de abastecimento de água tiverem sido cobertas primeiro. Uma análise de género realça estes aspectos específicos, que deverão ser levados em consideração nos projectos.

### ***Leitura adicional:***

- Sadan, Mastoera, *Gendered Analysis of the Working for Water Programme: A Case Study of the Tsitsikama Working for Water Project*, online em <http://bit.ly/1zyuzBX>
- Gender and Water Alliance, *The Gender Approach to Water Management. Lessons Learnt Around the Globe*, online em <http://bit.ly/1zwTQfx>
- March, Candida; Smyth, Ines & Mukhopadhy, Maitrayee, *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*, online em <http://bit.ly/1E50MgC>



## 2.2 Ferramentas da integração da perspectiva de género

As ferramentas para a integração da perspectiva de género foram concebidas para facilitar a implementação prática da análise de género, assim como dar relevância à integração da perspectiva de género e das preocupações dos grupos vulneráveis.

Nos próximos cinco capítulos são apresentados cinco conjuntos de ferramentas.

**Quadro 2: Resumo dos cinco conjuntos de ferramentas para a integração da perspectiva de género**

Ferramenta	Página
<b>1. Dicas para salientar os aspectos de género durante o ciclo de um projecto</b>	
1. Dicas para uma selecção de projectos sensível às questões de género	15
2. Dicas para possibilitar uma conceptualização e planeamento de projectos sensíveis às questões de género	16
3. Dicas para possibilitar uma implementação e monitorização de projectos sensíveis às questões de género	17
4. Dicas para possibilitar uma avaliação, responsabilização e aprendizagem de projectos sensíveis às questões de género	19
5. Dicas para medir o impacto de um projecto em homens e mulheres	21
<b>2. Listagens para as fases do ciclo do projecto</b>	
1. A divisão do trabalho baseada no género	24
2. Acesso e controlo de recursos	27
3. Necessidades práticas e interesses estratégicos	31
4. Capacidades e vulnerabilidades	35
5. Factores influenciadores	36
6. Impacto	37
7. Formação e desenvolvimento de capacidades	40
8. Consulta e tomada de decisão	41
9. Monitorização e avaliação	42
<b>3. Ferramentas para tornar a participação mais sensível a questões de género</b>	
1. Dicas para possibilitar uma consulta às partes interessadas mais sensível às questões de género	49
2. Métodos participativos para facilitar uma recolha de dados sensível às questões de género	51
3. Dicas para aumentar a participação das mulheres	53
4. Dicas para possibilitar uma governança da água sensível às questões de género	55
<b>4. Ferramentas para tornar a facilitação mais sensível às questões de género</b>	
1. Dicas para incluir aspectos de género nos termos de referência e contratação	59
2. Dicas para assegurar uma comunicação apropriada aos géneros	61
3. Dicas para assegurar reuniões sensíveis às questões de género	62
4. Dicas para escrever de forma sensível às questões de género	63
5. Dicas para assegurar uma formação e o desenvolvimento de capacidades mais sensíveis às questões de género	64
6. Aspectos da formação introdutória às questões de género	66
<b>5. Ferramentas para melhorar a compreensão do género dentro das organizações</b>	
1. Listagem para possibilitar uma avaliação organizacional segundo as questões de género	68
2. Listagem para possibilitar uma análise das políticas para a integração dos géneros	74
3. Compreender a orçamentação receptiva a questões de género	78
4. Compreender dados repartidos por género	79
5. Compreender indicadores de género	81



As dicas e as listagens do ciclo do projecto lidam com vários aspectos presentes no ciclo típico de um projecto, i.e. conceptualização, concepção e planeamento, implementação, monitorização e avaliação.

Apesar de os últimos três conjuntos de ferramentas do Quadro 2 (que se referem à participação, facilitação e compreensão) não estarem directamente ligados ao ciclo de um projecto, também podem ser usados durante muitas etapas do ciclo do projecto.

## 2.3 Usar as ferramentas da integração da perspectiva de género

Apesar de haver algumas semelhanças entre as ferramentas, cada uma delas tem por objectivo concentrar-se numa área específica de importância que possa realçar aspectos de género particulares a afectarem os grupos vulneráveis. Usar estas ferramentas irá ajudar a criar uma compreensão das questões, factos e relações que afectam as vidas de homens e mulheres. A utilidade das ferramentas está na sua habilidade de ajudar o/a utilizador(a) a pensar em todo o processo a partir de um ponto de vista que considera questões de género. É totalmente possível combinar ferramentas ou adaptá-las de forma a que funcionem melhor em dadas circunstâncias.

Em última instância, a escolha de uma ferramenta adequada irá, em grande parte, depender de:

- a informação que se pretende gerar através da utilização de uma ferramenta;
- a fase do processo ou projecto;
- o contexto do processo ou projecto;
- os recursos disponíveis para usar a(s) ferramenta(s); e
- o tempo disponível

Os próximos cinco capítulos apresentam as ferramentas de integração da perspectiva de género em prática. Uma vez que o manual tem por objectivo melhorar a aplicação prática da integração da perspectiva de género, existem três tipos de ferramentas disponíveis no manual:



As **Dicas** encontram-se na sua maioria em forma de pontos-chave e são indicadores para ajudar à aplicação prática no dia-a-dia.



As **Listagens** estão em forma de perguntas-chave e são mais detalhadas.



A **Informação** tem por objectivo desenvolver uma maior compreensão sobre certos aspectos de género.

# CAPÍTULO 3:

## DICAS PARA MELHORAR OS ASPECTOS DE GÉNERO DURANTE O CICLO DE UM PROJECTO

*O Capítulo 3 apresenta dicas que irão melhorar os aspectos de género durante o ciclo de um projecto. Estas são:*

- 3.1 Dicas para uma selecção de projectos sensível a questões de género
- 3.2 Dicas para possibilitar uma conceptualização e planeamento de projectos sensíveis às questões de género
- 3.3 Dicas para possibilitar uma implementação e monitorização de projectos sensíveis às questões de géneros
- 3.4 Dicas para possibilitar uma avaliação de projectos sensível às questões de género.
- 3.5 Dicas para medir o impacto de um projecto em homens e mulheres.

Que informações dão as dicas para melhorar os aspectos de género durante o ciclo de um projecto?

As dicas foram concebidas para serem objectivas e como indicadores práticos para uma aplicação imediata durante o ciclo típico de um projecto, i.e. conceptualização, concepção e planeamento, implementação, monitorização e avaliação, e ainda responsabilização e aprendizagem. Elas lidam com as questões de como seleccionar um projecto de forma sensível ao género, o que fazer para se certificar que a concepção e o planeamento de um projecto levam em consideração questões de género, como dar continuação a isso na sua implementação e monitorização, como assegurar uma avaliação do projecto, e com a questão da medição do seu impacto de uma forma sensível ao género, requerendo a responsabilização de todos as partes nele envolvidas e identificando aprendizagens importantes para projectos e programas futuros.

A fase de concepção e planeamento de um projecto é crítica para assegurar que as questões de género sejam levadas em consideração, juntamente com as preocupações dos grupos vulneráveis, de forma a salvaguardar a sua visibilidade no resto do projecto. Durante a implementação e a monitorização do projecto deverá também dar-se continuação às considerações iniciais abrangidas na concepção e planeamento. Para além da Listagem no Capítulo 4, estão incluídos no cartão de memória vários modelos para facilitar a recolha de dados repartidos por género, o que permite seguir o projecto sob a perspectiva das questões de género (ver Anexo 3)

## 3.1 Dicas para uma selecção de projectos sensível às questões de género<sup>12</sup>



O processo de seleccionar um projecto oferece a oportunidade, na fase inicial do seu ciclo, de o tornar mais sensível às questões de género, assim como às necessidades dos grupos vulneráveis.

Durante a selecção do projecto, preste atenção ao seguinte:

- os papéis tradicionais das mulheres, homens e grupos vulneráveis em projectos semelhantes;
- factores que possam promover a participação das mulheres, homens e grupos vulneráveis no projecto;
- obstáculos que possam impedir tal participação;
- organizações importantes, especialmente de mulheres, que sejam activas na área do projecto e que possam potencialmente ser envolvidas;
- a percentagem de mulheres que encabeçam o seu agregado familiar na área do projecto;
- discriminação e oportunidades desiguais no que se refere ao acesso, tomadas de decisão, gestão e distribuição de recursos, etc., que devem ser levadas em consideração;
- se a população-alvo está organizada, especialmente em relação às mulheres e aos grupos vulneráveis;
- as estruturas existentes de desenvolvimento de capacidades, especialmente aquelas concentradas nas mulheres e nos grupos vulneráveis, e que trabalham com preocupações de género;
- a formação e informação de que mulheres, homens e grupos vulneráveis irão necessitar;
- a identificação das necessidades sentidas e das prioridades dos homens e das mulheres (incluindo grupos vulneráveis);
- uma avaliação das preocupações relacionadas com a água, tais como a saúde e aspectos socioeconómicos e ambientais, que leva especificamente em consideração questões género;
- informação de base fiável sobre as condições de vida das pessoas, especialmente as de mulheres e grupos vulneráveis.

---

<sup>12</sup> Adaptado de African Development Bank and African Development Fund, *Checklist for Gender Mainstreaming in the Water and Sanitation Sector*; Ethiopian Water Resources Training Center and Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply and Sanitation Projects*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A guide to Methods and Techniques*; United Nations Development Programme (UNDP) – World Bank Water and Sanitation Programme/PROWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects* & World Bank, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

## 3.2 Dicas para possibilitar uma concepção e planeamento de projectos sensíveis às questões de género<sup>13</sup>



Para tornar a concepção e planeamento de um projecto mais sensível às questões de género, assim como às necessidades dos grupos vulneráveis, assegure-se de que o género é integrado nos seguintes aspectos-chave:

### Contexto e justificação

O género faz parte da análise contextual do projecto? Existem argumentos claros para a integração da perspectiva de género e a igualdade de género?

### Metas

A meta do projecto proposto reflecte as necessidades tanto de homens como de mulheres? Pretende abordar as questões e disparidades de género concentrando-se nas necessidades práticas de homens e mulheres, ou pretende também abordar os interesses estratégicos de género transformando as instituições societárias (sociais e outras) que perpetuam a desigualdade de género?

### Grupos-alvo

Beneficiam do programa tanto homens como mulheres?

### Objectivos

Os objectivos do projecto abordam as necessidades tanto de homens como de mulheres?

### Actividades

As actividades planeadas envolvem homens e mulheres? Existem outras actividades adicionais necessárias para assegurar que a perspectiva de género do projecto seja explícita (p. ex. formação em questões de género, pesquisa adicional, etc.)?

### Questões-chave indicadoras

Foram desenvolvidas questões-chave para medir o progresso em relação à realização de cada objectivo do projecto? Estes indicadores também medem os aspectos de género de cada objectivo? Os indicadores são repartidos por género? Existem alvos para assegurarem um nível suficiente de equilíbrio dos géneros nas actividades do projectos (p. ex. quotas para a participação dos homens e das mulheres)?

### Implementação

Quem irá implementar o projecto planeado? Se há parceiros envolvidos, eles têm conhecimentos sobre questões de género? Têm ferramentas e metodologias para levar a cabo a implementação de uma forma sensível ao género? Irão participar na implementação tanto homens como mulheres?

### Monitorização e Avaliação

A monitorização e avaliação do projecto incluem a perspectiva de género? Irão examinar tanto o conteúdo como o processo do projecto?

### Riscos

Foram considerados estereótipos ou barreiras organizacionais que impeçam a participação completa de homens e mulheres no projecto? Foram também considerados os potenciais impactos negativos do projecto em homens e mulheres?

<sup>13</sup> Adaptado de Ethiopian Water Resources Training Center and Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply and Sanitation Projects*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A Guide to Methods and Techniques*; Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), *Handbook for Mainstreaming. A Gender Perspective in the Water Resources Management Sector*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming*; UNESCO, UNESCO Gender Lens. *Project Design and Review*; United Nations Development Programme (UNDP) – World Bank Water and Sanitation Programme/PROWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects*; United Nations Development Programme (UNDP) – World Bank, *Involving Women in Sanitation Projects*; World Bank (Agriculture and Rural Development), *Gender Mainstreaming in Water Resources Management* & World Bank, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

### Orçamento

As contribuições financeiras para o projecto foram verificadas para assegurar que tanto homens como mulheres, incluindo grupos vulneráveis, tais como pessoas com deficiência, idosos/as, agregados familiares encabeçados por crianças, etc., irão beneficiar do projecto planeado? Foi incluída no orçamento do projecto a necessidade de disponibilizar formação de género ou contratar especialistas em género durante um curto espaço de tempo?

### Parceiros

Os parceiros envolvidos no projecto têm a capacidade de trabalhar com aspectos de género?

### Anexos

Está incluída informação relevante sobre aspectos-chave de género nos anexos da informação sobre o projecto?

### Boas práticas

São desenvolvidas estratégias de comunicação, documentação e aprendizagem para informar e partilhar com vários públicos acerca da existência, progresso e resultados de um projecto do ponto de vista do género?

## 3.3 Dicas para possibilitar uma implementação e monitorização de projectos sensíveis às questões de género<sup>14</sup>



### *Critérios para actividades sensíveis ao género*

Os seguintes critérios podem ser usados para verificar se as actividades planeadas para a fase de implementação são sensíveis às questões de género:

- Até que ponto a actividade inclui **dados repartidos por género**.
- Até que ponto há uma análise das **diferenças de género** na actividade planeada.
- Até que ponto a actividade explica de que forma as acções irão resultar:
  - no **empoderamento** das mulheres;
  - no fortalecimento do seu **acesso a tomadas de decisão**; e
  - na melhoria do seu **acesso à água**.
- Até que ponto a actividade identifica objectivos específicos às questões de género a serem levados a cabo para alcançar a igualdade de género.

### *Implementação e monitorização sensíveis às questões de género*

Para tornar a implementação e monitorização de um projecto mais sensíveis às questões de género e às necessidades dos grupos vulneráveis, preste atenção ao seguinte:

- Certifique-se de envolver homens e mulheres (incluindo grupos vulneráveis) em aspectos-chave tais como:

<sup>14</sup> Adaptado de Consultative Group on International Agricultural Research (CGIAR) Research Program on Water, Land & Ecosystems (WLE), *Gender Strategy*; Ethiopian Water Resources Training Center and Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply and Sanitation Projects*; GTZ, *Gender-responsive Project Management. A Practical Guide*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A Guide to Methods and Techniques*; United Nations Development Programme (UNDP) – World Bank Water and Sanitation Programme/PROWWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects* & United Nations Development Programme (UNDP) – World Bank, *Involving Women in Sanitation Projects*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

- a escolha da tecnologia;
  - actividades de construção;
  - manutenção a longo prazo (assegure-se de disponibilizar a formação adequada); e
  - tomadas de decisão e estruturas de gestão.
- Tenha em atenção que as pessoas podem contribuir para o projecto de formas diferentes, tais como com dinheiro, materiais, comida, tempo, etc. Não têm necessariamente que contribuir com o seu trabalho para que esta contribuição seja considerada valiosa.
  - **Dê formação** que possa preparar as pessoas para aquilo que delas se espera. Certifique-se de incluir um leque de grupos socioeconómicos na formação, e lembre-se de providenciar material de formação para pessoas analfabetas. Forme as mulheres especificamente na construção, no funcionamento e na manutenção a longo prazo dos temas associados com o projecto. A formação deve incluir aspectos tais como a educação para a saúde, de forma a maximizar os benefícios da água limpa, e a introdução a aspectos legais tais como os direitos do uso da água ou os direitos da terra relativos à água.
  - Verifique as **actividades de construção** relacionadas com a implementação, determinando se:
    - o trabalho de construção normalmente é voluntário ou remunerado;
    - o trabalho voluntário irá sobrecarregar o volume de trabalho existente de homens e mulheres;
    - o projecto pode assegurar que os homens e mulheres que contribuam com trabalho não remunerado ou barato recebam benefícios directos do projecto;
    - o trabalho está programado para um horário conveniente (quer seja voluntário ou remunerado);
    - foi planeada formação adequada para aqueles que fornecem a mão-de-obra;
    - as mulheres podem contribuir para a construção sem terem por isso uma sobrecarga de trabalho adicional; e
    - há uma compensação para as mulheres se estas tiverem uma sobrecarga de trabalho adicional ou gastarem mais do seu tempo.
  - **Manutenção a longo prazo:** Deve manter em mente que a comunidade tem de ter consciência das suas responsabilidades e deter as ferramentas e competências necessárias para levar a cabo a manutenção. As questões a considerar incluem:
    - se as mulheres podem obter autoridade e apoio suficientes por parte dos outros, para que possam ser responsáveis eficazmente pela manutenção;
    - escolher as mulheres certas com influência, tempo e interesse suficientes;
    - identificar as necessidades de formação das mulheres;
    - as implicações da formação das mulheres (para o projecto e para as próprias mulheres);
    - os papéis tradicionais das mulheres na comunidade; e
    - o impacto nas mulheres no que se refere à carga dupla de responsabilidades familiares e laborais.

Table 3: Activity planning during implementation

Actividade	Homens	Mulheres	Grupos vulneráveis
Seleccção do local			
Levar a cabo a construção			
Coordenação e administração			
Acompanhamento das actividades quotidianas			
Avaliação periódica do desempenho do projecto			
Escolha da tecnologia			
Estabelecimento da tarifa			
Manutenção do esquema			
Recolha de facturas			

## 3.4 Dicas para possibilitar uma avaliação de projectos sensível às questões de género<sup>15</sup>



### *Eficiente, eficaz, relevante e sustentável*

Para tornar a avaliação de um projecto mais sensível às questões de género e às necessidades dos grupos vulneráveis, preste atenção ao seguinte:

- Verifique a **eficiência do projecto**, i.e. a medida em como os recursos ou as contribuições económicas (tais como financeiras, humanas, de materiais, de tempo ou outras) necessárias para a implementação do projecto são convertidas efectivamente nos resultados do projecto. Isto inclui, mas não está limitado a, questões como:
  - A identificação dos/as parceiros/as do projecto incluiu critérios de género;
  - Os/as parceiros/as seleccionados tinham sensibilidade e competência para questões de género ou estavam dispostos/as a aprender;
  - As organizações de mulheres estavam bem representadas enquanto parceiras dentro do projecto;
  - Os acordos, contratos e procedimentos tiveram em consideração os géneros;
  - Estava incluída formação para questões de género;
  - Foram planificadas acções específicas para incluir a perspectiva de género;
  - Foi integrada uma abordagem de género em todas as actividades;
  - Os objectivos operacionais do projecto reflectiram as necessidades práticas e os interesses estratégicos dos homens e das mulheres;
  - Foram planeadas actividades e usados recursos para responder igualmente às necessidades expressadas de homens e mulheres;
  - Os resultados do projecto concentraram-se nas prioridades identificadas tanto por beneficiários masculinos como femininos;
  - Homens e mulheres participaram equitativamente no ciclo do projecto e beneficiaram igualmente;
  - A carga de trabalho resultante das actividades do projecto foi dividida igualmente entre homens e mulheres.
- Verifique a **eficácia do projecto**, i.e. a medida em que os objectivos do projecto foram alcançados. Os resultados produziram as consequências desejadas (i.e. a curto ou médio prazo)?
  - O pessoal competente em questões de género participou no planeamento do projecto ou noutros dos seus momentos-chave;
  - Os/as parceiros/as do projecto participaram ou concordaram com a formulação dos objectivos de género;
  - A implementação do projecto levou a mudanças positivas nas práticas, comportamentos e relações de poder entre os homens e as mulheres que nele participaram (tanto enquanto beneficiários/as como enquanto pessoal);
  - Foram alcançadas as expectativas de género;
  - Os objectivos do projecto reflectiram as necessidades tanto de homens como de mulheres, i.e. os objectivos tiveram em consideração os géneros.
- Verifique a **relevância do projecto**, i.e. a medida em que a meta ou o(s) objectivo(s) de

<sup>15</sup> Adaptado de African Development Bank and African Development Fund, *Checklist for Gender Mainstreaming in the Water and Sanitation Sector*; Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), *Handbook for Mainstreaming. A Gender Perspective in the Water Resources Management Sector*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming*; UNESCO, *UNESCO Gender Lens. Planning and Execution of Programme Evaluations*; United Nations Development Programme (UNDP) – World Bank, *Involving Women in Sanitation Projects*; World Bank (Agriculture and Rural Development), *Gender Mainstreaming in Water Resources Management* & World Bank, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

desenvolvimento de um projecto são consistentes com as necessidades práticas e os interesses estratégicos de homens e mulheres. Isto inclui comentários relevantes para o projecto sobre o seu impacto, i.e. as mudanças positivas ou negativas, propositadas ou não, a longo-prazo para as mulheres e os homens. Cruciais entre estas, são:

- O projecto obteve resultados repartidos por género para avaliar a sua relevância;
  - Os resultados do projecto foram relevantes e fizeram sentido para os seus beneficiários;
  - Todas as necessidades e os problemas identificados de homens e mulheres, assim como os seus pontos fortes e potenciais estiveram reflectidos no(s) objectivo(s) de desenvolvimento do projecto;
  - O projecto contribuiu para uma maior igualdade entre homens e mulheres e não reforçou ou reproduziu desigualdades;
  - O projecto não produziu efeitos negativos em homens ou mulheres;
  - O projecto identificou e reforçou uma dinâmica de género positiva dentro da comunidade;
  - Sempre que possível, o projecto esteve envolvido no diálogo político referente a questões de género ou às organizações locais apoiadas que trabalham neste campo, de forma a contribuir para a criação de condições e mudanças favoráveis à igualdade de género.
- Verifique a **sustentabilidade do projecto**. Existem laços fortes entre a eficácia, a relevância e a sustentabilidade de um projecto. Os resultados ou benefícios de um projecto devem assegurar efeitos sustentáveis em termos de género, i.e. resultados que permanecem durante muito tempo após a conclusão do projecto.
    - Foram consideradas as diferentes circunstâncias de homens e mulheres (i.e. foi usada uma abordagem de género diferenciada);
    - O projecto tentou assegurar a apropriação tanto para homens como para mulheres;
    - Homens e mulheres beneficiaram de igual forma do projecto e tiveram mais acesso aos recursos (p.ex. remuneração, educação, serviços de saúde, etc.);
    - O projecto usou o princípio das "benefícios equitáveis tanto para homens como para mulheres" como critério-chave;
    - Os impactos do projecto fizeram sentido para homens e mulheres;
    - Os parceiros do projecto estavam orientados para a aprendizagem e dispostos a integrarem assuntos de género (i.e. a trabalhar para a institucionalização do género);
    - Houve condições de enquadramento favoráveis, p.ex. políticas nacionais de género, respeito pelos direitos humanos, uma cultura de diálogo e negociação, etc.



## 3.5 Dicas para medir o impacto de um projecto em homens e mulheres<sup>16</sup>



### *Analisar a mudança*

É vital saber como um dado projecto afecta as mulheres, os homens e os grupos vulneráveis. Isto não só se reflecte nas alterações planeadas para homens e mulheres, como também serve de comentário aos resultados inesperados. É, portanto, muito importante que esta avaliação seja feita de uma forma consciente das questões de género.

Para planear uma avaliação do impacto do projecto sensível às questões de género, mantenha em mente o seguinte:

- Documente os **impactos do projecto sentidos** em homens e mulheres (incluindo pessoas vulneráveis), por exemplo em termos de:
  - Tempo;
  - Liderança;
  - Recursos;
  - Mão-de-obra;
  - Organização;
  - Autoconfiança; e
  - Saber-fazer técnico e administrativo, etc.
- Inclua uma avaliação dos **efeitos secundários indesejados** para homens e mulheres.
- Faça perguntas sobre as **mudanças na cooperação** entre homens e mulheres como resultado do projecto.
- Inclua informação que esteja directamente relacionada com as preocupações relativas à água, tais como o impacto do projecto em questões de **saúde e higiene**. Lembre-se de repartir estes dados por género, para que sejam claramente visíveis as diferenças entre homens e mulheres.
- Meça o **impacto económico** das intervenções relacionadas com a água, especialmente se o projecto envolveu aspectos relacionados, tais como terras, crédito, formação, transporte, emprego, etc. Certifique-se de incluir as mulheres e os grupos vulneráveis e não assuma que o impacto económico diz principalmente respeito aos homens
- Inclua questões sobre o **uso de tempo e água** por mulheres que são normalmente as principais responsáveis pela recolha da água.
- Verifique de que forma as **actividades diárias** de homens e mulheres foram afectadas pelo projecto (i.e. actividades produtivas, reprodutivas e sociopolíticas da comunidade).

