



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A MULHER MOÇAMBICANA NA OCUPAÇÃO DE CARGOS DE DECISÃO: UM
ESTUDO DE CASO NO ÂMBITO DAS DIREÇÕES PROVINCIAIS DE NAMPULA

Tese apresentada à Universidade Católica Portuguesa
Para obtenção do grau de Doutor em Ciências da Educação

Por

Natália Helena da Fonseca Bolacha

FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

Novembro, 2013



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A MULHER MOÇAMBICANA NA OCUPAÇÃO DE CARGOS DE DECISÃO: UM ESTUDO DE CASO NO ÂMBITO DAS DIREÇÕES PROVINCIAIS DE NAMPULA

Tese apresentada à Universidade Católica Portuguesa
Para obtenção do grau de Doutor em Ciências da Educação

Por Natália Helena da Fonseca Bolacha

Sob orientação da Professora Doutora Isabel Baptista e do Professor Doutor Adérito Gomes Barbosa

FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

Novembro, 2013

Índice Geral

Índice Geral	iii
Resumo	vi
Abstract.....	vii
Declaração	viii
Dedicatória.....	ix
Agradecimentos	x
SIGLAS E ABREVIATURAS.....	xii
ÍNDICE DE APÊNDICES	xv
ÍNDICE DE ANEXOS	xvi
ÍNDICE DOS QUADROS	xvii
Introdução Geral	1
Parte I: Fundamentação do Quadro Teórico.....	6
Capítulo 1: Educação e Desenvolvimento Humano	6
1.1. Conceito de Educação do Século XXI	6
1.2. Educação durante toda a vida	11
1.3. Educação como fator de desenvolvimento humano	13
1.4. Pedagogia Social, Educação Social e Ação Social – Distinção e Complementaridade	19
1.5. Os papéis sociais no contexto da educação e das relações de género	23
1.6. Participação das mulheres na educação, alavanca essencial do desenvolvimento	28
Capítulo 2: As Mulheres, Desenvolvimento Humano e Igualdade de Género.....	35
2.1. A situação da mulher na história humana.....	35
2.1.1 A mulher africana e as suas especificidades na era pré-colonial e colonial	40
2.1.2. As Conferências Internacionais da ONU sobre as mulheres	42
2.1.3 A mulher africana na era da independência.....	44
2.1.4. Situação atual da mulher africana e as perspetivas futuras	46
2.2. As mulheres e o desenvolvimento humano	49
2.3. A Mulher, o Poder e a Liderança.....	53
2.4. Relações de Género e empoderamento.....	62
2.5. Os Papéis dos Géneros e os Estereótipos Sexuais.....	67
Capítulo 3: A Mulher e o Poder nas Sociedades Tradicionais	72
3.1. A missão específica da mulher nas sociedades tradicionais.....	72
3.2. A Educação Tradicional Moçambicana.....	77
Capítulo 4: Direitos Humanos, Direitos Humanos das Mulheres e Cidadania	81
4.1. Direitos Humanos	81
4.2. Quotas, Paridade e Igualdade de Direitos.....	83

4.3. Políticas Públicas e Estratégias de Participação das Mulheres nos Cargos de Decisão	87
Parte II: Investigação Empírica	95
Aspetos Gerais da Pesquisa	95
1.1. Tipo de Pesquisa.....	95
1.2. Questões e Objetivos	98
1.2.1. Questões de Investigação/Partida	98
1.2.2. Objetivos.....	98
1.2.2.1. Objetivo Geral:	98
1.3. Universo e Participantes da Pesquisa	99
1.4. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Pesquisa.....	100
1.5. Análise dos Dados	110
1.6. Validade e Fiabilidade do Estudo	111
1.7. Localização Geográfica da Província de Nampula e Caracterização do Alvo do Estudo	111
2. Análise Documental	113
2.1. Apresentação dos Chefes de Recursos Humanos que nos forneceram os.....	113
2.2. Distribuição de Dirigentes em cada Direção Provincial de Nampula Alvo de	114
2.2.1. Direção Provincial de Transporte e Comunicação	114
2.2.1.1. Distribuição do total dos dirigentes por sexo e por cargos na Direção Provincial de Transportes e Comunicações e Instituições.....	114
2.2.2. Direção Provincial de Trabalho	118
2.2.3. Direção Provincial da Agricultura.....	119
2.2.4. Direção Provincial da Mulher e Ação Social	119
2.2.5 Direção Provincial de Saúde	121
2.2.6. Direção Provincial de Educação e Cultura	121
2.2.7. Direção Provincial de Obras Públicas e Habitação	123
2.2.8. Unidade de Coordenação do Desenvolvimento Integrado da Província de Nampula.....	124
2.2.9. Resumo da Distribuição de Dirigentes em cada Direção Provincial de Nampula, Alvo de estudo, acima analisados.....	125
2.3. Análise Documental: Lei, Convenções, Protocolos, Políticas e Estratégias e Planos de Ação de Promoção das Mulheres	127
2.4. Análise dos Dados	142
2.4.1. Apresentação dos Grupos a partir das Entrevistas Semiestruturadas	142
2.4.1.1. Apresentação dos Diretores	142
2.4.1.2. Apresentação do Secretário Executivo Provincial, Ponto Focal Provincial de Género ..	144
2.4.1.3. Comentário sobre a Apresentação dos Grupos.....	144

2.4.2. Estratégias de Promoção das Mulheres nos Cargos de Decisão	145
2.4.3. Atividades para a Promoção da Mulher nos Cargos de Decisão	147
3. Discussão dos Resultados	157
3.1. Distribuição e Participação das Mulheres nos Cargos de Decisão	157
3.2. Promoção das Mulheres nos Cargos de Decisão (critérios, estratégias e atividades)	163
Bibliografia.....	175

Resumo

Este trabalho refere-se a uma tese de investigação conducente ao grau de Doutoramento em Ciências de Educação, área de aprofundamento em Pedagogia Social, intitulada *a mulher moçambicana na ocupação de cargos de decisão: um estudo de caso no âmbito das Direções Provinciais de Nampula*. Este estudo foi desenvolvido com o intuito de compreender como estão distribuídos os cargos de chefia nas direções provinciais, que critérios e estratégias são usados pelos dirigentes provinciais para a promoção da mulher e as respetivas atividades.

No quadro de análise teórica procurámos articular conteúdos alicerçados no campo científico da Pedagogia Social, Educação, Educação Social, relação existente entre a Educação e Desenvolvimento Humano, relação existente entre as mulheres, o desenvolvimento humano e Igualdade de Género, ligação entre a mulher e o poder nas sociedades tradicionais e a ligação entre direitos humanos das mulheres e cidadania, em vista ao alcance dos objetivos da investigação.

Na parte empírica, recorreu-se a um paradigma interpretativo ancorado num processo de recolha de dados através de análise documental, de entrevistas semiestruturadas e ainda de observação direta com registos em diário de campo, conforme surge devidamente justificado ao nível da opção metodológica.

Este trabalho termina com a análise e discussão dos resultados seguida de considerações finais de carácter global, respeitantes a todo o percurso de investigação.

O estudo permitiu-nos concluir que, apesar das políticas existentes no âmbito da promoção social da mulher, há predominância do sexo masculino na ocupação dos cargos de decisões nas Direções Provinciais de Nampula, exceto a Direção Provincial da Mulher e Ação Social e na Unidade de Coordenação de Desenvolvimento Integrado. O estudo concluiu também que, os dirigentes apesar de terem critérios subjetivos na atribuição de cargos de chefia seguem os requisitos estabelecidos pelo Ministério de Administração Pública; sendo a principal estratégia usada para a promoção da mulher a educação/formação.

Abstract

The present work refers to a research thesis leading to the doctorate qualification in Educational Science, in the area of Social Pedagogy, *entitled the Mozambican woman in holding decision making positions: a Case Study in the Provincial Directions of Nampula*, this research was conducted with the purpose of understanding how the leadership positions are distributed in the provincial directions, as well as the criteria and strategies used by the provincial leaders for promoting women and her activities.

In the framework of theory analysis we are mainly looking at how to master the contents based on scientific field of Social Pedagogy, Education, Social education the relationship existing between the Education and Human Development, the relations existing between women, Human development and gender equality, the relation between women and power in the traditional societies and the relationship between the women human rights and citizenship, to achieve the research objectives.

In the empirical part, resorted to an interpretative paradigm anchored in a process of data collection through analysis of documents, semi-structured interviews and direct observation with records in field diary, as duly justified at the level of methodological option.

This work ends with the analysis and discussion of the results followed by final considerations of global nature, relating to the whole process of research.

The study enabled us to conclude that there is a predominance of male gender to hold decision-making positions in Nampula Provincial Directions, except the Women and Social Service provincial direction, and in the unity of coordination of integrated development; the study also concluded that although the leaders use some subjective criteria in assigning leadership roles, they follow the requirements set by the government, the main strategy used to promote women is the education and training, and the activities are to advise women to study, retrain and to be aware of her human rights.

Declaração

Declaro por minha honra que esta tese é da minha autoria e nunca foi apresentada em nenhuma instituição, para a obtenção de qualquer grau académico.

Todo o conteúdo alheio à minha autoria foi citado.

Dedicatória

Ao meu falecido Pai, Aristides da Fonseca Bolacha que a sua alma descanse em paz;

À minha mãe, Julieta Amisse Muchila pelo amor, carinho e encorajamento;

Aos meus irmãos, Cecília, Lucas, Teófilo e José;

Aos meus sobrinhos, Dionísio, Rui, Edson, Betinho, Vivi, Lara, Bráulio e Haldair;

A todos, a minha imensa gratidão por tudo.

Agradecimentos

A Deus por me ouvir e atender os meus pedidos.

À minha família: mãe, irmãos, irmãs e sobrinhos pelo incentivo, apoio e compreensão.

Aos meus orientadores, Professora Doutora Isabel Baptista e Professor Doutor Adérito Gomes Barbosa, pela preciosa ajuda, exigência e rigor manifestados na orientação sábia deste trabalho; pelo cuidado, carinho, apoio, pela imensa paciência, acolhimento e pelo encorajamento constante que sempre me conduziram nesta árdua tarefa de investigação. Os meus sinceros e mais profundos agradecimentos.

Ao Coordenador deste Programa de Doutoramento, Professor Doutor Matias Alves, por dar todas as orientações necessárias, sempre que necessitei e aproximei.

A todos os Professores Doutores deste Programa de Doutoramento que durante este tempo de formação me conduziram por este mundo ligado a Educação e Desenvolvimento e me deram subsídios valiosos para a elaboração deste trabalho.

Aos meus colegas e amigos do doutoramento, pelo incentivo e verdadeira amizade durante todo o curso. Muito obrigada pelos momentos de amizade que passamos durante os nossos estudos em grupo.

Aos amigos e colegas Dra. Teresa Ana Vieira, Dr. Narane Talaquichande, Dra. Vanusa Morais e Layton Frederick pela sua colaboração técnica e linguística.

Aos Diretores Provinciais de Transporte e Comunicação, de Trabalho, de Agricultura, de Saúde, da Mulher e Ação Social, de Educação e Cultura e Obras Públicas e Habitação, pela disponibilidade e por fornecerem informações essenciais para esta pesquisa.

Ao pessoal administrativo da Universidade Católica do Porto e da Universidade Católica de Moçambique – Faculdade de Educação e Comunicação, sempre prestativos, em

especial os funcionários da Biblioteca, pela ajuda na busca de livros e artigos durante todo o curso.

Aos Missionários e Missionárias da Consolata, de modo particular: Pe. Julius Gichure, Pe. Ramon, Pe. Norberto, Irmã Lúcia, Irmã Lenita e Irmã Caridade pelo acolhimento, pelo apoio e hospitalidade nos momentos que sempre precisei.

À minha família, pelo imenso amor, cuidado, carinho de sempre, em particular a minha mãe, meus irmãos e irmãs, meus sobrinhos e minha cunhada Marta.

A todos os que fizeram e fazem parte da minha vida pessoal, académica e profissional, a todos que direta e indiretamente me deram o seu conforto ao longo deste trabalho de investigação, o meu muito obrigado.

SIGLAS E ABREVIATURAS

ADMAR	Administração Marítima
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres
CIG	Cidadania e Igualdade de Género
CIG	Conferência Intergovernamental
CNAM	Conselho Nacional para o avanço da Mulher
DPA	Direção Provincial de Agricultura
DPEC	Direção Provincial de Educação e Cultura
DPMAS	Direção Provincial da Mulher e Ação Social
DPOPH	Direção Provincial de Obras Públicas e Habitação
DPS	Direção Provincial de Saúde
DPT	Direção Provincial de Trabalho
DPTC	Direção Provincial de Transporte e Comunicação
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
E1, E2, E3, E4	Entrevistado 1, Entrevistado 2, Entrevistado 3, Entrevistado 4.....

EB	Ensino Básico
EP1	Ensino Primário do 1º Grau
ESG	Ensino Secundário Geral
E.T.P	Ensino Técnico Profissional
FAO	Organização das Nações Unidas para Agricultura e alimentação
FNUP	Fundo das Nações Unidas para a População
HIV/SIDA	Vírus da Imunodeficiência Humana/Síndrome de Imunodeficiência Adquirida
INATTER	Instituto Nacional de Transportes Terrestres
METEO	Meteorologia
MICOA	Ministério para a Coordenação da Ação Ambiental
MMAS	Ministério da Mulher e Acção Social
N1	Nível 1 (Licenciatura)
N2	Nível 2 (Bacharelato)
OMM	Organização da Mulher Moçambicana
ONG'S	Organizações Não Governamentais

ONU	Organização das Nações Unidas
OUA	Organização da União Africana
PARPA	Plano de Acção para a Redução da Pobreza Absoluta
PGEI	Política de Género e sua Implementação
PNAM	Plano Nacional para o Avanço da Mulher
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
SADC	Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral
SARDC	Southern African Research and Documentation Centre
UCODIN	Unidade de Coordenação do Desenvolvimento Integrado de Nampula
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura
UNICEF	United Nations Fund for Children (Fundo das Nações Unidas para a Infância)
UNIFEM	United Nations Development Fund for Women
WEF	Fórum Económico Mundial
WID	Women and Development
WLSA	Women and Law In Southern Africa Research Trust Mozambique

ÍNDICE DE APÊNDICES

Nº do Quadro	Descrição	Pág.
Quadro 1	Distribuição de cargos de chefia	190
Quadro 2	Estratégias usadas pelos dirigentes para a promoção da mulher	192
Quadro 3	Atividades realizadas para a promoção da mulher	195
Quadro 4	Critérios usados pelos dirigentes para a promoção da mulher	198
Quadro 5	Participação da mulher na tomada de decisões	201
Quadro 6	Termos de referência para a promoção da mulher	203

ÍNDICE DE ANEXOS

Nº do Credencial	Descrição	Pág.
Credencial 1	Direção Provincial de Transportes e Comunicação	204
Credencial 2	Direção Provincial de Trabalho	205
Credencial 3	Direção Provincial de Agricultura	206
Credencial 4	Direção Provincial de Saúde	207
Credencial 5	Resposta do pedido de autorização de recolha de dados	208
Credencial 6	Direção Provincial da Mulher e Ação Social	209
Credencial 7	Direção Provincial de Educação e Cultura	210
Credencial 8	Direção Provincial de Obras Públicas e Habitação	211
Credencial 9	Governo de Nampula	212

ÍNDICE DOS QUADROS

- Quadro 1 Dados Estatísticos de homens e mulheres nos órgãos de tomada de decisões
- Quadro 2 Apresentação dos Chefes Provinciais dos Recursos Humanos que nos forneceram os dados estatísticos dos funcionários que ocupam cargos de chefia
- Quadro 3 Funcionários da DPTC a ocuparem cargos de decisão
- Quadro 4 Funcionários da INATTER a ocuparem cargos de decisão
- Quadro 5 Funcionários da METERELOGIA a ocuparem cargos de decisão
- Quadro 6 Funcionários da DPTC a ocuparem cargos de Decisão e Instituições Subordinadas por Género em 2013
- Quadro 7 Funcionários a ocuparem cargo de Chefia na Direção Provincial de Trabalho em 2013
- Quadro 8 Funcionários a ocuparem Cargo de Chefia na Direção Provincial de Agricultura em 2013
- Quadro 9 Funcionários a ocuparem Cargo de Chefia na DPMAS em 2013
- Quadro 10 Funcionários a ocuparem Cargos de Chefia na DPS em 2013
- Quadro 11 Funcionários a Ocuparem Cargos Chefia na DPEC em 2013
- Quadro 12 Funcionários a ocuparem cargo de Chefia na DPOPH em 2013
- Quadro 13 Funcionários a ocuparem cargo na UCODIN em 2013

- Quadro 14 Situação das mulheres nas categorias de dirigentes e chefia na Direção Provincial de Transportes e os respetivos Organismos subordinados
- Quadro 15 Documentos sobre estratégias da promoção da mulher
- Quadro 16 Apresentação de Diretores e Ex-Diretores Provinciais
- Quadro 17 Apresentação do Secretário Executivo Provincial e Ponto Focal de Género entrevistados
- Quadro 18 Estratégias usadas pelos Diretores Provinciais para a promoção da mulher
- Quadro 19 Critérios usados para a promoção da mulher
- Quadro 20 Participação das mulheres na tomada de decisões

Introdução Geral

O presente trabalho, intitulado “*a mulher moçambicana na ocupação dos cargos de decisão nas Direções Provinciais de Nampula*” foi elaborado com objetivo de procurar perceber em que medida as mulheres ocupam cargos de decisão, tendo para o efeito desenvolvido um estudo empírico junto aos dirigentes provinciais da cidade de Nampula, Moçambique, correspondendo a uma tese de Doutoramento em Ciências de Educação, área de aprofundamento em Pedagogia Social, apresentada à Universidade Católica Portuguesa – Porto, tendo sido orientada pela Professora Doutora Isabel Baptista e pelo Professor Doutor Adérito Barbosa.

