

Integração da Abordagem de Género no Sector de Energia

Guião do Formador

Produzido pelo

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



Integração da Abordagem de Género no Sector de Energia

Guião do Formador

O Guião de Formador sobre Género para o sector de energia é parte complementar do manual de formação sobre Género. O Manual de Formação foi produzido como parte da cooperação entre a Embaixada Real da Noruega em Moçambique e o Ministério da Energia de Moçambique, no âmbito do 'Programa de Integração da Abordagem de Género no Sector de Energia em Moçambique.'

PREFÁCIO



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

É assim que o Programa Quinquenal do Governo coloca o aumento do acesso às fontes modernas de energia e o aumento da disponibilidade de energia para satisfazer as necessidades actuais e futuras entre as prioridades da agenda nacional de luta contra a pobreza e elevação da qualidade de vida dos moçambicanos.

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

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

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

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

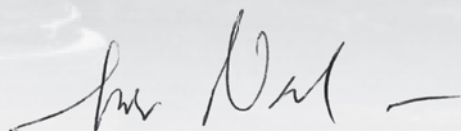
Mostrando-se pertinente a compilação do material disponibilizado para acções futuras temos o ensejo de levar às suas mãos a presente edição contendo os temas transmitidos durante as acções de capacitação em integração da abordagem de Género.

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

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

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

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



Salvador Namburete
Ministro da Energia



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

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

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



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



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

cularmente como as mulheres e homens beneficiam das diferentes intervenções e dos recursos minerais. A estratégia incluirá também formas rápidas de operacionalização das diferentes acções.

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

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

Esperança Laurinda Francisco Nhiume Bias

Ministra dos Recursos Minerais

INTRODUÇÃO

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

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

Os três principais grupos alvo são:

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

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

cia, o equilíbrio do Género na equipa ajuda a ultrapassar a noção de que 'Género' significa 'mulher'.

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

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

O manual de formação é escrito a partir de uma perspectiva de Integração do Género na política de energia de organizações públicas e privadas do Sector da Energia, o que o torna singular na medida em que muitas vezes o material de formação em Género tende a ser escrito a partir da perspectiva da Integração do Género em projectos de Energia. O manual é baseado em material de formação originalmente desenvolvido pela Energia, incluindo a Face do Género na Energia, a Integração do Género em Projectos de Energia: Um Manual Prático e o Manual da ENERGIA para a Auditoria do Género, do Projecto Nacional de Política de Energia do Lesoto¹ bem como o Pacote de Formação sobre o Género na Energia preparado pela Universidade de Twente. O manual não usa instrumentos de análise do Género, tais como a Matriz de Harvard, porque com base na experiência, estes instrumentos não têm sido muito úteis no contexto da energia. Contrariamente, Margaret Skutsch e Joy Clancy (Universidade de Twente, Reino dos Países Baixos) desenvolveram um conjunto de instrumentos especialmente para ajudar o planificador a trabalhar, tomando em consideração aspectos do Género e os problemas da energia, de uma forma sistemática.

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

Joy Clancy

Agosto de 2012

¹ Estas publicações estão disponíveis no portal da ENERGIA na Internet: www.energia.org

ÍNDICE DO GUIÃO DO FORMADOR

O material neste Guião do Formador foi concebido para que seja usado em conjugação com o manual para o curso de formação sobre *Integração da Abordagem de Género no Sector da Energia*. O Guião do Formador está dividido em duas partes: A Primeira Parte (Parte I) explica como usar o manual e a Segunda Parte (Parte II) proporciona informação específica relacionada com a administração das unidades que compõem o manual de formação intitulado *Integração da Abordagem de Género no Sector de Energia*.

Prefácio 3

Introdução 6

Índice do Guião do Formador 9

I Como Usar o Manual 11

II Guião do Formador para as Unidades 17

- 1 O que é o Género? 17
- 2 Porquê é que o Género é Importante na Política de Energia? 18
- 3 Identificação das Necessidades e Lacunas do Género para a elaboração de uma Política de Energia Sensível ao Género 20
- 4 Questões Sociais e do Género nas Infra-estruturas de Energia, Petróleo e Mineração 22
- 5 Integração do Género 26
- 6 Relação entre as Metas do Género com a Política de Energia 28
- 7 Indicadores para medir o Alcance das Metas do Género 30
- 8 Avaliação Organizacional do Género: Avaliação da capacidade das Organizações do Sector de Energia para fazer a Integração das questões do Género 32
- 9 Processo de Monitoria e Avaliação durante a Implementação da Política 33
- 10 O Papel do Ponto Focal do Género 34
- 11 O Plano de Acção do Género 35
- 12 Estratégia de Comunicação 36
- 13 Lidando com a Resistência no processo da Integração do Género 37
- 14 Elaboração de um Plano de Acção Pessoal 38



COMO USAR O MANUAL

Introdução

Este Guião do Formador acompanha o manual *Integração da Abordagem de Género no Sector de Energia*. O manual serve tanto como um guião de referência para os participantes, como um recurso de formação. Assume-se que o Guião seja usado por um formador experiente.

Grupo Alvo O formato do manual

O manual está dividido em várias unidades que tratam de diferentes tópicos relacionados com a integração da abordagem de Género no Sector de Energia, ao nível da política. O tempo necessário para uma unidade é indicado no início de cada unidade; o tempo varia ligeiramente, mas no geral é de cerca de duas horas. Dependendo do tempo disponível para a administração do curso de formação e do conhecimento básico dos participantes, que terão de ser determinados pela avaliação das necessidades de formação, o formador deverá seleccionar as unidades que são mais apropriadas para a satisfação das necessidades dos participantes. Cada unidade possui uma página frontal ou capa, que apresenta os objectivos gerais, os objectivos de aprendizagem, uma sugestão do cronograma ou duração para os diferentes elementos, conceitos chave e ideias introduzidas na unidade, bem como os tópicos abordados. A unidade consiste de uma explicação do tópico em discussão, mais pequenos estudos de caso, pontos para discussão e exercícios. No fim de cada unidade, apresenta-se uma lista de referência, com detalhes bibliográficos completos de fontes que foram usadas na preparação do manual.

Os pontos para discussão são na sua maioria baseados em questões relacionadas com o texto ou um estudo de caso. Os casos visam proporcionar exemplos reais de pontos levantados no texto.

Neste guiã são também apresentados exercícios que poderão ajudar a aprofundar o entendimento dos participantes sobre as principais questões, bem como a por em prática algumas das técnicas e instrumentos

Como usar o manual e o guião de formação

O primeiro passo é que o formador deverá familiarizar-se com o conteúdo do manual e com o guião do formador. O Guião do Formador proporciona informa-

ção específica relacionada com a administração das unidades que constituem o manual de formação.

O manual é genérico, isto é, os exemplos são extraídos de vários contextos africanos e ocasionalmente de outras regiões. É recomendado que o formador tente encontrar dados e exemplos do seu próprio contexto, região ou do nível global, sobre a situação da mulher e do homem. Estes poderão ser dados gerais, tais como o número de agregados familiares chefiados por mulheres e homens, ou dados específicos ao Sector da Energia tais como quem apanha o combustível lenhoso e estatísticas de emprego desagregadas por Género (nacionais ou organizacionais). O formador deverá também procurar outro material visual tal como vídeos que possam ser obtidos a partir de agências internacionais (muitas vezes gratuitos) ou que possam ser descarregados da internet. O uso deste material, enquanto é estimulante, poderá ser altamente dependente da infra-estrutura física onde a formação terá lugar, considerando, por exemplo, a necessidade de ser capaz de proporcionar, de forma constante e segura, energia eléctrica e uma boa ligação com a internet – assim, é sensato não depender demasiado deste material.

O formador deverá decidir como e quando distribuir o material apresentado no manual, de uma maneira que esteja em conformidade com a sua abordagem. Não é importante imprimir todo o manual. Ele poderá ser distribuído no fim do curso, em versão impressa ou poderá ainda ser copiado para um CD ou cartão de memória ou mesmo carregado para um ficheiro localizado num sítio ou página da internet, com serviço de arquivo (ex. uma caixa de depósito ou *Dropbox*).

Incluído no Guião do Formador para cada unidade, existe uma breve descrição do conteúdo, mais algumas sugestões sobre como tratar o material para essa determinada unidade e quaisquer exercícios. O formador deverá escolher os exercícios que ele tenciona usar (dependendo em parte do tempo disponível) e copiar as instruções para estes exercícios para os participantes. Não é necessário usar todos os pontos para discussão, estudos de caso e exercícios.

Os pontos de discussão visam recolher as experiências e opiniões dos participantes. O formador não tem que usar os pontos de discussão apresentados, mas pode suplementar o texto com as suas próprias questões com vista a estimular uma discussão que seja mais relevante para o contexto nacional ou experiências do grupo. O Guião do Formador sugere algumas respostas comuns e também abordagens alternativas para tratar dos pontos de discussão.