---

<sup>16</sup> Adaptado de IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A Guide to Methods and Techniques* & United Nations Development Programme – World Bank Water and Sanitation Programme/PROWWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

# CAPÍTULO 4:

## LISTAGENS PARA AS FASES DO CICLO DO PROJECTO



*Este capítulo apresenta listagens que irão melhorar os aspectos de género durante o ciclo de um projecto.<sup>17</sup> Por favor considere também as dicas para melhorar os aspectos de género durante o ciclo de um projecto, facilitadas no capítulo anterior, e os modelos do Anexo 3.*

As próximas nove listagens foram concebidas para lidar com as fases tanto de concepção como de planeamento de um projecto, assim como com a fase de implementação, considerando os seguintes aspectos:

- 4.1 A divisão do trabalho baseada no género
- 4.2 Acesso e controlo de recursos
- 4.3 Necessidades práticas e interesses estratégicos
- 4.4 Capacidades e vulnerabilidades
- 4.5 Factores influenciadores
- 4.6 Impacto
- 4.7 Formação e desenvolvimento de capacidades
- 4.8 Consulta e tomada de decisão
- 4.9 Monitorização e avaliação

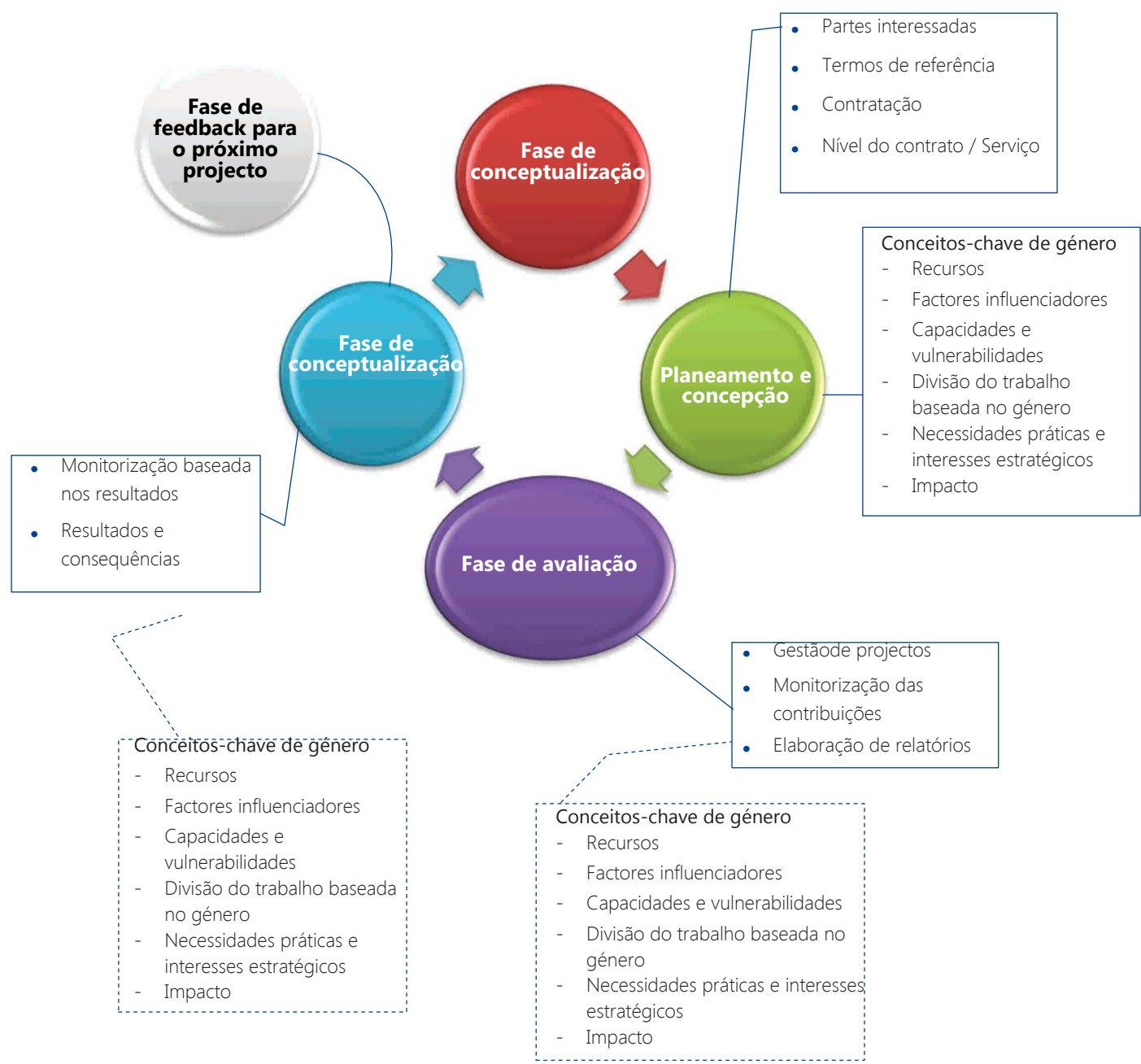
As listagens compreendem uma série de questões pensadas para gerar informação específica às questões de género, assim como informação relativa aos grupos vulneráveis, que deverá ser tida em consideração ao longo do ciclo típico de um dado projecto (ver Figura 8).

As listagens compreendem uma série de questões pensadas para gerar informação específica às questões de género, assim como informação relativa aos grupos vulneráveis, que deverá ser tida em consideração ao longo do ciclo típico de um dado projecto (ver Figura 8)

---

<sup>17</sup> Adaptado de AusAID, *Gender Guidelines: Water Supply and Sanitation*; GIZ, *Gender-responsive Project Management. A Practical Guide*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A Guide to Methods and Techniques*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Water Resources Management, Water Supply and Sanitation. Roles and Realities Revisited*; March, C; Smyth, I & Mukhopadhyay, M, *A Guide to Gender-analysis Frameworks*; RODECO, *Annexes to the LWDMP Botswana. Procurement and Implementation*; RODECO, *Pilot Project to Demonstrate the Benefits of IWRM in Bokspits at the Local Level through "Learning by Doing"*. *Local Water Development and Management Plan for Bokspits Village, Botswana*; SADC, *Gender Mainstreaming Resource Kit*; Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), *Handbook for Mainstreaming. A Gender Perspective in the Water Resources Management Sector*; The Water and Sanitation Program, *Mainstreaming Gender in Water and Sanitation*; United Nations Development Programme – World Bank Water and Sanitation Programme/PROWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects*; United Nations Development Programme – World Bank, *Involving Women in Sanitation Projects*; Water, Sanitation and Hygiene (WASH), *For Her it's the Big Issue. Putting Women at the Centre of Water Supply, Sanitation and Hygiene*; World Bank, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects* & World Bank, *Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

Figura 8: Ciclo esquemático do projecto e conceitos-chave de género



## 4.1 Divisão do trabalho baseada no género

Existem, de forma geral, dois tipos de trabalho: o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, cujas definições são apresentadas na Figura 9.

A divisão do trabalho baseada no género é um aspecto fundamental da igualdade de género. O nosso género determina frequentemente o que fazemos, como o fazemos ou mesmo se o podemos fazer. E o nosso trabalho, enquanto factor mais importante nos processos de produção, é um dos factores-chave a determinarem a nossa posição na sociedade e, por conseguinte, a nossa noção de poder pessoal.

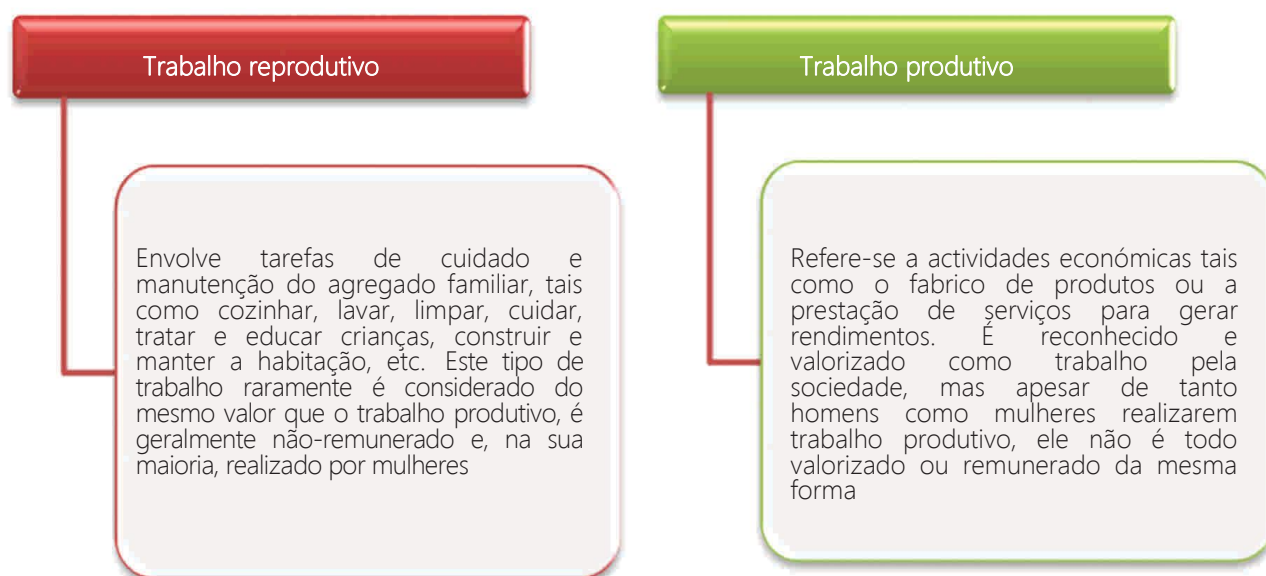
Nalgumas sociedades os homens estão mais interessados na água para a irrigação ou para o gado (considerados parte do trabalho produtivo). Normalmente eles têm um maior papel do que as mulheres nas tomadas de decisão públicas acerca de assuntos hídricos e sanitários. As mulheres, por outro lado, são geralmente as principais responsáveis pela recolha, uso e gestão da água no contexto doméstico (considerado parte do trabalho reprodutivo).

### *Divisão do trabalho baseada no género*

Saneamento na escola, exemplo do Lesoto: Esperava-se que a comunidade contribuisse com a sua mão-de-obra para o projecto de saneamento de uma escola, mas os homens fisicamente aptos encontravam-se frequentemente ausentes e, em muitas aldeias, as mulheres não conseguiam lidar com a escavação planeada das enormes fossas no solo rochoso, nem tinham tempo para tal. As mulheres e os grupos vulneráveis deviam participar em decisões tais como: se a latrina se situa dentro ou fora da residência, qual a sua localização em relação à habitação principal (p.ex. no fundo, de lado ou à frente), a sua orientação, a distância em relação à residência e a fontes de água, e outros planos.

Reutilização da água, exemplo do Iémen: As mulheres são as principais gestoras do uso da água nos agregados familiares e da utilização e reutilização da mesma água. Elas guardam a água mais limpa e fresca para consumo, limpeza pessoal, cozinhar e lavar copos, alimentos e pedras de amolar. A água cinzenta elas guardam para lavar roupa e regar plantas. A água usada para lavar alimentos é depois dada às aves e ao gado, ao passo que a água usada para a lavagem da roupa é reutilizada para lavar o chão e os pratos.

Figura 9: Comparação entre trabalho reprodutivo e produtivo



Quadro 4: Listagem da divisão do trabalho baseada no género e da fase de planeamento do projecto

Sector	Concepção e planeamento do projecto
Geral	<ul style="list-style-type: none"><li>Quais são os aspectos positivos e negativos da divisão do trabalho por género que o projecto deve ter em consideração?</li><li>Quais são os papéis, as responsabilidades e as posições de mulheres, homens e grupos vulneráveis que deverão ser tidos em consideração?</li></ul>
Água e Saneamento	<ul style="list-style-type: none"><li>Do que é que as pessoas gostam e não gostam actualmente no seu sistema sanitário e/ou de água? Há suficiente consideração pela decência e respeito por grupos vulneráveis?</li><li>Quão limpas estão as instalações e de quem é a tarefa de tratar da limpeza (mulheres, homens, raparigas ou rapazes)?</li><li>Existem ameaças à saúde da família ou ameaças à segurança das mulheres devido às condições actuais da água e do saneamento?</li><li>Que influência têm homens, mulheres e grupos vulneráveis no funcionamento, manutenção e gestão dos sistemas actuais (não melhorados) de água e/ou saneamento?</li><li>Planeamento: Quais são os papéis que se esperam das pessoas em relação:<ul style="list-style-type: none"><li>à recolha e/ou transporte, ao armazenamento e ao uso da água;</li><li>à higiene familiar e à saúde e</li><li>aos acordos sanitários?</li></ul></li></ul>
Abastecimento de Água	<ul style="list-style-type: none"><li>Prevê-se que haja água disponível a uma distância mais curta ou mesmo na parcela ou na casa?<ul style="list-style-type: none"><li>A água estava disponível gratuitamente antes do projecto?</li><li>Se não, quanto custava? Quem paga por ela? Quem cobra o dinheiro? Os gastos de água do agregado familiar irão subir com o novo sistema?</li><li>Qual é a disponibilidade dos homens e das mulheres de pagarem os custos da melhoria programada?</li><li>Ou quão acessíveis são as instalações planeadas para os homens e as mulheres, dado que as mulheres muitas vezes não são remuneradas pelo seu trabalho reprodutivo?</li></ul></li></ul>
Saneamento	<ul style="list-style-type: none"><li>Está planeado que as novas instalações sanitárias fiquem mais perto da residência do/a utilizador(a) como resultado do projecto?<ul style="list-style-type: none"><li>Os homens e as mulheres estão dispostos a cumprirem com a sua quota-parte do trabalho para fazer com que isto aconteça (escavar a fossa, pagar pelas instalações sanitárias, etc.)?</li><li>Os homens e as mulheres têm preferências diferentes? (Como por exemplo a preferência por uma bicicleta ou uma televisão em vez de melhor saneamento?)</li><li>Quais serão os benefícios para os homens, as mulheres e a família num todo em termos de saúde, segurança para as mulheres e poupança de tempo?</li></ul></li><li>Prevê-se que haja formação, p.ex. na área da educação da saúde ou higiene, de</li></ul>

Quadro 5: Listagem da divisão do trabalho baseada no género e da fase de implementação do projecto

Sector	Implementação do projecto
Geral	<ul style="list-style-type: none"><li>• De que forma é que a divisão do trabalho por género influencia a implementação do projecto (positiva ou negativamente)?</li><li>• Como é que as influências positivas são aproveitadas para a implementação do projecto e como são contrariadas as influências negativas na implementação?</li><li>• Como é que os papéis, responsabilidades e posições de homens, mulheres e grupos vulneráveis estão a impactar a implementação do projecto (positiva ou negativamente)?</li></ul>
Água e Saneamento	<ul style="list-style-type: none"><li>• O que está a mudar como consequência da implementação do projecto no que as pessoas gostam e não gostam do seu sistemas de água e/ou saneamento?<ul style="list-style-type: none"><li>- Estas mudanças são positivas ou negativas?</li></ul></li><li>• As necessidades de formação são abordadas durante a implementação, p.ex. no que se refere à educação para a saúde (de forma a maximizar os benefícios da água limpa), ou a assuntos legais (tais como os direitos do uso da água ou direitos da terra no que se refere à água)?<ul style="list-style-type: none"><li>- Quem recebe formação: homens, mulheres ou grupos vulneráveis?</li><li>- O sistema de água e saneamento requer ac mão-de-obra da comunidade de forma a minimizar os custos da implementação do projecto?</li><li>- Se sim, de quem é a mão-de-obra disponível, e esta é remunerada?</li></ul></li></ul>
Água e Saneamento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quais são as implicações a nível de género e para os grupos vulneráveis no que se refere à mão-de-obra?</li><li>• Como é que a implementação do projecto afecta a influência de homens e mulheres (incluindo grupos vulneráveis) no funcionamento, manutenção e gestão dos sistemas de água e/ou saneamento?</li><li>• Qual é o papel de cada um, e estes papéis são iguais? Quais são as repercussões da implementação do projecto na água e saneamento em termos de (a) segurança pessoal, (b) ameaças à saúde ou (c) dificuldades em relação à privacidade sanitária?</li><li>• Quais são as repercussões da implementação do projecto nos responsáveis pela limpeza ou na disponibilidade da água para a limpeza?</li></ul>
Água	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quais são as repercussões da implementação do projecto nos papéis da comunidade em relação (a) à recolha e ao transporte da água, (b) ao seu armazenamento e (c) ao seu uso? (Ver Anexo 3, Modelo 1)<ul style="list-style-type: none"><li>- São positivas ou negativas?</li></ul></li><li>• Quais são as repercussões da implementação do projecto nos papéis das pessoas na saúde da família e higiene no que se refere à água e/ou ao saneamento? (Ver Anexo 3, Modelos 2 e 3)<ul style="list-style-type: none"><li>- São positivas ou negativas?</li></ul></li><li>• A implementação do projecto muda:<ul style="list-style-type: none"><li>- o preço da água;</li><li>- quem paga por ela, ou</li><li>- quem cobra o dinheiro?</li></ul></li><li>• Como é que o projecto está a afectar (a) a distância a que a água está disponível para os agregados familiares (ver Anexo 3, Modelo 15), (b) o custo da água para os agregados familiares (ver Anexo 3, Modelo 16) e (c) a distância entre o saneamento e a residência do utilizador (ver Anexo 3, Modelo 17)?</li></ul>
Saneamento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quais são as repercussões da implementação do projecto nos papéis e tarefas das pessoas com relação aos acordos sanitários? (Ver Anexo 3, Modelo 3)</li></ul>

## 4.2 Access to and control of resources

As relações das pessoas com os recursos são muito importantes. Elas determinam não só a posição e o estatuto das pessoas na sociedade (e por conseguinte o seu poder), mas também a sua capacidade de influenciar as tomadas de decisão, um aspecto-chave do ponto de vista do género e da integração social. Duas questões fundamentais a colocar a este respeito incluem: Qual é a relação das pessoas envolvidas no projecto com os recursos do mesmo? E de que forma esta determina a sua participação e posição no projecto? Os recursos do projecto, enquanto seus bens, constituem um mecanismo vital que irá influenciar a igualdade de género e a integração social dos grupos vulneráveis. Os recursos do projecto, geridos de forma consciente e equitativa, contribuem em grande medida para o empoderamento e a criação da igualdade numa dada comunidade.

### *Diferenças de género no uso dos recursos*

Exemplo de higiene da Somália: Para praticar uma melhor higiene, as mulheres precisam de mais água, tempo, fundos e autorização para usar estes recursos do que os homens. Na época das chuvas, as mulheres dão banho aos bebés diariamente, preparam pelo menos duas refeições por dia e lavam regularmente utensílios e roupa. Devido à pressão de ir buscar água e dos costumes sociais, elas irão reduzir o consumo de água na estação seca a 10 litros por pessoa por dia e menos. No final da estação seca, as mães reduzem frequentemente todos os banhos e limpezas e cozinham somente uma refeição por dia

Quadro 6: Listagem sobre o acesso e o controlo de recursos na fase de planeamento

Sector	Concepção e planeamento do projecto
Geral	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quem (homens, mulheres e grupos vulneráveis) tem acesso a, e controlo sobre, que recursos?</li><li>• Como é que os diferentes graus de acesso e controlo sobre os recursos influenciam as relações de poder entre as pessoas envolvidas no projecto, e quais podiam ser as repercussões disto no projecto?</li><li>• Como pode assegurar-se que mulheres, homens e grupos vulneráveis possam influenciar igualmente as tomadas de decisão relativas aos recursos do projecto?</li><li>• Como pode assegurar-se que todos tenham um acesso adequado à informação sobre o projecto?</li><li>• Como se pode lidar com os requisitos de informação das mulheres e dos grupos vulneráveis de forma a empoderá-los e a permitir-lhes participar na implementação do projecto</li></ul>

Sector	Concepção e planeamento do projecto
Água e Saneamento	<p><b>Equipamento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A tecnologia existente usada para o saneamento e o abastecimento de água é adequada, acessível e receptiva a questões de género?</li> <li>• Como irá assegurar-se que as mulheres e os grupos vulneráveis estejam envolvidos nas decisões sobre o tipo de equipamento a usar no abastecimento de água e saneamento?</li> </ul> <p><b>Ferramentas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualmente, quem tem acesso aos conjuntos de ferramentas e às roupas de protecção, etc., para trabalharem como canalizadores, operarem a motosserra, etc.?</li> </ul> <p><b>Formação</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que tipo de formação é necessário para operar as instalações existentes de abastecimento de água e/ou de saneamento?</li> <li>• O que irá mudar em consequência do projecto em termos de novas formas de operar as instalações?</li> <li>• Que tipo de competências precisam ser consideradas para que se obtenha o impacto desejado do projecto de água e/ou saneamento?</li> </ul> <p><b>Contribuições monetárias como limitação ao acesso aos serviços</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Será pedido às pessoas que comprem com dinheiro partes das instalações sanitárias e/ou de água?</li> <li>• Prevê-se que haja empresas sanitárias públicas que disponibilizem os serviços a troca de dinheiro?</li> </ul>
Água	<p><b>Terra</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qual é o impacto dos direitos da terra no acesso à água? E como irá isto afectar mulheres, homens e grupos vulneráveis?</li> <li>• As mulheres têm acesso directo à água? Em caso negativo, o que pode ser feito para assegurar este acesso directo?</li> <li>• A quem pertence a terra em que (a) originam os recursos hídricos, (b) estão instalados os pontos de abastecimento de água, e (c) estão localizados os outros edifícios relacionados com a água (p. ex. barragens, estações de bombeamento, edifícios administrativos, etc.)?</li> <li>• Que mudanças se esperam na terra como resultado do projecto?</li> <li>• Prevê-se que seja dada formação sobre assuntos legais (tais como os direitos do uso da água ou os direitos da terra no que se refere à água)?</li> </ul> <p><b>Edifícios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que tipo de edifícios existem e a quem pertencem (p. ex. quiosques de água, caixas de dinheiro comunitárias, estação descentralizada de tratamento da água, tanques de armazenamento, etc.)?</li> <li>• O que irá mudar em relação aos edifícios como consequência do projecto? Os líderes das comunidades foram consultados antes do início do projecto? A mudança influencia o acesso, e esta a ser suficientemente comunicada?</li> </ul>
Água	<p><b>Equipamento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como está a ser operado o equipamento (incluindo bombas e motores de água), e quem (homens ou mulheres) é responsável por isso?</li> <li>• Que tipo de planeamento está a ser feito para a renovação ou mudança de equipamento, e esse planeamento causa impactos diferentes em homens e mulheres?</li> <li>• Prevê-se que seja dada formação para a operacionalização e manutenção do equipamento, e quem irá seleccionar os formandos?</li> </ul>
Saneamento	<p><b>Edifícios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No caso de se planearem instalações sanitárias públicas, as casas de banho das mulheres encontram-se suficientemente separadas das dos homens?</li> <li>• As mulheres foram consultadas acerca da localização e design das casas de banho?</li> <li>• Foi considerada a relação entre o design e o seu uso higiénico?</li> </ul>



Quadro 7: Listagem sobre o acesso e o controlo de recursos durante a fase de implementação do projecto

Sector	Implementação do projecto
Geral	<ul style="list-style-type: none"><li>• Como é que a implementação do projecto está a mudar o acesso a, e o controlo sobre os recursos das mulheres, dos homens e dos grupos vulneráveis? (Ver Anexo 3, Modelos 18 e 19)</li><li>• Quais são as repercussões dos diferentes graus de acesso e controlo possíveis sobre os recursos, como descrito acima, na implementação do projecto?</li><li>• Qual é a situação, durante a implementação do projecto, em relação à capacidade de mulheres, homens e grupos vulneráveis influenciarem igualmente as tomadas de decisão referente aos recursos do projecto?</li><li>• Todas as pessoas (mulheres, homens e grupos vulneráveis) têm um controlo igual sobre a fabricação de produtos (p. ex. artigos sanitários) ou os serviços que possam ser parte da implementação do projecto, e sobre a distribuição de benefícios que resultem da mesma?</li><li>• Há acesso suficiente à informação sobre a implementação do projecto por parte das mulheres, homens e grupos vulneráveis? Alguém está excluído?</li></ul>
Água e Saneamento	<p><b>Terra</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Que impacto tem a relação entre os direitos da terra e o acesso à água e saneamento na implementação do projecto? O que significa isto para mulheres, homens e grupos vulneráveis?</li><li>• A implementação do projecto afecta as questões da terra, e como é isto resolvido para abranger a água e o saneamento?</li><li>• A posse de terra tem impacto na implementação do projecto no que se refere ao local (a) onde originam os recurso hídricos, (b) onde estão instalados os pontos de abastecimento de água e/ou saneamento, e (c) onde estão localizados outros edifícios relacionados com a água e/ou o saneamento (p. ex. barragens, estações de bombeamento, edifícios administrativos, etc.)?</li></ul> <p><b>Edifícios</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Que impacto tem a implementação no tipo de edifícios existentes e na posse dos edifícios (p ex. quiosques de água, caixas de dinheiro comunitárias, estação descentralizada de tratamento da água, tanques de armazenamento, etc.)?</li></ul> <p><b>Equipamento</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Qual é o impacto da implementação em quem opera o equipamento (tais como bombas e motores) e na responsabilidade pela operacionalização do mesmo?</li><li>• A tecnologia usada para o sistema de água e/ou saneamento como parte da implementação é adequada, acessível e receptiva a questões de género?</li></ul>

Sector	Implementação do projecto
Água e Saneamento	<ul style="list-style-type: none"><li>• As mulheres e os grupos vulneráveis estão envolvidos nas decisões sobre o tipo de equipamento a usar no abastecimento de água e saneamento?</li></ul> <p>Ferramentas</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Qual é o impacto da implementação em quem tem acesso aos conjuntos de ferramentas e às roupas de protecção, entre outros, por exemplo para operar as motosserras?</li></ul> <p>Formação</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Que formação é necessária para operar as novas instalações de abastecimento de água e/ou de saneamento?</li><li>• Como é que implementação do projecto está a mudar o mencionado anteriormente? Estão a ser facilitadas as novas competências necessárias à obtenção do impacto desejado?</li></ul> <p>Dinheiro</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Como a implementação do projecto muda quem recolhe e gere o dinheiro resultante das vendas de água?</li><li>• Os beneficiários fornecem dinheiro para a compra de materiais para o sistema de água e/ou saneamento como parte da implementação do projecto?</li><li>• Quais são as implicações disto para as mulheres, os homens e os grupos vulneráveis?</li><li>• As empresas públicas estão a vender serviços a troco de dinheiro como parte da implementação do projecto?</li></ul>
Água	<ul style="list-style-type: none"><li>• Qual é a situação actual durante a implementação do projecto em relação ao uso de cloro para tornar a água bebível?</li></ul>
Saneamento	<ul style="list-style-type: none"><li>• O sistema de saneamento leva em consideração o estabelecimento de uma distância entre homens e mulheres enquanto utilizadores/as?</li></ul>

## 4.3 Necessidades práticas e interesses estratégicos

As necessidades práticas são as carências imediatas identificadas, frequentemente em relação às inadequações nas condições de vida. Dizem respeito às “condições” dos homens e das mulheres, i.e. às circunstâncias físicas em que estes/as vivem. As necessidades práticas são normalmente satisfeitas sem desafiar a existente posição de subordinação das mulheres na sociedade. Os interesses estratégicos, por outro lado, referem-se às causas subjacentes às posições de poder das mulheres na sociedade a longo prazo. Estão ligados ao estatuto e à “posição”, i.e. à situação social e económica relativa, das mulheres em relação aos homens. Para abordar os interesses estratégicos, as posições relativas das pessoas na sociedade têm que ser necessariamente melhoradas. Se os interesses estratégicos das mulheres forem servidos, isto irá permitir-lhes transformar os desequilíbrios de poder existentes. Fazer face aos interesses estratégicos contribui para uma maior igualdade, uma vez que questiona e procura abordar a posição de subordinação das mulheres na sociedade. Incluídas nesta abordagem transformadora estão actividades que empoderam as mulheres a terem mais oportunidades, um maior acesso aos recursos e uma participação igual nas tomadas de decisão.