A motivação para investigar este assunto prendeu-se pelo desejo de compreender os critérios e as estratégias usadas pelos dirigentes provinciais de Nampula para a promoção da mulher ao nível da ocupação dos cargos de chefia. Interessou-nos assim estudar um fenómeno social que consideramos atual e de extrema relevância para a sociedade contemporânea, concretamente para a sociedade moçambicana.

Reconhecemos desde logo que não é possível falar da situação da mulher em geral, pois não estamos perante uma categoria homogénea. Neste caso, quando falamos de mulheres, referimo-nos aos seus papéis, às suas necessidades, realizações, expectativas, constrangimentos que diferem de grupos de mulheres da zona urbana e rural, gerações diferentes, religião, razão pela qual a nossa investigação cingir-se-á na ocupação dos cargos de decisões nas Direções Provinciais de Nampula.

O interesse em desenvolver um assunto associado à condição de mulher representa não só a necessidade de sistematizar conhecimentos referentes a uma temática pertinente e que nos chama atenção, mas prende-se também com uma curiosidade pessoal no sentido de tentar conhecer melhor uma realidade complexa e envolta numa carga de preconceitos, tabus, e estereótipos ligados à cultura e à tradição. Assim, tal interesse levou-nos a procurar perceber de que maneira é que as Direções Provinciais de Nampula promovem a mulher no contexto de cargos de decisão.

Na intenção de responder a este tipo de preocupação, optámos por um quadro de análise fundamentalmente alicerçado no campo científico balizado pelas ciências da educação,

procurando dar destaque às linhas de intersecção entre a pedagogia social e educação social, a relação entre a educação e o desenvolvimento humano e, de modo particular, o desenvolvimento da mulher.

Neste sentido, o presente trabalho encontra-se estruturado em duas partes fundamentais. Na primeira parte ocupamo-nos especificamente do enquadramento teórico com destaque para a relação entre a mulher e o poder nas sociedades tradicionais e os Direitos Humanos da mulher, de modo a evidenciar os critérios, as políticas, a legislação, as estratégias e as atividades para a promoção da mulher, em conformidade com o ideal de uma *educação para todos e ao longo de toda a vida* e com as orientações plasmadas no Relatório da UNESCO (1996).

A segunda parte diz respeito à descrição do estudo empírico, começando pela justificação da opção metodológica e terminando com discussão dos dados recolhidos junto das Direções Provinciais de Nampula, de acordo com os objetivos anteriormente enunciados e conducentes às seguintes perguntas específicas: de que forma são distribuídos os cargos de decisão nas Direções Provinciais de Nampula? Que estratégias são usadas pelas Direções Provinciais de Nampula para promoção das mulheres na ocupação de cargos de decisão? Que atividades são realizadas pelas Direções Provinciais de Nampula para a promoção das mulheres nos cargos de decisão? Como é que as mulheres que ocupam cargos de chefia nas Direções Provinciais de Nampula participam na tomada de decisões?

Subordinado a critérios de natureza qualitativa de acordo com a opção por um paradigma descritivo e interpretativo, o processo de recolha de dados recorreu a entrevistas semiestruturadas junto de figuras locais representativas (5 Diretoras Provinciais de Nampula, 4 Diretores Provinciais também de Nampula, o Secretário Executivo Provincial do Plano do Avanço da Mulher da Ação Social e o Ponto Focal Provincial das Obras Públicas e Habitação). Procedeu-se também à análise documental, tendo os dados estatísticos sido fornecidos pelos Chefes Provinciais de Recursos Humanos alvo do nosso estudo sob delegação de competências dos Diretores Provinciais, aos Ponto Focal de Género da Direção Provincial das Obras Públicas e Habitação e ao um Secretário Executivo da Avanço da Mulher da Direção Provincial da Mulher e Ação Social.

Recorreu-se ainda ao diário do campo que foi utilizado para registar apenas as notas das observações sobre aspetos que achamos relevantes relacionados ao nosso objeto de

estudo, enquanto investigadora, tendo mesmo uma tripla função: a descritiva, porque contém tudo o que nos chamou atenção durante a observação; a emotiva, porque contém os sentimentos e emoções que as observações geraram e a reflexão e analítica, uma vez que a releitura das anotações remeteu-nos para os novos pensamentos e leituras.

Como foi dito, o último ponto desta parte do trabalho refere-se à análise e discussão dos dados seguindo-se de uma conclusão e as considerações finais de carácter global, respeitantes a todo o percurso de investigação.

Falar da mulher na ocupação de cargos de decisão é falar da necessidade de contribuição daquela força motriz da vida das Direções Provinciais de Nampula. Aquela força que algumas vezes é ignorada mas quando utilizada em pleno é imparável. É, por isso, que a União Africana lançou a “década da mulher africana 2010 – 2020” sob o lema igualdade de género e “empoderamento” (dar poder) da mulher. A década é um mecanismo para conferir uma nova dinâmica na implementação e na consecução dos objetivos estabelecidos nas várias declarações e convenções adotados pela UA, designadamente:

- a) O Protocolo da Carta Africana dos direitos humanos e dos povos relativos aos direitos da Mulher em África de 2004;
- b) Conferência Mundial das Nações Unidas sobre os Direitos Humanos em Viena (1993);
- c) A Conferência Internacional sobre a População e Desenvolvimento (1994);
- d) Protocolo de Género e Desenvolvimento do Género de SADC de 2010
- e) A Política de género da União Africana (Osório, 2010:67).

Por ser um tema atual, procura-se encorajar os dirigentes a potenciar a vontade política para promover a igualdade de género acelerando a implementação destes compromissos mesmo numa situação de crise financeira internacional. Por isso diz-se que a meta principal

da Década é promover a igualdade através da aceleração da implementação das várias decisões que foram sendo tomadas.

Em Dakar, Beijing (1995), a Assembleia da União Africana e nos objetivos de desenvolvimento do milénio sobre a igualdade de género e empoderamento da mulher, através de uma abordagem aos níveis, nacional, regional e internacional.

Em África, esta abordagem foi mais visível a partir dos movimentos de libertação. Noutros continentes, como o Europeu e Americano, foi na luta clandestina pela Democracia que começaram a surgir os primeiros sinais de luta planificada pela emancipação da mulher. Após as Independências Nacionais assistimos a uma abordagem mais estruturada sobre as relações de género, com Políticas onde vem aprofundada a visão e a missão, bem como estratégias da política, com objetivos gerais e específicos claros e finalmente planos de Ação com metas e indicadores de monitoria e avaliação.

A visão da igualdade de género em África é uma visão que resulta de um processo de reconhecimento das preocupações das mulheres de todos os países africanos, reconhece os diferentes estágios de desenvolvimento dos países membros, por isso, se concentra nos assuntos comuns relativos a participação política e o acesso ao poder. É uma visão que recomenda a implementação da Agenda Comum Mundial assente na Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial da Mulher, bem como respeita o cumprimento doutros instrumentos internacionais de cada país signatário, recomendando a uniformização de conceitos de Desenvolvimento já consagrados nas declarações de Viena e Beijing.

Em suma, a visão sobre as questões de igualdade de Género em África obedece a uma perspetiva holística e suficientemente ambiciosa para uma comunidade de países em diferentes estágios de desenvolvimento, e que nem sempre comungam uma fronteira nem língua comum. Mas que tem uma história de luta pela emancipação dos seus povos e, em particular da mulher.

Atualmente, e tendo por base os dados fornecidos pela Fórum Mulher, 2009, a mulher moçambicana ocupa 39% dos assentos parlamentares, a Presidente da Assembleia e duas das três chefias de bancadas são mulheres. Nas comissões especializadas, 38% são chefiadas por mulheres, temos gabinete da Mulher parlamentar ativa, no Governo 28 são mulheres.

Temos 7 Ministras: do Ambiente, dos Recursos Minerais, do Trabalho, da Função Pública, da Administração Estatal, da Presidência para os assuntos Parlamentares, Autárquicos e das Assembleias Provinciais, da Mulher e Ação Social. Portanto, o que está em causa não é só a questão do nível de representação, mas acima de tudo, a assunção de pastas estratégicas, as ainda não tradicionalmente femininas. No sistema Judicial, na Polícia, nas áreas sociais nota-se uma encorajadora participação das mulheres. Há ainda sérios desafios nos níveis intermediários.

Nestes assuntos de emancipação da mulher e a participação da Mulher nos lugares de decisão devemos sempre comparar notas com outros países (Fórum Mulher, 2009). O homem moçambicano é, em geral recetivo à emancipação da mulher. É verdade que existem alguns renitentes que tentam “parar o vento com as mãos”, mas o processo de emancipação da mulher começou de tal forma que tem raízes profundas e sólidas na nossa história e o mais interessante é que são irrigadas por homens e mulheres.

Ao optarmos em estudar este tema, estamos cientes que tudo o que é complexo constitui um desafio e os desafios trazem sempre consigo oportunidades. Esta é uma oportunidade interessante de permitir celebrar os feitos e os sucessos alcançados pela mulher moçambicana nesta longa caminhada na participação da mesma nos cargos de tomada de decisões, e ao mesmo tempo refletir sobre os desafios do futuro e o longo caminho que ainda lhe falta por percorrer. Vasto porque cobre muitas áreas de atividade e o impacto refere-se a mais de 52% da população moçambicana (Fórum Mulher, 2009), pelo que quaisquer estratégias referentes à mulher beneficiam ou afetam positiva ou negativamente como um todo, uma comunidade, uma província, um país, uma região, um continente e o mundo. Na nossa perspetiva e pelas razões indicadas, acreditamos que estamos perante um tema pertinente, sensível e aliciante.

Parte I: Fundamentação do Quadro Teórico

Capítulo 1: Educação e Desenvolvimento Humano

1.1. Conceito de Educação do Século XXI

O mundo atual caracteriza-se em rápidas, constantes e em explosivas mudanças científicas, tecnológicas, económicas, sociais, políticas do ambiente, exigindo delas elevada capacidade de adaptação do meio que o rodeia, como condição de sobrevivência. Essas mudanças, que influenciam o desenvolvimento humano, fazem com que a educação ocupe cada vez mais espaço na vida das pessoas. Por isso, Jacques Delors (1996:101) considera o conceito de educação ao longo da vida como:

“Aquela que aproveita todas as oportunidades oferecidas pela sociedade e constitui a chave que abre as portas do século XXI, para além duma adaptação necessária às exigências do mundo do trabalho. Ultrapassa a distinção tradicional entre educação inicial e a educação permanente. Aproxima dum outro conceito proposto com frequência: o da sociedade educativa, onde tudo pode ser ocasião para aprender e desenvolver os próprios talentos”.

Hoje em dia, devido a dinâmica das sociedades modernas, ninguém consegue adquirir durante a infância e a juventude uma bagagem inicial de conhecimentos que lhe baste por toda a vida, pois, a evolução rápida e explosiva do mundo exige desaprender para aprender de novo, ter consciência que não somos seres acabados e precisamos de aprender a aprender sempre passando pelo processo de atualização contínua dos saberes. Por esta razão, o relatório da UNESCO (1996:89), considera que:

“Em vésperas do século XXI, as missões que cabem à educação e as múltiplas formas que podem revestir fazem com que englobe todos os processos que levem as pessoas, desde a infância até ao fim da vida a um conhecimento dinâmico do mundo, dos outros e de si mesmas, combinando de maneira flexível as quatro aprendizagens fundamentais descritas a seguir, no ponto 1.3 deste capítulo”.

Portanto, a educação é uma prática social inerente à existência humana que se caracteriza como o conjunto de atividades através das quais as pessoas aprendem e ensinam o seu universo natural e sociocultural. Razão pela qual, ela não deve ser considerada como um privilégio de um determinado género, uma classe de uma sociedade ou de uma cultura, mas o atributo próprio da natureza do ser humano que se faz real nas ações e cenários da vida quotidiana de todas as comunidades humanas.

A história narra que o homem sempre teve o privilégio de ter mais acesso à educação enquanto a mulher foi sempre confinada a trabalhos domésticos e preparada para ser esposa, mãe e cuidar dos filhos e das pessoas idosas da família, violando de certa forma o seu direito de se formar e ser educada, fator este que influencia para que ela não tenha fácil acesso aos cargos de decisão, uma vez que o elevado nível acadêmico constitui um dos requisitos primordiais para a mulher aceder os cargos de decisão.

Quintana Cabanas (1991 In: Caride Gómez, 2007:161) afirma que:

“As atividades que implicam ensino e aprendizagem, homens e mulheres conhecem o seu mundo e comunicam entre si os seus saberes e a sua cultura com a finalidade de afirmar, impor ou transformar. É, por isso, que todo o ato educativo se converte em parte essencial de qualquer forma de socialização, processo vital no qual se aprendem e se trocam saberes especializados e conteúdos culturais próprios da vida de cada dia, úteis para a integração, a convivência e ação social”.

De fato, é através das atividades do processo de ensino e aprendizagem que realmente homens e mulheres têm a oportunidade de interagir um com o outro, trocam impressões, adquirem um conjunto de saberes especializados, valores, normas, regras, crenças, conteúdos culturais, que lhes permitem construir uma sociedade em que homens e mulheres caminham juntos de mãos dadas, um complementando o outro, com igualdade de oportunidades e sem discriminação e vice-versa.

Por sua vez, Caride Gómez (2007:161) considera a educação como:

“Uma realidade social que implica a formação do homem em todas as suas dimensões. Desde uma visão específica-institucional é um processo organizado de formação das pessoas de acordo com uma tradição e as expectativas conjunturais e históricas próprias de cada indivíduo e sociedade. Como tal, faz referência aos processos de formação e transmissão de saberes e fazeres que têm lugar na vida social, plano no qual se caracteriza por ser um processo progressivo de socialização regulado e dirigido, útil para a aquisição de conhecimentos e destrezas necessárias para a ação e a convivência no marco das relações humanas.”

Assim, no seguimento da posição defendida por este autor, não há forma única nem um único modelo de educação. Pois, em cada sociedade ou país existe uma maneira diferente de educação. A educação não pode ser igual duma sociedade com outra, pois cada sociedade tem suas próprias normas e uma ação social contextualizada num tempo e espaços definidos, nos quais os saberes e fazeres que têm lugar na vida social, as possibilidades, os recursos e os conteúdos formativos variam de uma comunidade para outra.

Desta forma, a educação numa sociedade tribal não pode ser igual à educação em sociedades camponesas, assim como a dada em países desenvolvidos e industrializados, e, esta por sua vez é diferente da educação em países não industrializados e assim por diante. Cada País, cada sociedade tem realidades e valores diferentes e tem uma concepção diferente de educação.

A ideia de educação de cada povo depende da sua realidade concreta, dos seus valores e dos seus hábitos e costumes. A transmissão de conhecimentos do velho para os jovens na aldeia africana e o ensino nas modernas escolas das grandes cidades são modelos diferentes do processo educativo.

Portanto, como as práticas educativas são realidades singulares cujos conteúdos e as modalidades educativas se dispõem de acordo com os interesses e os objetivos das instituições educativas e das pessoas para quem se organizam e atualizam, há uma necessidade da mulher ser educada segundo a sua realidade através de uma educação permanente e ao longo da vida, usando as três modalidades de educação: formal, não formal e informal.

Caride Gomez (2007:163) considera a educação formal:

“Como uma modalidade educativa institucional, convencional e oficial, que responde a uma organização rígida, orientada por conteúdos estabelecidos num currículo prescrito pelas componentes da sociedade a que se implica. Segundo esta definição, a educação formal caracteriza-se pela organização burocrática, hierárquica, obrigatória que se concretiza numa rede constituída por diversas instituições (escolas, centros de formação profissional, Universidades) geridos por grupos especializados de professores e administradores, formados expressamente para o ensino e a sua gestão. Implica também existência de infraestruturas e meios especificamente elaborados para atividade educativa”.