Os participantes terão necessidade de alguns minutos para ler o texto do estudo de caso (estes textos são muitas vezes suficientemente curtos para fazer uma breve apresentação com o uso de diapositivos). Dependendo do tipo de caso, os participantes poderão ser solicitados a apresentar as suas reacções ou a falar sobre as suas próprias experiências relacionadas com o caso, ou para apresentar exemplos locais de casos similares que eles conheçam ou ainda apresentar soluções alternativas para o problema apresentado.

Instruções detalhadas para os exercícios são apresentadas no Guião do Formador – embora o manual também inclua algumas instruções. Os exercícios são geralmente feitos em pares ou em pequenos grupos. Os exercícios muitas das vezes levam mais tempo do que o previsto e dependem da flexibilidade ou opção do formador sobre como resumir e terminar a sessão. Por exemplo, se o tempo for curto, o formador poderá solicitar a um indivíduo/ grupo para ler a solução na plenária e deixa-los reagir a esta solução. A tarefa do formador é de assegurar-se de que a discussão conduz à uma conclusão. O Guião do Formador apresenta sugestões sobre o tipo de respostas possíveis de prever. Todavia, o formador deverá estar ciente do facto de que muitos exercícios não possuem apenas uma única resposta, já que muito depende do contexto.

Métodos de Formação

Em termos da administração da formação, um formador terá de usar a sua própria experiência para ajustar os métodos gerais descritos a seguir para as necessidades específicas de cada participante e os contextos específicos de cada curso. Nesta secção oferecemos algumas sugestões gerais que também ajudam a explicar a filosofia subjacente ao curso.

A nossa experiência é de que nos cursos de formação sobre o 'Género e Energia', os participantes vêm de ambos lados: haverá alguns que saberão muito sobre o Género, mas muito pouco sobre a energia e outros que serão especialistas em energia, mas que não compreendem as questões do Género. Também achamos que grupos mistos podem ser muito estimulantes e proporcionar talvez os melhores meios de aprendizagem mútua. Em particular, quando dividimos a turma em pequenos grupos de discussão, temos que ter a certeza de que eles são quanto mais heterogéneos possíveis.

Em termos de formadores, consideramos que uma boa estratégia de formação é ter dois tipos de formadores – formadores do Género, formadores da energia (embora ambos terão a necessidade de estudar o manual de formação em detalhes antes da administração do curso). A nossa experiência é também de que os melhores resultados são obtidos quando formadores masculinos e femininos estão presentes. Embora muitos formadores do Género sejam mulheres, existem também formadores do Género masculinos e isto em si poderá ser uma lição objectiva para muitos dos participantes! Os homens são muitas vezes melhores a convencer outros homens de que a Integração do Género não é uma ameaça e que os homens podem também beneficiar da Integração do Género. Tendo mais do que um formador é também uma boa estratégia em termos da administração do curso na medida em que cada formador terá o seu próprio estilo, ritmo, etc., o que ajuda a manter o envolvimento dos participantes.

Gostaríamos também de recomendar que os formadores sejam apoiados por uma terceira pessoa que possa agir como 'ponte' ou alguém na dianteira que possa resolver todos os tipos de problemas técnicos (ex., tirar cópias) e funcionar como o elo de ligação com a organização, proporcionando a infra-estrutura de formação. Os formadores não deverão ser distraídos e ter que resolver 'questões de logística'.

O curso é concebido a partir de uma perspectiva virada para a forma como os adultos aprendem melhor: através do seu envolvimento activo nas sessões. Isto não só porque a partilha das suas próprias experiências de trabalho constitui uma parte importante do processo, mas também porque os adultos aprendem de forma mais eficiente e eficaz quando eles podem estabelecer uma ligação entre o novo material à sua própria situação e experiências. Os formadores são portanto encorajados a não apresentar demasiado material do manual como uma 'palestra' – embora compreendamos que em alguns tópicos isto não possa ser totalmente evitado – quando isto ocorre os participantes deverão ter muitas oportunidades para relacionar o novo material com as suas próprias experiências.

Os participantes ou oradores convidados podem fazer apresentações sobre a sua organização e as experiências de trabalho com mulheres e homens/questões do Género/formação sobre o Género na sua agência, o que poderá também acrescentar valor à formação. Uma outra forma de encorajar a participação dos participantes é solicitar voluntários para que apresentem um sumário das sessões de formação dos dias anteriores. Isto deverá ser a primeira coisa logo de manhã e não deverá durar mais do que 10 minutos para cada sessão. Uma pessoa deverá ser responsável pelo período da manhã e uma outra pelas sessões da tarde – e nesse caso não será então uma tarefa demasiado onerosa e o participante participa de facto nas sessões e não está demasiado ocupado a tomar notas para a

sua própria apresentação. Deverão encorajá-los para não se alongarem excessivamente nas suas intervenções, mas mais para apresentarem uma impressão geral do que aprenderam. Estas apresentações poderão constituir um subsídio útil para quaisquer relatórios sobre os procedimentos. O formador poderá também usá-los para monitorar se os participantes terão compreendido o conteúdo da formação do dia anterior.

Visitas de campo podem ajudar a contextualizar conceitos e novas aptidões. Visitas no terreno com a duração de meio-dia deverão ser programadas tanto quanto possível para o período da tarde – pensa-se que as pessoas absorvem novas ideias melhor no período da manhã.

Dinâmicas energéticas: quando os participantes começam a revelar fadiga há que encontrar formas engraçadas e dinâmicas de grupo para motivar as pessoas novamente. Uma vez mais, os formadores geralmente possuem um bom estoque de dinâmicas de grupo energéticas e pode ser divertido pedir aos participantes para fornecer mais ideias destes elementos que servem para restaurar os níveis de energia.

Se o curso é residencial, há necessidade de tentar incluir alguns eventos nocturnos tais como uma noite cultural e uma refeição comunal.

A Introdução e o Desfecho

Introdução e apresentação entre os participantes

A formação irá começar com uma introdução geral que deve incluir:

A apresentação dos formadores: quem são eles? O que é que eles já fizeram? Qual é a sua área de especialização/perfil?

Introdução ao curso: análise do programa e aprovação pelos participantes; explicação dos métodos de trabalho; explicação dos principais conceitos.

Introdução do tema e sua relevância? Breve explicação sobre o que é que os participantes irão aprender?

Em seguida, os participantes terão a oportunidade de conhecer-se uns aos outros. Um formador experiente irá tentar evitar o tipo de introdução ou apresentação onde os participantes apresentam alguns factos sobre si. Existem muitas formas de quebrar o gelo e fazer com que os participantes falem uns com os outros – cada formador tem o seu próprio método experimentado e testado – não obstante, nós incluímos uma ideia de um quebra-gelo.

Recomendamos que durante a introdução, os participantes sejam solicitados a anotar nos cartões que expectativas eles têm em relação ao curso. Estas expectativas poderão ser afixadas na parede e podem ser revistas de tempos-a-tempos durante o curso para verificar se o curso foi capaz de ir de encontro a quaisquer expectativas. A revisão final deverá ter lugar durante a avaliação do curso.

Fim do curso

No final do curso, o formador terá necessidade de reunir todos os participantes do curso, um de cada vez. Neste encontro, poderá ocorrer o seguinte:

- Dar aos participantes uma última oportunidade para colocar algumas questões;
- Tentar ter uma reflexão final sobre os conteúdos do curso através do uso de notas tomadas na primeira reunião/sessão (terão os participantes aprendido o que eles queriam aprender? Como é que eles olham para as suas próprias experiências depois do curso?)
- Cada participante deverá ter a oportunidade de partilhar a sua melhor experiência de aprendizagem ou a experiência de aprendizagem mais interessante durante o curso.

Além disso, este último encontro pode ser usado para distribuir fichas de avaliação, materiais adicionais sobre o curso, etc. Coisas como uma fotografia do grupo e um certificado de participação são muito apreciados neste ponto.

Demasiadas vezes, os participantes regressam para o escritório depois de um curso de formação e não têm a certeza sobre como usar o seu novo conhecimento adquirido e aptidões e assim recomendamos que a última sessão também inclua o desenvolvimento de uma acção pessoal. Um exemplo é incluído no manual, com instruções no guião do formador.

Cronograma Sugerido

Se todo o curso for administrado, ele poderá obedecer o seguinte cronograma:

1	1º	Introdução dos participantes/programa	Conceitos Básicos do Género e Energia
	2º	Qual é o papel de um GFP/PFG?	Conceitos Básicos do Género e Energia
2	1º	O que é a Integração do Género?	Mapeando a Situação do Género e Energia no nosso país
	2º	Como é que o GM beneficia a minha organização?	Mapeando a Situação do Género e Energia no nosso país
3	1º	Introduzindo o Género na Política de Energia	Avaliação Organizacional
	2º	Introduzindo o Género na Política de Energia	Avaliação Organizacional
4	1º	Plano de Acção do Género	Transformando a Vossa Própria Organização na Óptica do Género
	2º	Plano de Acção do Género	Plano de Acção & Avaliação de uma Reintrodução



GUIÃO DO FORMADOR PARA AS UNIDADES

UNIDADE 1

O que é o Género?