As necessidades práticas incluem o abastecimento de água, a facilitação de cuidados de saúde, oportunidades para receberem rendimento de forma a contribuírem para o agregado familiar, a obtenção de habitação e serviços básicos e a distribuição de alimentos, entre outras.

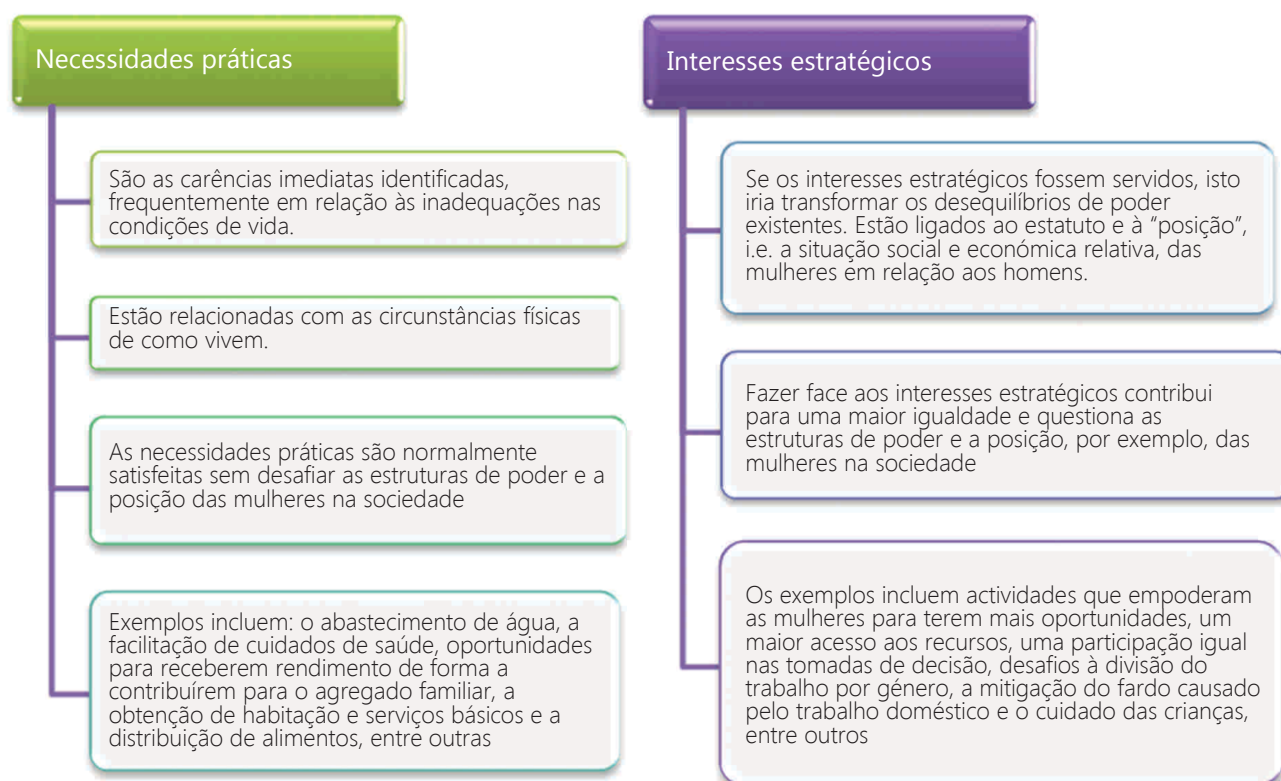
Os interesses estratégicos incluem os desafios à divisão do trabalho por género, a mitigação do fardo causado pelo trabalho doméstico e o cuidado das crianças, a remoção de formas institucionalizadas de discriminação, tais como leis e sistemas legais partidários aos homens, a facilitação de serviços da saúde reprodutora, possibilitando às mulheres tomarem decisões em relação à reprodução, e medidas contra a violência masculina.

### *Quando as necessidades práticas afectam a recusa ou a aceitação da tecnologia*

**Exemplo da Nicarágua:** As mulheres não gostavam de usar as latrinas novas, porque o design da superestrutura permitia que os seus pés fossem vistos. Noutros países, as latrinas ficavam sem utilização porque o recinto era demasiado escuro, o design ou os materiais utilizados propiciavam que morcegos ou cobras criassem lá dentro os seus ninhos, e as crianças defecavam no exterior devido ao medo de cair na enorme abertura, ou porque o interior era demasiado escuro. As mulheres deveriam ser consultadas acerca da conveniência da tecnologia e das características do design das latrinas para as suas crianças pequenas, particularmente sob o ponto de vista da segurança, e para evitar quedas. Dependerá, em grande parte, delas que as crianças sejam incentivadas a usar ou não as latrinas.

**Exemplo do Tibete:** Existe algo chamado torneira para “costas felizes”, que é uma adaptação da torneira tradicional com uma prateleira ao nível da cintura e uma torneira mais alta adicional. A água cai da prateleira inclinada para a placa de baixo. Isto permite às mulheres encherem e carregarem jarros de metal com 15-20 litros de água sem terem que se baixar da cintura. As mulheres relatam que este design melhorou a sua qualidade de vida, uma vez que a tarefa de recolher a água é agora muito menos difícil.

Figura 10: Variedades de necessidades práticas e interesses estratégicos



As necessidades práticas e os interesses estratégicos podem ser questionados ao longo do ciclo do projecto. É melhor que estas questões sejam colocadas no início da fase de conceptualização de um projecto. No entanto, se isto não for feito durante a conceptualização, não há razão para se pensar que é demasiado tarde para abordar as necessidades práticas e os interesses estratégicos. Mais vale tarde do que nunca. Por vezes, poderá ser útil esperar até que surja uma boa oportunidade para colocar as questões apresentadas no Quadro 8.

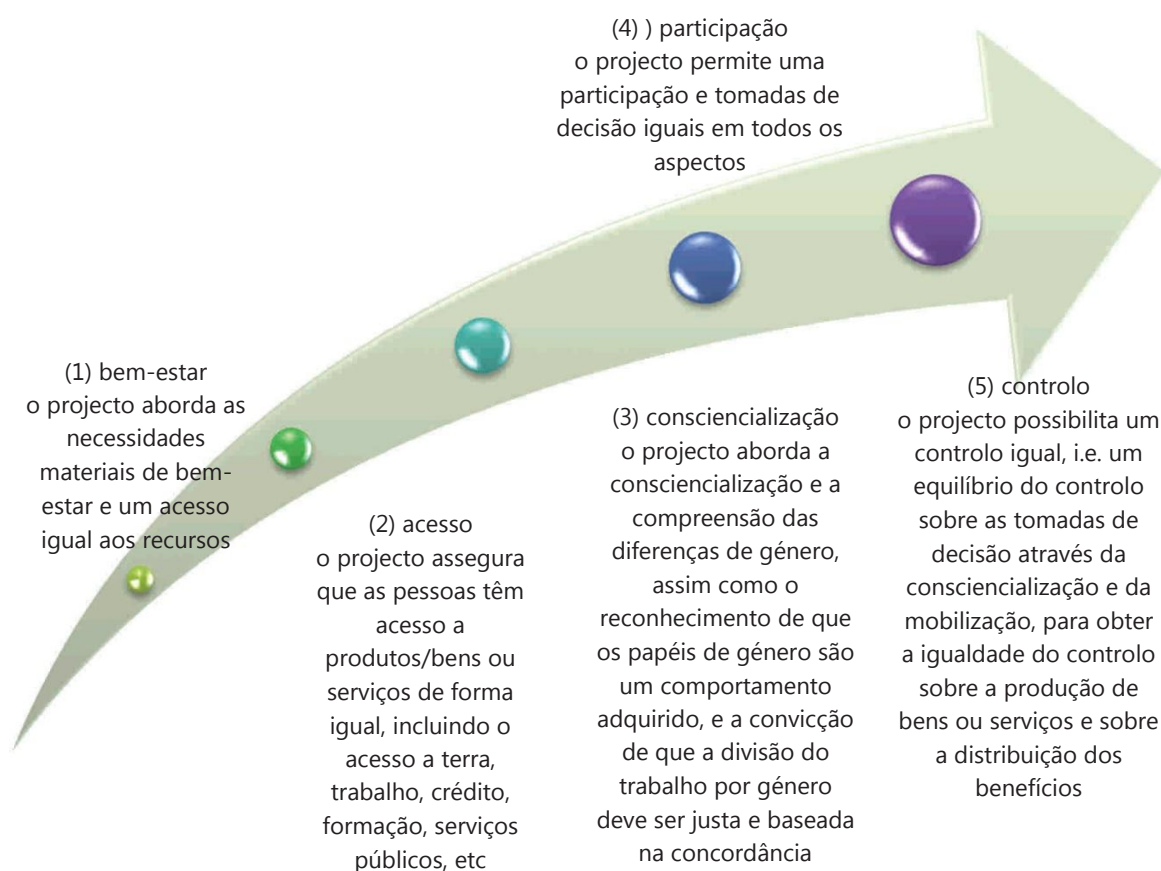
Quadro 8 Listagem sobre as necessidades práticas e os interesses estratégicos

Sector	Necessidades práticas
Geral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quais são as necessidades práticas das mulheres, homens e grupos vulneráveis que o projecto aborda? (Ver Anexo 3, Modelo 4)</li> </ul>
Água e Saneamento	<p>Resumo daquilo que se aborda sob a designação de acesso, trabalho, etc.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Como será assegurado que o abastecimento de água e/ou saneamento alcançados sejam aceitáveis para as mulheres, os homens e os grupos vulneráveis em termos de qualidade, elementos de design, acesso adequado, tecnologia adequada e aceitação cultural?</li> <li>As mulheres, homens e grupos vulneráveis serão consultados acerca do design detalhado do abastecimento de água e/ou saneamento (p. ex. no que se refere ao tipo de recinto, materiais de construção, portas, fechaduras, tamanho e tipo de estrutura, iluminação, localização, orientação, etc.)? <ul style="list-style-type: none"> <li>Os designs detalhados das instalações junto aos clientes podem ainda ser adaptados às necessidades das pessoas, mesmo numa fase posterior do projecto, por exemplo mesmo quando o trabalho na rede de reticulação da água estiver bastante avançado. Acontece frequentemente que, mesmo após a finalização do verdadeiro projecto, os clientes solicitam as ligações à casa ou se apercebem da necessidade de instalar um quiosque de água. Da mesma forma, normalmente planeia-se que o sistema de distribuição da água seja capaz de servir um aumento da procura da água projectado para os 10 anos seguintes</li> </ul> </li> </ul>
	Intérêts stratégiques
Geral	<ul style="list-style-type: none"> <li>O projecto irá abordar interesses estratégicos tais como: <ul style="list-style-type: none"> <li>Os possíveis desequilíbrios de poder entre homens, mulheres e grupos vulneráveis?</li> <li>A possível posição de subordinação das mulheres ou dos grupos vulneráveis em relação aos homens?</li> <li>Algum dos assuntos mencionados anteriormente influencia negativamente o projecto? (Como pode isto ser impedido?)</li> </ul> </li> <li>O que significam na prática o empoderamento e a igualdade, e até que ponto o projecto os apoia? Estes referem-se à consciência das diferenças de género e do seu impacto; à sensibilização para os papéis dos géneros, a uma participação equitativa entre homens e mulheres e ao controlo equitativo sobre os processos de tomadas de decisão e sobre a distribuição de benefícios associados com o projecto.</li> </ul>

*Até que ponto o projecto contribui para o empoderamento?*

O projecto lida com o empoderamento somente ao nível mais básico (i.e. ao nível das necessidades de bem-estar material das pessoas) ou tenta certificar-se de que as pessoas tenham acesso aos factores da produção de forma igual? O projecto consegue abordar a consciencialização e a compreensão das diferenças de género, assim como o reconhecimento de que os papéis de género são um comportamento adquirido, e a convicção de que a divisão do trabalho por género deve ser justa e baseada na concordância? Ou, a nível mais geral, é possível classificar o projecto a um nível mais elevado, em que este permita uma participação e tomadas de decisão iguais em todos os aspectos, ou mesmo possibilite um equilíbrio do controlo sobre as tomadas de decisão, de forma a obter a igualdade no controlo dos factores de produção e na distribuição dos benefícios? Quanto mais um projecto procura alcançar o empoderamento, maior será a integração dos aspectos sociais e de género na sua concepção e planeamento.

Figura 11: Grau de empoderamento



### *Interesse estratégico: empoderamento*

Exemplo de irrigação da Índia: A Self-Employed Women's Association (Associação de Mulheres Trabalhadoras Independentes), constituída por 215.000 trabalhadoras independentes pobres, lançou uma campanha de água de 10 anos em nove distritos. Foram estabelecidos Comitês de Bacias Hidrográficas (com pelo menos sete dos seus 11 membros a serem mulheres, para além de uma mulher presidente). Os resultados incluíram a construção de 15 lagos em quintas para a irrigação, a recarga de 120 poços tubulares, e o arranjo de 20 lagos na aldeia. Como consequência do acesso a uma terra mais produtiva, as mulheres puderam beneficiar do cultivo das lavouras comerciais, da plantação de árvores e de outros tipos de emprego

## 4.4 Capacidades e vulnerabilidades

O grau em que as mulheres e os homens podem participar activamente num projecto enquanto partes interessadas é influenciado por dois factores importantes: as suas capacidades e as suas vulnerabilidades. Analisar as capacidades e as vulnerabilidades permite enfatizar aquilo que um projecto precisa levar em consideração de forma a ser sensível às questões de género

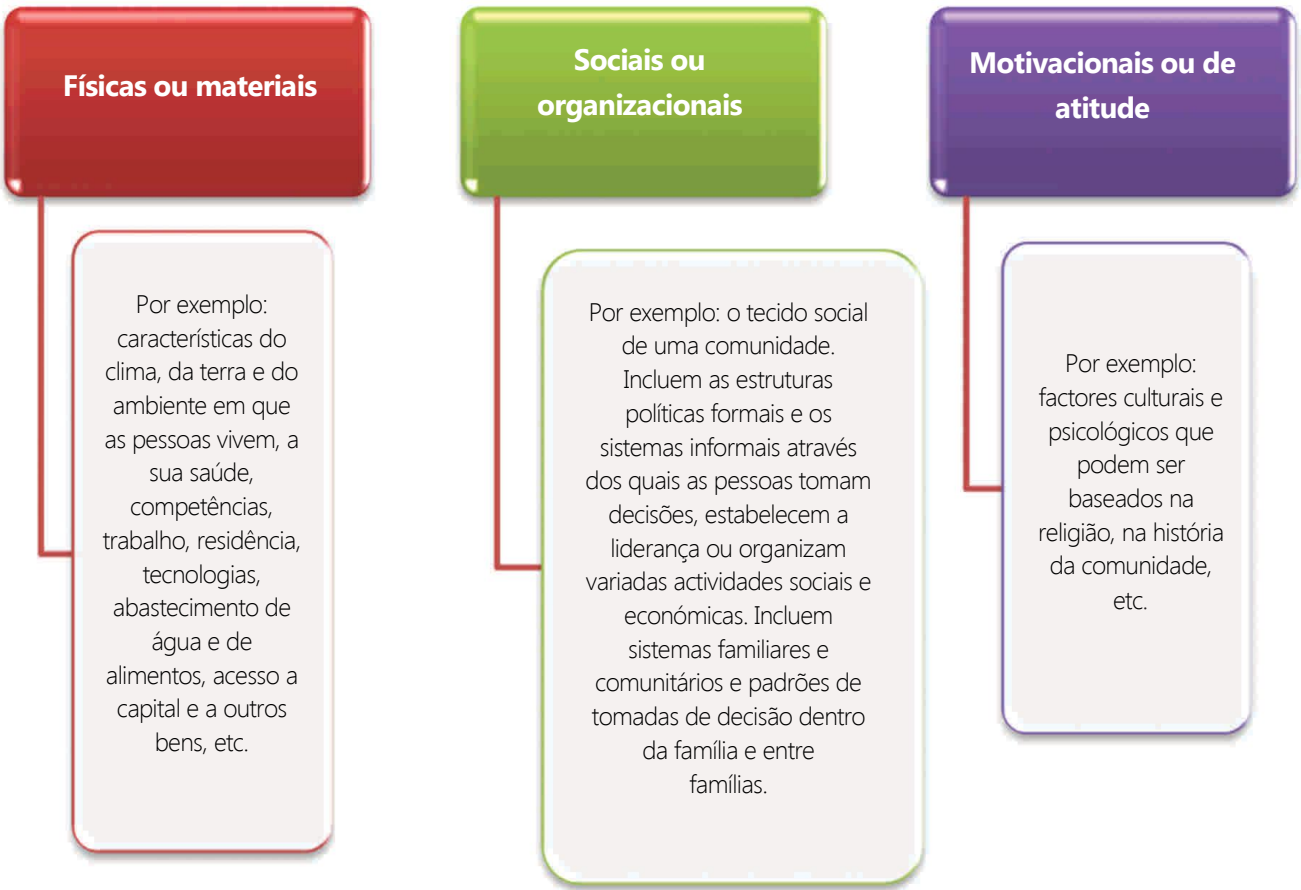
As capacidade são forças existentes que as mulheres e os homens trazem consigo para um projecto. Estão relacionadas com os recursos materiais e físicos das pessoas, os seus recursos sociais e as suas convicções e atitudes

### *Interesse estratégico: empoderamento*

Exemplo do cultivo de vegetais no Chile: Deu-se início a um projecto para apoiar o envolvimento das mulheres nas actividades produtivas. De Maio a Agosto, não é possível cultivar vegetais na zona, pelo que estes são transportados do centro do Chile por um custo muito elevado. O projecto realizou um workshop para um grupo de mulheres discutirem a ideia de cultivar vegetais em estufas de baixo custo feitas de capas de plástico. Actualmente, uma série de grupos gerem estas estufas. As mulheres contribuem com madeira e mão-de-obra para a construção e fazem turnos para cuidar dos vegetais. Aqui, o projecto está a funcionar a nível do "acesso", uma vez que está a aumentar o acesso das mulheres a, por exemplo, terra comunitária, estufas e vegetais.

As vulnerabilidades são factores que enfraquecem as capacidades das mulheres e dos homens resolverem desafios, e tornam as pessoas mais susceptíveis aos desastres. As capacidades e as vulnerabilidades podem ser vistas sob perspectivas diferentes, como ilustrado na Figura 12.

Figura 12: Perspectivas diferentes das capacidades e vulnerabilidades



Levando em consideração a perspectiva da Figura 12, as questões gerais a colocar são as mesmas em todas as fases do projecto (ver perguntas do Quadro 9).

Quadro 9: Ferramenta para questionar as capacidades e as vulnerabilidades

Sector	Capacidades e Vulnerabilidades
Todos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Que capacidades podem fortalecer a participação de mulheres, homens e grupos vulneráveis no projecto?<ul style="list-style-type: none"><li>- Como pode o projecto beneficiar das mesmas?</li></ul></li><li>• Que vulnerabilidades podem enfraquecer a participação de mulheres, homens e grupos vulneráveis no projecto?<ul style="list-style-type: none"><li>- Como podem estas ser abordadas?</li></ul></li><li>• Que capacidades fortalecem e que vulnerabilidades enfraquecem a participação das mulheres, homens e grupos vulneráveis na implementação do projecto?</li><li>• Como beneficia o projecto das capacidades das partes interessadas?</li><li>• Como se pode impedir que as vulnerabilidades das partes interessadas afectem negativamente o projecto?</li></ul>

## 4.5 Factores influenciadores

Existem vários factores que influenciam as mulheres e os homens, e que determinam as oportunidades e os obstáculos em relação a um maior envolvimento de mulheres e homens num dado projecto.

Os factores influenciadores podem ser, entre outros:

- as normas das comunidades e as hierarquias sociais que se reflectem nas práticas culturais e nas crenças religiosas;
- condições demográficas, estrutura etária;
- estruturas institucionais, incluindo a natureza das burocracias governamentais e os preparativos para a criação e divulgação de conhecimentos, competências e tecnologia;
- condições económicas gerais, tais como níveis de pobreza, taxas de inflação, distribuição de rendimentos, termos de comércio internacionais e infra-estrutura;
- eventos políticos internos e externos;
- parâmetros legais;
- formação e educação; e
- a atitude da comunidade para com visitantes / organizadores / consultores externos.



Quadro 10: Ferramenta para questionar os factores influenciadores

Sector	Factores Influenciadores
Geral	<ul style="list-style-type: none"><li>Quais são os factores positivos e negativos que podem influenciar o envolvimento de mulheres, homens e grupos vulneráveis no projecto?<ul style="list-style-type: none"><li>Como podem os factores positivos ser usados para contribuir para o sucesso do projecto?</li><li>Como podem abordar-se os factores negativos?</li></ul></li><li>Existem barreiras legais, económicas, sociais ou culturais à participação de mulheres, homens e grupos vulneráveis no projecto que devam ser tidas em consideração?<ul style="list-style-type: none"><li>Como podem combater-se as influências negativas?</li><li>Como podem as influências positivas ser usadas para o benefício do projecto?</li></ul></li></ul>
Água e Saneamento	<ul style="list-style-type: none"><li>Há considerações sociais, culturais ou práticas que afectem as preferências e as práticas de mulheres, homens e grupos vulneráveis no que se refere à água e/ou ao saneamento, que devam ser tidas em consideração?</li><li>Há considerações sociais, culturais ou práticas que afectem a partilha das instalações sanitárias e/ou de água entre mulheres, homens e grupos vulneráveis, que devam ser tidas em consideração?</li></ul>

Para mais detalhes sobre a participação, por favor leia o Capítulo 3, que se concentra nas ferramentas para aumentar uma participação sensível às questões de género.

*Factores influenciadores da participação*

Devem ser levados em consideração os obstáculos à participação, incluindo:

- Tempo disponível para a participação;
- Localização das reuniões;
- Preferência no que diz respeito ao tipo de participação (levando em consideração o tempo, o dinheiro e os materiais); e
- Necessidade de reuniões separadas entre homens e mulheres, ou de haver colaboradoras femininas para se reunirem com as mulheres, etc.

4.6 Impacto

Considerar o impacto diferencial permite estabelecer comparações entre a situação actual e o impacto esperado do projecto nas pessoas. Isto inclui análises dos diferentes impactos do projecto nas mulheres, nos homens e nos grupos vulneráveis, assim como as consequentes mudanças resultantes do projecto.

De forma a apreciar os impactos de um projecto nos géneros, é preciso compreender como o projecto afecta os recursos, o trabalho e o tempo de homens, mulheres e grupos vulneráveis. Para envolver as pessoas num projecto (especialmente as mulheres e os grupos vulneráveis), é essencial avaliar qual o possível impacto do projecto nos seus recursos, trabalho e tempo. Idealmente, um projecto não deveria ter impactos negativos no género nem na integração social, em termos de recursos, trabalho e tempo. No entanto, se tiver, é crucial explorar de que forma se deve lidar com isso. Adicionalmente, considere o que o projecto pode fazer para eliminar proactivamente possíveis desigualdades, e contribuir para a igualdade de género.

Quadro 11: Ferramenta para questionar o impacto de um projecto

Sector	Impacto do projecto
Général	<ul style="list-style-type: none"><li>• Que actividades, em que mulheres, homens e grupos vulneráveis estiveram envolvidos anteriormente, serão afectadas após a implementação do projecto? (Ver Anexo 3, Modelo 6)<ul style="list-style-type: none"><li>- O impacto é considerado positivo ou negativo por mulheres, homens, raparigas e rapazes?</li></ul></li><li>• Se o projecto muda o desempenho das actividades em comparação com aquelas sem o projecto, isto é considerado desejável pela maioria das partes interessadas? E que impacto positivo ou negativo poderia isto ter nos homens e nas mulheres?</li><li>• Qual poderia ser o possível impacto positivo (ver Anexo 3, Modelos 7 a 9) do projecto:<ul style="list-style-type: none"><li>- no acesso aos recursos<sup>18</sup>;</li><li>- na mão-de-obra<sup>19</sup> (incluindo no que diz respeito à participação na construção); e</li><li>- no tempo das mulheres, homens e grupos vulneráveis?; e</li><li>- no que pode ser feito para contrariar qualquer impacto negativo possível do projecto?</li></ul></li><li>• Como contribui o projecto para:<ul style="list-style-type: none"><li>- a eliminação de possíveis desigualdades<sup>20</sup> entre mulheres, homens e os grupos vulneráveis, e para a igualdade de género<sup>21</sup>?</li></ul></li><li>• Como é que a implementação do projecto afecta a participação das mulheres, dos homens e dos grupos vulneráveis na construção?<ul style="list-style-type: none"><li>- O trabalho de construção é voluntário ou remunerado?</li><li>- O trabalho voluntário irá sobrecarregar o volume de trabalho existente de homens e mulheres?</li><li>- O projecto assegura que homens e mulheres que proporcionam mão-de-obra gratuita ou barata recebam benefícios directos do projecto?</li></ul></li><li>• Independentemente de o trabalho ser voluntário ou pago, ele está agendado para um horário conveniente?</li><li>• A implementação do projecto está a mudar as actividades das mulheres, dos homens e dos grupos vulneráveis? (Ver Anexo 3, Modelo 6)<ul style="list-style-type: none"><li>- As mudanças são positivas ou negativas?</li><li>- Há formação adequada para aqueles que fornecem a mão-de-obra?</li><li>- Como são contrariados os impactos negativos possíveis da implementação do projecto, como identificados acima?</li></ul></li></ul>

<sup>18</sup> “Recursos” referem-se às mudanças no acesso aos recursos (p. ex. rendimento, terra, crédito) como resultado do projecto, assim como o alcance do controlo das mudanças nos recursos (mais ou menos).