Portanto, este tipo de educação constitui um dos requisitos e o ponto-chave para o acesso aos cargos de decisão por parte das mulheres; e muitas das vezes, elas são negada o direito de frequentar a educação formal e automaticamente, têm pouco privilégio de ocupar cargos de chefia relativamente ao homem. Para além de que, a emancipação da mulher consiste no acesso a estudos superiores e à formação profissional.

A educação não formal é outra modalidade de ensino-aprendizagem institucional que, segundo Coombs e Ahmed (1975), In: Caride Gomez (2007:163) se pode definir: “Como toda a atividade organizada, sistemática e educativa realizada fora do marco do sistema oficial

destinada a determinadas classes de aprendizagem e subgrupos particulares da população, tanto adultos como crianças”.

Dando seguimento à definição apresentada por estes autores, este tipo de educação supõe uma atividade organizada e institucional cujos conteúdos aparecem predefinidos num currículo ou num conjunto temático, elaborados e distribuídos por uma ou várias instituições sociais a margem de um sistema oficial Estatal. Esta particularidade outorga-lhe um maior grau de liberdade no desenho dos conteúdos e das estratégias pedagógicas, orientadas especificamente a concretização dos objetivos a que se propõe a instituição que promove a atividade educativa ou ao que a população interessada lhe requerer.

A educação informal é uma modalidade educativa que Trilla (1987; 1993), Radcliffe e Colletta (1989, citados por Caride Gomez, 2007: 165) consideram:

“ Como um processo que tem lugar ao longo da vida e pelo qual todo o indivíduo adquire atitudes, valores, capacidades e conhecimentos a partir de experiência diária e das influências e dos recursos educativos do seu ambiente: a família e os vizinhos, o trabalho e a recreação, o mercado, a biblioteca, os meios de comunicação, sindicatos, associações, etc.”.

Nesta ordem de ideias, pode-se entender que a educação informal não obedece uma estrutura rígida e nem sistemática como a formal, pois ela ocorre através de estímulos e experiências sociais, políticas, económicas, culturais e tradicionais, que sem serem intencionalmente formativas, nem estarem planificadas e previstas numa determinada instituição, produzem resultados educacionais que contribuem para a formação das pessoas e sua inserção na sociedade.

Daí que, esta modalidade de educação é tida como aquela em que a sociedade moçambicana mais usa para socializar a rapariga desde a sua tenra idade, inculcando nela modos de pensar, de agir, crenças, hábitos e costumes, representações sociais e valores que reforçam os desempenhos tradicionais do feminino e que secundarizam as necessidades das mulheres relativamente ao parceiro e à manutenção da família, contribuindo para a sua desvalorização pessoal. Estas construções tradicionais acerca do género geram um sistema de condutas estereotipadas para o masculino e para o feminino, desencadeando expectativas rígidas sobre os desempenhos da mulher.

Em relação a este aspeto, Torres (2002:53) diz que:

“ No processo de tornar-se homem e mulher, há todo um trabalho de formação bastante mais amplo, que remonta a valores e concepções de diferentes épocas históricas bastante remotas. Trata-se de um processo que remete às múltiplas formas de integração dos sujeitos à sociedade, inclusos os aspetos ideológicos e políticos, com ênfase nas relações de poder entre géneros. A divisão social do trabalho sendo, inicialmente, uma divisão por sexo, será um elemento presente na identificação de uma posição entre homens e mulheres, pois conforme Godelier (1980 In: Torres, 2002:53) há presença de uma economia doméstica, ao lado de uma economia social. No plano ideológico, a condição biológica da mulher como reprodutora assume um aspeto determinante que justifica a situação de dominação a que fora submetida, bem como a esfera privada a ela destinado”.

A socialização dada a mulher desde a sua tenra idade, reforça os desempenhos tradicionais do feminino, promove um sistema de crenças, normas, hábitos e costumes e valores que secundarizam as necessidades das mulheres relativamente ao parceiro e à manutenção da família, contribuindo para a sua desvalorização pessoal.

Estas construções tradicionais acerca do género geram um sistema de condutas estereotipadas para o masculino e para o feminino, desencadeando expectativas rígidas sobre os desempenhos de género (e.g. o dever de submissão feminina, a autoridade esperada do masculino) geram, de igual modo, manifestações de desigualdades estruturais, estereótipos e mitos sobre o género e o poder, que tendem a persistir e que são sustentados pela sociedade em geral e pela família em particular. Trata-se de uma problemática que afeta toda a sociedade.

Adérito Barbosa (1996:16) ao fazer a distinção entre a socialização e educação:

“Considera a socialização como o processo mediante o qual as pessoas interiorizam individualmente os valores, as normas, as atitudes e os comportamentos próprios das culturas de que fazem parte e desenvolvem aquelas qualidades que são essenciais para uma afirmação e participação progressiva na sociedade; e a educação define como o processo de aprendizagem que, de uma maneira formal ou informal se pode estender por toda a vida (educação permanente), em que o homem, fazendo parte de uma sociedade e de uma cultura, constrói livremente o seu modelo de vida, que continuamente avalia, critica e reorienta, na interação com os outros e sob os estímulos dos eventos. Tem como objetivo a aquisição da maturidade humana, cristã, e social e de capacidades operativas para gerir consciente e responsabilmente a própria existência e participar, juntamente com os outros, na gestão social a renovar constantemente à sua medida”.

Assim, no seguimento da posição defendida pelos autores Caride Gomez e Adérito Barbosa, pode-se concluir que a educação, numa perspetiva geral (natural, da vida, permanente, comunitária e contínua), define-se como um processo de socialização durante o qual, os seres humanos vão aprendendo, ensinando e partilhando os diferentes conhecimentos que dão lugar à construção de representações sociais, valores, normas, crenças, hábitos e

costumes, modos de representar objetos e situações, modos de ser, de pensar, de agir, de sentir, comportamentos esperados que lhes permitem participar na vida social e capacidades que facilitam a compreensão, a interpretação e a transformação da realidade, através de diversas técnicas ou instituições; e é de igual modo um processo crítico de promoção humana; como processo de libertação de todas as opressões em função de uma crescente humanização das pessoas e das comunidades e como maturidade do indivíduo e da comunidade.

Portanto, a educação é um processo que vai influenciar o modo de ser, de estar, de pensar, sentir e de agir, fundamentando-se na aquisição de estratégias, conhecimentos, valores, habilidades que nos tornam mais humanos, cidadãos ativos de uma sociedade complexa.

Em suma, o conceito da educação do século XXI (a educação ao longo da vida) enfatiza a importância que ela tem na vida das pessoas, visto que constitui um direito humano que dá acesso a outros direitos. A educação ao ser um direito que dá acesso a outros direitos permite que cada indivíduo saiba conduzir o seu destino, num mundo onde a rapidez, a constante e explosiva mudança que se conjugam com o fenómeno da globalização. Pois, a educação ao longo da vida poderá dar oportunidades aos que não puderam, por várias razões, ter escolaridade completa ou que abandonaram o sistema educativo em situação de insucesso, tornando-se um meio necessário e um critério essencial para chegar a um equilíbrio mais perfeito entre trabalho e aprendizagem, a igualdade de oportunidades e ao exercício de uma cidadania ativa.

1.2. Educação durante toda a vida

Conforme referiu-se nos capítulos anteriores, a educação é um processo que vai influenciar o modo de ser, de pensar, de sentir e agir. Ela não é repetição de algumas informações estruturadas num manual. A educação fundamenta-se na aquisição de estratégias, conhecimentos, valores, habilidades que nos tornam mais humanos, cidadãos ativos de uma sociedade complexa. Educação significa o meio em que hábitos e costumes, valores e crenças de uma comunidade são transferidos de uma geração para outra seguinte sendo o fim último da mesma destinar-se ao desenvolvimento integral do ser humano. Ele vai se desenvolvendo

num processo contínuo através de situações presenciais e experiências vividas por cada indivíduo ao longo da vida. Roberto Carneiro (2001:49) nota que aprender ao longo da vida significa:

“Uma forma de organizar a educação como uma filosofia da educação e como a própria vida que deve ser compreendido como oferecendo: a diversidade de itinerários no tempo, no conteúdo e nos estilos de aprendizagem; oportunidades contínuas de aprender, participação da comunidade, descentralização, diversificação de fontes de financiamentos e ofertas, consultas democráticas sobre os fins e práticas da educação; antídotos para “desaprendizagem” e para perda de aptidões em vastos sectores das sociedades; novas dimensões sociais para a produção de conhecimentos e para aquisição de competências; ação e medidas destinadas não só a prevenção, mas também à diminuição da desigual distribuição de inteligências nas nossas sociedades”.

Sob este amplo conceito, depreende-se que a aprendizagem ocorre quando o indivíduo é capaz de resolver problemas, enfrentar desafios quotidianos e consegue responder sobretudo as crescentes necessidades do desenvolvimento humano a nível pessoal, social, comunitário, profissional e empregabilidade sustentável. Nesta perspetiva, a educação ocupa cada vez mais espaço na vida das pessoas, e de modo particular da mulher, à medida que forma o capital humano a fim de lhe conferir competências e habilidades para o saber, saber ser, saber estar junto e saber fazer nas diferentes esferas e níveis de tarefas e responsabilidades a ela requeridas, conforme se pode ler no Relatório da UNESCO (1996:77):

Para dar resposta ao conjunto das missões, a educação deve organizar-se à volta de quatro aprendizagens fundamentais e intimamente ligados, numa mesma realidade que, ao longo de toda a vida serão de algum modo para cada indivíduo, os pilares de conhecimento: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e finalmente aprender a ser.

- a) **“Aprender a conhecer** - adquirindo os instrumentos da compreensão, combinando uma cultura geral, suficientemente vasta, com possibilidade de trabalhar em profundidade um pequeno número de matérias, o que também significa aprender a aprender;
- b) **Aprender a fazer**, para poder agir sobre o meio envolvente, a fim de adquirir, não somente, uma qualificação profissional mas, numa maneira mais ampla, competências que tornem a pessoa apta a enfrentar numerosas situações e a trabalhar em equipa, mas também, aprender a fazer, no âmbito das diversas experiências sociais ou de trabalho que se oferecem aos jovens e adolescentes, quer espontaneamente, fruto do contexto local ou nacional, quer formalmente, graças ao desenvolvimento do ensino alternado com o trabalho;
- c) **Aprender a viver em comum**, a fim de participar e cooperar com os outros em todas as atividades humanas, desenvolvendo compreensão do outro e a perceção das interdependências – realizar projetos comuns e preparar-se para gerir conflitos – no respeito pelos valores do pluralismo, da compreensão mútua e da paz; e finalmente

- d) **Aprender a ser**, para melhor desenvolver a sua personalidade e estar à altura de agir com cada vez maior capacidade de autonomia, de discernimento e de responsabilidades pessoal. Para isso, não negligenciar na educação nenhuma das potencialidades de cada indivíduo: memória, raciocínio, sentido estético, capacidades físicas, aptidão para comunicar. É claro que estas quatro vias do saber constituem apenas uma, dado que, existem entre elas múltiplos pontos de contacto, de relacionamento e de permuta”.

Estamos assim, perante uma perspectiva de educação que visa a necessidade constante do ser humano desaprender para aprender de novo, de ter consciência que não seres acabados e que precisa ter a disposição de aprender sempre através de atualização de conhecimentos, de reciclagem, conversão e promoção profissionais dos adultos.

Para tal urge alargar todas as possibilidades de educação à mulher, tendo em conta a sua história e a sua especificidade, com vários objetivos, quer se trate de oferecer uma segunda ou uma terceira oportunidade, de dar respostas à sede de conhecimento, de beleza ou de superação de si mesmo, ou então, do desejo de aperfeiçoar e alargar as formações estritamente ligadas às exigências da vida profissional, incluindo as formações práticas, de tal modo que goze das mesmas oportunidades e mesmos direitos humanos dos homens.

Como refere Joaquim Azevedo (2007), é missão de educação contribuir para que cada ser humano aprenda e assuma a condição humana, aprenda a viver com os outros, a tornar-se cidadão, pleno de direitos e de deveres, membro de uma comunidade.

Em suma, o desafio das sociedades contemporâneas passa pela criação de oportunidades de aprendizagem durante toda a vida, acessíveis a todas as pessoas, sem discriminação e sem exceção. O que, por outro lado, obriga a que os países e as comunidades consigam garantir a existência de formas diferenciadas de educação e de formação ao longo da vida, na vida e com a vida, como um direito humano que dá acesso aos outros direitos com vista a responder os desafios e a dinâmica social.

1.3. Educação como fator de desenvolvimento humano

Nas últimas duas décadas, várias experiências foram feitas em vários países, visando elevar o acesso das mulheres à educação.

Durante a década de 90, foram diversas Conferências internacionais sobre a educação e desenvolvimento, desde a grande Conferência mundial da Educação para Todos em Jomtien-Tailândia, em 1990, à Conferência sobre educação de adultos em Hamburg-Alemanha, em 1997. Embora muitas dessas Conferências não tenham tido como principal a educação, não deixaram de tomar em consideração a educação da mulher. É o caso por exemplo da IV Conferência mundial da mulher. A Conferência Internacional da População e Desenvolvimento (ICPD), num dos seus princípios gerais, sublinha o direito de todos à educação, particularmente as mulheres raparigas.

A educação tem por finalidade o desenvolvimento total da pessoa.

Segundo PNUD/Banco Mundial (1996), o desenvolvimento procura elevar a capacidade de tomada de decisões sobre a vida, visando mudar a situação. A educação não pode por si só promover o desenvolvimento; são necessários outros fatores complementares que facilitem este processo, mas o desenvolvimento cultural passa pela educação, visto que o desenvolvimento é concebido como base fundamental de uma determinada sociedade. É um processo dinâmico, pois, apresenta um aspeto verdadeiramente humano, melhora a educação e a saúde.

Segundo a conclusão de Jomtien, Tailândia (1990), a importância da educação básica, reside no facto de ela ser o alicerce de todo o desenvolvimento humano, social e económico, uma vez que proporciona aos indivíduos conhecimentos e habilidades necessárias para o seu futuro e lhes dar as bases necessárias para a continuação do estudo, permitindo o acesso a diferentes tipos de formação profissional. Razão pela qual, a educação do Século XXI (a educação ao longo da vida, na vida, com a vida e como um direito que dá acesso aos outros direitos) exige que a atividade educativa e formativa em todas as suas componentes torna-se um dos motores principais do desenvolvimento humano na sua forma integral.

Na verdade, a educação é a ação do educador no sentido de provocar o desenvolvimento voluntário e positivo das qualidades do educando, de modo a levá-lo a uma maturação e a responder melhor às exigências da vida. Ela desempenha um papel preponderante no desenvolvimento integral da pessoa e da sociedade. Os que têm acesso à educação possuem melhores possibilidades de se integrar na vida e de contribuir para o bem-

estar social; e a mulher é também chamada a participar com toda a riqueza da sua feminilidade no desenvolvimento social.

Segundo Cardeal Arnas (1990:63-64):

“A educação é um direito de todos e dever do Estado e da Família que será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, sua preparação para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o mundo do trabalho”.

Segundo esta ordem de ideias, concordar que educação realmente é a mãe de todos os direitos, e, se a mulher ficar fechada em casa apenas a cuidar do esposo, filhos, marido e os idosos da família, porque não teve oportunidade de estudar, o mundo fica pequeno para ela, porque não pode participar na vida da sociedade em geral e muito menos no processo de tomada de decisões.

Caride (2007:178) reforça esta ideia ao observar que:

“A educação e o desenvolvimento formam um binómio indissociável, porquanto a finalidade de ambas na sociedade é alcançar melhores convicções de vida e uma maior humanização. Na maioria das sociedades, a visão estratégica da educação levou a caracterizar as práticas educativas como fundamentais para o desenvolvimento e esta ideia está impregnada no trabalho das instituições e das políticas educativas e/ou de desenvolvimento das nações, nutre as expectativas das famílias – que investem uma parte considerável do seu capital na formação dos seus membros – com a esperança de que sejam capazes de se desenvolverem economicamente”.

Como vimos no ponto anterior, a conceção de educação preconizada pela UNESCO, constitui um fator determinante de desenvolvimento humano, devendo estar ao serviço das pessoas e do seu desenvolvimento integral, preocupada com a realidade do meio ambiente, complementada com a vida familiar e social direcionada para a ação política, laboral, económica, social e cultural.

Subordinados a valores de justiça e coesão social, o grande repto civilizacional do nosso tempo, passa, justamente, pela forma como soubermos colocar a educação no coração das dinâmicas de desenvolvimento humano ao nível de trajetórias pessoais ou da vida sociocomunitária. Por um lado, está em causa a universalização de um direito humano básico, potenciador de acesso a outros direitos e que, com tal, deverá ser plenamente acessível a todas as pessoas. Por outro lado, reconhece-se que as dinâmicas de aprendizagem social são fundamentais para ajudar a “fazer sociedade” num mundo onde a existência de mecanismos

de proteção e assistência deixou de funcionar como resposta suficiente para as situações de vulnerabilidade e exclusão.