Esta unidade introduz as ideias fundamentais sobre o Género e Energia. As partes por cobrir e o nível de detalhes dependerá dos antecedentes dos participantes. Não é necessário incluir todos os pontos de discussão ou todos os exercícios. O formador deverá fazer uma selecção. As pessoas estão muito mais informadas sobre o 'Género' do que há vinte anos atrás. Contudo, continua a haver mau-entendidos sobre o que o conceito implica.

A unidade começa por explicar a diferença entre sexo e Género. Ela introduz os conceitos de papéis do Género, relações e contractos.

Os pontos de discussão 1 e 2 podem ser melhor feitos em plenária e levar os participantes a reflectir sobre os conceitos. Para pessoas sem conhecimento prévio dos conceitos do Género, poderá levar algum tempo para que ajustem as ideias, na medida em que muitas pessoas consideram-nas ameaçadoras no início. Permita tempo suficiente para que os participantes expressem os seus sentimentos e deixem-nos debater juntos ao invés de ser você próprio a assumir a liderança nessas discussões.

O Género é um conceito que evoluiu no meio da língua inglesa. Os participantes consideram como um desafio a tradução deste conceito para a sua própria língua e assim o Ponto de Discussão 3 foi incluído para ajudar a ultrapassar este desafio, incluindo a explicação dos conceitos ao nível da aldeia.

O Ponto de Discussão 4 destaca o aspecto de que o Género é dinâmico.

O Ponto de Discussão 5 coloca a discussão no contexto do Sector da Energia. Este é um ponto importante porque coloca um conceito numa situação real com a qual os participantes poderão considerar mais fácil de se relacionar. Estas são também questões importantes que voltarão a ser tratadas noutras unidades.

UNIDADE 2

Porquê é que o Género é Importante na Política de Energia?

A unidade começa por uma breve descrição da contribuição da energia para o desenvolvimento. O Género é aqui usado em relação aos papéis que as mulheres e homens desempenham nas suas famílias e comunidades, com muitas das suas tarefas diárias dependendo do seu próprio esforço físico. O termo 'energia metabólica' é introduzido – os participantes poderiam ser questionados se isto é tomado em consideração na planificação da energia. A resposta para essa questão é provavelmente 'não'. Contudo, a sua substituição pela energia moderna poderia fazer muito para aliviar a carga de trabalho particularmente para a mulher.

O Ponto de Discussão 1 solicita exemplos das necessidades de energia da mulher, noutros níveis diferentes do agregado familiar. A ideia aqui é fazer com que os participantes pensem para além dos fogões (não obstante a sua importância). É interessante perguntar 'quais são as necessidades de energia dos homens?' já que se trata de uma questão que é raramente colocada. As respostas deverão revelar que as necessidades dos homens são geralmente bem satisfeitas pela Política de Energia. A questão da energia urbana é também levantada, algo que não mereceu muita atenção no passado, mas que está sendo alterado pela urbanização cada vez maior. Existe também uma assunção geral de que os pobres urbanos têm acesso à serviços de energia, mas a evidência sugere o contrário.

A próxima secção afirma que a Política de Energia é cega em termos do Género. O formador poderá ter necessidade de esclarecer a diferença entre 'cega em termos do Género' e 'neutra em termos do Género' (ver o glossário). É importante que os participantes se apercebam de que a 'cegueira do Género' não significa neutralidade do Género – porque a cegueira do Género geralmente significa que os projectos não são propositadamente estereotipado a favor dos homens. Poderá ser difícil para as pessoas reconhecerem este aspecto algumas vezes: se as mulheres não são especificamente identificadas e as suas opiniões especificamente procuradas, as coisas são feitas na perspectiva dos homens porque os homens são quase sempre os porta-vozes da população em geral e os órgãos decisores. Esta secção pode ser abordada através do Ponto de Discussão 2 que pede aos participantes para reflectirem sobre o facto da cegueira do Género existir ou não no Sector da Energia no seu próprio país e se assim for, porquê. Poderá ser útil neste ponto se o formador for capaz de proporcionar cópias da Política Nacional de Energia ou declarações sobre os serviços e outras agências de energia, de forma a auxiliar a discussão. Poderá haver diferenças de opinião relativamente às razões que tornam as políticas cegas em termos do Género e sendo assim permita algum tempo para que estas razões sejam exploradas. Possíveis respostas são (1) porquê é que os combustíveis (de biomassa) maioritariamente usados pela mulher não são 'visíveis' nas estatísticas (2) porquê é que os combustíveis de biomassa são muitas vezes recolhidos gratuitamente e portanto não são considerados importantes. (3) Porquê é que nunca ocorreu aos planificadores do sector de energia que a mulher tem necessidades de energia diferentes das dos homens e (4) porque a discriminação deliberada contra a mulher.

O texto oferece mais explicações e o formador deverá estar pronto no fim da discussão para sugerir qualquer outra explicação que tenha sido omissa. O problema subjacente é que geralmente a Política de Energia é formulada a partir da perspectiva da oferta (projectos de energia de grande escala) e esta é uma razão pela qual as questões do Género/sobretudo as relacionadas com a mulher são ignoradas. Adoptando uma abordagem orientada pela procura – cada vez mais

conhecida como a abordagem dos serviços de energia, esta abordagem é considerada como sendo mais abrangente de tal forma a assegurar que as questões do Género/da mulher sejam abordadas no Sector da Energia. Alguns factores estão sob controlo do Sector da Energia e outros não (tais como as áreas de estudo seleccionadas por mulheres e homens). A identificação dos factores sob controlo do Sector da Energia poderá proporcionar pontos de entrada para a questão da Integração do Género.

O Ponto de Discussão 3 parte do Ponto de Discussão 2, com um enfoque particular sobre a mulher e a Política Nacional de Energia (uma vez mais, seria útil ter cópias disponíveis).

O estudo do caso é do Botswana e descreve um processo típico de definição de políticas. Enquanto não é surpreendente que o pessoal do Sector da Energia não tenha considerado a inclusão do Género, um outro ponto importante é a falta de interesse por parte do Ministério dos Assuntos da Mulher, em envolver-se na Política de Energia – muitos destes ministérios / departamentos comportam-se de forma similar. Os participantes podem ser questionados se isto representa as suas próprias experiências de formulação de políticas.

A secção sobre 'Porquê é que o Género deve ser tomado em consideração na Política de Energia', poderia ser iniciada com o formador a colocar esta questão aos participantes e a permitir que eles sugiram as respostas, antes de analisar o texto sobre o assunto.

A unidade termina por explorar o que queremos dizer por uma Política de Energia na Óptica do Género. Não existe uma definição padrão, contudo o texto sugere três principais elementos. Este poderá ser um bom exercício de chuva de ideias (*brainstorming*) na plenária. Isto é seguido por diferentes dimensões do Género na Política de Energia que necessitam de ser apresentadas pelo formador. Esta secção constitui relativamente um desafio, mas ajuda os participantes a desenvolver uma Política de Energia na Óptica do Género que seja mais abrangente. Ela é apoiada por um exercício de preenchimento de uma matriz. Os participantes deverão estar organizados em grupos. Estes poderão ser heterogéneos ou baseados em organizações/departamentos. É necessário pelo menos uma hora para este exercício na medida em que poderá levar algum tempo para que os participantes compreendam o que se pretende deles. Há um exemplo de uma matriz preenchida no texto.

Este exercício poderia ser retomado numa outra etapa posterior (se este for um longo curso de formação) quando o Ministério da Energia tomar a decisão de rever as suas políticas de integração da abordagem de Género.

UNIDADE 3

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

Esta unidade segue a Unidade 2. Depois da decisão de que a Política de Energia é cega em termos do Género, precisaremos de encontrar uma forma para mudar a situação. A base para a formulação de políticas está centrada nos dados. Assim, esta unidade tem como enfoque a recolha e análise de dados. Em versão impressa parece ser muito longo (30 páginas), contudo, trata-se principalmente de material de referência que os participantes acharão útil quando regressarem ao seu local de trabalho. O formador poderá destacar este ponto.

A introdução apresenta as razões para a recolha de dados desagregados por sexo. É importante para o desenvolvimento do Plano de Acção do Género que se assinala este aspecto para os participantes. A sessão poderá começar com o Ponto de Discussão 1 no qual os participantes fazem uma revisão da situação existente no respeitante aos dados sobre a energia disponíveis para os ministérios e serviços. Muitos países realizam alguma forma de Inquéritos de Medição ou Avaliação dos Padrões de Vida (*LSMS*) e, cada vez mais, eles incluem questões relacionadas com a energia – mas estes inquéritos, geralmente, não são adequadamente abrangentes para uma planificação detalhada da energia e certamente pode ser identificado apenas um número muito limitado de questões do Género (ex., rácio de agregados familiares chefiados por mulheres, comparativamente aos agregados familiares chefiados por homens, com uma ligação à rede de energia eléctrica). Esta discussão pode servir de inventário sobre que dados estão disponíveis e quem faz a sua recolha e como faz.

