

Política de Género

Outubro 2019

A Associação Guineense para o Bem Estar Familiar (AGUIBEF) dispõe-se a promover e respeitar no seu seio e em todos os seus programas e projectos comunitários a observância da equidade e igualdade de género, fundada numa criteriosa análise da dimensão social das relações de género no trabalho e na família, e na orientação das suas intervenções respondendo diferenciadamente, mas de forma equitativa e justa, às necessidades diferentes de mulheres e homens através dos seus programas, em defesa de uma família sã.

A AGUIBEF tem como objectivo central o cumprimento da sua missão.

Para o efeito aprovou o seu plano estratégico organizado em cinco grandes eixos de intervenção os 5As: Acesso, Adolescentes e Jovens, VIH-Sida, Aborto e Advocacia.

A realização dos objectivos e a respectiva operacionalização através dos eixos devem obedecer os princípios estabelecidos nos estatutos da AGUIBEF, nomeadamente os artigos 7º, 32º e 42º.

Assim, para uma melhor clarificação daquilo que estabelece os estatutos em termos da não discriminação e a composição dos órgãos na óptica género, o Conselho Directivo Nacional aprova o regulamento em anexo e que faz parte integrante desta Deliberação.

Bissau, 30 Outubro de 2019

O Conselho Directivo

INTRODUÇÃO

A presente Política define os Princípios orientadores e Objectivos a serem alcançados com base no reconhecimento dos direitos fundamentais da pessoa humana, na igualdade de direitos entre homens e mulheres, na participação equitativa no processo de desenvolvimento, no aumento dos níveis educacionais e de formação, na promoção do direito à saúde, assegurando serviços de qualidade, aproveitando as sinergias das acções e da necessidade de obter resultados justos para ambos os sexos.

A Plataforma de Ação de Beijing da Conferência Mundial sobre a Mulher de 1995 foi um marco Internacional para a política de gênero, em que, pela primeira vez,

a categoria Gênero foi introduzida no âmbito da política internacional. Com ela, reconheceu que os papéis atribuídos aos gêneros e às relações que estes cultivam entre si estão incorporados nos contextos sociais, políticos, econômicos e culturais e, assim, passíveis de transformação.

Nesse contexto, a Política de Género da AGUIBEF consubstancia-se num conjunto de princípios, orientações e ferramentas com vista a tomada de decisões e identificação de acções mais acertadas e pertinentes que, contribuam para a elevação do estatuto da mulher e para a garantia da igualdade das relações de género em todos os sectores da vida em Guiné-Bissau.

1. Contexto

A abordagem sobre género, bem como os princípios da equidade, igualdade e da justiça social que constituem seu fim último deverão estar impregnados em qualquer programa de desenvolvimento que procura um bem-estar social para mulheres e homens na sociedade, vincando e salvaguardando os seus direitos de cidadania.

O sucesso de programas de desenvolvimento assenta, entre outros, no reconhecimento das necessidades diferenciadas de mulheres e homens nas várias esferas da vida e na busca de estímulos e soluções que, de forma equitativa, respondam diferenciadamente a essas necessidades.

No seio das organizações, a visualização de políticas que respeitem a perspectiva de género assenta na projecção de oportunidades iguais, desde a contratação até ao crescimento técnico e hierárquico, tanto na plataforma dos perfis profissionais e ou de carreira como na dimensão funcional da organização, em observância ao potencial que as pessoas apresentam e constroem, independentemente da sua categoria sexual, rática, de filiação política ou estatuto económico.

A imagem promovida e reflectida no seio da organização, em observância a uma política de género coerente que promova a igualdade entre mulheres e homens, deverá ser cultivada no seu meio exterior, em qualquer das intervenções ou projectos que identifiquem a organização com o leque de beneficiários que possui. Esta visualização, em última instância, vincará a política de género sob que, efectivamente, a organização se orienta tanto no seu seio (visão intra-institucional) quanto no seu ambiente envolvente (visão extra-organizacional), salvaguardando, assim, o seu alinhamento com os instrumentos normativos que regulamentam o princípio da igualdade e da justiça social entre mulheres e homens na sociedade.

- **Por que razão a abordagem de género é importante para a AGUIBEF?**

A **AGUIBEF** é uma Associação de voluntários, sem fins lucrativos, sem qualquer orientação política, dotada de personalidade jurídica e total autonomia financeira, administrativa e patrimonial, vocacionada para a solidariedade social, pautada pelos princípios, fins e objectivos da Federação Internacional para o Planeamento Familiar (IPPF). A **AGUIBEF** orienta fundamentalmente para a promoção da família, sua valorização e defesa enquanto célula básica da sociedade e espaço essencial para a completa realização do indivíduo, com especial atenção à sua saúde sexual e reprodutiva com especial incidência para os jovens.

A missão institucional da **AGUIBEF** estabelece de forma expressa, a salvaguarda de direitos numa perspectiva de igualdade entre jovens de ambos os sexos, mulheres e homens, contribuindo para o bem-estar da comunidade, através de informação, educação e prestação de serviços de qualidade em parceria com os sectores público e privado e demais organizações da sociedade civil”.