<sup>19</sup> “Mão-de-obra” refere-se às mudanças nas tarefas (p. ex. ir buscar água ao rio), ao nível das competências necessário (p. ex. qualificado ou não-qualificado, educação formal, formação) e à capacidade de trabalho (i.e. quantas pessoas desempenham uma tarefa e quanto podem fazer, é necessário contratar mão-de-obra adicional, ou os membros do agregado familiar dão conta do trabalho?).

<sup>20</sup> “Desigualdades” refere-se, em termos gerais, aos desequilíbrios sócioeconómicos e políticos entre as pessoas, e às consequências negativas das relações de poder desiguais entre as pessoas e das situações de marginalização e subordinação. Isto está estreitamente relacionado com questões de participação e com a capacidade de influenciar as tomadas de decisão.

<sup>21</sup> “Igualdade de género” refere-se às normas, valores, atitudes e percepções necessários para a obtenção de um estatuto igual entre homens e mulheres. No entanto, não pretende eliminar as diferenças biológicas entre homens e mulheres. A igualdade refere-se ao tratamento igual de homens e mulheres, por exemplo salários iguais por trabalho igual, representação igual de homens e mulheres, etc. A igualdade requer um usufruto igual de oportunidades e recompensas por parte de homens e mulheres.

Sector	Impacto do projecto
Eau & assainissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• É criado emprego como consequência do projecto? (ver Anexo 3, Modelo 20)</li> <li>• Qual é o impacto do envolvimento de mulheres, homens e grupos vulneráveis no abastecimento de água e/ou saneamento no que se refere (a) à criação dos seus rendimentos, (b) ao aumento do seu custo da água, (c) ao seu trabalho comunitário ou (d) seu autodesenvolvimento? (ver Anexo 3, Modelos 10 a 12).</li> <li>• Qual pode ser o impacto do projecto em quem mantém os recursos hídricos, as instalações de abastecimento de água e/ou o sistema sanitário?</li> <li>• O projecto cria emprego na área de abastecimento de água ou saneamento? (ver Anexo 3, Modelo 20) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se sim, quantas oportunidades de emprego, e para quem?</li> </ul> </li> </ul>

## 4.7 Formação e desenvolvimento de capacidades

Este aspecto lida com o grau em que a formação ou o desenvolvimento de capacidades durante um projecto são concebidos e implementados de forma sensível ao género. Inclui o próprio material de formação usado, assim como os mecanismos para acompanhar sistematicamente o número de mulheres, homens e grupos vulneráveis a receber formação. Para questões de formação e desenvolvimento de capacidades, veja as secções 4.6, Dicas para assegurar uma formação e o desenvolvimento de capacidades mais sensíveis às questões de género, e 4.7, Aspectos da formação de género introdutória, deste manual.

**Quadro 12: Ferramenta para questionar a formação e o desenvolvimento de capacidades**

Sector	Formação e desenvolvimento de capacidades
Geral	<ul style="list-style-type: none"><li>• A concepção do material da formação e sensibilização relacionadas com o projecto é sensível às questões de género e às necessidades dos grupos vulneráveis?</li><li>• A igualdade de género e a integração dos grupos vulneráveis são parte dos critérios para seleccionar a formação como parte de possíveis intervenções?</li><li>• Quantas pessoas são formadas por categoria de formação? (Ver Anexo 3, Modelo 21)</li><li>• As intervenções da formação ou do desenvolvimento de capacidades são levadas a cabo de forma sensível ao género e às necessidades dos grupos vulneráveis?</li></ul>
Água e Saneamento	<ul style="list-style-type: none"><li>• No que refere especificamente à manutenção relacionada com o abastecimento de água e/ou saneamento:<ul style="list-style-type: none"><li>- A comunidade está preparada para as tarefas técnicas e administrativas envolvidas na manutenção?</li><li>- As mulheres, os homens e os grupos vulneráveis obtêm formação ou capacitação para conseguirem lidar com a manutenção?</li><li>- As mulheres, os homens e os grupos vulneráveis têm acesso a apoio externo quando precisam?</li></ul></li><li>• Como é que implementação do projecto muda a operacionalização das instalações de abastecimento de água e/ou saneamento, incluindo a possível formação?</li><li>• Quem (homens, mulheres ou grupos vulneráveis) é formado na construção, operacionalização e manutenção a longo prazo do sistema de abastecimento de água e/ou saneamento? (ver Anexo 3, Modelos 22 e 23)</li><li>• O fornecimento dos sistemas de saneamento envolve formação para a saúde (p. ex. lavar as mãos) para prevenir doenças transmissíveis?</li></ul>

## 4.8 Consulta e tomadas de decisão

Prestar atenção ao estabelecimento de estruturas responsáveis pelas tomadas de decisão de um projecto e à sua adesão é essencial para garantir a integração das mulheres e dos grupos vulneráveis. As perguntas-chave a colocar incluem: Que papéis desempenham homens, mulheres e grupos vulneráveis em tais estruturas, e como é que se dá a tomada de decisão? O nível de controlo concedido às mulheres e aos grupos vulneráveis em comparação ao concedido aos homens indica os níveis de consciencialização e sensibilização de um projecto para questões de género

Tableau Quadro 13: Ferramentas para questionar a consulta e a tomada de decisão

Sector	Consulta e tomada de decisão
Geral	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quem está representado nas estruturas responsáveis pelas tomadas de decisão de um projecto (p.ex. equipa do projecto / comité do projecto, ver Anexo 3, Modelo 24)<ul style="list-style-type: none"><li>- Que papéis desempenham homens, mulheres e as pessoas vulneráveis?</li><li>- É fornecida formação para que estes/as desempenhem os seus papéis (como tesoureiros/as, por exemplo)?</li></ul></li><li>• Quem desempenha os papéis de gestão (homens, mulheres e grupos vulneráveis)?</li><li>• Há oportunidades de formação técnica e administrativa ao dispor de mulheres, homens e grupos vulneráveis nas várias estruturas responsáveis pelas tomadas de decisão?</li><li>• Qual é a influência actual de mulheres, homens e grupos vulneráveis na implementação do projecto? Uma escala indicativa das respostas poderia incluir os indicadores apresentados na Figura 13.</li><li>• Há um controlo igual entre homens, mulheres e grupos vulneráveis em todas as formas das tomadas de decisão como parte da implementação de um projecto?<ul style="list-style-type: none"><li>- Quem controla os processos das tomadas de decisão?</li></ul></li><li>• É necessário estabelecer um comité de mulheres durante a implementação do projecto para possibilitar a participação das mulheres nas tomadas de decisão?</li></ul>
Água e Saneamento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Que influência têm homens, mulheres e grupos vulneráveis:<ul style="list-style-type: none"><li>- (a) nas operações de abastecimento de água e saneamento;</li><li>- (b) na manutenção de instalações; e</li><li>- (c) na gestão dos serviços de água e/ou saneamento?</li></ul></li><li>• As mulheres, os homens e os grupos vulneráveis estão envolvidos/as activamente na concepção detalhada do sistema de água e/ou saneamento, por exemplo no que se refere ao tipo de localização, recinto, materiais de construção, portas, fechaduras, iluminação, assento, orientação, etc.?</li><li>• As mulheres e os grupos vulneráveis estão envolvidos nas decisões correntes sobre o tipo de equipamento a usar no sistema de abastecimento de água e/ou saneamento?</li></ul>

## 4.9 Monitorização e Avaliação

A monitorização é uma actividade abrangente que começa no início de um projecto e vai para além da sua conclusão, quando se realiza uma avaliação final. A monitorização pode referir-se ao acompanhamento das contribuições, actividades, resultados e consequências de um projecto. A tendência geral, e o que se recomenda para os projectos, é colocar um enfoque maior na monitorização dos resultados técnicos. No entanto, devido ao enfoque deste manual, é dado ênfase à monitorização relativa aos aspectos de género, estando excluída a monitorização relativa à água e ao saneamento.

Quadro 14: Ferramenta para questionar a monitorização dos aspectos de género

Sector	Monitorização dos aspectos relacionados com o género
Geral	<ul style="list-style-type: none"><li>• O projecto tem objectivos explícitos em relação à igualdade de género que devam ser monitorizados?</li><li>• A implementação do projecto teve êxito no que se refere à participação das mulheres e dos grupos vulneráveis?<ul style="list-style-type: none"><li>- Quantas mulheres, homens e grupos vulneráveis estão a participar activamente na implementação dos diferentes aspectos do projecto? (Ver Anexo 3, Modelo 25)</li></ul></li><li>• Os aspectos de género e as considerações dos grupos vulneráveis encontram-se reflectidos nos relatórios correntes do projecto e na ordem de trabalhos das reuniões do projecto?</li><li>• O projecto tem indicadores sensíveis ao género para monitorizar a implementação?</li><li>• São usados dados repartidos por género em toda a informação e comunicação do projecto?</li><li>• Como é que os consultores externos / provedores de serviços se envolvem na implementação do projecto em termos de consciencialização para as questões de género e sensibilização com relação aos grupos vulneráveis?</li><li>• A comunidade sabe como participar no projecto?</li></ul>
Água e Saneamento	<ul style="list-style-type: none"><li>• É possível monitorizar os impactos do projecto no que se refere à melhoria dos serviços de abastecimento de água e saneamento nos homens e nas mulheres separadamente?</li></ul>

Se um projecto consegue ter em consideração as questões de género e as preocupações dos grupos vulneráveis durante as suas fases iniciais, então a fase final é assegurar esta consciencialização durante a avaliação. Esta listagem apresenta questões-chave que deverão permitir uma avaliação da integração das preocupações de género e dos grupos vulneráveis ao longo de um projecto.

A listagem da fase de avaliação coloca questões-chave referentes aos seguintes aspectos:

Contexto:	A informação contextual do projecto, i.e. as condições de fundo que podem ter influenciado o decorrer do projecto.
Contribuições:	Os recursos usados para o projecto, incluindo financeiros, humanos e materiais. Isto descreve o que se investe no projecto.
Actividades	As tarefas ou actividades desempenhadas de forma a transformar as contribuições do projecto em resultados.
Resultados:	Os resultados a curto prazo das actividades do projecto.
Consequências:	As mudanças reais como resultado do projecto, i.e. as mudanças visíveis de desenvolvimento.
Impacto:	As repercussões gerais do projecto a longo prazo.

As seguintes questões relativas à avaliação são uma repetição de muitas das perguntas que se colocaram em fases anteriores do ciclo do projecto, mas numa sequência diferente. Pense nas mulheres, nos homens e nos grupos vulneráveis e faça as seguintes perguntas às pessoas que estiveram envolvidas na implementação do projecto:

### (a) Contexto do projecto

- O projecto teve indicadores sensíveis ao género para a monitorização?
- O projecto informou a comunidade sobre como participar?
- Houve suficiente acesso por parte da comunidade à informação sobre o projecto?
  - Alguém foi excluído?
- O projecto foi influenciado de forma negativa por (a) possíveis desequilíbrios de poder entre as pessoas, (b) a possível posição de subordinação das mulheres ou dos grupos vulneráveis, ou (c) questões de empoderamento?
  - De que forma foram contrariados os impactos negativos?
- A comunidade teve capacidades que fortaleceram ou vulnerabilidades que enfraqueceram a sua participação no projecto?
  - Como é que o projecto beneficiou destas capacidades ou contrariou as vulnerabilidades?
- Houve factores positivos ou negativos que influenciaram o envolvimento da comunidade no projecto?
  - Como é que os factores positivos contribuíram para o êxito do projecto, ou como foram contrariados os factores negativos?
- Houve barreiras legais, económicas, sociais ou culturais à participação da comunidade? (Ver Anexo 3, Modelo 5)
  - Se sim, como foram estas contrariadas?
- Como é que a relação entre os direitos da terra e o acesso à água afectou o projecto?
- Como é que o projecto foi afectado pelo grau de acesso directo das mulheres à água?
- Como é que a posse de terras afectou o projecto no que se refere a onde (a) originam os recursos hídricos, (b) os pontos de abastecimento de água foram instalados, e (c) estavam localizados os outros edifícios relacionados com a água (p. ex. barragens, estações de bombeamento, edifícios administrativos, etc.)?
  - O projecto mudou qualquer um destes?
- Houve considerações sociais, culturais ou práticas a afectar as preferências e as práticas relativa à água e/ou ao saneamento ou ao uso comum das instalações de água e/ou saneamento?
- Se sim, como se lidou com isto?

### (b) Contribuições para o projecto

- A consciencialização sobre as questões de género e a sensibilização aos grupos vulneráveis foi parte dos critérios de selecção dos/as consultores/as externos e/ou dos/as provedores/as de serviços usados no projecto?
- Houve directrizes sobre questões de género e grupos vulneráveis para os/as consultores/as externos/as e/ou os/as provedores/as de serviços? Havia um esboço daquilo que o projecto esperava deles/as no que a isso se refere?
- Como foram envolvidas no projecto as organizações de mulheres e as que representam os grupos vulneráveis?
- Como é que os possíveis graus diferentes de acesso e controlo sobre os recursos da comunidade afectaram o projecto e influenciaram as relações de poder entre as pessoas envolvidas no mesmo?
- Como é que a divisão do trabalho baseada no género influenciou o projecto?

- Se a influência foi positiva, foi possível usar isto em benefício do projecto?
- Se a influência foi negativa, esta pôde ser contrariada?
- Que tipo de competências requereu o abastecimento de água e/ou o saneamento?
  - A quem pertenciam as competências usadas no projecto?
- Os/as beneficiários/as forneceram dinheiro para a compra de material para o abastecimento de água e/ou saneamento?
- A tecnologia usada para o saneamento e/ou o abastecimento de água era adequada, acessível e receptiva a questões de género?
- O sistema de água e/ou saneamento requereu a mão-de-obra da comunidade de forma a minimizar os custos do projecto?
  - Se sim, quem forneceu a mão-de-obra? Foi dada uma compensação a estas pessoas por isso?

### (c) Actividades do projecto

As actividades do projecto referem-se às tarefas ou actividades desempenhadas de forma a transformar as contribuições do projecto em resultados.

- Os aspectos de género e as considerações dos grupos vulneráveis encontraram-se adequadamente reflectidos nos relatórios correntes do projecto e na ordem de trabalhos das reuniões do projecto?
- O projecto abordou com êxito as necessidades práticas das pessoas? (Ver Anexo 3, Modelo 4)
- O projecto abordou (a) possíveis desequilíbrios de poder, (b) a possível posição de subordinação das mulheres ou dos grupos vulneráveis, e (c) questões de empoderamento?
- A concepção de todo o material de formação e consciencialização, e a concepção e realização das formações e das intervenções de desenvolvimento de capacidades tiveram em consideração os aspectos de género e as necessidades dos grupos vulneráveis?
- Quantas pessoas foram formadas por categoria de formação? (Ver Anexo 3, Modelo 21)
- Houve oportunidades de formação técnica e administrativa ao dispor tanto de mulheres como de homens nas várias estruturas responsáveis pelas tomadas de decisão referentes aos projectos?
- O sistema de abastecimento de água e/ou saneamento foi aceitável para a comunidade em termos de qualidade, elementos de design, acesso adequado, tecnologia apropriada e aceitação cultural?
- A comunidade foi consultada acerca da concepção detalhada do sistema de abastecimento de água e/ou saneamento?
- Foram tidas em consideração as necessidades específicas de mulheres, pessoas com deficiência, idosos/as, crianças, etc. em termos de, por exemplo, o funcionamento técnico das bombas e/ou o tipo de equipamento a ser usado para o saneamento?
- O sistema de água potável foi complementado com formação na área da educação para a saúde, de forma a que fossem maximizados os benefícios da água limpa?
- Foi dada formação aos utilizadores sobre assuntos legais tais como os direitos do uso da água ou os direitos da terra no que se refere à água?
- As mulheres e os grupos vulneráveis foram consultados sobre o abastecimento e a instalação da infra-estrutura, por exemplo da infra-estrutura para a colheita de águas pluviais (tanques e calhas)?
- A quem foi dada formação na área da construção, operacionalização e manutenção a longo prazo do sistema de abastecimento de água e saneamento? (Ver Anexo 3, Modelos 22 e 23)
- O fornecimento do sistema de saneamento envolveu a formação para saúde (p. ex. lavar as mãos) para prevenir doenças transmissíveis?



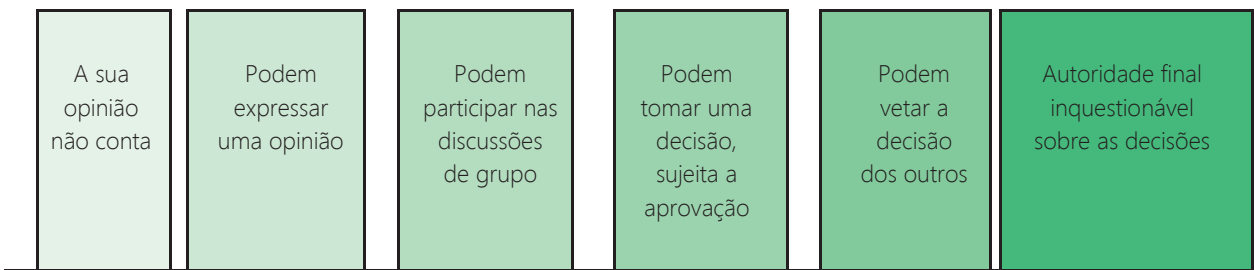
(d) Resultados do projecto

- As pessoas tiveram um controlo igual sobre a produção de bens ou serviços que eram parte do projecto e sobre a distribuição dos benefícios do projecto?
  - Quem controlou o quê?
- O projecto criou emprego para a comunidade? (Ver Anexo 3, Modelo 20)
  - Se sim, quanto e para quem?
- O projecto alterou a forma em como os químicos são usados no tratamento da água para a tornarem potável?
- Como é que o projecto mudou quem cobra o dinheiro resultante das vendas de água?
- O que mudou como consequência do projecto no que as pessoas gostam e não gostam dos seus sistemas de água e/ou saneamento?
- O saneamento para as mulheres está suficientemente longe do dos homens?
- Como é que o projecto afectou assuntos ligados à terra, e como foi isto resolvido para acomodar o sistema de água e/ou saneamento?

(e) Consequências do projecto

- O projecto alcançou os seus objectivos de igualdade de género?
- O projecto teve êxito no que se refere à participação de mulheres e grupos vulneráveis? (Ver Anexo 3, Modelo 25)
  - Quantas mulheres e grupos vulneráveis (em comparação com homens) participaram activamente ao longo do projecto?
- Foram usados dados repartidos por género (i.e. dados que fazem uma distinção clara entre homens e mulheres) em toda a informação e comunicação do projecto ao longo do ciclo de vida do mesmo?
- Quem era responsável pelo abastecimento de água e/ou saneamento nas estruturas das tomadas de decisão?
  - Que papéis desempenharam?
  - Se necessária, foi oferecida formação para o desempenho dos seus papéis?
  - Quem desempenhou os papéis de gestão?
- Qual foi a influência geral dos diferentes grupos comunitários no projecto?

Figura 13: Grau de influência através da participação



Fonte: *Involving Women in Sanitation Projects*, UNDP 1990

- Havia um controlo igual das pessoas em relação a todas as formas das tomadas de decisão no projecto?
  - Quem controlava os processos de tomadas de decisão relacionados com o projecto?
- Houve a necessidade de que um comité de mulheres por separado permitisse a participação das mulheres nas tomadas de decisão?

- Que influência teve a comunidade (a) nas operações, (b) na manutenção e (c) na gestão dos serviços de água e/ou saneamento?
- O projecto afectou a distância a que a água está disponível para os agregados familiares (ver Anexo 3, Modelo 15) e o custo de água para os agregados familiares? (Ver Anexo 3, Modelo 16) Qual e a situação do saneamento da comunidade actualmente?
  - Há algum perigo em termos de segurança pessoal?
  - Há ameaças à saúde?
  - Há dificuldades em relação à privacidade pessoal?
- O projecto mudou quem é responsável pela limpeza do sistema de saneamento? E afectou a disponibilidade de água para a limpeza?
- O projecto afectou a distância entre o sistema de abastecimento de água e o saneamento e as casas dos utilizadores? (Ver Anexo 3, Modelos 15 e 17)

## (f) Impacto do projecto

- O projecto contribuiu para:
  - Uma maior consciencialização e compreensão das preocupações relativas ao género e aos grupos vulneráveis?
  - A eliminação de possíveis desigualdades entre as pessoas?
  - A igualdade de género?
- O acesso das pessoas aos recursos e o seu controlo mudou como resultado do projecto? (ver Anexo 3, Modelos 18 e 19).
- O projecto mudou as actividades da comunidade, i.e. o que as pessoas fazem? (Ver Anexo 3, Modelo 6)
  - As mudanças são positivas ou negativas?
- De que forma o projecto mudou:
  - os recursos;
  - a mão-de-obra;
  - o tempo;
  - a criação de rendimento;
  - o trabalho comunitário; e
  - o autodesenvolvimento das pessoas? (Ver Anexo 3, Modelos 7 a 12).
- De que forma foram contrariados os potenciais impactos negativos?
- A manutenção dos sistemas instalados foi abordada adequadamente?
  - A comunidade está preparada para as tarefas técnicas e administrativas envolvidas na manutenção?
  - Ela obteve formação ou capacitação para conseguir lidar com a manutenção?
  - Tem acesso a apoio externo quando precisar?
- Como é que o projecto afectou o tipo de edifícios existentes e a posse dos edifícios (por exemplo, quiosques de água, caixas de dinheiro comunitárias, planta descentralizada de tratamento da água, tanques de armazenamento, etc.)?
- Como é que o projecto afectou quem opera o equipamento (tal como bombas e motores) e quem é responsável pelo funcionamento do mesmo?
- Como é que o projecto alterou a operação das instalações do abastecimento de água e/ou do sistema de saneamento?
- O projecto afectou quem mantém os recursos hídricos, as instalações de abastecimento de água e/ou o sistema sanitário?

- O projecto mudou os papéis das pessoas em relação:
  - à recolha de água e transporte;
  - ao armazenamento;
  - ao uso;
  - à saúde da família no que se refere à água;
  - à higiene familiar; e
  - à situação sanitária? (Ver Anexo 3, Modelos 1 a 3).
- As mudanças são positivas ou negativas?
- Como é que o projecto afectou aqueles que mantêm o sistema de abastecimento de água e/ou saneamento?

# CAPÍTULO 5:

## FERRAMENTAS PARA MELHORAR UMA PARTICIPAÇÃO SENSÍVEL ÀS QUESTÕES DE GÉNERO

*O Capítulo 5 apresenta ferramentas para tornar a participação mais sensível a questões de género.*

Estas são:

- 5.1 Dicas para possibilitar uma consulta às partes interessadas que leve em consideração as questões de género.
- 5.2 Métodos participativos para facilitar uma recolha de dados sensível às questões de género.
- 5.3 Dicas para aumentar a participação das mulheres.
- 5.4 Dicas para possibilitar uma governança da água sensível às questões de género.

Este capítulo pergunta:

- Que informação fornecem as ferramentas de participação?
- Qual é o objectivo de usar as ferramentas que lidam com a participação? Que informação deveria ser recolhida?

As **ferramentas de participação** pretendem desenvolver a forma em como se obtém uma maior participação e consulta às partes interessadas no que se refere às questões de género. As perguntas-chave a colocar incluem: Como se pode aumentar, por exemplo, a participação especificamente das mulheres, se estas se encontram sub-representadas? São também discutidos alguns métodos participativos relacionados com as questões de género. O capítulo aborda igualmente o tema das tomadas de decisão que tratam as questões de género de forma inclusiva, uma vez que estas são pertinentes para as estruturas do projecto associadas com a governança da água.

## 5.1 Dicas para possibilitar uma consulta às partes interessadas que leve em consideração questões de género<sup>22</sup>



### O que é a análise das partes interessadas?

A análise das partes interessadas é uma ferramenta para melhor compreender o contexto em que surge um dado projecto. Trata-se de uma examinação das perspectivas das pessoas que potencialmente têm interesses ou que podem influenciar um determinado projecto. A análise das partes interessadas identifica os vários grupos de partes interessadas, juntamente com o seu grau de envolvimento. Destaca os diferentes papéis desempenhados por homens e mulheres numa comunidade. Indica também qual a sua motivação para participar num projecto. A análise das partes interessadas é útil para clarificar os interesses, os papéis nas tomadas de decisão, e a colaboração ou os potenciais conflitos entre as várias partes interessadas ou intervenientes num projecto.

### Questões-chave a considerar

As seguintes questões podem ser usadas como orientação para fazer um brainstorm de potenciais partes interessadas. Uma vez elaborada esta lista, pode então discutir-se que interesses têm as partes interessadas, assim como qual a sua relação com outras partes interessadas no projecto.

- Que organizações e grupos trabalham com a comunidade? (Lembre-se de listar também grupos que trabalham com os interesses das mulheres e dos grupos vulneráveis.)
- Estão organizados por temas (p. ex. uso da água, assuntos económicos, sociais, ambientais, etc.)?
- Qual é a importância das organizações em relação à comunidade e ao projecto em mãos?
- Que grupos ajudam a comunidade a combater obstáculos cruciais (p. ex. no que se refere a água, terra, gado, saúde, falta de rendimentos, etc.)?
- Há algum destes grupos que lide especificamente com questões de género, as preocupações das mulheres, ou com temas específicos aos grupos vulneráveis?
- Que serviços proporcionam (p. ex. informação, formação, projectos, créditos, etc.)?
- O que significa a informação mencionada anteriormente em termos do projecto?
- Há grupos exclusivamente para homens ou mulheres?
- Há certos grupos (tais como mulheres ou grupos vulneráveis) que são excluídos de algumas das organizações?
- Se sim, quais são as repercussões da sua não-participação e para o projecto?

### Consulta sensível a questões de género

Preste uma atenção especial às seguintes dicas que podem fazer uma grande diferença para tornar a consulta às partes interessadas mais sensível às questões de género:

- Consulte e forneça informação aos grupos de mulheres;
- Realize visitas guiadas pela comunidade ou desenhe mapas da comunidade com mulheres e homens separadamente;
- Reúna-se com as mulheres separadamente, se para elas for difícil falar em público;
- Consulte homens e mulheres de diferentes estatutos socioeconómicos e contextos étnicos e culturais;
- Encontre-se com mulheres que trabalham em agências de água relevantes;
- Reúna-se com organizações não-governamentais internacionais e locais e com voluntários que

<sup>22</sup> Adaptado de AusAID, *Gender Guidelines: Water Supply and Sanitation; Socio-Economic and Gender Analysis Programme (SEAGA), Rural Households and Resources. A SEAGA Pocket Guide for Extension Workers, and World Bank, World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects.* (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

- trabalham no sector da água;
- Reúna-se com agências governamentais envolvidas nas questões das mulheres e da igualdade de género; e
- Reúna-se com universidades e outras organizações de investigação que trabalham nos sectores do género e da água.