Na perspectiva de Torres (2000), esta visão de educação e desenvolvimento como fenómenos intrinsecamente ligados através de uma única realidade, foi também motivo de reflexão e proposta na Conferência Mundial sobre a Educação para Todos; um evento que, partindo de uma orientação educativa “básica para todos”, propôs uma noção “alargada da educação” que deve responder às seguintes necessidades fundamentais:

- A sobrevivência;
- O desenvolvimento pleno das próprias capacidades;
- O objetivo de uma vida e de um trabalho digno;
- Uma participação plena de desenvolvimento;
- A melhoria de qualidade de vida;
- A intervenção nas decisões; e
- A possibilidade de continuar a aprender.

Assim, partindo de um enfoque amplo da educação, a resposta a estas necessidades, coincide com o próprio processo de desenvolvimento, pois, orienta-se para a finalidade de toda a atividade de ensino-aprendizagem, que é a procura de melhores condições de vida e ao bem-estar das pessoas. Nesta vertente, as práticas educativas devem estar orientadas para a satisfação das necessidades de conhecimento e formação humana que facilitam e ampliam as oportunidades e capacidades para aceder a melhores condições de vida, a partir da solução dos problemas de cada dia e da satisfação das necessidades vitais.

Logo, como toda a prática educativa é ação para o desenvolvimento humano e todo o processo de desenvolvimento é um ato educativo, na medida em que, ao educar-se, ao educar,

ao aprender, ao partilhar o conhecimento, as pessoas estão a fomentar e a praticar uma maneira de transformar o mundo, de validar ou recusar um modelo de vida e de desenvolvimento que, ao mesmo tempo, impõe uma determinada forma de encarar a educação.

Como se pode ler no Relatório coordenado por Jacques Delors (1996:73):

“Um dos principais papéis reservados à educação consiste, antes de mais, em dotar a humanidade de capacidade de dominar o seu próprio desenvolvimento. Ela deve, de facto, fazer com que cada um tome o seu destino nas mãos e contribua para o progresso da sociedade em que vive, baseando o desenvolvimento na participação responsável dos indivíduos e das comunidades. A educação contribui para o desenvolvimento humano tendo em conta o pressuposto de fornecer a todos, o mais cedo possível, o passaporte para a vida, o que os leve a compreender-se melhor a si mesmos e aos outros e, assim, a participar na obra coletiva e na vida da sociedade”.

Razão pela qual se diz que, a educação desempenha um papel decisivo no processo de desenvolvimento pessoal e sociocomunitário, devendo tornar-se num bem acessível a todos. O que, desde logo, implica uma atenção particular às pessoas que, sofrendo situações de privação e vulnerabilidade, enfrentam dificuldades especiais no exercício do seu dever de aprendizagem e do seu direito de formação, e neste caso concreto, as mulheres. Logo, a via mais rápida para pôr remédio a esta situação é a educação permanente e ao longo da vida para as mulheres.

A V Conferência Internacional sobre a educação dos adultos (CONFITEA) de 1997 teve por tema “aprender na idade adulta: uma chave para o século XXI”. Para responder as necessidades urgentes da mulher, esta Conferência deu continuidade ao trabalho das precedentes Conferências da UNESCO que também trataram da educação ao longo da vida. Segundo Malamba (1999), estas Conferências e debates realçam a ideia de que a mulher deve ser inserida nos planos nacionais de desenvolvimento a nível mundial.

O Relatório da UNESCO (1996:75) explica que o desenvolvimento humano entende-se como:

“O fim último da educação que se destina ao desenvolvimento humano é desenvolver talentos e aptidões de cada a sua missão fundamentalmente humanista da educação, às exigências de equidade que deve se orientar a qualquer política educativa e às verdadeiras necessidades dum desenvolvimento endógeno, respeitador do meio ambiente humano e natural, e da diversidade de tradições e de culturas”.

Nesta perspectiva, a formação contínua e a educação ao longo da vida constitui a palavra de ordem dos nossos dias que merece ser inscrita, para além duma simples adaptação ao emprego, na conceção mais alargada duma educação durante toda a vida, concebida como condição de desenvolvimento harmonioso e contínuo das pessoas, ao longo de toda a vida.

Pelo fato da educação alargar a todas as possibilidades, com vários objetivos, quer se trate de oferecer uma segunda oportunidade, de dar resposta a sede de conhecimento, de beleza ou de superação de si mesmo, ou então, do desejo de aperfeiçoar e alargar as formações estritamente ligadas às exigências da vida profissional.

Como vínhamos analisando, a mulher passou por uma fase crítica durante séculos sem ter a oportunidade de acesso ao exercício de funções sociais. Ela, pelo fato de ter pouco estudo, o seu lugar era o lar, onde podia tomar conta do esposo, dos filhos, dos idosos da família e dos trabalhos domésticos.

O nosso objetivo é procurar caminhos para dar resposta e tentar sanar a situação, promovendo a educação da mulher. A necessidade da educação da mulher, com a possibilidade de ter estudos superiores e à formação profissional para ter acesso aos cargos de chefia é o nosso ponto-chave.

Por isso, não podemos deixar de pôr em realce a importância da educação no processo de desenvolvimento da mulher. A subordinação da mulher ao homem é uma falsa crença, como a dúvida sobre a sua inteligência, capacidade, competência e habilidades. A mulher aceitou inconscientemente toda a situação, sem se ter interrogado em que consistia, então, essa superioridade do homem, que a mulher não alcançaria jamais. Se analisarmos a situação no mundo do trabalho, encontraremos certamente que existe discriminação contra a mulher, tanto do ponto de vista da remuneração como do acesso aos lugares de chefia. Em suma, a subvalorização da mulher reflete-se em todos os aspetos da vida, de modo particular na esfera pública e social.

Somente a educação pode levar a mulher a fazer uma análise crítica da origem e das suas causas desta “inferioridade” feminina. Somente a educação pode ajudar a mulher a ultrapassar as barreiras culturais, tradicionais e os preconceitos que a impedem de gozar dos mesmos direitos sociais do homem.

Com efeito, basta ver a diferença entre a mulher urbana (geralmente mais instruída) e a mulher rural. Chegou a hora de romper esta visão patriarcal do mundo, expressão de domínio e submissão.

1.4. Pedagogia Social, Educação Social e Ação Social – Distinção e Complementaridade

A linha de reflexão que vem sendo proposta deste ponto anterior leva-nos a compreender que aprender é um bem e um dever de todas as pessoas. Todas as pessoas, sem exceção, estão aptas a expressar e a desenvolver a sua personalidade, seja qual for a idade, a situação de vida ou a condição física. As pessoas que se envolvem em processos formativos tornam-se mais ativas, mais competentes e mais capazes de enfrentar os desafios do quotidiano.

Aprender estimula a vida intelectual e a vida social, principalmente quando as experiências de formação são vividas em espírito de comunidade. Aprender em conjunto potencia as condições de saúde e bem-estar, investindo de alteridade os caminhos de realização humana. As situações de aprendizagem partilhada aproximam pessoas, gerações, culturas e tradições.

Daí que surge a necessidade de estabelecer uma relação e uma distinção entre a pedagogia social, educação social e ação social, pelo fato de permanecerem como um dos pontos fortes de reflexão e debate no âmbito da racionalidade sociopedagógica.

No concernente a pedagogia social trata-se de uma ciência recente e, segundo alguns autores (Caride, 2005; Feroso, 2003; Sáez, 2007), ela teve a sua origem na Alemanha em 1898. A sua razão de ser deveu-se no interesse das necessidades educativas que se faziam sentir na comunidade, particularmente pelo fato de escola se ter confinado ao seu aspeto instrutivo, descurando a socialização no seu sentido amplo e integrador. Nesta perspetiva, o papel da pedagogia social consiste, num trabalho de “ressocialização” que passa pela “desaprendizagem” de velhas ideias, crenças, estereotipados sexuais, preconceitos, tabus,

hábitos e costumes para aprendizagem de novos conhecimentos, valores, crenças, normas, modos de agir e de ser que dignificam o ser humano e que permitem que homens e mulheres vivam em igualdade de direitos, oportunidades e se vejam como complementares uns com os outros.

Ainda sobre a pedagogia social, Isabel Baptista (2011:139) diz que:

“Começa por ser definida como ciência da “educação social” abrangendo, deste modo, todo o universo prático de educação dita “não escolar”; e educação social corresponde a uma área da Pedagogia Social, fundamental, mas não exclusiva, referindo-se concretamente à praxis pedagógica desenvolvida numa lógica de ação social; neste sentido, pedagogia social constituiria o saber profissional de referência dos educadores sociais, optando por designar assim, todos técnicos que atuam numa perspetiva de praxis sociopedagógica”.

Deste modo, adaptando o conceito de Pedagogia Social de Isabel Baptista (2009), considerámo-la como: disciplina científica, pelo fato de ocupar um lugar incontornável na definição de novos modelos de inteligibilidade escolar e social, contribuindo para a renovação paradigmática do próprio universo epistemológico das ciências de educação, mesmo quando valorizada apenas como “educação social”. Isto é, enquanto área especificamente vocacionada para a intervenção pedagógica junto de pessoas e grupos humanos, em situação de sofrimento e vulnerabilidade, ela mantém filiação conceptual e metodológica a um universo mais vasto de problematização, contribuindo assim para a construção de modelos de ação social alternativos, mais integrados e integradores.

A pedagogia social tende a justificar-se não tanto como uma necessidade, mas como um Direito Democrático das próprias comunidades, que devem ter acesso à cultura. Neste caso, a pedagogia social deixa de ser entendida como uma transmissão da cultura dominante, tanto na sua perspetiva mais socializadora como emancipadora, para se instituir como ferramenta de “participação sócio cívica”, numa ótica de “reconhecimento da pluralidade cultural” (Caride, 2005; Gillet, 2006).

Assim, podemos afirmar que a pedagogia social orientou-se no sentido de responder a necessidade de integrar os indivíduos desfavorecidos (no qual a mulher faz parte) na sociedade recorrendo a uma ação transmissiva da cultura dominante, como ferramenta privilegiada para compensar o défice educativo dos indivíduos que eram portadores de uma determinada problemática social. Visto que, ela representa justamente o domínio de conhecimento que, valoriza, a educação em toda a sua amplitude socio antropológica, permite

enquadrar a pluralidade de experiências socio educacionais desenvolvidas em comunidade e numa perspetiva de formação ao longo da vida.

Carvalho e Isabel Baptista (2000) circunscrevem que:

“A educação social surge, atualmente, como um domínio de ponta. Enquanto plataforma agregadora de perspetivas disciplinares e de projetos de intervenção, ela estabelece relação entre o saber do próprio do universo da pedagogia – está, tradicionalmente ligada à educação escolar – e a experiência da ação no terreno do trabalho social. A educação social é, desta forma, uma profissão de interações e de relações com as pessoas com que trabalha, procurando sustentar a sua autonomia. Assim, ela impulsiona, cada vez mais, novos horizontes para a investigação e para um importante conjunto de profissionais”.

Seguindo o mesmo alinhamento de sentido, Quintana Cabanas (2000:167) entende por educação social:

“A ajuda do desenvolvimento social do indivíduo, a fim de que este viva corretamente os aspetos sociais da sua vida, tanto a nível interpessoal como a nível comunitário, cívico e político”; o seu objecto é o desenvolvimento das disposições sociais do homem, levando a uma boa socialização, isto é, a uma boa integração na sociedade, para o qual deve efetuar um adequado aprendizado de papéis. A. Sanvisens (1969:113 em Quintana Cabanas (2000:167) acrescenta que a tarefa da educação social consiste em despertar o sentido das relações entre homens, atribuindo-lhe um lugar na ordem dos valores e em promover a realização de umas relações sociais o mais perfeito possível" (A. Kriekemans:113 em Quintana Cabanas (2000:167).

Assim, a pedagogia social e a educação social são o domínio situado no interior da chamada “ação-social”, na qual a intervenção pedagógica assume exigências de especialização muito próprias, em conformidade com a singularidade dos problemas e das situações, mas funcionando sempre como de acordo com um sentido integrado e integrador do processo do desenvolvimento humano. Por sua vez, Alexandre (2009:3) define ação social como:

“Uma intervenção organizada, integrada, concertada e planificada, guiada pelos princípios do Serviço Social, com o objetivo da criação do bem-estar social de indivíduos, grupos de indivíduos e de comunidades, tomando o indivíduo como centro de atenção”.

No contexto moçambicano é definida a mulher como uma das prioridades de ação social, devidos as barreiras que a sociedade lhe coloca na contribuição ao processo de desenvolvimento social, pelas carências sociais em que se encontra, a discriminação social e pela tendência constante de manter a mulher num papel de subalternidade, do ponto de vista familiar, social e político. É nesta perspetiva que a educação social atua no sentido de

despertar o sentido das relações mais humanas entre o homem e a mulher, atribuindo a mulher um lugar na ordem dos valores e em promover a realização de relações sociais positivas.

É nesta perspetiva que, o Ministério da Mulher e Ação Social, dentre outras atividades, desenvolve ações que estimulam ou conduzem à emancipação da mulher, aumentando progressivamente a sua participação em todas as esferas da vida social, económica, política e cultural do país, com vista à elevação da sua qualidade de vida. Garante a introdução da perspetiva de género na conceção, execução, análise e avaliação de políticas, programas e estratégias de desenvolvimento; prioriza a alfabetização das mulheres e escolarização das meninas como forma de garantir o seu desenvolvimento integral; promove a criação de oportunidades de diversos tipos de emprego e atividades de geração de rendimentos, para todas as mulheres necessitadas em particular as que se encontram em situação de indigência ou de pobreza absoluta e promove a implementação do “Plano de Ação Pós-Beijing” (Política e Estratégia de Intervenção no Sector da Mulher e da Ação Social, 2008).

Fernanda Rodrigues e Maria Manuela Figueira (2003) partem da ideia de que a designação da Ação Social é usada com sentidos e âmbitos diferenciados. Ela pode indicar: i) quer o conjunto das intervenções sociais, públicas e privadas, face aos problemas sociais; ii) quer os dispositivos e técnicas facilitadoras e de acompanhamentos dos processos de inserção social; iii) quer, ainda, o ramo da política de segurança social, cujas medidas cobririam os riscos não abrangidos pelo esquema previdenciário.

De acordo com o primeiro entendimento, as autoras explicam que a Ação Social é vista como somatório das iniciativas transversais aos diversos atores sociais, nos quais ocupariam as funções afetas às medidas para os públicos mais desfavorecidos ou em risco de vulnerabilização; no segundo sentido, a Ação Social é vista como procedimento que, nos processos de inserção, e através de métodos e técnicas, se ocupa do seguimento socioinstitucional dos destinatários com vista a estimular, acompanhar e avaliar os percursos para a integração.

1.5. Os papéis sociais no contexto da educação e das relações de gênero

Conforme ilustramos no ponto interior, a pedagogia e educação social têm a tarefa de despertar o sentido das relações entre homens, atribuindo-lhe um lugar na ordem dos valores, neste ponto nos vamos nos debruçar em torno dos papéis sociais no contexto da educação e das relações de gênero.

Portanto, a maneira como homens e mulheres se percebem, e se identificam é algo que vai sendo construído no curso da história, e essa construção toma formas diferenciadas de acordo com as circunstâncias, a ideologia e representação coletivas e de acordo com o regime de verdade de cada sociedade. Essa identificação é associada aos papéis a serem assumidos por homens e mulheres, aos comportamentos que devem ter desejos e expectativas de vida.

Quando Simone de Beauvoir afirmou, na década de 1940, que “ninguém nasce mulher: torna-se mulher” (1990:9), os estudos sobre o gênero passam a assumir novos contornos. Na verdade, há um salto de compreensão que marca fundamentalmente o pressuposto da construção social do gênero, isto é, que homens e mulheres são determinados pelas relações de gênero, as quais envolvem valores, culturas e processos históricos assimilados socialmente.

Nesse processo, a educação enquanto instrumento de formação da consciência pessoal, social e cultural assume um papel fundamental na transformação do próprio ser humano, por um lado; mas por outro lado, a educação formal, dependendo do modo como foi desenhado o currículo pode encarregar-se de promover a igualdade ou diferenciação entre sexos, respeitando ou não às especificidades de cada um, mas também para tornar homens e mulheres iguais ou não dentro do processo social, passando a estereotipá-los ou não, destinando-os a lugares e papéis segmentados e segregados ou não.

Isto equivale a dizer que a identidade de homem e mulher é uma construção social, dependendo da forma como o mundo lhes foi apresentado, das suas bases culturais, da ideologia e das relações construídas no cotidiano social. Pois, o crescimento do ser humano processa-se gradualmente no próprio cotidiano, assimilando concepções, assumindo posições que vão construindo o seu modo de ser e de pensar dentro da sociedade e adquirindo atitudes

e posturas das mais variadas dentro do processo social, com capacidade para criar e recriar a própria história.