Não obstante esta formulação explícita sobre a atenção diferenciada, à luz da observância do factor sexo, proporcionada aos beneficiários dos seus programas, a organização ainda não formulou de forma expressa, objectiva e firme, uma política de género, a partir da qual assegure a materialização dos seus desígnios na compreensão da dimensão do género no seu seio e nos seus programas e possa nesse sentido monitorizar o seu alinhamento e conformidade com o estabelecido na Constituição da República de Cabo Verde (artigo 24º, Princípio da Igualdade), no Código de Família e noutros instrumentos nacionais e internacionais de valorização do Homem e salvaguarda dos seus direitos no contexto da justiça social que deverá nortear as relações de género.

A despeito do acima referenciado, a não formulação explícita de uma Política de Género pela **AGUIBEF** não impediu que a organização, ao longo dos seus de 27 anos de existência, compreendesse a dimensão social das relações de género no seio da família, que constitui o substrato material sob que assentam as suas intervenções em prol do bem-estar da Família. Desta forma, urge definir com clareza uma Política de Género:

- Relevar e dar substância à forma como a organização se estrutura na óptica de equidade e de igualdade de direitos e oportunidades entre os seus associados e aos esforços investidos nos programas de saúde sexual e reprodutiva;
- Permitir desencadear análises fundadas na desagregação por sexo dos seus investimentos e resultados e aferir até que ponto o seu contributo está a ser uma mais-valia no desenvolvimento harmonioso da família;
- Uma compreensão melhor fundamentada da influência que a dimensão dos problemas sociais vistos em lente de género tem na violação dos direitos sexuais e reprodutivos, sobretudo das mulheres, na família, afectando a sã convivência entre mulheres e homens, e como

os programas e projectos direccionados à comunidade poderão melhor incorporar; e

- Reflectir permanentemente, através da monitoria dos instrumentos operativos consagrados na Política de Género, sobre a visão da igualdade e da justiça social, de forma a acautelar os males sociais e ajudar a equilibrar, através das suas acções, as relações sociais no seio da família.
- **Declaração da Política de Género da AGUIBEF**

A Associação Guineense Para o Bem Estar Familiar (AGUIBEF) dispõe-se a promover e respeitar no seu seio e em todos os seus programas e projectos comunitários a observância da igualdade de género, fundada numa criteriosa análise da dimensão social das relações de género no trabalho e na família, e na orientação das suas intervenções respondendo diferenciadamente, mas de forma equitativa e justa, às necessidades diferentes de mulheres e homens através dos seus programas, em defesa de uma família sã.

A presente declaração política projecta-se de forma a interferir em todos os domínios de vida e actividade da **AGUIBEF**, desde as estruturas e pirâmides de administração e gestão, incluindo de governação da organização, de pesquisa, documentação, atendimento público, até à formulação de projectos e programas em cuja articulação no seio das comunidades respeitará sempre a visão de igualdade de género aqui plasmada.

- **Fundamentos ou alicerces da Política de Género da AGUIBEF**
 1. Observância e conformidade com os instrumentos jurídicos nacionais que salvaguardam direitos iguais entre mulheres e homens e promovem relações de género justas, designadamente a Constituição da República de Guiné-Bissau, o Código da Família, a Lei a Violência Baseada no Género (VBG), e internacionais (CEDEAO, Declaração Universal sobre os Direitos Humanos, Carta Africana dos Direitos Humanos).
 2. Acção Afirmativa (discriminação positiva): empoderamento da mulher.
 3. Capacitação e treinamento contínuo em género e desenvolvimento, direitos sexuais e reprodutivos e direitos humanos, particularmente da mulher e criança
 4. Pesquisa e contínua adequação dos programas e projectos comunitários, de forma a que reflectam a plataforma do equilíbrio de género e dos direitos humanos e direitos sexuais e reprodutivos.
- **Instrumentos de Operacionalização da Política de Género da AGUIBEF**
 1. **Acção Afirmativa**
 2. Em primeiro lugar, analisar a organização sob o ponto de vista da sua estrutura e famílias profissionais e, atendendo à desagregação por sexo

do seu pessoal nas várias famílias profissionais[1], determinar as metas a alcançar ao longo dos anos da vigência do Plano Estratégico, sob o ponto de vista de equilíbrio de género.