### Compreender o posicionamento específico das mulheres?

É essencial compreender o posicionamento específico das mulheres no que se refere:

- ao seu papel enquanto educadoras;
- às suas tarefas na recolha, armazenamento e uso da água;
- à sua contribuição tradicional para a concepção, manutenção e gestão de instalações;
- ao papel informal na gestão a nível comunitário;
- ao acesso às contribuições em relação aos homens;
- ao uso da água nos agregados familiares; e
- ao uso da água produtivo / lucrativo e desperdício (p. ex. cultivo de hortas, fertilizantes, combustível, materiais de construção).

Tenha também em consideração:

- As exigências competitivas pelo tempo e energia das mulheres no geral;
- A porção de tempo e energia dedicada a aspectos relacionados com a água;
- O impacto negativo desta carga de trabalho nas outras tarefas das mulheres (tais como o cuidado infantil, o cultivo das hortas, a limpeza de ervas daninhas, a colheita, etc.); e
- O impacto negativo desta carga de trabalho nas oportunidades das mulheres de se envolverem em actividades novas (tais como a criação de rendimentos, o trabalho comunitário e o autodesenvolvimento).

### Enfoque nos papéis

Durante as reuniões com a comunidade, preste particular atenção aos papéis dos homens e das mulheres em termos de aspectos como:

- designs de utilização fácil (p. ex. o tipo de poços, bombas e tanques de armazenamento);
- tecnologia adequada (p. ex. bombas de mão) para assegurar a viabilidade técnica e a sustentabilidade;
- recursos disponíveis no local que deverão ser tidos em consideração;
- escolha da tecnologia, níveis do serviço e design;
- preparativos para a construção local e a manutenção;
- estabelecimento de órgãos de gestão comunitária;
- gestão local e financiamento;
- planeamento e implementação de programas educativos;
- protecção dos recursos hídricos e das condições ecológicas;
- optimização dos benefícios do projecto, especialmente para as mulheres e para os grupos vulneráveis;
- estabelecimento de sistemas de monitorização geridos pela comunidade; e
- a infra-estrutura social e económica da comunidade.

## 5.2 Métodos participativos para facilitar uma recolha de dados sensível às questões de género<sup>23</sup>

### *Sobre os processos participativos*

Os processos participativos não reconhecem automaticamente as desigualdades e as diferenças entre os homens e as mulheres. Eles não são, por definição, sensíveis a questões de género. Se o desenvolvimento participativo pretende envolver tanto mulheres como homens de forma a alcançar a igualdade de género, tem de dar-se especial atenção às diferenças e desigualdades de género. No planeamento destes processos, vale a pena manter em mente o seguinte:

- os possíveis desequilíbrios de poder entre os géneros dentro da comunidade;
- a natureza das relações dentro do agregado familiar e da família;
- os vários obstáculos possíveis à participação das mulheres e dos homens;
- as diferentes capacidades de homens e mulheres participarem; e
- os benefícios da sua participação como percebidos pelos homens e pelas mulheres.

### *Factores de capacitação para o uso de ferramentas participativas*

Usar métodos participativos pode ser desafiante de muitas maneiras, pelo que se deve planear adequadamente a concepção destes processos. Há vários factores capacitantes para o uso das ferramentas participativas que devem ser compreendidos e levados a cabo. Tenha em consideração o seguinte:

#### **Ferramentas adequadas**

Um dos factores mais importantes para o uso eficaz de uma ferramenta reside na selecção da ferramenta correta para o trabalho adequado. Isto implica avaliar adequadamente uma situação, de forma a determinar que assuntos relativos à igualdade de género estão presentes, antes de se seleccionar qual a ferramenta participativa a usar.

#### **Ferramentas que acrescentam importância**

Os indivíduos têm que acreditar que as ferramentas que estão a usar irão realmente melhorar o desempenho. As ferramentas seleccionadas devem ser consideradas por todas as partes como relevantes para o que tem de ser feito.

#### **Competências**

Facilitar processos participativos sensíveis ao género requer experiência, competências e a capacidade de lidar com possíveis conflitos.

#### **Formação suficiente e apoio constante**

Devem ser desenvolvidos programas de formação adequados para assegurar a confiança e a eficácia do uso das ferramentas participativas.

---

<sup>23</sup> Adaptado de Ethiopian Water Resources Training Center and Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply & Sanitation Projects*; Canadian International Development Agency (CIDA), *Accelerating Change. Resources for Gender Mainstreaming*; Hamdy, A and Quagliariello, R, *Gender Mainstreaming in Water Management: A Challenge to Sustainable Development*, 3rd Arab Water Regional Conference: Research Advancement in Managing Limited Water Resources; International Development Research Centre (Sustainable Use of Biodiversity Program Initiative), *Guidelines for Integrating Gender Analysis into Biodiversity Research*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A guide to methods and techniques*; Socio-Economic and Gender Analysis Programme (SEAGA), *Rural households and resources. A SEAGA pocket guide for extension workers*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming*; United Nations Development Programme – World Bank, *Involving Women in Sanitation Projects & World Bank, World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

### Apoio à gestão

Os/as responsáveis-chave pelas tomadas de decisão devem ser incluídos/as no desenvolvimento, adaptação e formação para o uso das ferramentas participativas. O seu apoio é crucial para uma adopção eficaz e para a sustentabilidade das ferramentas.

### Tempo

Planeie e dê tempo suficiente para o projecto. Esteja alerta para o facto de que o processo pode alongar-se mais do que o habitual.

### Flexibilidade e adaptabilidade

A selecção e a ordem dos métodos a usar deve ser baseada nas circunstâncias específicas do contexto de cada projecto. Evite uma abordagem generalista. Responder adequadamente aos contextos específicos requer flexibilidade e uma forma de pensar inovadora.

### Abordagem consultiva

As ferramentas participativas podem ter que ser adaptadas ou podem ter que desenvolver-se novas ferramentas para satisfazer as necessidades de uma situação específica. Os processos de adaptação ou desenvolvimento devem ser consultivos para que se chegue a ferramentas que “pertencem” a todas as partes envolvidas.

### Acompanhamento

Devem ser planeadas sessões de acompanhamento com os participantes para permitir receber respostas à informação obtida e dar feedback sobre o processo do projecto.

### *Potenciais obstáculos*

É importante identificar potenciais obstáculos que possam dificultar a participação de homens e mulheres. Uma vez identificados estes obstáculos, desenvolva estratégias para lidar com eles, de forma a que estes não impeçam totalmente homens e mulheres, e especialmente grupos vulneráveis, de participar.

Os potenciais obstáculos podem ser identificados através das seguintes questões:

- As mulheres podem falar abertamente em público?
- É provável que as mulheres falem abertamente num grupo misto com homens?
- Devem ser usados grupos de discussão separados para homens e mulheres, e/ou diferentes grupos de homens e mulheres (por exemplo, subgrupos organizados por idade)?
- É provável que as mulheres e os homens estejam disponíveis ao mesmo tempo para poderem assistir às reuniões?
- Se for necessário fazer um inquérito aos agregados familiares, quando é provável que os homens e as mulheres estejam em casa?
- Se se planear uma reunião pública, quando é mais provável que os homens e as mulheres possam assistir?
- Se for necessário que as pessoas viajem para assistir a uma reunião, virão tanto homens como mulheres?
- Se só forem convidados/as para uma reunião os/as líderes da comunidade, qual será aqui a representação dos géneros?
- Se o local da reunião estiver associado com homens ou mulheres, isto pode afectar uma participação equilibrada em termos de género?
- Os canais de comunicação usados para convidar homens e mulheres a participarem são sensíveis a questões de género?

Por favor veja o Anexo 8 para os métodos participativos que podem ser usados para recolher dados do projecto sensíveis a questões de género.

### *Leitura adicional:*

- *Aliança de Género e Água, Gender Scan Methodology for Water Utilities*, Online em <http://bit.ly/1JosZTf>



## 5.3 Dicas para aumentar a participação das mulheres<sup>24</sup>



### *Como aumentar a participação das mulheres?*

Um dos verdadeiros desafios a enfrentar é como aumentar a participação das mulheres. No entanto, o grau de eficácia com que um determinado projecto lida com preocupações de género será afectado pela dimensão da participação directa das mulheres. Com frequência, os níveis de participação das mulheres são baixos, apesar dos nossos melhores esforços. A questão é “Porquê?”. Tenha as seguintes considerações práticas em mente quando estiver a desenvolver formas de aumentar a participação feminina num projecto.

- Identifique **barreiras e obstáculos** à participação das mulheres, de forma a poder desenvolver estratégias específicas para os abordar. Por exemplo: nos casos em que a oposição masculina é uma barreira, poderia ajudar consultar os líderes masculinos da comunidade para explicar porquê as mulheres deveriam participar. Isto pode ajudar a obter o apoio dos homens.
- Podem ser necessárias medidas especiais para assegurar que as mulheres tenham conhecimento do projecto. Certifique-se de usar **canais de informação** que cheguem às mulheres. As mulheres irão necessitar informação sobre as razões e os meios para participarem no projecto. A comunicação deve adoptar uma abordagem de género. Uma divulgação eficaz entre homens é também importante para assegurar que as mulheres tenham a liberdade de assistir a reuniões e participar num projecto. Por exemplo: se as mulheres têm níveis baixos de alfabetização, a informação impressa pode ser complementada por contactos pessoais, o uso de meios não-impressos, e reuniões com grupos de mulheres
- Apesar de tanto homens como mulheres deverem ser entrevistados durante a recolha de informação, realizar **reuniões separadas** com mulheres pode facilitar discussões mais livres. Pequenas reuniões de bairro irão também facilitar a participação feminina. Por exemplo, as mulheres podem achar mais fácil falar em seu próprio nome numa reunião separada, do que através dos homens. A estratégia de as mulheres serem entrevistadas por mulheres irá também deixá-las mais à vontade.
- nos **preparativos práticos** de uma reunião, tais como:
  - organização dos assentos;
  - o horário da reunião;
  - o local;
  - divulgação e convite para assistirem;
  - como incentivar as pessoas a falarem “livremente” (p.ex. usando pausas na discussão, e uma mediadora mulher);
  - uso de técnicas participativas; e
  - uso da língua local ou dialecto.

Por exemplo, a organização dos assentos deve assegurar que as mulheres não são forçadas a sentarem-se ao fundo, onde pode ser difícil para elas ouvirem e fazerem-se ouvir. As reuniões devem ser realizadas num local e num horário adequados para as mulheres, p.ex. não no momento em que têm que cozinhar a principal refeição do dia.

<sup>24</sup> Adaptado de African Development Bank and African Development Fund, *Checklist for Gender Mainstreaming in the Water and Sanitation Sector*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A guide to methods and techniques*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Water Resources Management, Water Supply and Sanitation. Roles and Realities Revisited*; United Nations Development Programme – World Bank Water and Sanitation Programme/PROWWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects*; United Nations Development Programme – World Bank, *Involving Women in Sanitation Projects* & World Bank, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

- Envolver as mulheres é essencial em questões relacionadas com **os seus papéis, conhecimentos e interesses** no que se refere a aspectos da água. Por exemplo, assegurar uma representação adequada das mulheres pode dar-lhes mais voz em decisões sobre a operacionalização, gestão, financiamento e organização dos preparativos, e ao mesmo tempo facilitar a integração dos seus conhecimentos no projecto.
- Tente ligar as **actividades planeadas** das mulheres no projecto com o seu trabalho tradicional. Por exemplo: as tarefas tradicionais das mulheres podem ser expandidas de forma a incluírem novos papéis. As mulheres podem também sentir-se incentivadas a participar quando as actividades do projecto estão ligadas à possibilidade de criar rendimentos.
- As mulheres devem escolher **os seus próprios representantes**, de forma a facilitar a confiança, facilidade no contacto, as capacidades de liderança e a viabilidade. Os grupos e as organizações de base ("grassroots") podem ajudar a facilitar e a legitimar a participação das mulheres. Pense em:
  - ONGs locais que trabalham com mulheres na área;
  - organizações nacionais de mulheres com boas ligações aos movimentos de base ("grassroots");
  - ministérios governamentais que trabalham na zona com mulheres; e
  - mulheres locais com experiência a nível da gestão.
- Tenha **membros femininos na equipa do projecto**. Eles podem servir como incentivo para outras mulheres se envolverem na comunidade. No geral, aumente a consciencialização de todos os membros da equipa do projecto para as questões de género.
- Faça uso de uma **intermediária feminina** que possa contactar e reunir as mulheres. Esta intermediária deve ser alguém que, devido à sua formação e posição (p. ex. parteira ou professora), seja aceite. Deve ser, portanto, alguém respeitada, com estatuto, empenho e confiança suficientes para desempenhar este papel.

### *Potenciais obstáculos*

Tenha em consideração os seguintes obstáculos potenciais à participação das mulheres:

- a sua cultura irá determinar que tipo de actividades são consideradas adequadas para as mulheres e quais não (segundo a sua classe social, idade, etc.);
- limitações em termos de competências;
- baixo nível de alfabetização;
- outras exigências que competem com isso em termos de tempo e energia (incluindo o seu volume de trabalho existente);
- as regras sociais que terminam os papéis públicos e privados das mulheres;
- falta de mobilidade / liberdade de movimentos;
- falta de informação;
- dificuldade ou impossibilidade de assistir a reuniões predominantemente masculinas, especialmente em locais onde normalmente se juntam homens;
- falta de competências comunicativas ou de capacidade de falar a língua em que as reuniões oficiais se realizam; e
- pouca habituação à esfera pública / pouca experiência em reuniões públicas.

## 5.4 Dicas para possibilitar uma governança da água sensível às questões de género <sup>25</sup>



### O que é a governança da água?

A governança da água refere-se ao conjunto dos sistemas políticos, sociais, económicos e administrativos em acção, no desenvolvimento e gestão dos recursos hídricos e do fornecimento dos serviços de água. Envolve os mecanismos, processos e instituições através dos quais as partes intervenientes manifestam as suas prioridades, exercitam os seus direitos legais, cumprem as suas obrigações e resolvem as suas diferenças.

Figura 14: Impacto da governança da água



A boa governança desempenha um papel muito importante na melhoria das condições de subsistência de homens e mulheres (e especialmente de grupos vulneráveis). Pode levar a um desenvolvimento mais equitativo dos recursos hídricos e a um maior acesso à água.

Uma governança fraca da água tem um impacto negativo nas comunidades, particularmente nas mulheres e nos homens vulneráveis, como consequência de serviços pouco fiáveis, um acesso limitado e os altos custos dos serviços.

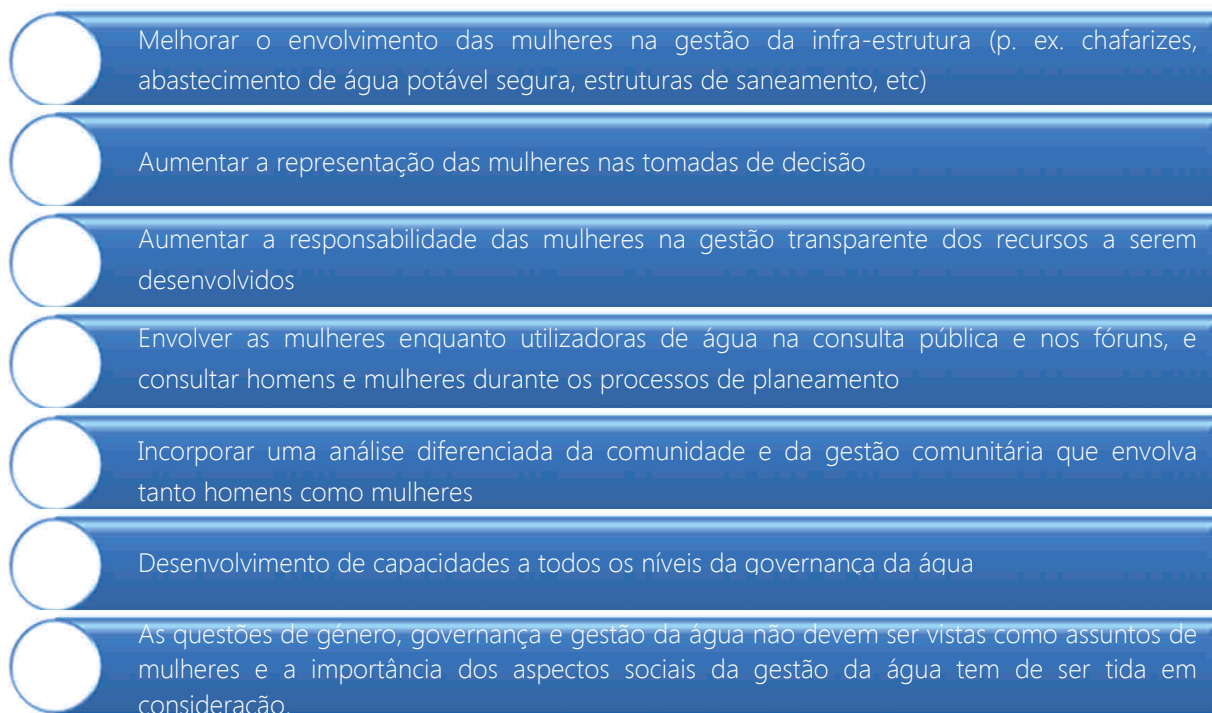
### Gouvernance de l'eau

**Exemplo do Peru:** Um projecto promoveu uma governança sensível às questões de género nas comunidades em que os governos locais tinham estado à frente deste serviços, previamente caracterizados por uma infra-estrutura defeituosa, uma gestão fraca e uma comunicação pobre com as partes interessadas, particularmente com as mulheres. O projecto criou uma parceria público-privada através da aliança entre a municipalidade, um operador privado e um conselho comunitário do bairro responsável pela supervisão. Ao criar este conselho, iniciou-se um mecanismo permanente de supervisão da gestão de serviços conduzido pelos cidadãos e cidadãs. Uma componente de género avaliou e usou canais de comunicação adequados entre homens e mulheres, o operador e a municipalidade. Também foi estabelecida uma quota de 50% de mulheres para os quadros. Desde que se tomaram estes passos, os serviços melhoraram notoriamente, demonstrando como investir nas abordagens de comunicação e participação pode facilitar a integração da perspectiva de género e melhorar a prestação de serviços.

<sup>25</sup> Adaptado de African Development Bank and African Development Fund, *Checklist for Gender Mainstreaming in the Water and Sanitation Sector*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A guide to methods and techniques*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Water Resources Management, Water Supply and Sanitation. Roles and Realities Revisited*; International Women's Rights Project, *Gender and Water on the Road to Rio* and International Women's Rights Project, *Mainstreaming Gender in the Governance of Transboundary Waters*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

Para tornar os vários mecanismos, processos e instituições concebidos para desenvolver e gerir os recursos hídricos e a prestação dos serviços de água mais sensível às questões de género, devem abordar-se os seguintes temas:

**Figura 15: Melhorar o envolvimento das mulheres na governança da água**



### *Possibilitar a participação das mulheres na governança da água*

Assegurar que as mulheres façam parte da gestão ou das estruturas responsáveis pelas tomadas de decisão de um projecto, e que estas estruturas sejam sensíveis às questões de género faz parte de uma governança responsável da água. Para facilitar a selecção das mulheres para as estruturas de governança da água, podem ser tomadas as seguintes medidas:

#### **Definir as tarefas**

Pode haver algumas responsabilidades e tarefas que sejam feitas de forma mais apropriada por uma mulher do que por um homem. Por exemplo, a comunicação com outras mulheres, a gestão de aspectos higiénicos e de saúde e a gestão financeira.

#### **Determinar os requisitos para a posição de trabalho**

Clarifique quais são as expectativas básicas para alguém necessário na estrutura de gestão de um projecto. Depois, identifique o tipo de mulheres que cumpre os requisitos básicos para o trabalho.

#### **Identificar e contactar possíveis candidatas**

Depois de determinar o perfil da mulher necessário para a posição, identifique e contacte as mulheres que nele se encaixam e, se elas estiverem interessadas, ajude-as a obter o apoio da comunidade para assumirem os cargos. Inclua várias mulheres na estrutura de gestão para um apoio mútuo.

#### **Consultar mulheres locais**

Será melhor realizar as tarefas mencionadas acima com mulheres da comunidade em que se leva a cabo o projecto, uma vez que elas conhecem bem a situação local e podem ajudar a identificar, contactar e apoiar as candidatas locais indicadas.

#### **Proporcione formação**

Na maioria dos casos, as representantes mulheres irão necessitar formação especial, em áreas tais como competências de liderança, criação de confiança e comunicação. Faça uma análise das competências para determinar em que áreas as mulheres seleccionadas necessitam receber formação e desenvolvimento de capacidades, assim como apoio.

**Tenha também em consideração o seguinte:**

- as mulheres seleccionadas devem representar os interesses de vários grupos socioeconómicos da comunidade;
- têm de ter tempo e mobilidade suficientes para efectuar o trabalho;
- a sua posição tem de ser respeitada tanto por homens como mulheres;
- devem ter o apoio das suas famílias;
- funciona bem seleccionar mulheres solteiras devido à sua maior liberdade de movimentos;
- uma personalidade forte será uma vantagem;
- experiência prévia com trabalho organizacional também será uma vantagem.

***Leitura adicional:***

- The International Women's Rights Project, *Mainstreaming Gender in the Governance of Transboundary Waters*, Online em <http://bit.ly/1c1dRA6>

# CAPÍTULO 6:

## FERRAMENTAS PARA TORNAR A FACILITAÇÃO MAIS SENSÍVEL ÀS QUESTÕES DE GÉNERO

*O Capítulo 6 apresenta ferramentas que irão tornar a facilitação mais sensível às questões de género. Estas são:*

- 6.1 Dicas para incluir aspectos de género nos termos de referência e na contratação.
- 6.2 Dicas para assegurar uma comunicação apropriada aos géneros.
- 6.3 Dicas para assegurar reuniões sensíveis às questões de género.
- 6.4 Dicas para escrever de forma sensível às questões de género.
- 6.5 Dicas para assegurar uma formação e o desenvolvimento de capacidades sensíveis às questões de género.
- 6.6 Aspectos da formação introdutória às questões de género. Este capítulo pergunta:
  - Que informação obtêm as ferramentas de facilitação?
  - Qual é o objectivo de usar as ferramentas que lidam com a facilitação? Que informação deveria ser recolhida?

As ferramentas de facilitação têm por objectivo melhorar a forma em como são apoiados os processos de um projecto, o que por sua vez determina o grau em que a consciencialização de género é especificamente abordada. Todos os projectos lidam com termos de referência e contratação. Isto oferece a oportunidade de introduzir a consciencialização de género logo no início de um processo. A forma em como a informação sobre o projecto é comunicada pode ter grandes impactos no grau de divulgação de um dado projecto por entre as mulheres. Como consequência, qualquer forma de reunião pode ser organizada de modo a aumentar a possibilidade das mulheres participarem. O modo em como a informação relativa a um projecto em forma de, por exemplo, um relatório, lida com assuntos de género é muitas vezes insensível aos mesmos, e as dicas foram esboçadas para abordar precisamente esta problemática. Finalmente, os projectos compreendem com frequência uma componente de desenvolvimento de capacidades ou formação, o que também oferece uma oportunidade para que se concentrem em questões de género e aumentem a participação das mulheres. Isto será também aqui abordado, juntamente com um resumo do tipo de assuntos que deverão fazer parte da formação introdutória às questões de género.

## 6.1 Dicas para incluir aspectos de género nos termos de referência e na contratação<sup>26</sup>



### *O que considerar nos termos de referência?*

Alinhar os termos de referência para um projecto oferece a oportunidade ideal de assegurar que os aspectos de género sejam incluídos logo desde o início. Se a questão de género puder ser incluída naquilo que se espera dos/as provedores/as de serviços (quer internos, quer externos), então as probabilidades de que isto seja incluído no próprio projecto são muito mais altas.