Ibanez (1993:53) considera que “os conteúdos e práticas educativas dos papéis sociais são contingentes sociais e históricos, e que aquilo que acreditamos que seja real, verdadeiro ou natural está parcialmente conformado pela maneira e pelo meio da qual o apresentamos”. Isto equivale a dizer que, os papéis sociais são construídos ou criados no processo de vida quotidiana como resultados de vários fatores, que se relacionam dialeticamente no contingente histórico, social, político, cultural e tradicional.

Deste modo, a educação do século XXI constitui um processo contínuo, permanente que se constrói diariamente ao longo da vida, visto que o homem é um ser inacabado, incompleto, que não sabe de maneira absoluta e encontra-se sempre em construção educativa. Por isso, pode-se dizer que a educação é um acontecimento que se recria a cada dia e constitui uma ferramenta de transformação da sociedade.

É interessante notar que Gramsci (1995^a:28) enfatiza esta ideia ao argumentar que:

“A necessidade da elevação cultural das massas, tendo na educação o instrumento fundamental e vê a necessidade de uma pedagogia que represente a criação de uma nova cultura, entendida por ele como um processo de organização, de disciplina do próprio eu interior, resultante da relação que o sujeito histórico estabelece com o mundo e com os outros seres políticos, conforme suas próprias palavras, “tudo é político”, inclusive a filosofia ou as filosofias, e a única filosofia é a história em acto, ou seja a própria vida”.

Historicamente, homens e mulheres aprendem por meio da socialização valores, normas, hábitos e costumes, crenças e adquirem conhecimentos que lhes servem de ferramenta para desempenhar diferentes papéis na sociedade que tradicionalmente lhes têm sido atribuídos diferentes funções que, uma vez internalizados, são tidos como “naturais”. Esses atributos e funções são definidos com base na distinção entre os sexos. Assim, a identificação do homem e da mulher também são processos construídos socialmente, daí a constatação de Saffioti (1987:8) “a identidade social da mulher, assim como a do homem, é construída através da atribuição de distintos papéis, que a sociedade espera ver cumprido pelas diferentes categorias de sexo”.

É pertinente notar que essa construção social passa por um processo de educação dos sujeitos para se tornarem homens ou mulheres, envolvendo padrões de conduta e de

comportamentos presentes nos discursos normativos, nas orientações de cunho religioso, jurídico e moral; o que esses estatutos normativos assumem diferentes contornos nas diferentes sociedades, apresentando variações de acordo com o momento histórico, aspeto também já assinalado.

Nesse processo de tornar-se homem e mulher, há todo um trabalho de formação bastante mais amplo, que remonta a valores e concepções de diferentes épocas históricas bastante remotas. Trata-se de um processo que remete às múltiplas formas de integração dos sujeitos à sociedade, inclusos os aspetos ideológicos e políticos, com ênfase nas relações de poder entre géneros.

A condição biológica da mulher como reprodutora assume um aspeto determinante que justifica a situação de dominação a que fora submetida, bem como o lugar da esfera privada a ela destinado.

O filósofo Jean Jacques Rousseau, em sua obra intitulada *Emílio, ou da educação-1762* (*Émile, ou del'Éducation-1762*) (1992:427) diz que:

“ O domínio das mulheres não lhes cabe porque os homens o quiseram, mas porque assim o quer a natureza: já lhes pertencia antes que parecessem tê-lo, e ainda, quando a mulher se queixa a respeito da injusta desigualdade que o homem impõe, não tem razão; essa desigualdade não é uma instituição humana, ou, pelo menos, obra do preconceito, e sim da razão: cabe a quem a natureza encarregou do cuidado dos filhos a responsabilidade disso perante o outro”.

Nota-se que os argumentos de Rousseau atribuem a uma ordem natural a dominação vivenciada pelas mulheres serem as que têm cuidado dos filhos, do esposo, até dos idosos da família, remetendo a compreensão de papéis sociais para o âmbito do juízo a priori inato, imanente ao ser, em detrimento de qualquer aspeto social.

Percebe-se de igual modo que há um meio cultural bastante determinado, em que o processo educativo assume relevância. Praticamente, em todas as sociedades, a educação tem desempenhado papéis de conservação e de transmissão de valores que determinam a diferenciação entre homens e mulheres.

Portanto, há uma diferença bastante acentuada entre a educação do menino com a da menina. A menina é iniciada na divisão sexual de encargos dentro da própria família, estabelecendo-se uma delimitação de papéis ditos “femininos” para que ela desempenhe antes mesmo de transpor as fronteiras da casa para a escola, enquanto o menino recebe educação que visa enaltecer o carácter, a força de vontade, a coragem, o heroísmo e a compreensão do dever, necessários ao bom desempenho das suas futuras funções na vida pública (Torres, 2002).

Diante desta perspectiva, compreende-se com clareza que a educação formal constitui um influente instrumento ideológico no processo de socialização, visto que a escola constrói caminhos pedagógicos diferenciados a aprofunda as desigualdades entre homens e mulheres em várias sociedades. Na verdade, ela vai acentuar o polo doméstico, transformá-lo no eixo central que articula todo o processo sociocultural de diferenciação sexual.

Segundo uma pesquisa feita por Louro (1995:10), alguns textos encontrados, principalmente norte-americanos e ingleses do século passado, referenciavam:

“À criação de cursos de economia doméstica. Esses cursos surgem no processo de industrialização, justamente em uma fase na qual se verifica uma saída crescente de jovens mulheres de suas casas para trabalharem nas fábricas. Assim, o objetivo desse curso consistia no reconhecimento amplo de fazer doméstico, era preparar mulheres para seus papéis na sustentação da instituição central da moderna sociedade industrial: a família”

Nesse sentido, a educação formal dirigida às mulheres era diferente a dos homens, pois, expressava uma particularidade ideologia e política voltada para a manutenção de valores dominantes do patriarcado, os quais associam conteúdos escolares à missão das mulheres, ou seja, às concepções que historicamente segregaram os papéis de género, conforme pode-se observar na seguinte análise de Louro (1995:10):

“Atribui ao lar uma função social mais abrangente e se delega à mulher um papel centrado dentro dele: o papel de manter os valores morais, educadora dos novos cidadãos. Por tudo isso, passa a ser importante que ela também seja educada. Sua educação não poderá ser idêntica à educação dos homens, mas deverá, obviamente, prepará-la para bem desempenhar sua missão.

Neste trecho de Louro, depreende-se que à preocupação não era para com a educação integral e mais humana da mulher propriamente dita, mas sim para desempenhar bem os seus trabalhos domésticos. Na verdade, há uma escolarização do doméstico, ou seja, um processo

de transformação interior do lar em saberes escolares. A este respeito, Anda Louro (1995:11) acrescenta que:

“Os saberes domésticos passaram a ser conhecidos em determinado momento histórico, assumindo significação nos currículos escolares. Esses saberes, envolvem não apenas a competências e habilidades domésticas, mas todo um conjunto de valores, comportamentos, atitudes circunscritos à função de dona-de-casa moderna”.

Com os argumentos acima apresentados por Rousseau e Louro pode-se aferir que, no que concerne à educação de meninos e meninas em várias sociedades, inclusive na sociedade moçambicana, permanece ainda um veículo da cultura do patriarcado, no sentido de superioridade do sexo masculino sobre o feminino presente na educação familiar de casa, na escola, nas instituições, nas organizações; enfim, nas relações sociais.

Segundo Torres (2002:75) “ os movimentos sociais de mulheres, uns dos principais pilares de sua organização dizem respeito à construção de sua identidade social com base na construção da solidariedade entre as mulheres, com vistas à conquista de espaços na sociedade. Trata-se de um processo educativo difícil de se construir, que assume um processo lento, gradual e paciente”. Isso, porque o “contraprojeto feminino não é só uma descrição decorativa e esclarecedora, nem uma simples extensão dos direitos às mulheres no sentido de uma democratização mais forte, nem é muito menos uma redutiva limitação ao específico feminino” (Bonacchi, 1995:52).

Trata-se, portanto, de um contraprojeto mais amplo, de reeducação dos sujeitos históricos que remete para a dimensão de tomada de consciência frente às determinações históricas que segregam homens e mulheres, tornando as relações históricas e sociais fragmentadas e desiguais, transcendendo os sexos do masculino e do feminino e perpassando os níveis institucionais e toda a vida.

Em todo o mundo, as mulheres vêm construindo redes de solidariedade através de grupos organizados, buscando afirmar a sua identidade. Na verdade, “a questão da cidadania da mulher enquanto pessoa, enquanto cidadã, entrou em debate, entrou no “real”, é um fato que ninguém mais tem coragem de dizer que não admite ou que não concorda” (Teixeira, 1986:94).

Em suma, há uma efetiva visibilidade política das mulheres nos últimos tempos e, embora muitos homens considerem que na sua luta não se confunde com a delas, os ganhos políticos já são consideráveis, com a conquista, em muitos casos, de direitos sociais tanto para mulheres quanto para homens, uma vez que a luta, ainda que específica, não é desarticulada dos interesses mais gerais das “minorias sociais”; e dos trabalhadores é preciso dizer, finalmente, que o processo educativo mais amplo que envolve homens e mulheres em uma perspectiva libertadora parece ser uma inspiração utópica. Compreende-se aqui por utopia, o sentido de que a educação que supõe a unidade dialética, dinâmica, entre denúncia de uma sociedade opressora e dominadora e o anúncio do sonho possível de uma sociedade menos desigual, do ponto de vista de sua própria humanização, parece uma realidade idealista e inatingível. Todavia, continuámos a alimentar a esperança na humanização da sociedade e na transformação das estruturas sociais injustas e desiguais que segregam e excluem grandes contingentes humanos dos processos sociais.

1.6. Participação das mulheres na educação, alavanca essencial do desenvolvimento

No seguimento do que foi afirmado no ponto anterior, que na educação dos rapazes e das raparigas em várias sociedades, permanece ainda um veículo da cultura do patriarcado, no sentido de superioridade do sexo masculino sobre o feminino, presente na educação familiar de casa, na escola, nas instituições, nas organizações, enfim, nas relações sociais, neste ponto vamos falar da necessidade de educar em primeiro lugar as mulheres, sendo este um direito inalienável, pelo papel indispensável que ela desempenha no processo de desenvolvimento humano e socioeconómico, no interior da família e na sociedade inteira.

O que continuámos a sublinhar é que a mulher tem sido considerada vítima de uma sociedade machista, mantendo-se a sua ausência dos níveis de decisão ao longo da história, na vida pública e em muitos contextos humanos. Uma das causas desta exclusão é a falta de formação, e uma baixa educação em relação ao homem.

Daí que a prioridade da educação é para que as mulheres adquiram uma visão mais crítica dos problemas que a sociedade lhes apresenta. É através da educação que as mulheres podem participar no processo do desenvolvimento, assim, os autores Carvalho e Baptista (2004:17) defendem que:

“A igualdade diz respeito aos direitos humanos e não às características das pessoas, enquanto seres que sentem, pensam e apresentam necessidades diferenciadas e que, por direito de cidadania, devem ser compreendidas, valorizadas e atendidas segundo suas exigências biopsicossociais individuais. [...] Referimo-nos às oportunidades que qualquer escola deve garantir, a todos, oferecendo-lhes diferentes modalidades de atendimento educacional que permitam assegurar-lhes o êxito na aprendizagem e na participação. A isso chamámos de equidade que, no fundo, reconhece as diferenças individuais e a importância do trabalho na diversidade, com espírito democrático, isto é, plural”.

Em relação a este propósito, na sociedade moderna registou-se um avanço claro e significativo no respeito pela educação, autonomia e dignificação da mulher. No entanto, trata-se ainda de uma autonomia relativa. A prova de que continuou a existir em boa parte, uma situação de discriminação e inferioridade com relação a mulher pode-se constatar no Relatório da UNESCO (2007:67) no seguinte:

“Apesar de haver progressos nos últimos anos, os dados estatísticos indicam que a taxa de alfabetização das mulheres aumentou em quase todos os países e as disparidades continuam enormes, por exemplo: dois terços dos adultos analfabetos do mundo, ou seja 565 de milhões de pessoas, são mulheres, a maior parte das quais vive em regiões em desenvolvimento da África, da Ásia e da América Latina. À escala mundial, a escolarização das jovens é mais baixa do que a dos rapazes: uma jovem em quatro não frequenta a escola, enquanto, para os rapazes, esse valor é apenas de um em seis (24,5% ou seja 85 milhões, para 16,4% ou seja 60 milhões, do grupo etário correspondente ao do ensino primário escolarizado). Estas disparidades explicam-se, essencialmente, pelas diferenças observadas nas regiões menos desenvolvidas”

Perante esta linha de pensamento, importa lembrar que nas sociedades tradicionais, o papel da mulher era essencialmente assegurar a descendência e, conseqüentemente, ela era sujeita ao casamento logo depois da puberdade. Não se via que educar as raparigas fosse uma necessidade; preferia-se dar prioridade aos rapazes que devem, supostamente, ganhar um salário para o sustento da família; e assim a educação da mulher foi quase sempre deixada atrás, o que contribui até certo ponto que ainda tenhamos poucas mulheres a ocuparem cargos de decisões.

Hoje segundo os pressupostos defendido no Relatório da UNESCO revelam que as mulheres não vão à escola ou desistem da escola e passam a dedicar-se mais aos trabalhos caseiros; só umas poucas é que conseguem aceder ao nível superior. Isto verifica-se sobretudo

no mundo rural, onde, de forma geral, a educação da mulher é ainda vista com uma certa relutância.

Portanto, a educação é uma prioridade para a mulher, apesar dos desequilíbrios que se têm verificado. A mulher tem facilidade de transmitir valores de uma geração à outra geração. Educar uma mulher não é um favor, mas sim, uma necessidade urgente, a fim de que ela, por si só, seja protagonista no desenvolvimento da sociedade. Pois, no meio das discriminações ou injustiças contra a mulher, vê-se que ela é naturalmente pacífica e revela a sua capacidade para apaziguar os conflitos, criar um clima de paz e desenvolver a nação. Daí que, tanto os rapazes como as raparigas devem ter os mesmos direitos e oportunidades de serem educadas de forma a poderem contribuir de forma igual para o desenvolvimento humano.

O Relatório Mundial sobre a educação da UNESCO para o ano de 1995 analisa os diferentes aspetos desta questão e observa que, nas regiões mais pobres do mundo:

“ As mulheres e as jovens são prisioneiras dum ciclo que faz com que as mães analfabetas tenham filhas que, por sua vez, à pobreza, ao analfabetismo, a uma elevada taxa de fecundidade e a uma mortalidade precoce. Trata, pois de quebrar este círculo vicioso que liga a pobreza à desigualdade entre homens e mulheres. A educação das jovens e das mulheres surge, tendo em vista o que uma minoria delas já conseguiu, como condição duma participação ativa da população nas iniciativas em matéria de desenvolvimento” (Jacques Delors, 2007:67).

Como dissemos anteriormente, a educação é indispensável e de extrema importância, sobretudo para a mulher, pois, ela constitui um direito do indivíduo que dá acesso a outros direitos, é mãe de todos os direitos. A educação deve ter em vista a formação da consciência da pessoa, de modo a permitir-lhe ser construtora da sua própria identidade e do seu próprio desenvolvimento; segundo o Ministério para a Coordenação Ambiental (2000:27):

“ Temos na nossa cultura africana um provérbio bem expressivo que os nossos mais velhos mostram a necessidade de educar uma mulher: “se educaste um rapaz, educaste uma só pessoa; se educaste uma mulher, educaste uma família inteira”. Esta frase ajuda a pôr em foco as linhas gerais, sobre as quais deve assentar o processo educativo da mulher e o nosso centro de interesse”.

Na mulher, estão as esperanças da continuidade e da fiel transmissão de conhecimentos, dos valores, crenças, normas, modos de agir e de pensar das gerações vindouras. Razão pela qual precisamos de apostar na educação da mulher, de tal modo que ela faça parte no processo de desenvolvimento cultural, social e económico.

Teresa Alvarez (2012:21) – ao dar seguimento em relação a este assunto, afirma que:

“A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) sempre encarou a educação como área de intervenção prioritária, estrategicamente conduzida ao longo do tempo, assente em projetos de intervenção que, nos últimos vinte anos, se foram delineando e concretizando articulando-se entre si, numa lógica de continuidade, consolidação e avaliação de resultados, identificação de resistências, de obstáculos, de lacunas e de necessidades e de respostas às mudanças e às novas exigências do sistema educativo e das lógicas e práticas de profissionais da educação com a finalidade de integração da dimensão do género nas práticas educativas e, deste modo, a eliminação gradual dos estereótipos sociais de género sobre o que é suposto ser e fazer um rapaz e uma rapariga”.

Como se pode inferir, todos os peritos são unânimes em reconhecer o papel fundamental e estratégico da educação das mulheres no desenvolvimento humano e estão cientes que para concretizar o princípio de igualdade de género é necessário suprir todas as desigualdades entre homens e mulheres em matéria de educação, que estão na origem de inferioridades permanentes que pesam sobre o sexo feminino durante toda a vida.