A Secção 2 olha para os métodos de identificação das Necessidades e Lacunas do Género no Sector de Energia. Propõe técnicas de recolha de dados qualitativos (que são descritas num anexo da unidade) como uma alternativa de baixo custo para abordagens baseadas em questionários para a identificação das necessidades e prioridades do Género e energia. São introduzidos dois instrumentos para a compreensão das questões, incluindo as suas causas e efeitos, nas Figuras 1 e 2. O formador poderia usá-los para desenvolver um exercício através da selecção de um problema familiar do Sector da Energia (ex., pouca aderência à fogões melhorados que produzem menos fumo e que poupam lenha ou carvão) e pedir aos participantes para sugerir causas e efeitos.

A subsecção sobre a análise de dados introduz dois quadros analíticos do Género familiares: papel triplo e necessidades práticas e interesses estratégicos. O grupo pode ser questionado se já estiveram perante estes quadros, no passado, mas a seguir eles deverão ter uma introdução e discussão no contexto do Sector da Energia. Os participantes deverão ser solicitados a sugerir serviços de energia que poderão ajudar as mulheres e homens com os seus papéis triplos, bem como a satisfazer os interesses práticos e estratégicos. Há necessidade de destacar que com base na experiência da ENERGI, no contexto da Energia, é mais útil considerar três conjuntos de necessidades ou interesses: necessidades práticas, necessidades produtivas e interesses estratégicos.

O Ponto de Discussão 2 pergunta sobre quem faz o quê em termos do papel triplo. As respostas aqui são específicas ao contexto e são mediadas pela classe social e localização. Em alguns grupos, os homens podem assumir a principal responsabilidade pela colecta de combustível lenhoso, enquanto em muitos grupos esta constitui a tarefa primária da mulher. A lição aqui é ter a nossa mente mais aberta quanto possível e estar preparado para ter surpresas mesmo sobre o nosso próprio país!

O Ponto de Discussão 3 está relacionado ao outro quadro e tem como enfoque as necessidades estratégicas. Há algumas questões em relação ao facto da energia ajudar directamente ou não a satisfazer as necessidades estratégicas das mulheres. Um exemplo frequentemente citado (embora haja evidência limitada para suportar o ponto) é de que a iluminação na via pública permite a mulher sair de casa a noite para participar em reuniões. Contudo, poderá levar muito mais do que apenas o surgimento de um serviços de energia para mudar as atitudes e os sentimentos sobre o sair de casa a noite.

O case no quadro 1 (a plataforma multifuncional do Mali) é baseado numa abordagem pouco comum sobre a mecanização, que também aborda as necessidades do Género e muitos participantes ficarão fascinados pela abordagem adoptada. Um vídeo, muito curto, está disponível na plataforma no seguinte portal: www.trickleup.org/Mali. Os participantes poderão ser questionados em relação às suas reacções para este tipo de abordagem: será que ela poderia funcionar no seu país? Eles poderiam também ser inquiridos em relação à que necessidades ou interesses o projecto satisfaz.

A Tabela 1 mostra como diferentes formas de energia podem satisfazer as diferentes necessidades e interesses da mulher. Os participantes poderiam receber um modelo em branco e ser solicitados a fazer sugestões para o preenchimento da tabela. Eles poderão acrescentar mais formas de energia.

A unidade conclui com dois instrumentos analíticos do Género para o conteúdo político e ao nível da planificação/nível da implementação. A Tabela 2 enumera as questões políticas e sugere uma lista de verificação de questões relacionadas com os assuntos do Género. Esta não é uma lista exaustiva a ser elaborada com a contribuição de todos os participantes. Eles poderão desenvolver a sua própria lista de sugestões sobre a Integração do Género na Política de Energia. Há um exercício que usa o instrumento de exame rápido para uma análise do Género nos documentos da Política de Energia. Um breve extracto é apresentado com base na Política de Energia de um país africano. Alternativamente, o formador poderá também usar a Política de Energia do seu próprio país. A tarefa deverá ser feita em pequenos grupos permitindo 30 minutos para a revisão das respostas apresentadas na sessão plenária.

UNIDADE 4

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

Esta unidade só deveria ser considerada para inclusão nos países onde existem projectos de energia eléctrica de grande escala, explorações petrolíferas a montante (upstream) e projectos de mineração.

Esta unidade abrange as principais questões do Género em explorações petrolíferas a montante (*upstream*), mineração e desenvolvimento de infra-estrutura de energia eléctrica. É especialmente relevante para o trabalho de agências e unidades ambientais em operação. Todos os GFPs deverão compreender a sua importância, mas os detalhes completos poderão ser dados apenas para aqueles envolvidos nestas áreas, incluindo Organizações da Sociedade Civil.

A Secção I define a área coberta nesta unidade: infra-estrutura de energia de grande escala (3 tipos): energia eléctrica, explorações petrolíferas a montante (*upstream*) e mineração. O petróleo e a mineração são conhecidos como indústrias extractivas, contrariamente a infra-estrutura de energia, mas existem semelhanças suficientes nos impactos locais destes sectores para permitir que uma unidade de formação possa cobri-los na totalidade. A mineração está apenas relacionada com a energia através da mineração do carvão mineral.

Se os participantes destas áreas pretenderem alterar ou acrescentar outros elementos à lista de áreas envolvidas, não haverá qualquer problema.

A Secção II apresenta as principais questões do Género nos impactos locais de desenvolvimento de infra-estrutura e indústrias extractivas. O formador pode encorajar os participantes a acrescentar pontos ou a situar pontos em contextos locais ou mesmo a questionar pontos, desde que eles considerem como estes pontos feitos se relacionam com o seu trabalho.

A mineração artesanal ou de pequena escala é uma área crucial a ser abordada pelos PFG no sector da mineração por causa das suas graves consequências para a mulher, que muitas vezes está envolvida como mão-de-obra barata. Ela poderá estar presente na mineração do carvão, mas não é relevante para a produção do petróleo e gás ou para alimentar a geração e transmissão de energia.

As próximas duas secções destacam os aspectos de Género com requisitos ambientais e consultas e algumas dificuldades na sua implementação e aplicação. A Secção III deverá discutir a avaliação ambiental e os processos de gestão a partir de uma *perspectiva do Género*. Os participantes podem ser solicitados a reflectir sobre o que são questões do Género e como é que elas podem ser abordadas.

A Secção IV sublinha que a existência de uma legislação ambiental abrangente, procedimentos de licenciamento e estruturas de gestão não garante uma aplicação efectiva dos regulamentos e requisitos. Os participantes deverão ser encorajados a apresentar outros pontos e preocupações a partir do seu próprio trabalho, sobre os quais os outros poderão comentar.

A Secção V concentra-se em projectos de desenvolvimento comunitários e iniciativas de Responsabilidade Social Corporativa. Estes tipos de projectos são principalmente realizados nas indústrias extractivas, mas projectos similares podem constituir uma parte dos programas de mitigação ambiental para o desenvolvimento de serviços de energia eléctrica, especialmente quando as pessoas são transferi-

das e reassentadas noutros locais. O ponto aqui é que as mulheres e homens das comunidades locais necessitam de estar envolvidos na escolha e implementação de projectos de desenvolvimento comunitário.

Uma questão pode ser colocada aos participantes relativa ao facto de eles acharem ou não que as escolhas, a implementação e manutenção dos projectos seria de alguma forma diferente se as mulheres da comunidade estivessem directamente envolvidas. Se assim for, porquê e como?

Exercício: Resuma as questões do Género na infra-estrutura de energia, explorações petrolíferas a montante (*upstream*) e de mineração

Este exercício visa ajudar os participantes do curso a organizar as questões chave, analiticamente, de forma a serem capazes de identifica-las mais facilmente no seu próprio trabalho.

Divida os participantes em três grupos, de acordo com as suas áreas de trabalho:

1. Energia eléctrica, 2. Petróleo e 3. Mineração.

Peça-os para reflectirem sobre o material apresentado e para identificarem e resumirem as principais questões do Género no desenvolvimento da energia no seu subsector específico.

Apresente as seguintes 4 categorias como um ponto de partida:

- Emprego
- Impactos sociais e do Género nas comunidades locais, resultantes da construção e operações
- Impactos sociais e do Género sobre as comunidades locais resultando de acidentes, derrames e poluição (resíduos perigosos e emissões)
- Projectos de desenvolvimento comunitário, iniciativas de C Responsabilidade Social Corporativa.