Considere a integração dos seguintes aspectos nos termos de referência:

- Os assuntos de género estão integrados nos **objectivos** do projecto;
- Os **indicadores** sensíveis ao género e a recolha tanto de **dados repartidos por género** como de **informação qualitativa** de homens e mulheres são um requisito;
- Estão incluídas referências específicas aos géneros e questões adequadas para investigar as diferenças entre homens e mulheres em termos de **participação, benefícios e resultados**;
- A obrigação de avaliar as **mudanças nas relações de género** é mencionada explicitamente;
- A obrigação de ligar a integração da perspectiva de género aos **resultados, consequências e impacto** de um projecto eficaz tem de ser explícita;
- É mencionada a necessidade de levar a cabo uma **análise de género**, i.e. uma análise de como o género é relevante para todas as componentes de um projecto, incluindo:
  - as preferências de homens e mulheres por fontes de água e as instalações, design e localização do saneamento, etc.;
  - os possíveis papéis dos homens e das mulheres nas operações actuais, particularmente se as mulheres forem excluídas ou se for provável que o projecto suponha um encargo para as mulheres;
  - as competências e recursos necessários a homens e mulheres para participarem num projecto na totalidade; e
  - as competências e recursos necessários para melhorar as oportunidades para homens e mulheres.
- São formuladas **estratégias de género**, i.e. estratégias para assegurar que homens e mulheres tenham igual acesso às oportunidades criadas por um projecto;
- A experiência na implementação prática de estratégias de género é um pré-requisito para os/as provedores/as de serviços e/ou os/as parceiros/as do projecto;
- A experiência do impacto das estratégias de género na **monitorização** e na **avaliação** é um pré-requisito para os/as provedores/as de serviços e/ou os/as parceiros/as do projecto;
- São identificados os **recursos necessários** para implementar as estratégias do projecto e os requisitos para a monitorização e a avaliação, tais como:
  - equipa do projecto com experiência na análise de género e implementação;
  - uso de um especialista de género para coordenar as actividades de género;
  - uso de uma organização não-governamental local com experiência na análise de género, na

<sup>26</sup> Adaptation de AusAID, *Gender Guidelines: Water Supply and Sanitation*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming & UNESCO, UNESCO Gender Lens. Development of Terms of Reference (TORs) of UNESCO Surveys and Research*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

- formulação de uma estratégia de género e na implementação; e
  - actividades de consciencialização para as questões de género para a equipa do projecto.
- A especialização em questões de género está incluída na equipa do projecto (incluindo a especialização em análise de género e a formulação de estratégias de género);
- As directrizes de género e outra informação relevante são disponibilizadas a todos os membros das equipas do projecto, independentemente de se há, ou não, um especialista de género na equipa;
- Todos/as os/as intervenientes no projecto são apoiados/as com um entendimento prático sobre de que forma os assuntos de género são relevantes para o projecto;
- São explicados assuntos de género e a sua importância para a sustentabilidade do projecto;
- Há experiência em ajudar as comunidades e os/as intervenientes no projecto a promoverem a participação tanto de homens como de mulheres;
- Procura-se activamente a integração das mulheres no projecto, desenvolvendo as suas competências e capacidade de liderança através de acções como:
  - ajudar os homens a compreender como o envolvimento das mulheres irá melhorar as consequências do projecto;
  - requerer às mulheres que se envolvam no planeamento (p. ex. na selecção da tecnologia, design, localizações das instalações, etc.);
  - proporcionar oportunidades de formação dirigidas especificamente às mulheres;
  - incentivar um maior papel para as mulheres na gestão da água; e
  - desenvolver as capacidades das organizações não-governamentais locais de proporcionarem um apoio constante às mulheres.
- Prevê-se a consulta a grupos que trabalham nas áreas de género e desenvolvimento;
- Está especificado o uso de especialistas locais (preferivelmente mulheres) para a consulta e recolha de dados (p. ex. organizações não-governamentais, organizações comunitárias, universidades ou outras instituições de investigação);
- Os analistas e os responsáveis pela recolha de dados têm experiência demonstrável na análise de género;
- Há um equilíbrio dos géneros (feminino e masculino) no grupo responsável pela recolha de dados;
- São levadas em consideração as diferentes necessidades (i.e. práticas e estratégicas), papéis, conhecimentos e experiência de homens e mulheres; e
- As lições de género aprendidas com o projecto serão documentadas e distribuídas, assim como usadas como exemplo noutros projectos semelhantes.

### *O género na contratação*

Use o género como critério para a selecção, afirmando que o não-cumprimento das directrizes ou da legislação específica às questões de género levará à desqualificação.

- Use a contratação preferencial para incluir mulheres e grupos vulneráveis (tais como pessoas com deficiência) como provedores/as de serviços.
- Descreva a "igualdade de oportunidades" como um dos critérios para a atribuição de certos contratos. Assim, a "igualdade de oportunidades" torna-se parte dos critérios de avaliação dos concursos e da contratação.
- Use o género como critério na implementação, por exemplo, ao tornar o equilíbrio dos géneros dentro das equipas um requisito.
- Os processos e itens da contratação devem ter em consideração as necessidades especiais de mulheres, pessoas com deficiência, idosos/as/as e outros grupos vulneráveis.



## 6.2 Dicas para assegurar uma comunicação apropriada à questão de género <sup>27</sup>



### *Canais de comunicação apropriados à questão de género*

A forma em como a informação sobre um projecto é comunicada e o que é comunicado pode desempenhar um papel importante em determinar a participação das mulheres, assim como o envolvimento dos grupos vulneráveis. Mantenha o seguinte em mente no que se refere à concepção de canais de informação adequados às questões de género para um projecto.

- **As mulheres não obtêm necessariamente informação dos homens**

Não assuma que a informação facilitada aos homens chega automaticamente às mulheres, ou vice-versa. Frequentemente os homens não misturam assuntos públicos com privados, pelo que não irão necessariamente discutir um projecto de abastecimento de água ou saneamento em casa.

- **As mulheres e os homens constituem públicos diferentes**

Na fase de concepção de actividades comunicativas, tenha em consideração que existem diferenças reais entre os homens e as mulheres no que se refere a:- níveis de alfabetização;

- cultura geral;
- interesses;
- motivação;
- autoestima;
- uso de e/ou acesso aos média; e
- padrões de comunicação pessoal (com quem falam, onde, quando e sobre que assuntos).

- **As mulheres não são um grupo homogéneo**

Lembre-se que as mulheres não são todas idênticas, e que qualquer forma de comunicação deverá levar em consideração que as mulheres têm diferentes experiências de vida enquanto mães, filhas, esposas, irmãs, jovens, idosas, pobres, ricas, urbanas, rurais, e originam de contextos culturais, étnicos, raciais e religiosos diversos, entre outros. Todas estas características influenciam a forma em como as mulheres recebem e usam a informação.

- **Canais de comunicação diferentes**

As mulheres e os homens não usam os mesmos canais de informação, tais como informação impressa (p. ex. posters, anúncios, etc.). É importante identificar que canais irão chegar principalmente aos homens e que canais são mais apropriados para as mulheres. Isto pode estar associado com horários (p. ex. de programas de rádio) e lugares especiais (para a distribuição, divulgação, etc.). Tenha em consideração que as mulheres frequentemente têm níveis de alfabetização mais baixos e menos experiência com imagens (i.e. alfabetização visual).

- **Teste aquilo que pretende usar**

A informação deve ser:

- acessível;
- compreensível;
- aceitável; e
- aplicável.

- Conceba e use material que é **adequado aos/às utilizadores/as** e evite usar material demasiado geral, académico ou irrealista de aplicar. É bom que o material informativo possa ser testado previamente, uma

<sup>27</sup> Adaptado de IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A guide to methods and techniques*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming & United Nations Development Programme / World Bank Involving Women in Sanitation Projects*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

vez que isto pode revelar as suas falhas.

- Pense também em aspectos tais como:
  - horário;
  - frequência;
  - intensidade;
  - duração; e
  - conteúdo

### Comunicação

**Exemplo das Honduras:** Para se informarem sobre um projecto de latrinas, os homens assistiam a reuniões e manifestações, ao passo que as mulheres dependiam da informação transmitida na rádio ou por outras mulheres.

**Exemplo da Tanzânia:** Num projecto, foram pendurados posters com mensagens sobre a saúde e a água em instituições públicas e outros lugares onde as mulheres não vão com frequência.

## 6.3 Dicas para assegurar reuniões sensíveis às questões de género<sup>28</sup>



### *Aumentar a participação das mulheres nas reuniões*

Existe um número de factores que pode ter impacto no grau de comparecimento e participação das mulheres em reuniões (ou noutros eventos parecidos). Ao abordar estes assuntos simples mas essenciais, a participação activas das mulheres pode ser enormemente aumentada.

#### Lugar e hora

Certifique-se que a reunião é organizada num lugar e a uma hora adequados também às mulheres. Não realize reuniões num horário em que as mulheres tenham que cozinhar ou estejam a trabalhar no campo. Evite também realizar reuniões em lugares demasiado longínquos ou culturalmente desadequados.

#### Tamanho e ambiente

É mais fácil para as mulheres assistirem e expressarem as suas opiniões em reuniões pequenas do que em reuniões com muita gente.

#### Divulgação e incentivo

Certifique-se de que a informação sobre o lugar e o objectivo da reunião chegue às mulheres a tempo. Use canais informativos apropriados às mulheres. Incentive-as a assistirem.

#### Organização dos assentos

Evite que as mulheres se tenham que sentar ao fundo da sala ou fora da mesma. Por exemplo: organize a sala de reuniões de forma a que os homens se sentem de um lado e as mulheres do outro. Como alternativa, disponha a sala de reuniões em forma de círculo ou quadrado para que ninguém tenha que se sentar atrás. Isto irá ajudar as mulheres a ouvirem o que é dito. Desta forma, as mulheres também poderão sentar-se juntas num grupo, podendo reagir mais facilmente do que quando estão dispersas ou sentadas no fundo da sala.

#### Língua da reunião

Particularmente em sítios rurais, as mulheres frequentemente não falam a língua oficial em que se realiza a reunião. Realize portanto a reunião na língua local ou, se isso não for possível, inclua intérpretes que falem

<sup>28</sup> Adaptado de IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A Guide to Methods and Techniques*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

a língua local

### Moderação da reunião

As reacções dos participantes são frequentemente estimuladas pela forma em como uma reunião é moderada. Irá ajudar que a reunião seja conduzida num estilo não-autoritário, e que o/a moderador(a) incentive os participantes a fazerem perguntas e a expressarem as suas opiniões. Irá também ajudar que a informação seja discutida em grupos mais pequenos, e que se identifique uma porta-voz para as participantes femininas.

### Uso de técnicas participativas

Tente usufruir de certas técnicas, tais como introduzir a discussão com um pequeno conto, uma peça ou um teatro de marionetas, fazer uma pintura comunitária, fazer vários desenhos demonstrativos das várias opções, etc., para facilitar a discussão. Como alternativa, realize reuniões com homens e mulheres separadamente, ou uma reunião posterior somente com mulheres para uma discussão mais detalhada, assim como para receber o seu feedback.

## 6.4 Dicas para escrever de forma sensível às questões de género<sup>29</sup>



Simplemente adicionar uma ou duas frases sobre as mulheres no final de um capítulo, ou um capítulo isolado sobre o género não é suficiente.

Para se assegurar de que escreve de forma sensível às questões de género, verifique o seguinte:

- A metodologia usada no processo é clara e explícita, e refere-se ao grau em que as questões de género foram especificamente consideradas.
- Estão incluídos dados quantitativos e qualitativos sobre o progresso feito para homens e mulheres.
- A informação/ os dados não são apresentados em declarações generalistas que não podem ser confirmadas por evidências.
- Inclui recomendações e outros comentários específicos aos géneros sobre que acções devem ser tomadas, para assegurar que as questões de género sejam abordadas devidamente.
- Tem em consideração a linguagem usada, uma vez que a linguagem não é neutra em termos de género:
  - os homens e as mulheres devem ser considerados de forma igual e nenhum deles deve ser excluído;
  - "género" não deve ser usado como sinónimo para "mulheres";
  - não devem ser usados estereótipos ou formulações sexistas; e
  - a escrita deve ser sensível às questões de género.

<sup>29</sup> Adaptado de Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

## 6.5 Dicas para assegurar uma formação sensível às questões de género<sup>30</sup>



### *Compreender a capacidade*

Capacidade significa simplesmente que alguém tem a aptidão de desempenhar certas funções identificadas. A capacidade refere-se tanto à aptidão crescente das pessoas (especialmente das mulheres e dos grupos vulneráveis) de participarem no decurso de um projecto, como às competências ou habilidades técnicas das pessoas de se envolverem activamente no funcionamento quotidiano, por exemplo, de um sistema de saneamento ou da manutenção de tanques de água pluvial. Um aumento da capacidade implica, portanto, uma maior habilidade no desempenho de certas funções. Os indivíduos, as organizações, os sistemas e sociedades inteiras têm capacidade. O desenvolvimento de capacidades para a integração da perspectiva de género envolve o fortalecimento de competências técnicas e a facilitação de mudanças em termos de atitude. É um longo processo de mudança e acontece a níveis diferentes.

### *Como assegurar um desenvolvimento de capacidades e uma formação conscientes das questões de género*

Desenvolver a capacidade de homens e mulheres se envolverem num projecto é um passo importante, especialmente se o que é necessário é a capacidade das pessoas assegurarem a sustentabilidade de um projecto após a sua conclusão oficial. Para assegurar que a formação e o desenvolvimento de capacidades vão ao encontro das necessidades tanto de homens como de mulheres, estes devem ser concebidos de forma a que:

- se preveja que uma certa percentagem mínima de mulheres e grupos vulneráveis seja recrutada para fazer a formação;
- se preveja que todos os/as candidatos/as qualificados/as tenham oportunidades iguais de serem seleccionados/as;
- tanto homens como mulheres recebam formação na área da utilização, operacionalização e manutenção da nova tecnologia; e
- sejam minimizados os possíveis obstáculos à participação das mulheres na formação, tais como:
  - localização / recinto;
  - horário;
  - requisitos educativos;
  - soluções para o cuidado das crianças; e
  - duração do programa de formação.
- se assistir à formação implica para as mulheres ter que viajar para locais longínquos, é necessário que sejam tomadas providências especiais que lhes possibilitem isso, p. ex. transporte, autorização (de um líder da comunidade, se necessário) e soluções para o cuidado das crianças;
- as mulheres não tenham que ficar longe de casa durante longos períodos;
- algumas moderadoras da formação sejam mulheres, particularmente em circunstâncias em que os homens não possam dar a formação às mulheres;

<sup>30</sup> Adaptado de United Nations Development Programme – World Bank, *Involving Women in Sanitation Projects*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A Guide to Methods and Techniques*; Development Assistance Committee (DAC), *DAC Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality & Canadian International Development Agency (CIDA), Accelerating Change. Resources for Gender Mainstreaming*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

- o/a moderador(a) da formação seja seleccionado/a com base no seu background sólido em assuntos de género;
- o conteúdo da formação ou do desenvolvimento de capacidades seja relevante para as necessidades das mulheres e dos homens (incluindo as dos grupos vulneráveis);
- sejam estabelecidos canais de comunicação para informar homens e mulheres acerca de eventos de formação;
- o volume de trabalho actual de homens e mulheres seja tido em consideração;
- sejam conhecidos e tidos em consideração os backgrounds e papéis de homens e mulheres num projecto;
- a formação seja experimental e participativa;
- os conteúdos e métodos usados sejam práticos e realistas;
- se as mulheres tiverem um nível de alfabetização baixo, os métodos e materiais de formação sejam devidamente adaptados; e
- a formação incentive a interacção e o apoio mútuo entre homens e mulheres (incluindo grupos vulneráveis).

## 6.6 Aspectos da formação introdutória às questões de género<sup>31</sup>



A maioria dos processos ou projectos pode beneficiar de alguma forma de uma formação introdutória às questões de género que proporcione um entendimento-base sobre o que são o género e a integração da perspectiva de género. Uma vez que o conteúdo concreto dessa sessão será determinado por um número de factores específicos ao projecto ou processo em questão, o que se oferece aqui é um esboço dos assuntos mais importantes relacionados com as questões de género, e que podem ser incluídos.

Durante o planeamento de uma sessão de formação introdutória às questões de género, considere incluir os seguintes aspectos:

- os conceitos de género e desenvolvimento dentro do enquadramento do projecto específico em mãos;
- a distinção entre “sexo” e “género”;
- a formação das identidades de género e como esta é mantida, assim como as suas implicações para homens e mulheres na sociedade;
- os conceitos de “relações de género” e “relações de poder”, e o que estes significam para os homens e para as mulheres;
- porquê a igualdade de género não é um tema das mulheres e porquê “género” não deve ser usado como sinónimo para “mulheres”;
- o papel dos homens na igualdade dos géneros;
- necessidades práticas vs. interesses estratégicos;
- a divisão do trabalho por género e papéis de género;
- acesso a e controlo de recursos;
- como o impacto de um projecto ou processo é diferente para as mulheres e os homens (i.e. impacto diferencial);
- a distinção entre “igualdade” e “equidade”;
- a abordagem de género e desenvolvimento em contraste com a abordagem das mulheres na área do desenvolvimento;
- o que significa a integração da perspectiva de género;
- a abordagem de género e a análise de género e como estas estão ligadas ao uso das ferramentas de integração da perspectiva de género;
- porquê a participação e as tomadas de decisão são importantes para as mulheres;
- indicadores sensíveis ao género;
- informação / dados repartidos por género.

### ***Leitura adicional:***

- Cap-Net, Gender and Water Alliance & United Nations Development Programme, *Why Gender Matters. A Tutorial for Water Managers*, Online em <http://bit.ly/1dKDztK>
- Gender and Water Alliance, *Training of Trainers Modules: Gender Mainstreaming in Integrated Water Management*, Online em <http://bit.ly/1GX6qon>
- African Women's Development and Communication Network, *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming*, Online em <http://bit.ly/1DP3k2j>

<sup>31</sup> Adaptado de African Women's Development and Communication Network, *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC) *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming*; Canadian International Development Agency (CIDA), *Accelerating Change. Resources for Gender Mainstreaming & GTZ, Manual for Training on Gender Responsive Budgeting*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

# CAPÍTULO 7:

## FERRAMENTAS PARA MELHORAR A COMPREENSÃO DAS TÉCNICAS DE GÉNERO

*O Capítulo 7 apresenta ferramentas que irão melhorar a compreensão de certas técnicas-chave de género.*

*Estas são:*

- 7.1 Listagem para possibilitar uma avaliação organizacional segundo as questões de género.
- 7.2 Listagem para possibilitar uma análise das políticas para a integração dos géneros.
- 7.3 Compreender a orçamentação receptiva a questões de género.
- 7.4 Compreender dados repartidos por género.
- 7.5 Compreender indicadores de género.

Este capítulo pergunta:

- Que informação será obtida com as ferramentas para a compreensão?
- Qual é o objectivo de usar as ferramentas que lidam com a compreensão? Que informação pode ser recolhida?

As **ferramentas para a compreensão** têm por objectivo criar uma apreciação por uma série de aspectos relacionados com o género que os/as utilizadores/as poderão encontrar frequentemente. É fornecida informação básica sobre a avaliação organizacional de género, a análise de políticas, a orçamentação receptiva às questões de género, os dados repartidos por género e os indicadores de género.

## 7.1 Listagem para possibilitar uma avaliação organizacional segundo questões de género<sup>32</sup>



A capacidade de uma organização incorporar uma perspectiva da igualdade de género no seu trabalho é um pilar fundamental da integração de género. Dentro do enquadramento deste manual, o conceito de "organização" é definido de forma ampla para incluir empresas de água, departamentos de água num ministério, projecto e comités (tais como os comités de desenvolvimento da aldeia) responsáveis pelo uso e a gestão da água.

### *Aspectos organizacionais a ter em consideração*

Para compreender a capacidade de uma organização incorporar a igualdade de género no seu trabalho, assim como para fortalecer essa capacidade, é importante ter em mente os seguintes aspectos:

- O nível de compromisso da gestão com a igualdade de género, e a forma em como isto se traduz na prática, é um indicador fundamental do compromisso organizacional de melhorar a posição das mulheres.
- As organizações evoluem para desenvolver a sua própria cultura organizacional e isso também determina as atitudes, percepções e práticas em relação à igualdade de género. A cultura organizacional é influenciada pelo perfil dos membros da equipa, as suas convicções pessoais e profissionais, mandatos organizacionais e mandatos dos/as fundadores/as. Por outras palavras, a cultura organizacional compreende um conjunto complexo de condições e factores que têm que ser analisados como parte de uma avaliação organizacional segundo as questões de género. Certos factores podem aumentar as probabilidades de haver uma integração eficaz da igualdade de género numa organização.

Estes incluem:

- flexibilidade e abertura a ideias novas;
- pré-disposição para mudar e incluir contribuições diferentes;
- estruturas de responsabilização que asseguram que os membros da equipa seguem as orientações em termos de políticas; e
- o reconhecimento e o valor atribuídos a uma vasta gama de competências profissionais.

Para lidar o suficiente com a igualdade de género, uma organização precisa de estruturas de género dedicadas. No caso de tais estruturas se encontrarem ausentes, as questões de género irão permanecer uma responsabilidade adicional para alguém. Como tal, será extremamente difícil incluir a perspectiva de género nas operações quotidianas da organização.

---

<sup>32</sup> Adaptado de Development Assistance Committee (DAC), *DAC Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality*; Hunt, J. *Understanding Gender Equality in Organisations: A Tool for Assessment and Action*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming & International Women's Rights Project, Mainstreaming Gender in the Governance of Transboundary Waters*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)



Quadro 15: Compromisso com a igualdade de género na cultura e nas estruturas organizacionais

Tópico	Questões-chave para uma avaliação de género
Compromisso	<ul style="list-style-type: none"><li>- A organização mantém-se fiel aos seus princípios de género, fazendo aquilo que realmente diz?</li><li>- Há um compromisso real de reflectir sobre o progresso da igualdade de género e de tomar medidas para melhorar o desempenho?</li><li>- A gestão sénior e intermediária estão empenhadas em obter resultados em termos de igualdade de género e responsabilizar-se por isso?</li><li>- O compromisso pela igualdade de género resultou na revisão de políticas, programas e práticas de gestão de pessoal, etc.?</li></ul>
Cultura	<ul style="list-style-type: none"><li>- Como circula a informação na organização (aos níveis formal e informal)?</li><li>- Como é que o fluxo de informação chega às mulheres e aos homens?</li><li>- Quais são os principais valores partilhados pela organização?</li><li>- Como é que os valores partilhados se relacionam com a igualdade de género?</li><li>- Até que ponto os homens e as mulheres podem influenciar as tomadas de decisão e aceder às estruturas por elas responsáveis?</li><li>- Qual é a atitude em relação ao pessoal feminino e masculino?</li><li>- Qual é a incidência, ou a percepção da mesma, de comentários sexistas e assédio sexual?</li><li>- A organização está aberta a ideias novas?</li><li>- A organização está disposta a mudar?</li><li>- Há responsabilização pela igualdade de género?</li><li>- Até que ponto são valorizadas certas práticas (p. ex. trabalhar até tarde), e estas práticas resultam na discriminação de mulheres ou homens?</li></ul>
Estrutura	<ul style="list-style-type: none"><li>- A organização tem um balcão ou uma unidade para o género, ou um enfoque especial responsável pela igualdade de género?</li><li>- Se isto existe, onde se situa dentro da organização?</li><li>- Encontra-se localizado estrategicamente, com ligações claras à gestão sénior?</li><li>- Há alguém específico na gestão sénior responsável por se certificar que as questões de género sejam abordadas devidamente?</li><li>- O pessoal responsável pela implementação da perspectiva de género é especializado na questão do género e desenvolvimento?</li><li>- O pessoal responsável pelo género tem recursos adequados?</li></ul>

A organização leva as questões de género a sério e tenta implementar as boas práticas, ou a integração da perspectiva de género é abordada somente de forma teórica? A forma em como uma organização lida com os conhecimentos, a aprendizagem e a partilha diz muito sobre a sua capacidade de se envolver na prática com os assuntos de género.

Deve haver uma ligação clara e explícita entre o enfoque da organização e o objectivo da igualdade entre homens e mulheres. Muitas vezes uma dada organização assume que o seu trabalho é neutro do ponto de vista do género e que terá o mesmo impacto nas mulheres que nos homens. Não é considerada a justaposição entre os seus objectivos e as desigualdades entre homens e mulheres. As pessoas que trabalham numa organização específica têm de ter consciência de como e porquê as preocupações de género são relevantes nas suas áreas de trabalho.

Quadro 16: Uma organização em aprendizagem e a sua missão ou mandato

Tópico	Questões-chave para uma avaliação de género
Inovação	<ul style="list-style-type: none"><li>- A organização tem sistemas e processos para partilhar lições de género e boas práticas?</li><li>- As boas práticas em relação às questões de género são reconhecidas e valorizadas?</li><li>- O pessoal tem as competências para levar a cabo as análises de género nos seus projectos e actividades diários?</li><li>- Os membros do pessoal têm os recursos, o apoio e os incentivos para obter competências na área da análise de género?</li></ul>
Missão / mandato da organização	<ul style="list-style-type: none"><li>- Há uma ligação clara entre a missão/ o mandato da organização e a promoção da igualdade de género?</li><li>- A organização estabelece uma ligação entre o seu enfoque de desenvolvimento e a igualdade de género?</li><li>- De que forma é visível esta ligação?</li><li>- A organização reconhece a igualdade de género como uma meta de desenvolvimento?</li><li>- Como é que as pressuposições da organização sobre a neutralidade de género afectam os esforços no sentido da integração da perspectiva de género?</li><li>- Quais são as ligações entre os objectivos declarados da organização e as desigualdades de género na sua área de trabalho?</li><li>- As pessoas têm consciência das implicações de género nas suas áreas individuais de trabalho?</li><li>- Se o pessoal não tem consciência das implicações de género, o que é feito para lidar com isso?</li><li>- O mandato para um compromisso com a igualdade de género é partilhado e compreendido dentro da organização?</li><li>- O pessoal da organização é responsabilizado pelas metas e objectivos em termos da igualdade de género nos seus portfólios de trabalho?</li><li>- A visão e a declaração de missão da organização reconhecem as desigualdades entre homens e mulheres?</li><li>- Há uma representação igual das mulheres na estrutura de gestão sénior da organização?</li></ul>

As boas práticas de desenvolvimento geral, tais como uma planificação clara, procedimentos de monitorização e de elaboração de relatórios e a consulta a grupos-alvo, pode apoiar a integração dos objectivos de igualdade e ajudar a criar um ambiente onde a integração de género seja mais provável. Assim, é importante compreender as normas e os procedimentos actuais da organização, e avaliar se há suficiente flexibilidade para modificar as rotinas para que os objectivos em termos de igualdade de género possam ser melhor alcançados.

É importante saber quem detém que posição dentro de uma organização de forma a perceber a situação actual e a ser capaz de facilitar a mudança. Por exemplo, é essencial perguntar: *“Quem dentro da organização se encontra na posição de influenciar a igualdade de género e os esforços para a integração da perspectiva de género?”* A informação sobre quem defende as questões de género deve ser incluída na avaliação da organização. É crucial criar competências e consciencialização para questões de género em todas as partes interessadas e a todos os níveis.