Em relação a disparidade entre os sexos, Jodi L. Jacobson (1992) In Relatório de Jacques Delors (1996:69) observa que:

“ Nas economias de subsistências, as mulheres efetuam a maior parte dos trabalhos e, em relação aos homens, trabalham durante mais tempo por dia e contribuem mais para o rendimento familiar. Esta disparidade de condições entre sexos é uma das primeiras causas da pobreza porque, sob diversas formas, impede que centenas de milhões de mulheres tenham acesso à educação, formação, serviços de saúde, aos infantários e a um estatuto jurídico que lhes permita escapar a este flagelo. Nos países em desenvolvimento, contra oito a doze horas para os homens, as mulheres trabalham em média doze a dezoito horas por dia – encarregam-se da produção de alimentos, da gestão de recursos e das colheitas, assim como diversas outras atividades remuneradas ou não. Segundo as estimativas, as mulheres são a única fonte de rendimento para um quarto a um terço das economias domésticas do mundo. E a sua contribuição representa mais de 50% dos recursos em, pelo menos, um quarto das restantes economias. As famílias cuja chefia incumbe a uma mulher vivem muitas vezes abaixo do limiar da pobreza”.

Portanto, culturalmente, a mulher tem ocupado até recentemente o lugar de gestão da casa, produção de alimentos contribuindo para o rendimento familiar, reprodução e educação dos filhos, especialmente vocacionada para acolher e cuidar, o que de certa forma influencia no retardamento da sua educação, na sua evolução e automaticamente na aquisição dos requisitos exigidos para aquisição dos cargos de decisão, por um lado. Por outro lado, pelo fato da mulher estar a trabalhar mais horas para conseguir o pão de cada dia e manter a sua família, sem ter apoio do homem, então ela recorre em grande parte às crianças – em especial às filhas – para libertarem uma parte das suas tarefas. Como consequência disso, não mandam as filhas à escola, para que assim possam ajudar a mãe no trabalho, o que faz com

que toda uma nova geração de jovens fique com perspectivas de futuro muito limitado e se sinta em desvantagem em relação aos irmãos. Sobre esta reflexão o Relatório da UNESCO (1996: 171) afirma que:

“A comissão chama atenção para o interesse da Declaração da Quarta Conferência sobre as Mulheres, realizada em Beijing em Setembro de 1995. Aí se analisam as diferentes formas de discriminação das jovens e das mulheres, especialmente nas áreas de educação e formação, e se apontam à comunidade internacional vários objetivos fundamentais: garantir a igualdade de acesso das mulheres “a educação, eliminar o analfabetismo feminino, melhorar o acesso das mulheres à formação profissional, ao ensino científico e tecnológico e à educação permanente”.

De fato, é necessário que haja vontade política no sentido de se assegurar que as jovens e as mulheres tenham o acesso a educação, por ser um direito que dá acesso a outros direitos e por ser também uma necessidade crucial para a construção de um mundo mais humano, onde ambos caminham juntos com mesmas oportunidades e mesmos direitos. Pois, só assim será possível garantir-se que raparigas e rapazes se vejam e se relacionem como iguais, em todas as dimensões da vida, usufruam todos de uma efetiva liberdade de escolha dos percursos académicos e profissionais e dos projetos de vida.

Em relação a educação para a cidadania de uma forma ampla, Fonseca (2001:42) diz que os consensos alcançados resumem-na em quatro afirmações:

- a) *“Cidadania é uma realidade complexa e multidimensional, que deve ser contextualizada em função do espaço político e histórico que lhe serve de referência, a cidadania democrática refere-se, concretamente, à participação ativa dos indivíduos no sistema de direitos e de responsabilidades característico das sociedades democráticas:*

- b) *A educação para a cidadania democrática reside na formação dos jovens e dos adultos para o exercício desses mesmos direitos e responsabilidades; a educação para a cidadania democrática deve estar presente não apenas nos currículos de instrução escolar, mas também e sobretudo na educação permanente de todos os cidadãos, a membros de uma comunidade, consumidores de serviços sociais;*

- c) *A cultura democrática surge como um pré-requisito indispensável para a educação para a cidadania democrática; esta assenta num conjunto de competências de base (conhecimento, valores e atitudes) que devem atravessar as instituições educativas;*
- d) *O valor fundamental da educação para a cidadania democrática reside no respeito pelos direitos humanos”.*

De uma forma restrita, o mesmo autor (pág. 43) afirma que da educação para a cidadania:

“Consistirá, na inserção do indivíduo no espaço político e na participação dos cidadãos nas instituições sociais. Na perspetiva do Estado, a cidadania significa lealdade, participação e serviço em benefício da coletividade. Na perspetiva do indivíduo, a cidadania traduz-se por liberdade, autonomia e controlo político dos poderes públicos”.

A educação para a cidadania constitui hoje um imperativo tanto do sistema educativo formal, como o informal e o não-formal e um lugar privilegiado para apropriação, por parte das raparigas e rapazes, dos princípios da participação ativa e da reciprocidade entre direitos e deveres, como elementos estruturantes das relações humanas. A este respeito, Jacques Delors (1996:171) diz que:

“Vários estudos põem em evidências um fato social importante: as mulheres tornaram-se, em todo o mundo, agentes económicos de primeira grandeza, ainda que os indicadores analisados tendam, muitas vezes, a minimizar ou a ocultar a sua verdadeira contribuição para o desenvolvimento. A educação das mulheres e das jovens é deste ponto de vista um dos melhores investimentos para o futuro. Quer o objetivo seja melhorar a saúde pública das famílias, a escolarização das crianças ou a vida comunitária, é educando as mães e promovendo, dum modo geral, a condição feminina que as sociedades terão mais probabilidades de ver coroadas de êxito os seus esforços. O mundo em que vivemos dominados quase exclusivamente pelos homens, tem muito que aprender e a esperar da emancipação feminina”.

No âmbito de educação para a cidadania, a igualdade entre homens e mulheres constitui uma vertente fundamental na formação das crianças e jovens, nos valores da democracia, tais como a diversidade, a autonomia e a corresponsabilidade, com a finalidade de relacionar-se como igual e eliminando-se de forma gradual os estereótipos sociais de género sobre o que é suposto ser e fazer um rapaz e uma rapariga.

A educação para a cidadania das mulheres consiste de igual modo em melhorar as condições de vida e de trabalho na família e na sociedade, sendo ela o sujeito principal no

processo do desenvolvimento. Toda a transformação da sociedade depende da mulher, graças às suas qualidades e talentos naturais. Há ainda mais razão em elevar o nível de educação e instrução feminina, visto ser a educação a mãe de todos os direitos. Acreditámos nós que se houvesse paridade em termos de número de mulheres e homens a ocuparem cargos de decisões, notar-se-ia o desenvolvimento socioeconómico em todos os sectores de atividades.

Capítulo 2: As Mulheres, Desenvolvimento Humano e Igualdade de Género

2.1. A situação da mulher na história humana

Queremos neste ponto traçar um breve panorama histórico social sobre a condição da mulher. Como se sabe, a mulher, ficou durante muito tempo à margem da sociedade que a considerava capaz de se dedicar unicamente às tarefas do lar.

Com o despertar das consciências e em contraposição a esta maneira de pensar e de agir que via na mulher um ser socialmente inferior ao homem, surgiram diversos movimentos de emancipação da mulher e de defesa da sua dignidade. É neste contexto que se inscrevem as diversas conferências da ONU realizadas nas duas décadas, a Conferência de Beijing realizada em 1995, a Declaração do Género da SADC (1997), a Declaração Solene de Género em África (2004), o Protocolo Opcional a Carta Africana sobre os Direitos Humanos e dos Povos Relativos a Mulher (2005) e o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento assinado em 2008 e ratificado a 29 de Junho de 2010, visando contrariar todo o tipo de discriminação e injustiças contra a mulher.

Hoje, com uma nova mentalidade, sente-se a urgência de integrar a mulher no processo de desenvolvimento humano, sendo a sua participação ativa considerada como indispensável. A emancipação da mulher através da educação é a base que lhe permite o acesso aos lugares decisórios e a sua contribuição consciente e responsável no desenvolvimento da sociedade. Através da educação, a mulher pode defender-se de todos os aspetos que ofuscam a sua dignidade.

A história da humanidade faz constatar que universalmente a mulher foi considerada como um ser inferior, sujeito ao homem, útil unicamente para a geração da prole e para os trabalhos domésticos. Foi construído um tipo de sociedade baseado na exclusão da mulher da participação dos processos de desenvolvimento.

As mulheres são afastadas de toda a oportunidade de participação social, particularmente nas transformações do mundo. Elas permanecem fora de todas as atividades que garantiriam o reconhecimento da sua própria dignidade; mesmo fazendo o bem, tudo

permanecia oculto. Segundo Lopes (1997:53) “durante os primeiros séculos, nenhuma instituição ousava intervir para melhorar a condição feminina: “nenhuma instituição social, política ou religiosa dava a possibilidade para desenvolver a personalidade feminina”

Tendo, por parte, consciência da condição de inferioridade feminina, o movimento de emancipação da mulher manifestou-se, antes de tudo, no nível sociopolítico com a *Revolução Francesa* em 1778 e com o advento do Capitalismo e do Socialismo. O movimento surgiu para afrontar uma temática urgente que se fazia sentir na sociedade através duma reivindicação para possíveis mudanças e viragens históricas. A questão feminina emergiu nos períodos de transformações socioculturais.

Segundo Ambrósio (1989:496) “a sociedade ocidental saía de um período de transição, na qual surgiram alguns fenómenos contraditórios. Por um lado, as condições de vida, leis e usos e costumes, em confronto com um papel imposto segundo uma norma estabelecida em desvantagem da mulher e não livremente decretadas”. Por outro lado, “o feminismo procurava a emancipação-libertação da mulher numa sociedade machista, considerava intolerável a desigualdade entre homem e a mulher. Nesse período, «o silêncio da mulher tornou-se uma força fecunda» (Thibau, 1980:78).

O tema da mulher conquistou, então, uma força nova na dimensão universal. A igualdade de direitos entre o homem e a mulher é uma das conquistas da época, fruto de luta de algumas mulheres corajosas e das transformações sociais, desde a industrialização ao humanismo, mas constatou-se, de fato, um contraste entre os direitos e práticas quotidianas: existia no mundo feminino uma certa subordinação ao homem. A mulher não conseguia conservar uma identidade própria e uma face social nas suas reivindicações, o que suscitou o antifeminismo na sociedade.

Algumas publicidades revelaram a subordinação dialética feita de “coisificação” e de “exaltação” da mulher. Em diversos modos, tentou-se mudar tal situação, mas as reações femininas diversificam-se: algumas mulheres evitavam enfrentar uma mudança porque não era cómodo para elas; outras aceitavam viver como “menores”, revestindo a sua pessoa de uma imagem irreal, ou refugiavam-se nas honras que terminam por se tornar autênticas máscaras.

Assim, para participar nas diversas atividades da sociedade, para ser alguém ou para ter um lugar na história, é necessário que as mulheres se revistam de máscara masculina e que se conformem à figura masculina, exatamente o contrário do seu ser natural, da sua verdadeira dignidade de mulheres. “Se queremos ser alguém na nossa história universal, temos que aceitar ser masculinas” (Lopes, 1997:54).

A nossa preocupação maior é procurar vias de acesso e de êxitos para a mulher, ajudando-a a redescobrir a dimensão feminina e a entrar num processo de auto libertação contínua, procurando espaços onde a mulher exprima a sua autêntica feminilidade. “A questão feminina é também questão da pessoa humana, do destino da dignidade, igualdade” (Ambrósio, 1996:493).

Movimentos feministas surgem e difundem-se por todo o mundo e em todas as sociedades. O grande desafio e trabalho urgente são sensibilizar a mulher sobre a condição de subordinação, situação difícil de enfrentar porque tinha assimilado “os elementos de uma cultura de influência masculina sem ter feito a experiência de descobrir a sua especificidade” (Santiso, 1994:32).

As mulheres descobriram o seu ser pessoal, numa história interpretada por uma mentalidade unilateral; a sua consciência tornou-se mais crítica. A evolução das condições sociais, da mentalidade e dos costumes, da instrução, da legislação, tudo isto muda a imagem, a identidade e o papel da mulher que agora se torna questão de debate nestas mudanças que integram pessoas e estruturas num único fenómeno. Querendo emancipar-se, a mulher lançou-se nas atividades extra domésticas, pondo assim, o problema das funções de modo conflituoso. Só que esta atitude tomada pela mulher gera dupla consequência.

A mulher assume uma dupla responsabilidade caseira e extra doméstica, influenciada pela questão da divisão dos trabalhos realizados especificamente por mulheres e por homens. E é esta divisão de trabalhos o fator crítico da contínua subordinação da mulher. A questão feminina abarca todos os setores da vida humana. Portanto, a mulher se manifesta, organiza-se, realiza grandes obras para mostrar que ela não é “menos capaz” que o homem.

No início do século XX, começou a luta de libertação feminina e pela conquista dos direitos da mulher em todas as dimensões, de modo particular no campo social. Surgiram

assim, muitas associações operárias, movimentos feministas e intelectuais para a emancipação da mulher. A mulher passou a sentir-se ela mesma por ter tomado parte em algumas atividades políticas e sociais, estando também num processo contínuo de autorrealização e aperfeiçoamento da sua vida de modo a participar cada vez mais ativamente no processo de desenvolvimento da sociedade.

Heloísa Thibau (1989:13), na sua pesquisa sobre a “participação da mulher”, sublinha a necessidade de ela se engajar na vida da sociedade para a autorrealização e desenvolvimento:

“Para que esta perspectiva de plena libertação se torne realidade, a mulher tem de escolher uma forma para a sua autovalorização, engajando-se numa ação concreta, pensando uma forma para a sua autorrealização, engajando-se numa ação concreta, pensando na humanização na medida em que tudo por ela realizado é resultado criativo e autodeterminação no sentido de desenvolver e aperfeiçoar a própria vida”.

Um fato histórico, que merece ser ressaltado e que contribui para dar novo impulso à história da mulher, é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, votado pelas Nações Unidas em 1948. Verifica-se, então, grande esforço para terminar a discriminação contra a mulher e assegura-se sua igualdade na participação na sociedade. Pelos fins de 1970, o neofeminismo perdeu a voz, entrando-se numa fase de “feminismo difuso”, caracterizada pela presença das mulheres nas diferentes formações sociais, expressões de uma identidade e de uma maior consciência feminina. Este movimento buscava a defesa da autonomia política e a defesa contra todo o tipo de instrumentalização. Distingue-se também por procurar uma identidade da mulher, um esclarecimento de si mesma e do seu papel e as suas propostas em confronto com o mundo masculino, objetivo a perseguir até hoje.

Quando a Assembleia-Geral da Nações Unidas (ONU) proclamou 1975 como o Ano Internacional da Mulher, teve em consideração a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, reconheceu a violência contra ela como um problema de direitos humanos e intensificou a ação para promover a igualdade entre o homem e a mulher. As Conferências Mundiais da cidade do México (1995), Copenhague (1980) e da ONU contribuíram muito para o processo de eliminação dos obstáculos que travavam o melhoramento do status da mulher a nível mundial.

Depois da Declaração sobre a eliminação da discriminação feminina, mulheres de diversas confissões ideológicas, dispostas a realizar uma reflexão conjunta e um trabalho a favor de igualdade, do desenvolvimento e da paz, usam uma linguagem comum: “se mulher e ter a experiência de o ser”. Este é o momento em que se inaugura uma das grandes mudanças da história da humanidade com um despertar progressivo e uma solidariedade feminina como carácter específico, para além das divergências das diferenças.

A emancipação da mulher não acontece alienando-a ou negando a sua especificidade, mas traçando um caminho a percorrer dentro de um processo que se enriquece com as suas experienciais antropológicas e históricas. A consciência hodierna da dignidade da mulher é fruto, ou melhor, de um trabalho que se desenvolvem no âmbito social.

“Durante séculos, a mulher viveu numa situação de inferioridade em relação ao homem. Somente há poucas décadas é que começou o despertar da consciência feminina, tendo a mulher iniciado a luta pela emancipação. Surgiram assim um pouco por todo o lado, nomeadamente nos USA e Europa movimentos de libertação da mulher” (Luciano Galino (1993:254).

Na segunda metade do século XX, verificou-se a explosão dos movimentos de emancipação e libertação da mulher, com a criação de associações no seio das classes sociais, a fim de elevar a dignidade e a posição da mulher na sociedade, subtraindo-a à carga de trabalhos domésticos, de várias formas de violência e de outros fatores que faziam dela um ser socialmente inferior.

Pelo fim de 1950 e início de 1960, o mapa de África mudou completamente; trata-se do período de independência. Nesta época, também houve movimentos de mulheres que lutavam pela sua emancipação.