Peça-lhes para eles pensarem sobre quaisquer outros e assegure-se de que os seguintes dois aspectos sejam mencionados:

- a Despesas e receitas públicas das indústrias extractivas: diferenças do Género nos benefícios e riscos do uso das receitas do governo derivadas de impostos, taxas como *royalties*, acordos de partilha de produção ou propriedade directa das indústrias extractivas. Poderá haver questões do Género em como as receitas são alocadas e gastas, mas estas questões só podem ser identificadas quando o governo torna as receitas e despesas em informação pública.
- b Prestação de contas de governo e empresas relativamente aos direitos humanos e compromissos da igualdade do Género: a necessidade de monitorar as condições das operações de EI, com vista a assegurar que os compromissos do governo e requisitos sobre os direitos humanos e igualdade do Género sejam satisfeitos.

Estas 2 categorias são principalmente relevantes para as indústrias extractivas.

A tabela mostra possíveis detalhes para todas as categorias, conforme a seguir apresentado (no fim das notas desta unidade). Eles poderão ser apresentados no final da discussão ou durante a discussão, dependendo do que o formador considera mais útil.

Exercício sobre Estudo de Caso: Questões do Género na implementação do projecto

Estes estudos de caso são histórias de notícias da internet. Eles não mencionam diferenças de Género. O propósito deste exercício é reflectir sobre diferentes situações e problemas vividos por mulheres e homens nos exemplos dados, com

vista a identificar formas de melhorá-los nas situações encontradas no seu trabalho. Os casos reportam especificamente a situação em Moçambique e os formadores são encorajados a procurar exemplos do seu próprio país ou a perguntar aos participantes se eles conhecem casos similares.

Divida os participantes em três grupos, de acordo com as suas áreas de trabalho: 1. Energia eléctrica, 2. Petróleo e 3. Mineração. Cada grupo deverá ler o estudo de caso relevante e em conjunto discutir a questão relacionada.

Depois de 20 minutos de trabalho de grupo, um membro de cada grupo deverá apresentar um breve sumário da sua discussão para toda a turma. O formador deverá encorajar a discussão sobre que possibilidades existem para a prevenção de problemas e intervenções aquando do surgimento de problemas.

Os estudos de caso:

Estudo de Caso 1 do sector de energia eléctrica: Hidroeléctrica de Mphanda Nkuwa, Agosto de 2010

A razão para a escolha deste exemplo é que ele indica os efeitos negativos potenciais do desenvolvimento de uma hidroeléctrica, mesmo com a existência de salvaguardas ou precauções ambientais abrangentes. O artigo noticioso foi escrito em Agosto de 2010, e assim o PFG da EDM UAS poderá ser capaz de comentar sobre o que terá acontecido desde então e que medidas foram tomadas para proteger os meios de subsistência existentes e os recursos dos quais a mulher depende para cuidar da sua família. A questão permanece relativamente a como assegurar que homens, mulheres e crianças que estejam directamente afectadas acabem numa melhor situação como resultado de grandes projectos hidroeléctricos e não em pior situação.

Estudo de Caso 2 do sector de explorações petrolíferas a montante (upstream): Explosão do Gás de Panda, 1965

A razão para a escolha deste exemplo é de trata-se do único caso conhecido de impactos locais graves do desenvolvimento do sector do petróleo em Moçambique. A fonte de informação foi um Norueguês trabalhou em Moçambique na altura do incidente. O facto deste caso não ter sido mencionado nas discussões da equipa de energia sobre os impactos sociais, contando com a participação de representantes do INP levantou algumas questões na Equipa sobre como é que o acidente e os seus efeitos foram tratados. O PFG do INP neste curso de formação poderá ser capaz de comentar sobre como é que os acidentes mais recentes serão/ são tratados e como é que as diferenças do Género deverão ser consideradas.

Estudo de Caso Adicional Opcional no Sector do Petróleo: Os impactos do desenvolvimento do petróleo no povo Ogoni na Nigéria (ver o Anexo 4)

A razão para a escolha deste exemplo prende-se com o facto de que ele apresenta o pior cenário dos efeitos sociais e ambientais do desenvolvimento do petróleo e existe muita informação sobre isso. Este caso é apresentado como um alerta sobre o que tem de ser evitado.

Estudo de Caso 3 do sector de mineração: Protestos numa mina de carvão em Tete, Fevereiro de 2012

A razão para a escolha deste exemplo é de que ele apresenta problemas no reassentamento das comunidades, mesmo quando a companhia responsável afirma ter gasto 3 anos a trabalhar com os aldeãos para planificar o seu reassentamento. O PFG do MIREM poderá ter informação adicional sobre os esforços do governo para resolver as dificuldades das comunidades e poderá ser capaz de comentar sobre formas de envolver a mulher na planificação e implementação destes esforços no futuro.

Questões sociais e de Género na infra-estrutura de energia, actividades petrolíferas a montante (*upstream*) e actividades de mineração

<p>Construção e operação de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plantas de produção (incluindo grandes estruturas hidroeléctricas) Subestações Linhas de transmissão 	<p>Construção e operação (<i>onshore e offshore</i>) de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plataformas de perfuração e jazigos Bases de abastecimento Oleodutos 	<p>Extracção Armazenagem Transporte Processamento</p> <p>Incluindo mineração artesanal e de pequena escala (ASM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a Emprego: Oportunidades de emprego e desenvolvimento de perícia e aptidões nacionais e locais de homens e mulheres b Impactos sociais e do Género sobre as comunidades locais, resultando da construção e operações: <ul style="list-style-type: none"> Maiores oportunidades económicas para homens e mulheres como resultado da melhoria da condição das estradas, transporte, comunicação, informação e desenvolvimento do comércio e da indústria local Aquisição de terra e compensação: diferentes necessidades, tratamento e compensação para as mulheres e homens deslocados e/ou reassentados em consequência de actividades de construção, ex., perda ou perturbação dos meios de subsistência, fontes alimentares e redes sociais Impactos diferenciados sobre mulheres e homens resultando do influxo de trabalhadores estrangeiros masculinos e o provável aumento de 'vícios sociais' (consumo de bebidas alcoólicas, jogos de sorte, prostituição) <ul style="list-style-type: none"> □ Impactos sobre mulheres e homens resultando da disponibilidade de novos produtos, ex., a substituição de combustível lenhoso por LPG para cozinhar c Impactos sociais e do Género sobre as comunidades locais em consequência de acidentes, derrames e poluição (resíduos perigosos e emissões): <ul style="list-style-type: none"> □ Efeitos sanitários imediatos e directos e impactos de longo prazo sobre a saúde (incluindo saúde reprodutiva) como resultado da contaminação da água, ar e solo □ Impactos económicos imediatos e de longo prazo de danos no ecossistema: perda & danos sobre os meios de subsistência resultando de perturbações na qualidade e disponibilidade de água, pescas, culturas, recursos florestais, etc. d Projectos de desenvolvimento comunitário, iniciativas de CSR/RSC: envolvimento diferenciado de mulheres e impactos equitativos do Género e Despesas e receitas públicas das indústrias extractivas: impactos equitativos do Género f Prestação de contas do governo e empresas relativamente a compromissos sobre direitos humanos para homens e mulheres
---	---	--	---

UNIDADE 5

Integração do Género

Esta unidade introduz o conceito de 'integração'. A capacitação está principalmente virado para a integração do Género, que é a chave do trabalho do Ponto Focal do Género, mas é importante também compreender que há momentos quando uma abordagem apenas centrada na mulher pode ser útil. 'Integração' é um termo familiar para os especialistas do Género e provavelmente menos conhecido para pessoal técnico do Sector da Energia. Contudo, mesmo as pessoas que usam o termo poderão não estar inteiramente claros sobre o que este termo significa ou implica (poderá ser um alvo em si próprio ou uma abordagem para o alcance de um determinado propósito). Há também muita confusão sobre os conceitos de igualdade do Género, equidade do Género e empoderamento da mulher. A igualdade e equidade do Género são muitas vezes usados nos mesmos contextos, como sinónimos, mas eles são diferentes. O empoderamento da mulher está também aberto a uma variedade de interpretações que estão geralmente ligadas à motivação das pessoas para as razões que as levam a estar interessadas em promover o empoderamento.

Estes conceitos necessitam de ser claramente entendidos, não tanto de uma forma teórica mas, contrariamente, como é que eles podem ser efectivamente usados na Política de Energia ou dos Recursos Minerais. A ênfase deverá estar em como a Integração do Género funciona (ou pode funcionar) no contexto de trabalho das pessoas. A experiência indica que as pessoas (sim a mulher também pode resistir à Integração do Género) são mais receptivas aos conceitos quando abordadas de formas consideradas menos pessoais e menos ameaçadoras. O formador poderá iniciar a sessão tentando obter clareza sobre os termos, mas na maior parte do tempo deverá concentrar-se nos exercícios.

O Sector da Energia e dos Recursos Minerais estiveram atrasados, comparados as infra-estruturas e economia rural dos outros sectores e, em termos da adopção da Integração do Género. O Ponto de Discussão 1 pede aos participantes para apresentarem possíveis motivos para isso. O texto oferece sugestões para explicar este facto – algumas das quais estão sob a influência do Sector da Energia (ex., falta de dados desagregados por sexo/Género, relativamente ao uso da energia, necessidades e preferências) e outras não (ex., socialização das criança – o que a sociedade considera aceitável para as raparigas e rapazes, em termos de comportamento). Este Ponto de Discussão pode estar omissivo.