Quadro 17: Rotinas, procedimentos e projectos da organização

Tópico	Questões-chave para uma avaliação de género
Rotinas e Procedimentos	<ul style="list-style-type: none"><li>- As práticas da organização apoiam a integração dos objectivos da igualdade ou enfraquecem-na?</li><li>- As práticas organizacionais criam um ambiente favorável à integração do género?</li><li>- As normas e os procedimentos organizacionais apoiam a igualdade e a integração da perspectiva de género?</li><li>- A organização é suficientemente flexível para poder responder de forma positiva aos desafios da igualdade de género?</li></ul>
Projets	<ul style="list-style-type: none"><li>- A organização tem conhecimento do impacto das suas actividades e de como este pode divergir para mulheres e homens?</li><li>- A organização compreende o que é a análise de género?</li><li>- Há ferramentas adequadas para avaliar quem beneficia dos projectos e actividades?</li><li>- Os projectos e actividades usam dados repartidos por género?</li><li>- A organização monitoriza e avalia o impacto das suas actividades em homens e mulheres?</li></ul>
Pessoal actual	<ul style="list-style-type: none"><li>- Todos/as os/as gestores/as seniores têm uma idade, perspectiva e um background parecidos?</li><li>- Há um grupo de potenciais “inovadores/as” que possam defender os esforços para aumentar a importância dos assuntos relacionados com a igualdade de género?</li><li>- Quem são os/as líderes de opinião?</li><li>- Que novas competências poderiam ser mais úteis às pessoas em posições específicas?</li><li>- Estas novas competências podem ser adquiridas pelo pessoal actual, ou é necessário contratar pessoal novo?</li><li>- Qual é a atitude dos membros da gestão sénior aos assuntos de género?</li><li>- Que organizações ou pessoas externas têm influência na organização?</li><li>- Quais são os órgãos que tomam as decisões?</li></ul>
Competência	<ul style="list-style-type: none"><li>- Quem dentro da organização tem competência na questão de género e qual é o seu nível da mesma? (Que homens / mulheres, com que responsabilidade e em que sectores, etc.?)</li><li>- De que competências e ferramentas específicas precisa o pessoal para levar a cabo o seu trabalho de forma sensível às questões de género?</li><li>- Que iniciativas existentes para o desenvolvimento de capacidades incluem o género?</li><li>- Em que outras partes das iniciativas de desenvolvimento de capacidades pode incluir-se o género?</li><li>- Dentro dos/as formadores/as institucionais, quem é competente em questões de género?</li><li>- Que incentivos há para motivar o pessoal a ser (mais) competente em questões de género?</li><li>- Que pessoal tem as questões de género incluídas na descrição do seu cargo profissional?</li></ul>

Política de género e oportunidades iguais

O grau no qual o género é incluído nas políticas de uma organização é um forte indicador da integração da perspectiva de género. A participação de homens e mulheres na formulação de políticas e nas tomadas de decisão é outro indicador útil, uma vez que as mulheres e os homens frequentemente trazem consigo diferentes pontos de vista para um processo

Isto refere-se à criação de um ambiente prático e seguro para o trabalho das mulheres e dos homens (p. ex. questões de transporte, horário de trabalho, condições das viagens e compromissos para o trabalho de campo, casas de banho, responsabilidades em termos de cuidado infantil e outros). Isto é também essencial para a integração da perspectiva de género. As necessidades práticas e os interesses estratégicos de homens e mulheres têm de ser identificados como parte de uma avaliação organizacional orientada para questões de género

Tableau 18 : Politiques du genre et égalité des chances dans les organisations

Tópico	Questões-chave para uma avaliação de género
Política de género	<ul style="list-style-type: none"><li>- Há uma política de género ou as questões de género estão integradas noutras políticas?</li><li>- Como é monitorizada a implementação da política de género?</li><li>- A gestão sénior comprometeu-se explicitamente com as questões de género?</li><li>- Como é que este compromisso se traduz na prática?</li><li>- Como é que os factores externos influenciam o género dentro da organização?</li><li>- Que papel desempenham os homens e as mulheres na formulação de políticas e nas tomadas de decisão?</li><li>- Há processos para criar uma apropriação, compromisso com e compreensão da política?</li><li>- A política tem um enfoque nos direitos humanos da mulher, na igualdade de género e nos interesses estratégicos das mulheres?</li><li>- Há uma responsabilização pelas metas e objectivos da política nas estruturas, procedimentos e processos de tomadas de decisão da organização?</li></ul>
GRH e oportunidades iguais	<ul style="list-style-type: none"><li>- Qual é o equilíbrio actual dos géneros do pessoal em níveis de posições diferentes dentro da organização?</li><li>- Há uma política de oportunidades iguais?</li><li>- Que questões ou lacunas de género são abordadas pela política e como é esta implementada?</li><li>- O género é um critério na selecção de parceiros/as, consultores/as, pessoal e de outros recursos humanos?</li><li>- Que condições ou requisitos de trabalho podem ser discriminatórios para com a contratação de mulheres ou homens em certas posições?</li><li>- Ser mulher, ou homem, é considerado uma vantagem ou uma desvantagem para certos trabalhos ou tarefas?</li><li>- Até que ponto são discutidas as oportunidades iguais em relação à eficácia e à sustentabilidade do programa?</li><li>- O compromisso com as competências relativas à igualdade e análise de género é uma consideração importante para a contratação de pessoal?</li><li>- A avaliação das competências em termos de género e desenvolvimento faz parte das avaliações de desempenho?</li></ul>

A integração da perspectiva de género requer recursos financeiros para a formação e o desenvolvimento de ferramentas, seminários e campanhas. Uma avaliação dos recursos disponíveis para abordar a igualdade de género dentro de uma organização é, portanto, essencial. Se houver uma unidade de género ou uma pessoa com esse enfoque com termos de referência claros para fazer esta avaliação de forma eficaz, isso irá ajudar. A formação em integração da perspectiva de género e advocacia enquanto processo constante é importante, assim como ter apoio profissional para os esforços no sentido da integração.

O grau da consciencialização de género dos procedimentos organizacionais e das ferramentas diárias é uma boa indicação da sensibilidade de género de uma organização. Até mesmo as ilustrações e a linguagem (p. ex. o uso de ele/ela) no material devem ser verificadas para que o conteúdo não propague estereótipos das relações de género. As ferramentas e os procedimentos existentes precisam muitas vezes de serem revistos (ou precisam de serem criados de novo) para se obterem dados melhor repartidos por género. O género deve ser

incluído nos sistemas e procedimentos, e devem ser desenvolvidos sistemas eficazes de informação repartida por género. Iria ajudar bastante, se houvesse indicadores para monitorizar o progresso das políticas na implementação do género, assim como o desenvolvimento de directrizes e listagens de género.

Quadro 19: Orçamento, recursos e ferramentas de género nas organizações

Tópico	Questões-chave para uma avaliação de género
Orçamento	<ul style="list-style-type: none"><li>- Que percentagem dos orçamentos do projecto e do projecto se destina à integração da perspectiva de género?</li><li>- Que percentagem dos orçamentos para o desenvolvimento dos recursos humanos se destina à integração da perspectiva de género?</li><li>- Para que são usados os chamados “orçamentos de género”?</li><li>- Como são revistos os orçamentos em termos da sua sensibilidade a questões de género?</li><li>- Como são monitorizados os orçamentos?</li><li>- Como é a orçamentação de género incluída no diálogo sobre as políticas e com as partes interessadas e os/as parceiros/as?</li><li>- Há fundos para o desenvolvimento de capacidades na área do género?</li><li>- Há fundos para acções de género no campo?</li></ul>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Qual é a tarefa de uma pessoa com o enfoque de género (PEG), se tiver sido designada uma?</li><li>- Que recursos tem a PEG à sua disposição?</li><li>- O resto do pessoal tem consciência das questões de género?</li><li>- A sensibilidade às questões de género está incluída na descrição do perfil do cargo e é tida em consideração como parte das avaliações normais do trabalho e da gestão do desempenho?</li><li>- A organização tem acesso a apoios para a implementação da integração da perspectiva de género?</li></ul>
Ferramentas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Que iniciativas foram levadas a cabo até agora para incluir a perspectiva de género nas ferramentas e nos procedimentos diários?</li><li>- Que directrizes de género estão disponíveis para ajudar o pessoal a transformar as suas ferramentas e procedimentos existentes, ou criar ferramentas e procedimentos novos, mais sensíveis ao género?</li><li>- A atenção ao género está incluída nos sistemas e procedimentos organizacionais de rotina (p. ex. sistemas de informação, avaliações, planeamento e monitorização)?</li><li>- O pessoal tem directrizes para a integração da perspectiva de género?</li></ul>

De forma geral, todo o pessoal deveria ser responsável pela integração da perspectiva de género no seu trabalho. É importante assegurar que a responsabilidade por esta integração não:

- a) é dada a funcionários júnior sem poder real;
- b) é dada somente às mulheres;
- c) está localizada somente nos sectores sociais;
- d) está concentrada nas mãos só de algumas pessoas.

Algumas organizações têm mais flexibilidade para agir para a igualdade de género, ao passo que outras são mais vulneráveis à pressão externa. Os esforços para aumentar a capacidade de uma organização abordar a igualdade de género requerem a compreensão do que a organização faz e como funciona, de forma que possam ser identificados pontos de entrada e desenvolvidas estratégias para assegurar que as considerações da igualdade de género se tornem parte da rotina diária normal.

Quadro 20: Responsabilidade de género nas organizações e pressão externa

Tópico	Questões-chave para uma avaliação de género
Responsabilidade de género	<ul style="list-style-type: none"><li>- Quem é responsável pelo género?</li><li>- Que estatuto têm na tomada de decisão?</li><li>- Como são estes/as reconhecidos/as pelo resto do pessoal?</li><li>- De que são responsáveis?</li><li>- O pessoal responsável pelo género tem termos de referência, competências, recursos, incentivos e apoio da gestão?</li><li>- Como estão envolvidos os membros do pessoal no planeamento das políticas e do programa?</li><li>- Que mecanismos asseguram a divulgação das lições de género dentro e entre organizações e os/as seus parceiros/as (p. ex. redes)?</li></ul>
Pressão externa	<ul style="list-style-type: none"><li>- Até que ponto a organização tem flexibilidade para abordar a igualdade de género?</li><li>- A organização está sob pressão para a abordar ou para não lhe dar demasiada atenção?</li><li>- Que pontos de partida poderiam ser usados para introduzir a igualdade de género e a integração da perspectiva de género na organização?</li><li>- Que estratégias poderiam ser desenvolvidas para abordar a integração da perspectiva de género?</li></ul>

## 7.2 Listagem para possibilitar uma análise das políticas para a integração dos géneros<sup>33</sup>



Uma avaliação das políticas consciente do género analisa uma política segundo a perspectiva de género, perguntando, de forma geral, se é provável que esta reduza ou aumente a desigualdade de género. Podem colocar-se perguntas parecidas para verificar a integração dos grupos vulneráveis. A capacidade de avaliar políticas pelas suas implicações para os géneros e os grupos vulneráveis (tais como jovens, agregados familiares encabeçados por crianças ou pessoas com deficiência), é uma competência importante para integração.

### Abordagem passo a passo

Os passos seguintes delineiam uma abordagem prática para avaliar uma política nova ou existente segundo o grau em que esta é sensível ao género, assim como às preocupações dos grupos vulneráveis.

#### 1º Passo: Identificar, definir e refinar o problema (analisar a situação do ponto de vistas dos homens e das mulheres).

Isto implica determinar a natureza, a dimensão e a importância do problema dentro do contexto do ambiente das políticas actual. As questões-chave a colocar a este respeito incluem:

- Qual é o problema?
- Para quem é um problema exactamente: homens, mulheres ou ambos (incluindo os grupos vulneráveis)?
- Porquê é um problema?
- Qual é a causa do problema?

<sup>33</sup> Adaptado de GTZ, *Manual for Training on Gender Responsive Budgeting*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender and Water*; Parker, R. *Gender Analysis Frameworks*; *Status of Women Canada, Gender-based Analysis. A Guide for Policy-making*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming & The Water and Sanitation Program, Mainstreaming Gender in Water and Sanitation. Gender in Water and Sanitation.* (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

- Que factores influenciam este problema?
- Que problemas ou lacunas específicas aos géneros são considerados?

## 2º Passo: Definir as consequências desejadas ou antecipadas (avaliar a receptividade de uma políticas às questões de género)

Devem ser compreendidas as metas desejadas e as consequências antecipadas para a política. Isto exige uma examinação do grau em que a política vai ao encontro de, ou impede outras políticas ou objectivos de desenvolvimento. As questões ilustrativas podem incluir:

- Que consequências têm que ser alcançadas com a política?
- Para quem: homens, mulheres ou ambos (incluindo os grupos vulneráveis)?
- Que consequências esperam as mulheres, os homens e os grupos vulneráveis desta política?
- Qual é a prioridade abordada pela política?
- Que perspectivas são tidas em consideração: dos homens ou das mulheres (incluindo grupos vulneráveis)?
- Como é que as consequências identificadas impedem ou vão ao encontro de outros valores, objectivos ou políticas?
- Que indicadores medem as consequências da política?
- Os indicadores são sensíveis às questões de género e às preocupações dos grupos vulneráveis?
- Que processos de monitorização e responsabilização são levados a cabo para assegurar as consequências?
- Estes são sensíveis às questões de género e às preocupações dos grupos vulneráveis?
- Que factores contribuem para, ou se desviam das consequências?
- O processo de formulação da política é sensível às questões de género e às preocupações dos grupos vulneráveis?
- Os objectivos da política são sensíveis às questões de género e às preocupações dos grupos vulneráveis, no que se refere a:
  - dados repartidos por género;
  - a presença de objectivos específicos aos géneros;
  - a integração do género em pressuposições ou riscos, etc.?
- As estratégias da política são relevantes para os homens e as mulheres?
- A política aborda questões relacionadas com a participação das mulheres e a representação e promoção da equidade de género?
- A política aborda limitações impostas tanto a homens como a mulheres?

## 3º Passo: Definir as contribuições em termos de informação e consulta

Uma questão-chave é a avaliação do tipo de conhecimentos necessários e das fontes que melhor os poderão proporcionar. Isto envolve a identificação das fontes de dados disponíveis e relevantes, assim como dos/as parceiros/as na recolha e análise de dados. As perguntas possíveis podem incluir:

Les questions suivantes peuvent également être posées:

- O que precisamos de saber sobre a questão abordada pela política?
- Que informação é necessária para assegurar que as perspectivas dos homens e das mulheres (incluindo os grupos vulneráveis) sejam levadas em consideração?
- De que forma estão envolvidos os homens e as mulheres (incluindo os grupos vulneráveis) na determinação do tipo de informação necessária?
- As mulheres e os homens (incluindo os grupos vulneráveis) foram consultados e envolvidos no processo

de desenvolvimento da política?

- Como foram consultados/as?
- O processo foi inclusivo?
- Que fontes de informação estão disponíveis?
- Quem foi consultado?
- Foram consultadas organizações de mulheres e de assuntos de género e organizações que representam os grupos vulneráveis?
- O âmbito da política deveria ser redefinido de acordo com a disponibilidade e a pertinência da informação?

#### 4º Passo: Conduzir a pesquisa

Esta fase clarifica qual a pesquisa necessária para o desenvolvimento da política, assim como o tipo de análise (p. ex. análise de custos/benefícios, estudo do impacto social de acordo com os géneros, etc.).

- O que pretende determinar a análise (p. ex. análise de custos/benefícios, estudo do impacto social de acordo com os géneros, etc.)?
- Quem determina a questão ou as questões da pesquisa: homens ou mulheres (incluindo os grupos vulneráveis)?
- Qual é exactamente a pergunta da pesquisa?
- A pergunta da pesquisa está formulada de forma sensível à perspectiva de género e às preocupações dos grupos vulneráveis?
- Como é que os homens e as mulheres (incluindo os grupos vulneráveis) afectam a concepção da pesquisa?
- Quem está envolvido na pesquisa e na concepção da mesma, e de que forma estão envolvidos/as: homens ou mulheres (incluindo grupos vulneráveis)?
- Que metodologia é usada?
- Esta é participativa e receptível às questões de género?
- Que tipo de análise é feita, e esta é participativa e receptível às questões de género?

#### 5º Passo: Desenvolver e analisar opções

Nesta fase, formulam-se as opções evidenciadas pelos resultados da pesquisa e identificam-se e analisam-se as implicações e consequências dessas opções. As questões ilustrativas podem incluir:

- Que opções são indicadas pela informação disponível (como resultado da pesquisa)?
- O que significam as opções para homens e mulheres (incluindo os grupos vulneráveis)?
- Como é que os valores da comunidade limitam o conjunto das opções disponíveis?
- Como é que cada uma das opções dificulta ou vai ao encontro das políticas existentes?
- Todas as opções constituem uma alternativa “real” para os homens e as mulheres?
- Quais são as implicações directas e/ou indirectas de cada uma das opções para os homens e as mulheres (incluindo os grupos vulneráveis)?
- Existem consequências involuntárias para os homens e as mulheres, incluindo os grupos vulneráveis?
- Que factores irão afectar de forma positiva e negativa a implementação de cada uma das opções?



### 6º Passo: Fazer recomendações e procurar decisões

A recomendação das opções da política deve ser colaborativa. A base da recomendação é derivada da análise das opções e a recomendação é apresentada em termos dos seus impactos e implicações tanto favoráveis como desfavoráveis para os homens e as mulheres. As perguntas-chave podem incluir:

- Quem estará envolvido na escolha da opção da política: homens ou mulheres (incluindo os grupos vulneráveis)?
- Com que fundamento é feita a recomendação?
- São levados em consideração os aspectos de género, assim como as preocupações dos grupos vulneráveis?
- Quais são as premissas e os valores subjacentes implícitos na opção recomendada para os homens e as mulheres?
- A opção recomendada tenta evitar os obstáculos e/ou as consequências involuntárias para os géneros?
- Que aspectos do ambiente da política causam um impacto na recomendação e quais são as implicações disto para os homens e as mulheres (incluindo os grupos vulneráveis)?

### 7º Passo: Comunicar a política

O próximo passo é comunicar a opção recomendada ou escolhida. O timing, a escolha do meio, a linguagem e o envolvimento da comunidade são aspectos importantes para assegurar que o objectivo da política seja compreendido. A participação dos/as parceiros/as é também uma parte fundamental da comunicação da política ao público. Questões perspicazes podem incluir:

- Qual é a mensagem que está a ser comunicada?
- É a mesma para homens e mulheres (incluindo grupos vulneráveis)?
- A quem está a ser comunicada: homens, mulheres e grupos vulneráveis?
- Qual é a principal mensagem a ser comunicada a cada grupo, i.e. homens, mulheres e grupos vulneráveis?
- Como está a ser comunicada?
- O que está a ser feito para assegurar que o processo de comunicação seja sensível à questão de género e às necessidades comunicativas dos grupos vulneráveis?

### 8º Passo: Avaliar a qualidade da análise

Como passo final, é importante rever o processo de análise. Os aspectos a considerar a este respeito podem incluir:

- A análise e o aconselhamento da política são adequados e eficazes no que se refere às mulheres, aos homens e aos grupos vulneráveis?
- Como se estabeleceu a responsabilização para o processo da política?
- Quem é responsável pela política?

### *Leitura adicional:*

- Gender and Water Alliance, *Policy Development Handbook for Gender and Water Alliance Members and Partners*, Online em <http://bit.ly/1bv82dL>

## 7.3 Compreender a orçamentação receptiva a questões de género<sup>34</sup>

### *O que é a orçamentação receptiva a questões de género?*

Uma análise das prioridades e despesas orçamentais sensível ao género pode avaliar os diferentes impactos da priorização orçamental nas mulheres e nos homens. O termo é usado normalmente no contexto das prioridades orçamentais e despesas públicas para avaliar as políticas e programas governamentais. Não se trata de criar orçamentos separados para homens e mulheres, mas permitir uma análise dos orçamentos existentes. Uma análise orçamental sensível ao género não se concentra apenas no que é considerado o orçamento relativo a questões femininas ou de género, mas examina todas as alocações das verbas segundo os seus impactos diferenciais em homens e mulheres. O objectivo último é uma mudança no orçamento em si, mas a orçamentação sensível ao género também aumenta a democracia, ao possibilitar a participação pública e a transparência nas finanças e nas tomadas de decisão, melhorando igualmente a governança de forma geral. Permite aperfeiçoar a responsabilização e a focalização dos serviços, assim como assegurar uma resposta às necessidades e prioridades de homens e mulheres.

### *A concepção errónea do orçamento neutro às questões de género*

Os orçamentos quase nunca são neutrais às questões de género e quase sempre as ignoram. Isto significa que não existe reconhecimento das diferenças entre homens e mulheres nos processos e considerações da orçamentação. Significa igualmente que um orçamento é, por exemplo, partidário das relações de género existentes, tendendo portanto a excluir as mulheres. Apesar de os documentos da orçamentação poderem aparentar ser neutros ao género (i.e. não terem um impacto positivo nem negativo diferencial nas relações de género ou na igualdade entre homens e mulheres), as despesas (i.e. a forma em como os orçamentos são gastos) têm um impacto diferente nas mulheres e nos homens – com frequência desvantajoso para as primeiras. Isto deve-se a um número de factores de género, nomeadamente:

- Os papéis dos homens e das mulheres determinados socialmente;
- A divisão do trabalho;
- As capacidades e responsabilidades diferentes de homens e mulheres; e
- Os diferentes obstáculos que as mulheres e os homens enfrentam.

Todos estes factores normalmente deixam as mulheres numa posição desigual em relação aos homens, com menos poder económico, social e político.







---

<sup>34</sup> Adaptado de Canadian International Development Agency (CIDA), *Accelerating Change. Resources for Gender Mainstreaming; GTZ, Manual for Training on Gender Responsive Budgeting & IRC International Water and Sanitation Centre, Gender and Water*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

## Orçamentação receptiva às questões de género

Se o uso normal dos orçamentos que ignoram a questão do género é problemático, que alternativas são propostas pelos orçamentos receptivos ao género? A orçamentação receptiva às questões de género implica o seguinte:

### Quadro 21: Género e orçamentação

	Inclua a perspectiva de género em todas as fases do ciclo de orçamentação
	Analise o impacto de qualquer forma de despesa ou método de criação de rendimento para as mulheres
	Leve em consideração outras categorias de desigualdade (p. ex. idade, religião, etnia, lugar de residência, etc.) que possam ser incorporadas nas análises receptivas às questões de género
	Não se concentre na questão de se é gasto o mesmo montante em mulheres e homens, mas antes na questão de se o gasto é adequado às necessidades de homens e mulheres
	Volte a priorizar a despesa e o rendimento, tendo em consideração as diferentes necessidades e prioridades dos homens e das mulheres
	Um orçamento receptivo às questões de género, mas NÃO um orçamento separado para as mulheres

### Leitura adicional:

- GTZ, *Handbook for Training on Gender-responsive Budgeting*, Online em <http://bit.ly/1FBTJAH>

## 7.4 Compreender dados repartidos por género<sup>35</sup>

### O que significam os dados repartidos por género



Verifica-se com frequência que homens e mulheres desempenham papéis bastante diferentes em relação à água e que, muitas vezes, são as mulheres e raparigas as responsáveis por identificar fontes de água, ir buscá-la e gerir o seu uso em casa. De forma a conceber projectos relacionados com a água que sejam sensíveis às questões de género, é fundamental recolher informação tanto de homens como de mulheres para não correr o risco de ver só um lado da situação e não compreender as circunstâncias na sua totalidade. Obter informação tanto de homens como de mulheres e analisar os dados de modo a que estes reflectam especificamente as diferenças entre homens e mulheres aumenta as probabilidades de identificar devidamente os diferentes problemas e necessidades de homens e mulheres que devem ser abordados.

<sup>35</sup> Adaptado de Ethiopian Water Resources Training Center and Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply & Sanitation Projects*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender and Water*; United Nations Development Programme – World Bank Water and Sanitation Programme/PROWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects* & United Nations Development Programme – World Bank, *Involving Women in Sanitation Projects*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

Quadro 22: Informação repartida por género

Aspecto de género	Informação repartida
Papéis dos géneros em relação ao uso e à gestão da água	Quando se projecta uma empresa de abastecimento de água, é necessário consultar as mulheres, que são as responsáveis por ir buscar água. Os homens poderão ser afectados negativamente devido ao elevado volume de trabalho na construção, ao passo que as mulheres poderão ser afectadas positivamente devido ao reduzido volume de trabalho de ir buscar água.
Acesso a e controlo dos recursos	Quando o projecto envolve pagamento, você terá de saber quem controla as despesas do agregado familiar. De outra forma, poderá acabar com mulheres que não podem pagar ou homens que se queixam sobre as despesas elevadas.
Necessidade de água dos homens e das mulheres	Os homens e as mulheres podem ter ideias e experiências diferentes do uso e gestão da água. A prioridade dos homens poderá ser a água para o gado ao passo que as mulheres poderão dar prioridade à água para o uso doméstico.

*Consequências de não se repartirem os dados*

Se os dados não forem repartidos por género, será difícil avaliar os impactos positivos e negativos de um determinado projecto nos homens e nas mulheres. Se a informação for tratada como se não houvesse distinção a fazer entre homens e mulheres, será um grande desafio depois saber com certeza como algo influencia mulheres, homens, ou ambos.

**Informação repartida por género**

Se o facto de terem acesso a um melhor abastecimento de água tiver diminuído o fardo de mulheres e raparigas em terem que ir buscar, isto poderá permitir a mais raparigas irem à escola. Este resultado positivo não pode ser demonstrado sem uma repartição dos dados por género durante a sua recolha, o que pode ajudar a medir a dimensão do impacto, i.e. quantas mais raparigas vão à escola porque já não têm que passar tanto tempo a ir buscar água?

Se melhorados, os serviços de abastecimento de água disponibilizam mais tempo a mulheres pobres para se dedicarem a actividades remuneradas. No entanto, sem dados repartidos por género que reflectam quantas mulheres pobres se dedicam a que actividades remuneradas específicas, este impacto positivo carece de provas empíricas e permanece apenas uma suposição.

## 7.5 Compreender indicadores de género<sup>36</sup>

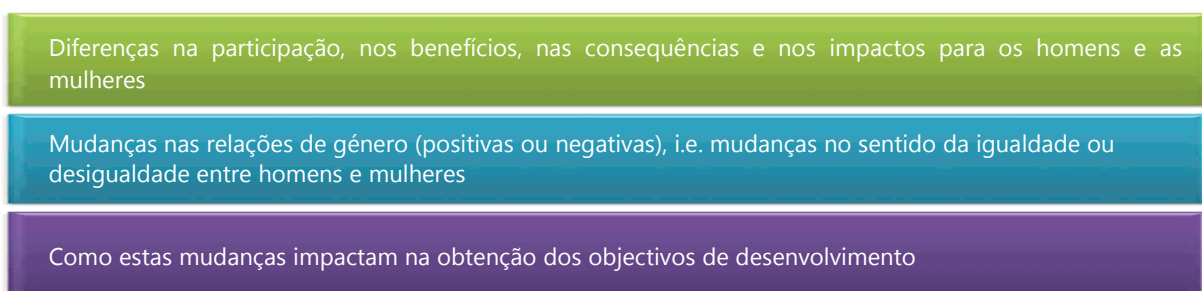


### *O que são os indicadores?*

Indicadores são ponteiros – critérios ou medidas que possibilitam a avaliação dos impactos ou desempenhos das acções de desenvolvimento dirigidas à melhoria das vidas das pessoas. Um indicador pode ser uma medida, um número, um facto, uma opinião ou uma percepção que aponta para uma condição ou situação específica. Os indicadores medem as mudanças dessa condição ou situação ao longo do tempo.