3. Assegurar, em função da natureza do programa[2], que os estereótipos de género sejam ultrapassados, através de definição de quotas mínimas de atendimento a um determinado grupo tradicionalmente pouco estimulado, devido às percepções erróneas da construção social do género e da divisão sexual do trabalho.
4. Apoiar o exercício da introdução da Acção Afirmativa, através de capacitações e mentorias fundadas no aprofundamento da compreensão da dimensão do género na organização e nos programas comunitários e nos fundamentos da promoção de direitos de cidadania iguais para homens e mulheres.
 - **Mentoria Estratégica**
 - A partir do aprofundamento das dinâmicas de análise de género e eliminação dos estereótipos baseados na concepção tradicional da diferença biológica entre mulheres e homens, institucionalizar exercícios de mentoria estratégica voltadas a inculcar atitudes e práticas sensíveis ao género no local de trabalho e nos programas promovidos pela AGUIBEF.
 - Usar exemplos concretos em programas de planeamento, de saúde sexual e reprodutiva, em atendimento de pares das clínicas para incentivar maior adesão nos mesmos tanto de homens como de mulheres e divulgar os benefícios daí advenientes.
 - **Parcerias Estratégicas na área de Género e desenvolvimento**
 - Promover e manter parcerias de aprendizagem e troca de experiências com organizações congéneres nacionais e regionais para confrontar os seus membros com realidades diferentes em matérias de políticas de género e sua articulação nas organizações, fortalecendo o seu aprendizado.
 - Estimular no seio da organização o pessoal que se tem vindo a mostrar como exemplos na aplicação da política de género no seu trabalho e na árdua luta de desmistificar os estereótipos de género fundados no reducionismo da divisão sexual do trabalho e das expectativas sociais tradicionais no ser homem e no ser mulher.
 - **Princípios a observar no âmbito da Política de Género da AGUIBEF**
 - Princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento.
 - Princípio da não discriminação baseada no sexo.
 - Princípio da não-violência de qualquer natureza contra a mulher ou contra o homem, em espaços públicos ou privados – na rua, na escola, na clínica, em casa, no local de trabalho e de lazer, ou noutra lugar de convivência social.

- Princípio da vinculação da abordagem do equilíbrio de género no funcionamento administrativo e nos programas organizacionais.
- **Principais conceitos**

1. *Acção afirmativa*

A expressão Acção afirmativa comporta vários sentidos. Uma vez usada como «discriminação positiva», ela traduz-se no estabelecimento de um sistema de quotas, assegurando um determinado número ou percentual a ser ocupado em área específica por grupo(s) definido(s), geralmente minorias ráticas, étnicas ou mulheres, podendo ocorrer de maneira proporcional ou não e de forma mais ou menos flexível. É usada correntemente no mercado do trabalho, nas contratações, qualificações e promoções, bem como em representação em órgãos de tomada de decisões, entre outros.

2. *Estereótipos*

Trata-se de uma imagem preconcebida de determinada pessoa, coisa ou situação. É usado principalmente para definir e limitar pessoas ou grupos de pessoas na sociedade. É motivador de preconceitos e discriminação.

3. *Género*

São as relações socialmente construídas e expectativas sociais que se colocam no ser homem e no ser mulher. Traduzem-se em papéis que os dois desempenham na sociedade. As relações de género mudam de tempos em tempos, em função de múltiplas variáveis da «engenharia social» como – o Poder político; as Transformações culturais; as Transformações no domínio religioso; as Transformações Económicas, etc. O género diferencia-se do sexo, uma vez que este é biológico, inato e imutável.

4. *Justiça social*

Consiste em criar condições, oportunidades, direitos e deveres nos quais as pessoas são tratadas de forma igual, fazendo com que a sociedade seja tanto mais justa quanto mais igualitária. A justiça social visa tornar os indivíduos iguais, independentemente da sua origem ética, raça, sexo, filiação, estatuto social. A igualdade aqui referida deverá traduzir-se não só no sentido formal – ou seja, perante a lei -, mas também no sentido material, quer dizer, de facto.

5. *Mentoria*

De «MENTORING» – tem como foco o desenvolvimento da pessoa como um Todo, abrangendo vários aspectos da vida. Assim, sob este prisma, aspectos profissionais ou de trabalho (Coaching) são uma parte específica da Mentoria. Trata-se assim de despertar as grandes possibilidades que existem nas pessoas, ordenando a Mente, e o Mentor, que neste caso é o organizador da dinâmica mental.

6. Preconceitos

Trata-se de um juízo preconcebido manifestado geralmente na forma de uma atitude discriminatória perante pessoas, lugares, ou tradições considerado diferentes ou «estranhos». Revela desconhecimento pejorativo de alguém ao que lhe é diferente.

Actualizado em 2019

Aprovado pelo Conselho Directivo do dia ____/____/2019 Acta N°

Assinatura do Presidente Conselho Directivo Nacional: _____

Assinatura da Directora Executiva: _____

[1] A disposição actual da estrutura física (organograma) da organização não levanta questões de relevo, sob o ponto de vista de distribuição por sexo e posicionamento do seu factor humano nos vários postos da organização. No entanto, a abordagem do género transpõe o factor numérico sendo importante sempre atendê-lo e aferi-lo qualitativamente, ou seja, em estreita observância da necessidade de criação de uma visão sensível ao género, entre homens e mulheres na organização.

[2] Tem sido normal, por exemplo, a adesão apenas de mulheres aos programas de planeamento familiar ou da busca de informação sobre saúde sexual e reprodutiva, incluindo sobre direitos sexuais e reprodutivos. Impõe-se nestes casos o desencadear uma análise criteriosa para descortinar as motivações sociais que levam a que realidade prevaleça e, ao mesmo tempo, o desenho de intervenções com indicadores claros para impulsionar medidas que invertam esse cenário.