As palavras do Presidente Samora Moisés Machel na Conferência da Organização da Mulher Moçambicano (OMM) sublinhavam a libertação da mulher como uma necessidade fundamental para a revolução. Os movimentos de emancipação da mulher fortalecem a sua existência, apoiando os movimentos de libertação, no caso do Movimento Popular de Libertação de Angola (MPLA), Partido Africano para a Independência da Guiné e Cabo Verde (PAIGC), Frente de Libertação de Moçambique (FRELIMO). O surgimento de movimentos feministas facilita este processo da emancipação da mulher para salvaguardar os valores que ajudam a manter a sua dignidade e a favorecer o seu desenvolvimento integral.

A mobilização política feita em alguns países africanos pelas mulheres também deu força ao processo da sua emancipação. O exemplo da Josina Machel (esposa do Presidente de Moçambique, Samora Moisés Machel) mostrou no concreto a importância do papel da mulher. Outra mulher que também demonstrou a força e o poder feminino no processo da emancipação foi Francisca Pereira de Cabo-verde, que, desde a independência, foi presidente de uma das oito regiões da Guiné-Bissau. Depois de um longo processo é que começou a integração das mulheres, embora muito poucas, no poder de decisão com tendência a dignificar o seu trabalho.

Para alcançar a emancipação feminina, foi necessária a interferência dos próprios governos, elaborando uma série de leis que continham princípios e urgências para a educação formal e informal da mulher e para a sua independência económica.

Segundo Filomeno Lopes (1997:56), “a mulher foi feita para viver reprimida, fechada em si mesma, mas para o relacionamento com o mundo e a sociedade. Por isso, a feminilidade não pode ser reprimida de modo nenhum. É necessário deixar a mulher manifestar a sua espontaneidade e criatividade, não sufocá-la, visto que: “o sufocante da feminilidade representa um dos crimes mais graves da humanidade”.

Samora Moisés Machel (1974:26) defende que “uma das Frentes principais de batalha para uma autêntica libertação do povo é a emancipação da mulher”. Daí que o combate para a libertação da mulher não cessou e não terminará enquanto ela não alcançar a sua verdadeira emancipação.

2.1.1 A mulher africana e as suas especificidades na era pré-colonial e colonial

Antes de instalação do sistema colonial europeu, as mulheres africanas desempenhavam um amplo papel na tomada de decisões, evidentemente mais do que no período colonial ou no período da independência. Na era pré-colonial, estavam bem definidas as funções da mulher africana que tinha então um poder mais considerável do que nunca.

Neste período a mulher providenciava alimentação dos seus, cuidava das culturas, preparava a terra e efetuava a sementeira e a colheita, fabricava utensílios domésticos, transportava a água e a lenha e cuidava dos bebés. Todas as atividades ligadas à agricultura, manutenção, confeção de alimentos e bebidas estavam-lhe confiados. A mulher desempenhava as tarefas de que dependia o bem-estar da família, enquanto o homem se dedicava à caça de animais grandes. O interessante é que ambos participavam nos ritos e atividades comuns da sua sociedade. O governo enquadrava pessoas de ambos sexos; a mulher era responsável pelos afazeres femininos e o homem responsável pelos afazeres masculinos e da comunidade em geral.

Na África pré-colonial, havia reis que governavam, e as rainhas também desempenhavam um papel importante de conselheiras no reinado. Isto para dizer que, tradicionalmente, a mulher se encontrava em todos os níveis da sociedade, fazendo parte do conselho do rei. “A escolha da autoridade não se baseava no sexo, mas sim na hierarquia real, isto é, com base no status sociais” (N’dri Thérèse Assiè-Lumumba (1996:79). O lugar da rainha sempre existiu, e a sua função não foi ignorada. A mulher era preparada, dentro da sua cultura, para assumir os encargos culturais, políticos e socioeconómicos.

Algumas mulheres, nos altos cargos políticos, não estavam limitadas a assumir apenas questões de mulheres. Assim, a rainha-mãe entre os Assante de Gana representava a tribo inteira e não só os interesses das mulheres; era geralmente responsável pela boa sorte de todos. Isto é, a mulher, individual e em grupo, era muito responsável e importante.

Na sociedade africana, a mulher não é tão esmagada, como afirmam, muitas vezes, os estudiosos desta matéria. Em muitas partes da África, a colonização fez-se sentir quase da mesma maneira, visto que as consequências foram idênticas; o que foi diverso foram as datas de ocupação dos territórios africanos pelas respetivas potências.

O advento do período colonial no século XIX e a sua intensificação na primeira metade do século XX teve um profundo impacto na situação da mulher africana. Em geral, a mulher era ignorada, privada do poder e marginalizada de todos os setores da sociedade. Todos os chefes europeus implantaram a crença de que o papel da mulher era ficar em casa e ajudar o marido. A mulher estava fora das questões políticas e de governo.

As mulheres que tinham uma visão mais ampla criticaram este sistema que destruía o seu ciclo de vida. Margarete Jean Hay (1984:147) afirma que as mulheres africanas mostraram resistência à ocupação colonial, o que significa que as instituições políticas indígenas femininas eram potentes.

N'dri Thérèse (1996:55) “não concorda que a mulher africana seja inferior, que não possa fazer ouvir a voz na sociedade”; isso não é próprio da nossa cultura. O “mito de inferioridade” foi inventado pelos europeus, que não tinham lido bem a história africana e ignoravam as suas capacidades e potencialidades. Não aprofundaram a história da mulher africana, olhavam-na com olhos europeus e, por isso, não compreendiam o valor da mulher na tradição africana.

Assim, neste período, só os homens eram chamados a fazer certos trabalhos, servindo de mão-de-obra, e para o combate. A mulher foi ficando para trás, e o homem sentia-se importante e superior em relação a ela. A colonização favoreceu o domínio do homem sobre a mulher através da nova estrutura de poder, e as mulheres não estavam habituadas a este tipo de poder exclusivo que não existia na cultura africana. A direção do governo baseava-se no sexo, assim, como a submissão às autoridades dominadoras. Também no campo político, a mulher era marginalizada.

2.1.2. As Conferências Internacionais da ONU sobre as mulheres

Estas iniciativas de reunir as mulheres de todos os ângulos da terra não surgem por acaso. Têm o objetivo de as levar a repensar juntas a situação feminina, o seu papel social e nos diferentes campos de ação; repensar, sobretudo, as injustiças e violências que a mulher vive, para abrir novos caminhos e construir um futuro melhor. Daí a necessidade da realização de grandes Conferências sobre a mulher, que tiveram um lugar significativo na sua história a nível internacional; foi também um momento em que se ganhou muita riqueza intercultural.

Antes da realização da grande Conferência de Pequim, houve uma intensa preparação de maneira a permitir uma participação produtiva por parte das mulheres africanas. Foram promovidas algumas Conferências a nível local e entre as mulheres do continente africano, orientadas pela Organização da Unidade Africana (OUA).

“Antes do primeiro encontro internacional que teve lugar na Cidade do México em 1975, houve uma preparação intensa, sendo elaborado, num desses momentos o documento da delegação africana aprovado pelos ministros da OUA: African Platform for Action-Africana Common Position for the Advancement of Women adopted at the Fifth African Regional Conference on Women (Bernardo Barnardi, 1998:191), sob o tema “igualdade, Desenvolvimento e Paz”.

Nele focalizou-se também os direitos da mulher, integrando-a no processo de desenvolvimento. No ano seguinte, o Centro feminino preparou um plano para realização desse documento nas linhas gerais e para a implementação da Plataforma de Ação Africana. Logo a seguir à Conferência da Cidade do México (1975), realizou-se a de Copenhague (Julho de 1980) que exortou os governos a adotarem todas as medidas necessárias para a eliminar, a todos os níveis do processo educativo, os estereotipados baseados no sexo, no momento da adoção das estratégias e das perspectivas da ação para o melhoramento da condição da mulher.

A Nairobi (Julho de 1985) recomendou a inclusão nos programas escolares do estudo do contributo da mulher em todos os aspetos do desenvolvimento. Este foi um dos pontos importantes da Conferência, visto que a presença das mulheres do Sul consistiu uma ocasião de consciencialização da opinião pública sobre o papel que a mulher pode desempenhar no desenvolvimento mundial. Depois desses encontros internacionais, continua a crescer nas mulheres a coragem de ultrapassar as desigualdades e melhorar as suas condições de vida.

Seguiu-se a IV Conferência mundial sobre a mulher, que se realizou em Pequim (Setembro de 1995), que também sublinhou a necessidade de uma luta contra as imagens estereotipadas da mulher e a desigualdade de acesso à participação na vida pública. Esta Conferência fez o resumo de tudo o que se tratou nas anteriores, sem deixar de sublinhar o problema da violência contra a mulher. Outro tema tratado na Conferência foi a questão da condição feminina no mundo inteiro, questão que, aliás, já vinha sendo tratada desde as Conferências precedentes.

Em Pequim, foi também enfrentado o problema da alta taxa de analfabetismo entre as mulheres do mundo, de modo particular nos países em via de desenvolvimento. “As mulheres constituem ainda 70% do total mundial dos pobres e dois terços dos analfabetos. Ocupam somente 14% dos empregos administrativos, 10% dos lugares parlamentares e 6% dos ministérios governativos” (Settimana Nazionale di Aggiornamento Pastorale, 1996:59).

Quanto ao que diz respeito à violência contra a mulher, é de salientar que, na sequência da Conferência de Viena de 1993, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou no mesmo ano uma Declaração que a considera como a violação dos direitos humanos. Sublinha-se ainda no mesmo documento que a mulher só poderá fazer face a essas violências, se for instruída e se lhe forem proporcionadas as mesmas oportunidades que os homens.

Considera-se assim que só deste modo, oferecendo as possibilidades educativas concretas, se poderá garantir a igualdade entre homens e mulheres. Ou seja, é necessário que haja mulheres bem preparadas para enfrentar diversas situações que a sociedade apresenta.

Os acordos alcançados nas grandes Conferências Internacionais representam instrumentos potentes para promover mudanças a nível nacional e internacional. A Declaração e o Programa de ação de Viena, o programa de ação da Conferência Internacional sobre a população e o desenvolvimento, e a Plataforma de ação adotada pela Conferência mundial sobre as mulheres derivam de um consenso internacional que tende a garantir a igualdade e o acesso da mulher às esferas do poder, o chamado “*empoderamento*” que pode ser definido como participação ativa da mulher nos processos decisórios da sociedade de que ela faz parte.

2.1.3 A mulher africana na era da independência

A luta de libertação nos países africanos marcou muito a vida das mulheres que, até na vigília da independência, já tinham rompido a maior parte dos obstáculos que constituíram a causa da sua exclusão das funções ativas da vida política e social. Esta foi a sua oportunidade de preparação para assumir as atividades ao seu alcance para o desenvolvimento da nação, para a conquista dos seus direitos e para a afirmação de si mesmas,

Por exemplo, as mulheres foram ativas na resistência anticolonial, embora não houvesse movimento amplo das mulheres na luta pela independência. O que se sabe é que certas mulheres fizeram resistência oculta na luta, mas não foram tomadas a sério.

Acompanhavam os maridos no combate, e, pelo menos, os homens reconheceram essa presença oculta mais significativa.

“As mulheres africanas mostraram-se autênticas heroínas, participando ativamente no protesto contra muitas formas de opressão, discriminação e exploração. No caso da África do Sul, onde as mulheres enfrentaram a luta contra o apartheid, um dos casos concretos foi, quando, em 1957, as mulheres urbanas e rurais, sob o impulso da Liga das mulheres do ANC (Congresso Nacional Africano), se opuseram à insistência que o governo fazia em levar sempre o bilhete de identidade, que era uma forma de discriminação dos africanos”. (Bernardo, 1998:203)

Depois da independência, permitiu-se que a mulher conquistasse a consciência dos seus direitos, embora, em muitas partes de África, a mulher ainda não tenha alcançado essa consciência. Por isso, não podemos fechar os olhos à massa de mulheres que ainda estão sujeitas a fazer uma longa caminhada.

Hoje, a situação da mulher na sociedade africana demonstra que ela está mais consciente da sua plena dignidade como pessoa humana, com suas aspirações e capacidades, da força que ela transmite à sociedade inteira para o bem comum da humanidade, na promoção da paz e do desenvolvimento, e da responsabilidade que assume à medida que vão sendo reconhecidos os seus direitos.

As mulheres têm acesso ao trabalho em quase todos os campos de pesquisa científica, dando deste modo, um contributo significativo na área social autenticamente humana. Em nossa época, a mulher passou a realizar atividades que anteriormente pertenciam somente ao homem. A mulher sai de casa para trabalhar. Não só por razões económicas, mas encara a profissão como a realização pessoal e social e nunca esquece de responder contemporaneamente às exigências do seu lar. Tem mais oportunidades de estudar e de melhorar o seu nível cultural. Procura aprofundar a sua identidade de mulher para tomar dela consciência e viver a plenitude de mulher que sabe o que quer, sabe para onde caminha, e tem uma força moral bem firme na sociedade. Embora haja ainda dificuldades, abrem-se novos caminhos que a conduzem a ser protagonista de uma sociedade mais humana e de uma comunhão maior com o homem.

A mulher hoje é evoluída, instruída, comparando com os tempos passados. Consegue realmente entrar nos setores nacionais e internacionais e por esta presença valiosa, ela passa a ser olhada com desconfiança, constitui uma ameaça para a própria sociedade machista.

Seja como for, a mulher nunca deixa de ser uma coluna bem firme no meio da sociedade. O maior problema que a mulher enfrenta é a alimentação e educação dos filhos, porque, para procriar, o homem está pronto, mas o problema nasce, quando se trata de dar de comer e de alimentar. Muitos dizem que não têm dinheiro e chegam, muitas vezes, a abandonar os seus lares, deixando a mulher sozinha a assumir toda a responsabilidade da família. Neste contexto, todo o peso e preocupação para o bem-estar da família tende a recair sobre a mulher; é ela quem tem de trabalhar para sustentar os filhos.

Florence Abena Dolphyne (1991:44) no seu trabalho sobre a emancipação da mulher, diz que:

“Em algumas sociedades africanas atualmente existem mulheres que já desempenham um considerável papel nas famílias, quer das cidades, quer das aldeias, e que tais mulheres recebem o máximo respeito por parte de todo o povo. Caso exista alguma questão que diga respeito à vida da comunidade, as pessoas recorrem a elas para consultá-las, e o seu ponto de vista é absolutamente respeitado”.

Assim, podemos descrever a mulher africana apesar de continuar a desempenhar o papel de conselheira, “ela está em transição”, porque move-se continuamente do passado tradicional à procura duma posição digna na sociedade atual. Pode assim dizer-se que há ainda um caminho a percorrer para alcançar o que realmente a mulher deve ser na sociedade de hoje. Apesar das dificuldades que se têm manifestado, pode-se dizer que a posição da mulher está a progredir, tendo em consideração a sua emancipação concretamente pela educação e saúde.

2.1.4. Situação atual da mulher africana e as perspetivas futuras

Depois de muita luta em elevar a condição feminina, tal como foi mencionado no ponto anterior, sente-se ainda a falta da presença feminina nas atividades sociais. Exatamente porque há maior número de mulheres que de homens, verifica-se um vazio. Segundo Luigi Bettazzi (1999:65): “a mulher constitui a metade da humanidade, e uma sociedade sem a presença ativa da mulher é uma sociedade partida ao meio”.

Nesta perspetiva, a presença da mulher na sociedade é uma exigência urgente para inteirar a própria vida social. Assegura-se que a presença da mulher em todos os setores certamente diminuirá os conflitos existentes. A mulher está em constante busca da sua verdadeira emancipação, apesar de se verificarem ainda algumas anomalias nas diferentes instituições, onde a mulher se encontra inserida. Houve um grande esforço pessoal da própria mulher, o que dá uma certa garantia de um futuro melhor da nossa sociedade africana.

O papel da mulher passou, então, a ser social e internacional, como consequência de muita luta para conquistar o seu lugar na sociedade. Atualmente promove-se o desenvolvimento humano, o acesso à saúde, à educação, à formação profissional e ao emprego, proporcionando programas educativos adaptados a mulheres, jovens e meninas, para um desenvolvimento harmonioso da sociedade. Apoiar a participação das mulheres em atividades económicas é a política mais eficaz para produzir impacto no desenvolvimento. O que falta é que sejam reconhecidas as potencialidades e capacidades da mulher. A participação da mulher no processo decisório para a definição dos modelos de desenvolvimento nacional viabiliza assim a recuperação do conteúdo humanístico dos processos de desenvolvimento e da promoção do respeito aos direitos humanos.

As mulheres não são parte passiva do crescimento económico e do desenvolvimento social, mas sim protagonistas dos mesmos, gozando dos seus próprios direitos. Pode-se dizer também que a mulher está a ter o poder e a responsabilidade nas suas mãos para exercer os seus direitos; só que se verifica o que escrevia Simone De Beauvoir (1972:473) que “a mulher quanto mais integrada for, tanto menos é privilegiada”. Isto revela que a caminhada das mulheres no mundo social ainda não terminou.