Os indicadores da igualdade de género são medidas de desempenho que requerem a recolha de informação repartida por género sobre quem participa e beneficia dos projectos de desenvolvimento. Medem o seguinte:

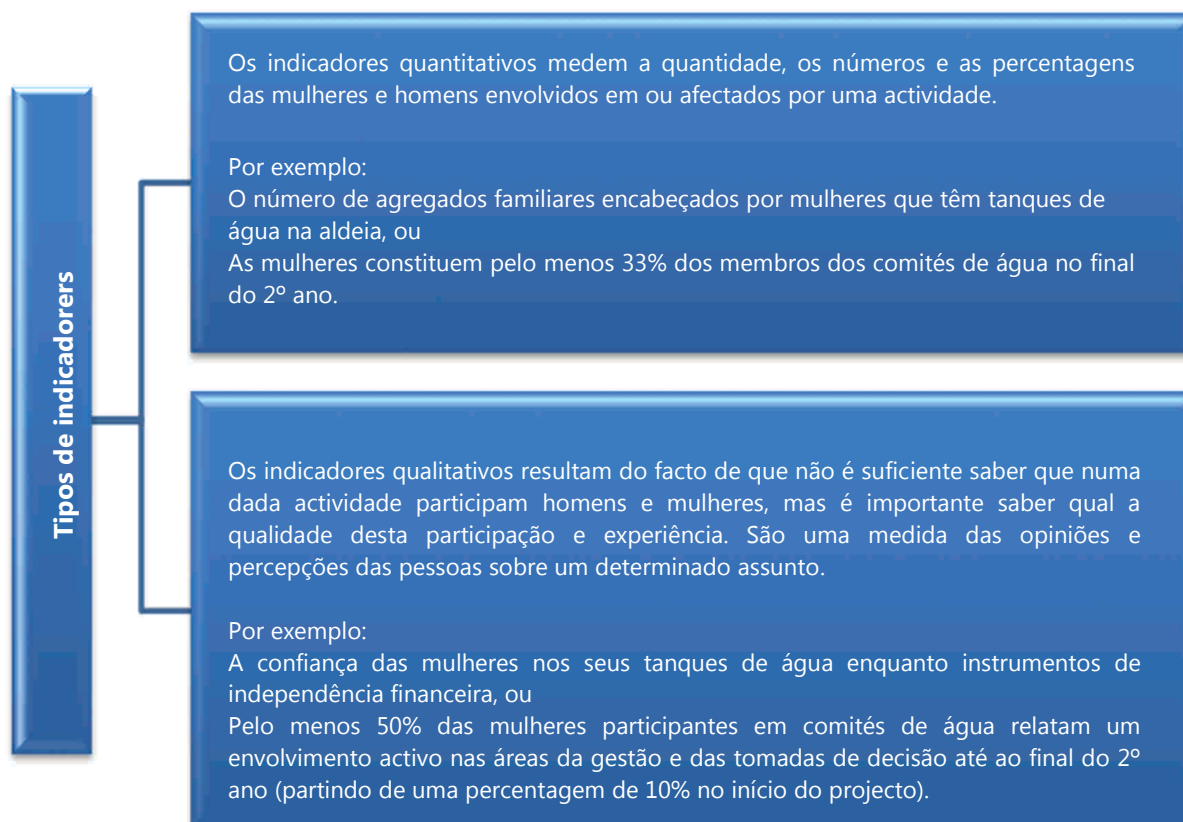
**Figura 16: Indicadores de género**



<sup>36</sup> Adaptado de African Development Bank and African Development Fund, *Checklist for Gender Mainstreaming in the Water and Sanitation Sector*; Asian Development Bank, *Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators*; AusAID, *Gender Guidelines: Water Supply and Sanitation*; Canadian International Development Agency (CIDA), *Guide to Gender-Sensitive Indicators*; Ethiopian Water Resources Training Center and Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply & Sanitation Projects*; UNESCO, *UNESCO Gender Lens. Development of Terms of Reference (TORs) of UNESCO Surveys & Research*; United Nations Development Programme – World Bank, *Involving Women in Sanitation Projects*; United Nations Development Program (UNDP) and Center of Arab Women for Training and Research (CAWTAR), *Gender and Water Management in Tunisia* & UN-HABITAT, *Framework for Gender Mainstreaming Water and Sanitation for Cities*. (Por favor consulte a Bibliografia para as moradas das páginas Web.)

Os indicadores de género podem ser quantitativos ou qualitativos.

Figura 17: Características dos indicadores de género



### *Critérios para a selecção de indicadores*

Os seguintes critérios podem ser usados como directrizes para a selecção de indicadores de género:

- desenvolva indicadores de forma participativa: inclua todas as partes interessadas;
- os indicadores têm que ser relevantes para as necessidades do/a utilizador(a) e formulados a um nível que o/a utilizador(a) possa compreender;
- todos os indicadores devem ser repartidos por sexo;
- use tanto indicadores qualitativos como quantitativos;
- os indicadores devem ser fáceis de usar e compreender;
- defina os indicadores de forma clara;
- não escolha demasiados indicadores;
- os indicadores devem ser tecnicamente sólidos;
- os indicadores devem poder medir as tendências ao longo do tempo. Por favor consulte o Anexo 9 para uma orientação na formulação dos indicadores de género.

### *Leitura adicional:*

- Canadian International Development Agency (CIDA), *Guide to Gender-Sensitive Indicators*, Online em <http://bit.ly/1Jehz4r>
- Asian Development Bank, *Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators*, Online em <http://bit.ly/1Q6W4Xi>

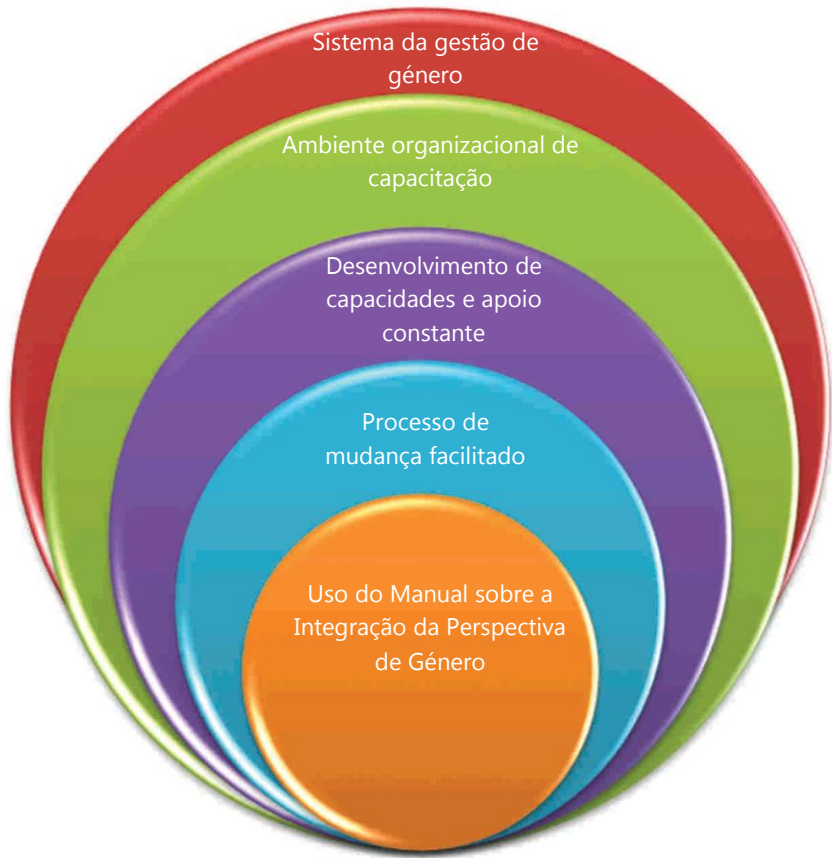
# CAPÍTULO 8:

## CONCLUSÃO

*A integração da perspectiva de género é não só uma forma de obter a igualdade de género e as metas de equidade, como também uma forma de melhor levar em consideração as necessidades e os interesses de diversos grupos de homens e mulheres, e de assegurar a sua participação na GIRH.*

*O trabalho com as ferramentas de integração da perspectiva de género apresentadas neste manual deve ser enquadrado no entendimento de que esta abordagem somente pode levar a uma mudança sustentável na gestão dos recursos hídricos através de acções específicas ao contexto em que se inserem. Isto requer que as acções sejam sustentadas pelo uso deliberado de métodos participativos sensíveis às questões de género, que possam reflectir as perspectivas, necessidades e interesses de homens e mulheres. Para além disso, o progresso das mulheres na redução das desigualdades históricas de género é essencial enquanto acção específica para corrigir as repercussões dos desequilíbrios de género do passado. Da mesma forma, é crucial continuar a criar e a fortalecer a capacidade, as competências, os conhecimentos e o empenho do sector da gestão dos recursos hídricos para a integração da perspectiva de género.*

Figura 18: O contexto alargado da integração da perspectiva de género



É importante ter em mente que o uso eficaz do manual depende da sua ligação a quatro aspectos críticos, como ilustrado na Figura 18. A integração da perspectiva de género deve fazer parte de um **processo de mudança facilitado**. Isto pressupõe um afastamento radical da forma habitual de funcionamento. O impacto organizacional da integração da perspectiva de género enquanto estratégia para o desenvolvimento não deve ser subestimado. Para a integração ser eficaz, esta deve ser facilitada de perto como um processo de mudança.

Consequentemente, juntamente ao uso das ferramentas de integração, são essenciais o **desenvolvimento de capacidades e o apoio constantes**. A mudança acontece ao longo do tempo, e os/as utilizadores/as do manual irão precisar de capacidades e apoio adicionais para que se possam comprometer a sério com uma forma de trabalhar diferente.

A sustentabilidade a longo prazo da integração enquanto estratégia depende de outros dois factores: o grau de apoio do **ambiente organizacional** dentro do qual irá ser implementada (ver Anexo 5) e o nível da ligação da integração ao **sistema transversal de gestão de género**, que pode proporcionar uma orientação e apoio estratégicos globais (ver Anexo 6).

Finalmente, a implementação sustentável da integração da perspectiva de género irá resultar em soluções mais eficazes porque as mulheres, enquanto a maior categoria de utilizadores de água do mundo, têm uma ampla experiência na gestão dos recursos hídricos da comunidade. As mulheres são um enorme recurso potencial para o planeamento e a implementação dos projectos da água. Incluir homens e mulheres no planeamento e implementação de projectos irá levar a soluções mais eficientes, uma vez que, quando os homens e as mulheres partilham os custos, os fardos e os benefícios da gestão de recursos hídricos, isto resulta num maior envolvimento comunitário e num uso optimizado de tempo, dinheiro e outros recursos. Como tal, a integração da perspectiva de género irá trazer soluções equitativas, porque os projectos de água sensíveis às questões de género oferecem também oportunidades de abordar as desigualdades entre homens e mulheres no acesso a recursos, serviços e influência. A integração da perspectiva de género irá ainda contribuir para a promoção do empoderamento da mulher.



# Bibliografia

African Development Bank & African Development Fund, Checklist for Gender Mainstreaming in the Water and Sanitation Sector (2009) online at <http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/Checklist%20for%20Gender%20Mainstreaming%20in%20the%20Water%20and%20Sanitation%20Sector%20EN.pdf> <http://bit.ly/1c28OjJ>

African Ministers' Council on Water (AMCOW), *Policy and Strategy for Mainstreaming Gender in the Water Sector in Africa* (2011) online at <http://www.amcow-online.org/images/Resources/24%20June%20AMCOW%20Eng.pdf> <http://bit.ly/1EVvEWw>

African Women's Development and Communication Network, *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming* (2007) online at <http://ke.boell.org/sites/default/files/curriculumforthetrainingoftrainersingendermainstreaming.pdf> <http://bit.ly/1DP3k2j>

Asian Development Bank, *Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators* (2013) online at <http://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34063/files/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf> <http://bit.ly/1Q6W4Xi>

AusAID, Gender Guidelines: *Water Supply and Sanitation* (2005) online at [http://www.addc.org.au/documents/resources/ausaid-gender\\_guidelines\\_water\\_1034.pdf](http://www.addc.org.au/documents/resources/ausaid-gender_guidelines_water_1034.pdf) <http://bit.ly/1HXNRlk>

Both Ends, Gender and Water Alliance & Comprehensive Assessment of Water Management in Agriculture, *Effective Gender Mainstreaming in Water Management for Sustainable Livelihoods: From Guidelines to Practice* (2006) online at [http://www.iwmi.cgiar.org/assessment/files\\_new/research\\_projects/EffectiveGender\\_BothEnds.pdf](http://www.iwmi.cgiar.org/assessment/files_new/research_projects/EffectiveGender_BothEnds.pdf) <http://bit.ly/1OLQaxB>

Both Ends, Gender and Water Alliance & Comprehensive Assessment of Water Management in Agriculture, *Water for Food, Water for Life. Issue Brief #3*. (2006) "*Making a Difference in Water Management: A Minimum Agenda on Gender Mainstreaming for Researchers, Practitioners and Gender Experts*" online at [http://www.iwmi.cgiar.org/assessment/files\\_new/publications/Discussion%20Paper/CA\\_Issue\\_Brief\\_3.pdf](http://www.iwmi.cgiar.org/assessment/files_new/publications/Discussion%20Paper/CA_Issue_Brief_3.pdf) <http://bit.ly/1ApoYce>

Canadian International Development Agency (CIDA), *Accelerating Change. Resources for Gender Mainstreaming* (2000) online at [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/Accchange-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/Accchange-E.pdf) <http://bit.ly/1Jehz4r>

Canadian International Development Agency (CIDA), *Guide to Gender-Sensitive Indicators* (1997) online at [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-GUID-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/WID-GUID-E.pdf) <http://bit.ly/1bJGBxf>

Chifamba, E., "*Mainstreaming Gender in Pursuit of Millennium Development Goals in Water Resource Governance in Buhera, Zimbabwe*" in the *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 10(22) online at <http://cyberleninka.ru/article/n/mainstreaming-gender-in-pursuit-of-millennium-development-goals-in-water-resource-governance-in-buhera-zimbabwe> <http://bit.ly/1DHgCfS>

Consultative Group on International Agricultural Research (CGIAR) Research Program on Water, Land & Ecosystems (WLE), *Gender Strategy* (2014) online at <http://www.iwmi.cgiar.org/Publications/wle/corporate/wle-gender-strategy.pdf> <http://bit.ly/1JFizlp>

Development Assistance Committee (DAC), *DAC Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality* (1998) online at <http://www.oecd.org/dac/gender-development/31572047.pdf> <http://bit.ly/1AouTOJ>

Earle, A. & Bazilli, S., *A Gendered Critique of Transboundary Water Management* (2013) online at <http://www.siwi.org/wp-content/uploads/2013/04/A-gendered-critique-of-TWM-by-Earle-and-Bazili-published-Mar2013.pdf> <http://bit.ly/1GMpYhT>

Ethiopian Water Resources Training Center & Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply and Sanitation Projects* (2005) online at <http://www.mowr.gov.et/attachmentfiles/Downloads/Gender%20Mainstreaming%20Field%20Manual%20English.doc>

Gender and Water Alliance, *Advocacy Manual for Gender and Water Ambassadors* (2002) online at

[http://www.wsscc.org/sites/default/files/publications/gwa\\_advocacy\\_manual\\_for\\_gender\\_and\\_water\\_ambassadors\\_2002.pdf](http://www.wsscc.org/sites/default/files/publications/gwa_advocacy_manual_for_gender_and_water_ambassadors_2002.pdf) <http://bit.ly/1HX9xhE>

GFA Consulting Group GmbH, Transboundary Water Management in SADC. *Gender Mainstreaming Status of Gender Mainstreaming in the Limpopo River Basin. Botswana, Mozambique, South Africa, Zimbabwe . Short-Term Mission Report* (2013)

GFA Consulting Group GmbH, Gender Mainstreaming in Transboundary Water Management in SADC. Inception Report (2014)

GIZ, *Gender-responsive Project Management. A Practical Guide* (undated) GTZ, *Manual for Training on Gender Responsive Budgeting* (2006) online at <https://www.ndi.org/files/Manual%20for%20Training%20on%20Gender%20Responsive%20Budgeting.pdf> <http://bit.ly/1FBTJAH>

Hamdy, A & Quagliariello, R, *Gender Mainstreaming in Water Management: A Challenge to Sustainable Development*, (2006) 3rd Arab Water Regional Conference: Research Advancement in Managing Limited Water Resources online at [http://www.gewamed.net/share/img\\_documents/44\\_hamdy\\_and\\_quagliariello.pdf](http://www.gewamed.net/share/img_documents/44_hamdy_and_quagliariello.pdf) <http://bit.ly/1OLkGYi>

Hunt, J. *Introduction to Gender Analysis Concepts and Steps* (2004) online at <http://www.inclusivewash.org.au/LiteratureRetrieve.aspx?ID=68103&A=SearchResult&SearchID=47078518&ObjectID=68103&ObjectType=6> <http://bit.ly/1Kzlcmm>

Hunt, J. *Understanding gender equality in organisations: A tool for assessment and action* (2000) online at [www.inclusivewash.org.au/LiteratureRetrieve.aspx?ID=68102](http://www.inclusivewash.org.au/LiteratureRetrieve.aspx?ID=68102) <http://bit.ly/1Ezk4gB>

International Women's Rights Project, *Gender and Water on the Road to Rio* (2012) online at [http://www.gwp.org/Global/ToolBox/Publications/Background%20papers/Gender%20and%20Water%20on%20the%20Road%20to%20Rio%20\(IWRP,%202012\).pdf](http://www.gwp.org/Global/ToolBox/Publications/Background%20papers/Gender%20and%20Water%20on%20the%20Road%20to%20Rio%20(IWRP,%202012).pdf) <http://bit.ly/1OLn1T4>

International Women's Rights Project, *Mainstreaming Gender in the Governance of Transboundary Waters* (2010) online at <http://www.gwp.org/Global/ToolBox/References/Mainstreaming%20Gender%20in%20the%20Governance%202010.pdf> <http://bit.ly/1QSzp2o>

IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A guide to methods and techniques* online at <http://www.irc.nl/page/1856> <http://www.irc.nl/page/1856>

IRC International Water and Sanitation Centre, Gender in Water Resources Management, *Water Supply and Sanitation. Roles and Realities Revisited* (1998) online at [http://www.gewamed.net/share/img\\_documents/22\\_back\\_iwrm1.pdf](http://www.gewamed.net/share/img_documents/22_back_iwrm1.pdf) <http://bit.ly/1PcwUUM>

March, C; Smyth, I. & Mukhopadhy, M. *A Guide to Gender-Analysis Frameworks* (1999) online at <https://www.ndi.org/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf> <http://bit.ly/1dA7CVc>

Parker, R. *Gender Analysis Frameworks* (2011) online at <http://www.inclusivewash.org.au/LiteratureRetrieve.aspx?ID=68850&A=SearchResult&SearchID=47080356&ObjectID=68850&ObjectType=6> <http://bit.ly/1IuSGmK>

RODECO, Pilot Project to Demonstrate the Benefits of IWRM in Bokspits at the Local Level through "Learning by Doing". Local Water Development and Management Plan for Bokspits Village, Botswana (2014)

RODECO Consulting GMBH (RODECO), Pilot Project to Demonstrate the Benefits of IWRM in Bokspits at the Local Level through "Learning by Doing". *Local Water Development and Management Plan for Bokspits Village, Botswana* (2014)

RODECO, Pilot Projects for the Scaling-Up of IWRM in Transboundary River Basins in Southern Africa. *In Bokspits Community, Botswana* (2014)

SADC, *Gender Mainstreaming Resource Kit* (2008) online at [http://www.sadc.int/files/2114/0558/6128/SADC\\_GENDER\\_MAINSTREAMING\\_RESOURCE\\_KIT.pdf](http://www.sadc.int/files/2114/0558/6128/SADC_GENDER_MAINSTREAMING_RESOURCE_KIT.pdf) <http://bit.ly/1DGNaxN>

SADC, *Regional Water Policy* (2005) online at [http://www.sadc.int/files/1913/5292/8376/Regional\\_Water\\_Policy.pdf](http://www.sadc.int/files/1913/5292/8376/Regional_Water_Policy.pdf)  
<http://bit.ly/1GBBg3o>

Socio-Economic and Gender Analysis Programme (SEAGA), Rural households and resources. *A SEAGA pocket guide for extension workers* (2004) online at  
<http://ftp.fao.org/docrep/fao/007/y5551e/y5551e00.pdf><http://bit.ly/1FBZIW6>

Status of Women Canada, *Gender-based Analysis. A Guide for Policy-making* (1996) online at  
[http://www.pacificwater.org/userfiles/file/TWRM/Toolboxes/gender/gender\\_based\\_analysis.pdf](http://www.pacificwater.org/userfiles/file/TWRM/Toolboxes/gender/gender_based_analysis.pdf) <http://bit.ly/1EzYPQ>

Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), Handbook for Mainstreaming. *A Gender Perspective in the Water Resources Management Sector* (1997) online at  
[http://www.sida.se/contentassets/d8f4a17316dc4c4ebcf3c2718c4f7f02/gender-perspective-in-the-water-resources-management-sector---handbook-for-mainstreaming\\_1264.pdf](http://www.sida.se/contentassets/d8f4a17316dc4c4ebcf3c2718c4f7f02/gender-perspective-in-the-water-resources-management-sector---handbook-for-mainstreaming_1264.pdf)<http://bit.ly/1c1LoLh>

Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming* (2005) online at  
[https://www.eda.admin.ch/content/dam/deza/en/documents/Publikationen/Diverses/24805-gender-equality\\_EN.pdf](https://www.eda.admin.ch/content/dam/deza/en/documents/Publikationen/Diverses/24805-gender-equality_EN.pdf)  
<http://bit.ly/1DONNj2>

The Water and Sanitation Program, *Mainstreaming Gender in Water and Sanitation* (2010) online at  
<https://www.wsp.org/sites/wsp.org/files/publications/WSP-gender-water-sanitation.pdf><http://bit.ly/1zjCVgA>

UNESCO, *UNESCO Gender Lens. Development of Terms of Reference (TORs) of UNESCO Surveys & Research*, (2003) online at  
[http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/4.%20UNESCO%20Gender%20Lens%20for%20developing%20terms%20of%20reference%20\(TORs\)%20of%20surveys%20&%20research.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/4.%20UNESCO%20Gender%20Lens%20for%20developing%20terms%20of%20reference%20(TORs)%20of%20surveys%20&%20research.pdf)  
<http://bit.ly/1zy3kHR>

UNESCO, *UNESCO Gender Lens. Project Design and Review* online at  
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/2.%20UNESCO%20Gender%20Lens%20for%20project%20design%20and%20review.pdf> <http://bit.ly/1KzAs2J>

UNESCO, *UNESCO Gender Lens. Planning and Execution of Programme Evaluations*, (2003) online at  
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/5.%20UNESCO%20Gender%20Lens%20for%20planning%20and%20execution%20of%20programme%20evaluations.pdf> <http://bit.ly/1JFvUKt>

United Nations Development Program (UNDP) & Center of Arab Women for Training and Research (CAWTAR), *Gender and Water Management in Tunisia* (2007) online at <http://genderandwater.org/en/gwa-activities/capacity-building/training-of-trainers/TOT20Tunis20Final20REPORT.pdf><http://bit.ly/1GBPqRZ>

United Nations Development Programme (UNDP) – World Bank Water and Sanitation Programme/PROWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects* (1995) online at  
[http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/1995/01/01/000009265\\_3961007231855/Rendered/PDF/multi\\_page.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/1995/01/01/000009265_3961007231855/Rendered/PDF/multi_page.pdf) <http://bit.ly/1Je8FE9>

United Nations Development Programme (UNDP) – World Bank, *Involving Women in Sanitation Projects* (1985) online at [http://www.inclusivewash.org.au/\\_literature\\_67286/For\\_Her\\_It's\\_the\\_Big\\_Issue](http://www.inclusivewash.org.au/_literature_67286/For_Her_It's_the_Big_Issue)

Water, Sanitation and Hygiene (WASH), *For Her it's the Big Issue. Putting women at the centre of water supply, sanitation and hygiene* (2006) online at  
[http://www.inclusivewash.org.au/\\_literature\\_67286/For\\_Her\\_It's\\_the\\_Big\\_Issue](http://www.inclusivewash.org.au/_literature_67286/For_Her_It's_the_Big_Issue)

World Bank (Agriculture and Rural Development), *Gender Mainstreaming in Water Resources Management* (2005) online at <http://documents.worldbank.org/curated/en/2005/06/7212170/gender-mainstreaming-water-resources-management> <http://bit.ly/1JWCj0B>

World Bank, *Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System* (2004) online at  
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/14926/296720PAPER0100steps.pdf?sequence=1>  
<http://bit.ly/1E1A6MX>

World Bank, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects* (1996) online at <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/toolkit.pdf> <http://bit.ly/1OLFxkl>

# ANEXOS

Por favor consulte o cartão de memória adjunto para ver os seguintes anexos:

- Anexo 1: Protocolos ou instrumentos orientadores relacionados com o género e a água
- Anexo 2: Exemplos de género e água
- Anexo 3: Modelos
- Anexo 4: Terminologia-chave
- Anexo 5: Ambiente organizacional de capacitação
- Anexo 6: Sistema de gestão de género
- Anexo 7: Quadros analíticos de género
- Anexo 8: Métodos participativos sensíveis ao género
- Anexo 9: Indicadores de género