O Ponto de Discussão 2 está ligado ao exercício 1. A ideia é de que os participantes comecem a compreender o estatuto da Integração do Género na sua própria organização. Eles poderão não ter as respostas para todas as questões. O ponto aqui é de que eles deverão considerar o seu regresso ao escritório ou local de trabalho. Isto deverá ser deixado claro e os participantes não se deverão ocupar com questões para as quais eles desconhecem a resposta. Queiram por favor observar que algumas das questões fazem referência ao Ministério da Energia, isto é, o Ministério da Energia. Os participantes que não trabalham para o Ministério da Energia deverão responder as questões em relação à sua própria organização. Se é um grupo constituído por diferentes organizações, a melhor opção seria agrupar os participantes representando a mesma organização num único grupo. Se o grupo é da mesma organização, divide por departamentos – particularmente entre o pessoal do escritório e pessoal do campo – que irão usar o Género de diferentes formas no contexto do seu trabalho. Alternativamente, a mistura dos departamentos pode criar um entendimento sobre como outros colegas percebem o papel do Género no seu trabalho.

O quadro 1 apresenta os resultados esperados da Integração do Género que emergiram a partir do exercício de integração na Companhia Eléctrica do Botswana/*Botswana Power Corporation* (BPC). Os participantes podem ser solicitados a apresentar as suas reacções para estes pontos. Será que eles acham que as mesmas oportunidades poderão surgir na sua própria organização? Estes estudos de caso ajudam a convencer aquelas pessoas que manifestam incerteza sobre os benefícios da Integração do Género.

Uma das metas da Integração do Género é a igualdade do Género. Enquanto muitas pessoas não se opõem a igualdade do Género, elas não estão convencidas de que isto possa ter algo a ver com o trabalho do Sector da Energia. Os Pontos Focais do Género e os Campeões do Género terão de abordar estes cépticos a qualquer momento. O Exercício 2 deverá ser feito rapidamente. A ideia é de ser capaz de convencer as pessoas de que a igualdade do Género constitui uma parte do Sector da Energia e isto pode ser efectivamente feito em pequenos intercâmbios informais – as pessoas necessitam de ser capazes de reagir de forma rápida e convincente.

A última secção apresenta alguns dos argumentos que o formador poderá considerar a seguir ao exercício. O quadro 2 apresenta evidência do Banco Mundial sobre o aumento da eficiência através da Integração do Género em projectos de infra-estrutura.

UNIDADE 6

Relação entre as Metas do Género com a Política de Energia

Os participantes terão de ter abordado as unidades '*Porquê é que o Género é Importante na Política de Energia?*' e '*Identificação das Necessidades e Lacunas do Género para o Desenvolvimento de uma Política de Energia Sensível ao Género*' antes do início desta unidade. A abordagem usa o quadro analítico '*Necessidades Práticas e Produtivas, Interesses Estratégicos*'.

A ideia de que possam existir diferentes tipos de Metas do Género é muito nova para muitas pessoas – muita gente assume que a ideia de usar uma abordagem do 'Género' na planificação é para 'ajudar' as mulheres, mas eles não consideram realmente a questão – ajudá-las a fazer o quê? O que estamos a tentar atingir ao 'ajudar' a mulher? Será que esta intervenção é realmente o que a mulher pretende? Esta unidade visa encorajar os participantes a reflectir de forma mais clara sobre exactamente o que eles pretendem atingir com o uso de uma abordagem do Género e reconhecer que outras pessoas poderão ter ideias relativamente diferentes sobre o assunto – incluindo o próprio grupo alvo!

Começando com a introdução apenas das primeiras três Metas do Género – bem-estar, produtividade e empoderamento – os participantes podem ser questionados sobre como estas metas se relacionam com os tipos de necessidades identificadas – necessidades práticas e produtivas, e interesses estratégicos. Peça aos participantes para falar sobre projectos de energia que eles conheçam ou em que estejam envolvidos e para dizer se eles visam fundamentalmente o bem-estar, a produtividade ou o empoderamento. Vocês poderiam desenhar uma tabela sobre o quadro preto contendo três colunas e anotar os nomes destes diferentes projectos. Discuta para cada um dos projectos sugeridos, porque é que eles deverão ser classificados como 'bem-estar' ou 'produtividade' ou ainda 'empoderamento' para clarificar os critérios.

Os participantes podem ler o caso 1 (painéis solares no Uganda) e decidir que tipo de meta de Género ele representa (a) uma abordagem do bem-estar e (b) abordagem de produtividade, respectivamente. Permita o debate sobre estas questões, se os participantes tiverem as suas dúvidas.

O Ponto de Discussão 2 regressa para uma questão levantada na unidade '*Identificação das Necessidades e Lacunas do Género para o Desenvolvimento de uma Política de Energia na Óptica do Género*': será que o acesso à energia empodera a mulher? Provavelmente não se trata tanto do próprio acesso à energia que poderá empoderar a mulher, mas pode ser de maior importância a forma como o projecto é planificado, organizado e gerido de modo a proporcionar à mulher, oportunidades para o empoderamento. O Ponto de Discussão também questiona se é ou não papel da Política de Energia empoderar a mulher no sentido de transformar os papéis e relações do Género. Este é provavelmente o objectivo com o qual muitos engenheiros (homens e também algumas mulheres) não se sentem confortáveis. A discussão conduz à quarta meta.

O quarto tipo de meta do Género é de outra ordem: é uma meta instrumental, mas na realidade é muito comum. Aqui o objectivo não é melhorar a situação da mulher por si, mas simplesmente aumentar a probabilidade de sucesso das políticas através do reconhecimento de que existem de facto dois 'mercados' – homens e mulheres – com diferentes necessidades em termos de políticas – é melhor olhar para as características de ambos grupos. Esta poderá inicialmente parecer uma

ideia estranha para os participantes (contudo, receamos que esta seja provavelmente a meta com que muitos engenheiros do sexo masculino no Sector da Energia se sentem mais confortáveis). Poderia explicar que esta não é uma abordagem *ciente de Género*, mas uma abordagem *neutra ao Género*.

Enquanto a discussão está concentrada, até agora, na implementação, devem ser formuladas políticas que visam criar a implementação desejada. A próxima secção e a tabela 1 concentram-se nesse aspecto. O formador pode distribuir cópias da tabela 1 com as células na última coluna em branco e questionar os participantes relativamente as metas do nível de política.

A Tabela 2 toma em consideração, como estabelecer uma ligação entre diferentes Metas do Género e Intervenções de Energia e Recursos Minerais. Isto poderia ser usado para discussão: em particular, que outras intervenções de energia poderiam ser identificadas para o alcance de cada meta?

A unidade conclui com um exercício (que poderia ser omitido se o tempo for curto). Os participantes são solicitados a proporcionar intervenções sugeridas num contexto urbano que é frequentemente negligenciado para agregados familiares de baixo rendimento onde a assunção pode ser que a disponibilidade é melhor do que nas zonas rurais e portanto o acesso deverá ser melhor.

UNIDADE 7

Indicadores para medir o Alcance das Metas do Género

Esta unidade deriva da unidade 'Relação entre as Metas do Género e a Política de Energia'.

Os indicadores são instrumentos de monitoria importantes. A integração do Género irá requerer indicadores para a monitoria do progresso e avaliação de processos e resultados.

É muito provável que os participantes tenham tido experiência com uso de indicadores mesmo nos casos onde não foram eles a defini-los. Assim, o formador poderá iniciar as sessões com o Ponto de Discussão 1. O objectivo aqui é explorar as opiniões e experiências sobre diferentes tipos de indicadores. Os profissionais com uma bagagem técnica podem sentir-se pouco confortáveis com os indicadores qualitativos que são muito mais do domínio das ciências sociais. Os profissionais com uma bagagem em ciências sociais poderão sentir-se insatisfeitos com o progresso do desenvolvimento que poderá ser reduzido para números, mas os números podem também ser poderosos em fazer um impacto. Por exemplo, 40% dos agregados familiares são chefiados por mulheres, ainda que só 5% possui uma ligação a rede de energia eléctrica. O ponto a alcançar aqui é de que ambos são importantes e deverão ser vistos como sendo complementares na medida em que eles tratam de diferentes aspectos.

O segundo ponto geral é de que o desenvolvimento de indicadores do Género deverá ter como alvo a Integração do Género. Aqui, a questão é evitar indicadores que sejam neutros em termos do Género na medida em que eles poderão ocultar as questões do Género. Por exemplo, o indicador 'número de novas ligações a rede de energia eléctrica' não capta a ideia de que as mulheres chefes de agregados familiares possam ter maiores desafios em ligar-se à rede do que homens chefes de agregados familiares, em circunstâncias semelhantes. Assim, um indicador deverá medir o mesmo nível de ligação entre os agregados familiares chefiados por mulheres e aqueles chefiados por homens.

O texto faz referência aos indicadores *SMART*. Estes popularizaram-se com as agências de desenvolvimento e enquanto eles são um tanto ou quanto como uma fórmula, eles podem ser muito úteis para uso com pessoas que não estejam familiarizadas com a definição de indicadores. Os participantes podem ser solicitados a apresentar as suas experiências com os indicadores *SMART*.

O formador deverá encerrar esta secção com um diapositivo que define os diferentes tipos de indicadores. Neste ponto, os diferentes níveis de indicadores poderiam ser mencionados.

A próxima secção se debruça especificamente sobre os indicadores do Género e estabelece uma ligação entre eles e as Metas do Género. Algumas questões importantes são listadas para uso aquando do desenvolvimento das metas. O ponto aqui é ser sistemático de forma a obter um instrumento útil.

A Tabela 2 apresenta um ponto importante sobre a necessidade de estar claro sobre o que um indicador mede ou não mede.

A próxima secção se debruça especificamente sobre os indicadores do Género e estabelece uma ligação entre eles e as Metas do Género. Algumas questões importantes são listadas para uso aquando do desenvolvimento das metas. O ponto aqui é ser sistemático de forma a obter um instrumento útil.

A Tabela 3 apresenta exemplos de indicadores do Género para o alcance das Metas do Género. O formador poderia apresentar ao grupo, a tabela com as células na última coluna vazia e pedir-lhes para apresentar sugestões em termos de indicadores. Há necessidade de encorajá-los a apresentar um Indicador Qualitativo e outro Quantitativo.

A última secção apresenta pontos importantes sobre a necessidade da realização de estudos de base e a definição de alvos. Um ponto importante aqui é a distinção entre o resultado e o produto.

O exercício (30 minutos) é sobre o desenvolvimento de indicadores particularmente para encorajar os participantes a usar indicadores *Qualitativos*. Isto poderá ser feito individualmente ou em pequenos grupos (2 ou 3 participantes). As respostas para a primeira parte do exercício são apresentadas a seguir. Para a segunda parte, são apresentadas algumas sugestões.

Se o tempo for curto, o formador poderá partilhar as variáveis para a segunda parte entre os grupos e a seguir discutir os resultados recolhidos na sessão plenária.

Número de ligações a rede de energia eléctrica.	Quantitativo
As mulheres sentem que a energia eléctrica trouxe benefícios para as suas vidas.	Qualitativo
Número de cortes gerais de energia eléctrica.	Quantitativo
Melhorado o fornecimento de petróleo para iluminação.	Qualitativo
Número de mulheres usando LPG para cozinhar	Quantitativo
Porcentagem de tarefas de agregados familiares feitas por homens	Quantitativo
Existência de um Sector da Política de Energia sobre a Energia do Agregado Familiar	Qualitativo

Apoio político para uma participação sensível ao Género	<ol style="list-style-type: none"> 1 Existência de uma política nacional sectorial para a energia de biomassa 2 Política Nacional de Energia com uma Perspectiva do Género 3 O quão explícito o objectivo ou metas do Género se apresentam nas políticas.
Apoio institucional para uma participação sensível ao Género	<ol style="list-style-type: none"> 1 A presença de dados desagregados por sexo 2 O tipo de organizações envolvidas no processo 3 Como o Género está reflectido nos documentos das organizações
Integração do Género ao nível da implementação: ESCOS	<ol style="list-style-type: none"> 1 Número de homens e mulheres formados 2 Número de homens e mulheres que tenham desistido 3 Benefícios da participação no projecto para homens/mulheres
Integração do Género ao nível da implementação: Utentes	<ol style="list-style-type: none"> 1 Número de homens e mulheres interessados 2 Benefícios dos resultados do projecto para homens/ mulheres 3 Número de homens e mulheres atingidos

UNIDADE 8

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

Esta unidade concentra-se na Avaliação Organizacional que constitui uma parte importante do trabalho do Ponto Focal do Género. Esta avaliação está centrada tanto nas próprias organizações dos participantes, como noutras organizações que poderão estar envolvidas no desenvolvimento e implementação da Política de Energia.

O Ponto de Discussão 1 é uma discussão introdutória sobre as experiências dos participantes em relação a Avaliação Organizacional. O formador pode concluir a discussão com as funções de uma avaliação GOA.

A unidade apresenta instrumentos e técnicas para uma avaliação GOA.

O formador pode fazer com que um grupo tenha a oportunidade de praticar com diferentes instrumentos que são encontrados nos anexos, no fim da unidade. Constitua o grupo e atribua instrumentos para testagem. O anexo 1 contém um Guião para a Entrevista Semiestruturada, o anexo 2 contém um Questionário de Auto-Avaliação Interna sobre a Integração do Género para o pessoal de uma determinada organização no Sector da Energia e o anexo 3 contém discussões de grupo de foco. Uma discussão do grupo de foco deverá ser facilitada por alguém com experiência com este tipo de instrumento.

Pode alocar 30 minutos para a prática e 15 minutos para apresentação em plenária para a partilha de experiências sobre o uso dos instrumentos e o que eles começam a revelar sobre a sua própria organização.

Se o tempo permitir, os participantes podem discutir os casos 1 e 2 à luz das experiências com os instrumentos. O Caso 1 consiste em estabelecer uma ligação entre os instrumentos e um Plano de Acção do Género. O Caso 2 apresenta informação sobre a organização. Como é que vocês fariam o uso da informação? O caso mostra a necessidade do aumento do nível de sensibilização ou consciencialização com vista a esclarecer questões e também destacar áreas de formação.

O formador poderá retornar ao Ponto de Discussão 2 que pergunta como é que eles acham que o pessoal se sente em relação a serem entrevistados ou a terem que preencher questionários sobre 'tópicos sensíveis'. Esta é uma questão importante para o Ponto Focal do Género e voltará a ser abordada relativamente a sessão sobre o desenvolvimento do Plano de Acção do Género. É também importante destacar que nem todos os homens se opõem a Integração do Género e que nem todas as mulheres estão a favor.

O conceito de um Perfil Organizacional do Género é introduzido. Os participantes podem ser questionados sobre o que eles consideram como sendo os benefícios do desenvolvimento deste perfil. O quadro 1 apresenta dados a partir de uma situação real e a reacção do pessoal da organização. Os números têm sido muito poderosos no aumento dos níveis de sensibilização.

A unidade conclui com um ponto potencialmente controverso sobre como lidar com as organizações parceiras. Será que a capacidade organizacional do Género da organização poderá ser usada como um critério de selecção?

UNIDADE 9

Processo de Monitoria e Avaliação durante a Implementação da Política

Esta é uma unidade importante que se baseia na unidade '*Indicadores para o Alcance das Metas do Género*'. Para o Ponto Focal do Género não é apenas necessário monitorar e avaliar a implementação do Plano de Acção do Género mas também assegurar que a implementação da Política de Energia seja monitorada e avaliada.

Os participantes podem ser solicitados a explicar a diferença entre monitoria e avaliação. Quando é que estes processos ocorrem? Qual é a sua experiência?

Os participantes terão necessidade de uma cópia da Tabela 1 que está ligada ao exercício. Esta tabela mostra diferentes tipos de resultados – os participantes necessitam de estar claros sobre estes resultados – em que momento eles ocorrem? A tabela é também importante para compreendermos como as políticas são formuladas e como é que elas podem ser integradas.

Um instrumento de avaliação é mencionado no texto e forma parte de uma unidade no manual: Auditoria do Género. Alguns participantes poderão estar familiarizados com a orçamentação na óptica do Género – embora não seja comum no Sector da Energia. Os orçamentos e auditorias do Género não são exactamente o mesmo instrumento. Os participantes poderiam ser solicitados a partilhar as suas experiências enquanto o quadro 1 apresenta algumas constatações das experiências da energia com as auditorias do Género no Sector da Energia ou dos recursos minerais de vários países africanos.

O exercício usa um instrumento do Banco Mundial. O grupo pode ser dividido entre diferentes objectivos políticos apresentados na tabela ou alternativamente poderiam ser usadas metas do Género desenvolvidas anteriormente. Isto poderia conduzir a um refinamento da meta. Não é necessário preencher a coluna 3. A lição importante aqui é sobre a natureza dos dados a serem recolhidos e quem os usa e como. Mais do que uma pessoa poderá usar os mesmos dados para diferentes propósitos.

Os anexos contêm listas de verificação genéricas sobre o Género para uso na monitoria e avaliação. As questões não são exaustivas.

UNIDADE 10

0 Papel do Ponto Focal do Género

Esta poderá ser considerada uma sessão com uma finalidade ampla ou aberta. O objectivo aqui é fazer com que os participantes reflectam e partilhem ideias, bem como apresentem questões de preocupação para as quais os outros participantes podem partilhar sugestões sobre como resolver e ultrapassar os desafios.

Uma abordagem sugerida é iniciar o programa de formação (se for apenas para os PFG) com esta unidade na primeira sessão e retornar a ela na última sessão para verificar se a formação terá alterado o modo de pensar dos participantes.

Há duas questões chave a discutir:

- 1 Qual é o papel ou as tarefas do Ponto Focal do Género? (Ver amostra dos ToRs no Anexo 1)
- 2 Qual é a melhor estrutura organizacional para uma unidade central do Género ou para o pessoal especializado na área do Género numa determinada organização? (Ponto de Discussão 1)

Um problema para muitos PFG é que eles não sabem por onde começar – particularmente se lhes foi atribuída a tarefa, contrariamente a terem se candidato para o posto específico. A Secção 3 contém algumas sugestões de acções que os PFG podem assumir para começar. Estas poderão ser discutidas na plenária. Os participantes poderão apresentar as suas próprias sugestões.

UNIDADE 11

O Plano de Acção do Género

O tempo dedicado para esta unidade dependerá do grupo alvo. Se o grupo for principalmente composto por Pontos Focais do Género, então ele merecerá maior atenção do que grupos com uma base mais variada com indivíduos particularmente interessados em compreender a questão da Integração do Género no Sector da Energia. O Plano de Acção do Género (PAG) deverá formar a base do trabalho do PFG. Todas as outras unidades no manual alimentam este plano e são feitas referências às unidades relevantes ao longo do texto. Sugere-se que no início da formação, o conceito de PAG seja introduzido e sejam indicados que elementos estão incluídos na formação. Isto poderia fazer parte da 'sessão de introdução ao curso'. No fim da capacitação, uma sessão mais detalhada pode acontecer baseada no material na unidade.

A discussão pode também centrar-se em como desenvolver um PAG. A questão a colocar é como consultar comunidades locais e como assegurar um bom equilíbrio do Género nos conteúdos a transmitir. Qual é a experiência do grupo com abordagens participativas? No geral, os diferentes Ministérios de Energia tendem a não possuir muita experiência com a planificação da base para o topo (bottom-up); (uma das razões é que as necessidades e preferências da mulher em relação a energia são ignoradas). A Tabela 2 apresenta um exemplo do resultado de um workshop de consulta contendo soluções propostas pelos participantes.

A secção em que todos os grupos deverão estar envolvidos na plenária oferece condições para uma Política de Energia Sensível ao Género. O texto apresenta constatações da pesquisa e o formador poderia proporcionar uma breve descrição geral. Os participantes poderiam então responder, usando o Ponto de Discussão – será que estas condições existem no seu país. Eles poderão também considerar outras condições que sejam necessárias.

Um exercício (que é um mecanismo de reintrodução útil) é para todos os tipos de grupos alvos, que deverão receber um formulário em branco da Tabela 1 – possivelmente com uma linha de células preenchidas para indicar o que é necessário – e dar 30 minutos para preencher o maior número possível de questões sobre a Política de Energia (idealmente as questões deverão ter emergido no workshop de consulta). O objectivo deste exercício é de ajudar os participantes a agrupar os elementos da formação e mostrar como eles podem ser usados para integrar questões de Género na Política de Energia e dos Recursos Minerais.

UNIDADE 12

Estratégia de Comunicação

A Estratégia de Comunicação é uma parte importante do Plano de Acção do Género e desempenha papéis múltiplos. Há algumas acções que um PFG poderá assumir ele próprio, mas há outras que poderão requerer alguém com uma qualificação profissional na área de ciências de comunicação. Um Ministério ou um serviço poderá ter um departamento ou uma unidade dedicada ao nível governamental que é responsável pelas comunicações externas e haverá um protocolo estabelecido com o qual o PFG necessita de estar familiarizado.

A essência da estratégia é: identificar os grupos alvo, decidir o que eles necessitam de saber e, a seguir, qual é a melhor forma de transmitir a mensagem. O Ponto de Discussão 1 pode ser usado para provocar uma chuva de ideias.

O quadro 1 apresenta um exemplo da Estratégia de Comunicação para o Desenvolvimento de um PAG. Os participantes podem ser solicitados a apresentar as suas reacções. Será que isto funcionaria nas suas circunstâncias? O que é que faria de forma diferente?

O quadro 2 descreve uma rede interessante de mulheres no Sector da Energia em Ghana. Os participantes podem também discutir se existe ou não uma rede similar no seu próprio país. Podem discutir as suas diferentes experiências? No caso de não existir: Podem debater se por acaso deveria existir uma rede? Que forma poderia ter? Poderia esta rede ser um resultado desta formação?

O quadro 3 descreve como um sector comunicou à força de trabalho, informação sobre o PAG da organização. Os participantes podem ser solicitados a reflectir sobre a sua própria organização – o que é que eles fazem e o que fariam?

A unidade termina com um exercício que ajuda os participantes a começar a desenvolver uma Estratégia de Comunicação. Os participantes são solicitados a trabalhar em grupos e a preencher as secções individuais de uma determinada actividade que faz parte da preparação do PAG (ex., apresentação às gestão sénior da necessidade de um PAG – ver o quadro 1) ou é parte do PAG (ex., explicar ao pessoal do campo e organizações parceiras envolvidas na implementação sobre a necessidade da Integração do Género). A Tabela 1 apresenta algumas ideias úteis sobre os métodos para diferentes grupos alvo.

UNIDADE 13

Lidando com a Resistência no processo da Integração do Género

Esta unidade está ligada ao Plano de Acção do Género e a Estratégia de Comunicação. É em parte informativa – de forma a oferecer explicações sobre as razões que levam as pessoas a resistir a Integração do Género. Quando compreendermos porquê, isto poderá ajudar-nos a sentirmo-nos menos frustrados e poderá ajudar-nos a desenhar estratégias apropriadas para ultrapassar a resistência.

O material poderá ser apresentado (e existem os pontos de discussão para auxiliar) ou então poderá ser entregue aos participantes para leitura. As explicações sobre as razões que levam as pessoas a comportar-se da forma que elas o fazem, a partir das ideias ou do ponto de vista do investigador. Poderão existir outras explicações e o formador pode oferecê-las como uma alternativa.

Abordagens para ultrapassar a resistência são sugeridas na secção 3 e algumas sugestões sobre como realizar negociações na secção 4.

Há dois exercícios no fim da unidade. O Exercício 1 introduz a Análise do Campo de Força (Force-Field Analysis) que os participantes podem trabalhar individualmente. A ideia aqui é identificar forças e estratégias para ultrapassar aspectos negativos e se possível, aproveitar os aspectos positivos.

O Exercício 2 contém três casos que os participantes irão provavelmente reconhecer. O formador poderá dividir o grupo em equipas para trabalhar com os três casos partilhados entre as equipas ou seleccionar um caso (talvez os participantes pudessem escolher aqueles para os quais eles sentem que necessitam de maior apoio) para todo o grupo se concentrar neles. Os participantes deverão apresentar as suas conclusões na sessão plenária.

UNIDADE 14

Elaboração de um Plano de Acção Pessoal

Há necessidade de explicar aos participantes o propósito do exercício e apelar para que eles reflectam de forma crítica sobre as questões que eles terão aprendido durante o curso, se e como, eles poderão ser capazes de aplicá-los no decurso normal do seu trabalho regular. Cada participante deverá ser solicitado a trabalhar através do seguinte formato, mas não deverá estar limitado nos seus comentários (este não é um formulário a ser preenchido, mas um quadro para o desenvolvimento de ideias).

O exercício ajuda os participantes a desenhar uma estratégia para uso da matéria que eles terão aprendido durante o curso, quando regressarem aos seus sectores. Muitas das vezes, as pessoas terminam um curso ou uma formação onde aprendem muita coisa e também adquirem novas aptidões, mas podem por vezes sentirem-se confusas sobre como usar tudo o que aprenderam. O desenho de um Plano de Acção Individual é uma forma muito prática de ultrapassar este 'abismo pós-formação'.

Este exercício pode ser útil para as diferentes instituições planificadores do curso para fazer seguimento, tanto para avaliar o impacto da formação ou para proporcionar uma base segura ou apoio na implementação do plano.

Se o tempo permitir, os participantes podem apresentar os seus Planos de Acção. O grupo poderá já ser capaz de oferecer assessoria e sugestões com vista a ultrapassar os factores de inibição.

A apresentação pode ser em forma de um cartaz. É necessário permitir algum tempo para que os membros do grupo possam circular e ler os cartazes dos outros. Eles poderão anexar/afixar sugestões sobre os cartazes.



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE
MINISTÉRIO DA ENERGIA



O Guião de Formador sobre Género para o sector de energia é parte complementar do manual de formação sobre Género. O Manual de Formação foi produzido como parte da cooperação entre a Embaixada Real da Noruega em Moçambique e o Ministério da Energia de Moçambique, no âmbito do 'Programa de Integração da Abordagem de Género no Sector de Energia em Moçambique.'



Ministério da Energia
Direcção de Estudos e Planificação
Av. 25 de Setembro 1218
Caixa Postal 1381
Maputo – Moçambique