A mulher tem a preocupação de assumir uma grande responsabilidade pessoal no processo de desenvolvimento social que é indispensável para a humanidade inteira. Hoje, elas estão diretamente inseridas nas associações de grupos locais, nacionais, internacionais, que ajudam a promover iniciativas pessoais, a defender e a sustentar os direitos inalienáveis da mulher, individualmente e através das respetivas organizações.

Segundo Adriano Langa (2000:16):

“ A mulher tem a tendência inata de defender os valores culturais e sociais. Ela é um elemento indispensável desde a vida doméstica à social. A mulher é dona da sua casa e, por este motivo, podemos dizer que, conforme for a mulher no seu próprio ambiente, assim será a sociedade inteira. Afirma-se até que a grande responsabilidade da mulher em assegurar a dimensão moral dentro da sociedade e da cultura é mais pesada que a do homem”.

No seguimento destes pressupostos, considera-se que a mulher tem o privilégio de ser a transmissora da essência da vida. Tomando o exemplo da sociedade africana, é a mãe que transmite os valores culturais aos filhos e tem uma grande responsabilidade em assumir a sua educação. Na cultura africana, não surpreende que a personalidade central seja a mãe, em torno da qual tudo gira, e seja ela a conservadora dos costumes dos antepassados.

Na perspetiva tradicional, a mulher não era só mãe dos próprios filhos mas de todo o clã, a mãe da nação. A mulher é o centro da energia da vida e é o lugar do encontro e canal de comunicação entre os restantes membros e isto manifesta-se de forma não natural e espontânea, que passa despercebido. A mulher constitui um órgão vital para o desenvolvimento e o bem-estar da própria família, de toda a comunidade cultural e da sociedade em geral. O sistema social, em si mesmo, nos leva a afirmar que a ligação extrema da mulher em relação à cultura e à própria sociedade.

Em suma, como vínhamos analisando, a mulher passou por uma fase crítica durante séculos sem ter a oportunidade de acesso ao exercício de funções sociais. Podemos compreender as razões que levaram as mulheres à situação de que forma vítimas, as motivações que levou os dominadores a exercer contra elas pressões humilhantes. Tinham poucos estudos, por isso, o seu lugar era o lar, onde podiam tomar conta dos trabalhos domésticos.

O nosso objetivo é procurar estratégias para dar resposta e tentar sanar a situação, promovendo a educação da mulher como forma de garantir o seu próprio desenvolvimento, temática a ser analisada no ponto a seguir. Consideramos, pois, que a necessidade de educação da mulher é o ponto-chave para o seu desenvolvimento e para o acesso aos cargos de direção.

2.2. As mulheres e o desenvolvimento humano

No seguimento do que vem sendo afirmado, é importante lembrar que ao longo da história, o desenvolvimento da mulher tem sido lento devido a vários fatores culturais, tradicionais, estereótipos sociais. As mulheres carecem de um apoio essencial para levar uma vida plena. Em grande parte do mundo, as mulheres são excluídas e discriminadas só pelo facto, de serem mulheres. Seu poder humano de acolher e de sociabilidade resulta frequentemente das sociedades que vivem como agregadas e serventes dos fins dos outros e nas que sua sociabilidade está deformada pelo medo de hierarquias masculinas. Mas, as mulheres são portadoras de capacidades humanas, faculdades básicas de escolher que levantam uma reivindicação moral de oportunidades para realizar-se e prosperar Nussbaum (2002).

Por isso, é necessário refletir primeiro sobre os fatores que contribuem para o desenvolvimento das mulheres e da sociedade: promoção e autopromoção das mulheres e uma distribuição justa dos bens da sociedade para as mulheres.

É um fato conhecido que a mulher, e mais concretamente a mulher moçambicana, joga um papel fundamental no desenvolvimento do país. Por isso, autores como Todaro e Smith (2009) e Yunus (2008) chamam atenção para o papel central da mulher no desenvolvimento e consideram que no geral, as mulheres têm estado numa situação de desvantagem em relação aos homens, tanto em termos de ocupação de cargos de decisão, tanto em termos financeiros, como em termos de educação, saúde e liberdade em todas as suas formas. Entretanto, apontam que, para se obter maior impacto nas ações de desenvolvimento, há que se investir mais nas mulheres.

Segundo Jacques Delors (1996:170):

“ Dum modo geral, a comissão pensa que a recusa da igualdade com os homens de que são vítimas as mulheres na maior parte das regiões do mundo, de forma maciça ou de maneira mais insidiosa de acordo com as tradições e as circunstâncias, continua a ser, em finais de século XX, pela sua extensão e gravidade, um atentado aos direitos da pessoa humana”.

Tandoro e Smith (2009) defendem que as mães têm uma responsabilidade primária na criação de filhos e, geralmente tendem a gastar maior renda por elas adquiridas para o benefício dos seus filhos do que os pais, sendo, por isso, atores centrais na quebra do ciclo de transmissão da pobreza de geração para geração. Segundo este pressuposto, Nussbaum (2000:27) diz que:

“As mulheres carecem do essencial para o desenvolvimento duma vida plenamente humana na maior parte do mundo. Estão pior alimentadas que os homens, têm um nível inferior de saúde, são mais vulneráveis na violência física e no abuso sexual e muito menos alfabetizadas, nem sequer possuem educação profissional ou técnica. Se tentem aceder o mercado de trabalho, devem enfrentar obstáculos maiores, incluindo a intimidação por parte da família do esposo, discriminação por seu sexo no salário e assédio sexual no seu lugar de trabalho; e, tudo isso, sem ter recursos legais efetivos para se defender. Obstáculos similares as impedem a participação ativa na vida política em muitas nações as mulheres não têm plena igualdade perante a lei, não têm os mesmos direitos de propriedades que os homens, nem os mesmos direitos contratuais, de associação, de mobilidade, nem a mesma liberdade religiosa”.

Como se pode ver, as mulheres na verdade, têm menos oportunidades que os homens de viverem livres de temores e de desfrutar de tipos mais gratificantes de amor, experimentam as privações mais severas e fazem parte da grande massa da população pobre do mundo comparada ao número de homens. Elas são tratadas não como pessoas com dignidade que merecem respeito por parte das leis e das instituições. Pelo contrário, são tratadas como meros instrumentos para os fins dos outros: reprodutoras, encarregadas de cuidados, pontos de descarga sexual. Agente de prosperidade geral de uma família. Estas circunstâncias sociais, culturais e políticas geram capacidades humanas desiguais que convertem nas mulheres, mais que num fim em si mesmas, em simples instrumentos para os fins dos outros.

Tadoro (2006) argumenta que grande parte das mulheres no mundo inteiro, principalmente nos Países desenvolvidos têm acesso reduzido à educação, emprego no setor formal e segurança social, o que leva a que os recursos financeiros das mulheres sejam magros e instáveis associados ao fato de terem reduzido o acesso aos recursos necessários para gerar ganhos.

Com demasiada frequência não se tratam as mulheres, como pessoas com uma dignidade que merece respeito por parte das leis e das instituições. Ao contrário, se as trata como simples instrumentos para os fins e satisfação de outros: reprodutoras e educadoras de filhos, gestoras da casa, encarregadas de cuidados, pontos de descarga sexual, dependente da

proteção física e social do homem; às vezes esse valor instrumental é fortemente positivo e outras vezes negativo.

Segundo Nussbaum (2002:28)

“As injúrias que sofrem no dia-a-dia de milhões das mulheres, a violência doméstica, o abuso sexual, o casamento prematuro, a desigualdade perante a lei, a pobreza, a falta de dignidade e valorização de si mesmas – não são vista de forma uniforme como algo escandaloso, e a comunidade internacional tem sido lenta em julgar que se trata de abusos contra os direitos humanos”.

Deste modo, o combate a todas essas formas de violência passa pela educação. Estamos diante de uma realidade, na qual, apesar das soluções virem ao longo prazo, acreditamos que, com as mudanças sociais, teremos as soluções, se estas forem enfrentadas de forma mais profunda e a partir da base, começando por construir a igualdade entre homens e mulheres, em todos os níveis, quer seja nos estabelecimentos escolares, ou nas políticas das instituições financeiras ou no desenvolvimento nacional e internacional.

Ainda na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as mulheres realizada em Pequim em 1995, de onde resultaram a Declaração e a Plataforma de Acção de Pequim, foi reafirmado o princípio de que “os direitos humanos das mulheres são parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos e que a igualdade entre homens e mulheres é uma condição de Justiça social e um requisito necessário e fundamental para a igualdade, desenvolvimento e a Paz”.

A Declaração constitui-se como um programa destinado ao empoderamento das mulheres em todas as esferas da vida pública e privada. Em consonância, de entre as doze áreas enunciadas pela plataforma de ação, uma refere expressamente a questão do poder e tomada de decisão, ao afirmando que a participação das mulheres em igualdade na tomada de decisão política qualifica a democracia e promove o desenvolvimento. O sexo feminino constitui um dos grupos sociais universal e historicamente marginalizados.

Para mudar este cenário da participação da mulher na sociedade é importante que se implementem efetivamente as políticas de educação feminina, segundo Fonseca (2006) a

importância de educação da rapariga, transcende os aspetos económicos; e privar a mulher da educação de qualidade iguala-se a condená-la.

Em relação o acesso ao mundo do trabalho criam-se novas exigências de autonomia e igualdade com relação ao marido. Agora já não é só ele a contribuir para o sustento da família. O papel da mulher marcado quase exclusivamente pela função da maternidade esbate-se enormemente. As mulheres exigem que todos (homem e mulher) participem ativamente nos centros de poder, onde se elaboram os planos e se tomam as decisões relativas a comunidade, nos vários escalões, desde os organismos e associações de base até aos órgãos de cúpula de poder político, económico, social e cultural como forma de colaboração paritária na construção, em moldes novos e mais humanos, da comunidade familiar e da sociedade, tanto a nível nacional como internacional.

“Merece igualmente uma atenção particular o seguinte comentário do Relatório Nacional do Desenvolvimento Humano de 2001 dedicado a mulher: o acesso à educação é outro indicador que espelha o fraco nível de desenvolvimento humano prevalecente entre a população adulta com mais de 15 anos em Moçambique, 56,7% não sabe ler nem escrever, sendo as mulheres as que maior percentagem de analfabetismo apresentam (71,2%) em relação aos homens (40,2%)” (Ir. Olga Massango, In: Actas da 11ª Semana Teológica do Centro de Formação de Nazaré, 2006:31).

Diz um provérbio africano: “quem educa uma mulher, educa um povo”. Há uma necessidade de educar a mulher porque é pelo facto de as jovens hoje não terem acesso a um nível satisfatório de formação, na mesma proporção e igualdade que os rapazes, o seu nível de consciência das realidades humanas e sociais originais nela um espírito crítico novo que as leva a rejeitar muitos modelos de comportamento ou papéis que antes lhes estavam reservados.

Um dos primeiros objetivos do movimento da libertação da mulher consiste em tratar de educar as novas gerações para uma nova distribuição dos papéis correspondentes a cada sexo. Será, pois, preciso redistribuir tais tarefas e atitudes, de forma que não mais se predeterminem a cada sexo papéis rígidos, mas que eles resultem da escolha livre de cada pessoa, de acordo com os seus gostos, e que mesmo as tarefas domésticas sejam redistribuídas em entendimento mútuo pelos próprios esposos, tendo em conta as necessidades e as tendências de cada um. A mulher precisa afirmar a sua autonomia, reforçando a sua própria identidade e assumindo-a como tal.

Por outro lado, toda a mulher devidamente consciencializada acerca da situação de inferioridade e discriminação em que se encontra o respetivo sexo dentro da sociedade terá que procurar, em expressão afetiva de solidariedade, empenhar-se a favor da promoção de todas as mulheres através de ações concertadas.

As mulheres representam em vários casos mais da metade da população humana, porém ainda não lhe é reconhecida praticamente a sua dignidade e os seus direitos que devem corresponder ao programa primordial de todo o país desenvolvido. O justo seria que, em cada povo, fossem os próprios homens que, dando um passo a mais, nesse vasto e esperançoso processo de libertação social, estabelecessem uma total igualdade das condições de vida para o seu feminino. Mas o sexo masculino não quer desempenhar este papel.

É necessário ter-se em conta que, sem a participação da mulher, sem a sua colaboração e contributo ativo, corre-se o risco de fracassar: conceber um processo de desenvolvimento sem a participação ativa da mulher “é como se nos servíssemos de quatro dedos enquanto temos dez”. Razão pela qual existe um provérbio que diz: “educar uma mulher é educar um povo” e outro que afirma que “ por detrás dum grande homem está uma grande mulher”. Isto significa que, a tarefa de desenvolver a nação é também confiada a mulher.

2.3. A Mulher, o Poder e a Liderança

No seguimento do que foi dito sobre a necessidade de consciencialização de oportunidades para o acesso aos cargos de decisão, importa referir que a mulher em toda a parte continua enfrentar desafios e dificuldades para fazer parte no processo de tomada de decisões.

A falta de acesso ao poder perpetua o ciclo de pobreza das mulheres, por serem as menos instruídas. Em relação ao poder feminino, Edite Estrela (1997:137 In: atas dos 3^{os} Cursos Internacionais de Verão de Cascais) refere que:

“Há muitas dificuldades no exercício do poder no feminino porque em primeiro lugar, a mulher tem mais visibilidade, está mais exposta, por todas as razões; e também porque a

sociedade é muito mais tolerante para com os homens do que para com as mulheres; haverá igualdade plena quando se reconhecer o direito a uma mulher que estiver a desempenhar funções de chefia, de cometer os mesmos erros que um homem comete; e, sabe-se que a sociedade é mais tolerante para com os homens e que não questionam que os homens incompetentes possam estar em lugares de decisão, mas se forem as mulheres vão logo comentar que é porque é mulher que aconteceu isto ou aquilo. Há de facto uma maior tolerância em relação aos homens”.

É por esta razão que, embora em Moçambique e outras partes do mundo, haja esforços para melhorar o estatuto da mulher, há muito por lutar para atingir esse objetivo, visto que são poucas as mulheres que estão nos níveis de poder e de tomada de decisão nos órgãos de direção; porém, há que salientar que esta luta das mulheres dos seus direitos tem de ser feita não contra os homens, mas tendo os homens ao seu lado, na complementaridade um com outro, caminhando junto, se ajudando mutuamente, pois, a democracia só se cumpre se houver participação da mulher e se toda a sociedade estiver representada igualmente; e sendo as mulheres mais de metade da população, elas terão de ter uma palavra a dizer em todas as situações.

Parker (2000:120) diz que:

“Quanto mais mulheres entrarem para o governo e ganharem poder político para mudar as leis, mais a sociedade mudará. Por exemplo, em Portugal, nas eleições realizadas em Outubro de 1999 para a Assembleia da República. Foram eleitas 40 mulheres (17,4%), num total de 230 deputados. No atual governo, entre 64 membros, há 3 ministras, e 3 secretárias do Estado. Atualmente nenhuma mulher ocupa qualquer lugar de chefia máxima nos partidos políticos representados na Assembleia da República. Dos 305 Presidentes de câmara eleitos, apenas 12 são mulheres (3,9%). Para o Parlamento Europeu foram eleitas, em Junho de 1998, 5 mulheres em 25 deputados portugueses (Portugal tem uma das taxas mais baixas da União Europeia). Hoje em dia há mais mulheres em lugares políticos do topo”.

O mesmo autor salienta que,

“Muitos outros países já tiveram mulheres como primeiros-ministros e presidentes, tais como Portugal (Maria de Lurdes Pintasilgo), Israel (Golda Meir), a Irlanda (Mary Robinson), o Paquistão (Benazir Bhutto), O Canadá (Kim Campbell), as Filipinas (Corazon Aquino), e a Índia (Indira Ghandi). As mulheres também estão a revolucionar a cena política nos países escandinavos. Em 1980, Vigdis Finnbogadottir, uma mãe solteira, foi eleita presidente da Islândia. Em 1991, as mulheres finlandesas obtiveram 40% dos lugares no Parlamento. Em meados dos anos 90, a primeira-ministra da Noruega, Gro Brudtland, tinha metade do seu gabinete constituído por mulheres e os líderes dos três maiores partidos políticos do país eram mulheres. Há agora tantas mulheres que podem votar porque os seus votos podem fazer com que se mantenham no poder ou caiam”.

Isto significa que, a situação da mulher está a mudar rapidamente relativamente ao passado. As mulheres têm cada vez mais direitos, poder, independência e mais oportunidades; e os homens estão a ter de adaptar-se a esta realidade e a esta nova situação.

No caso de Moçambique em particular, os dados estatísticos de homens e mulheres a ocuparem cargos de decisão ao mais alto nível também tende a evoluir cada vez mais:

Quadro 1: Dados Estatísticos de homens e mulheres nos órgãos de tomada de decisões

CARGOS	Mulheres	Homens	% de Mulheres	Total
Governadores provinciais	3	8	27%	11
Secretários Permanentes	5	6	45%	11
Administradores Distritais	42	60	41%	102
Chefes de Posto administrativo	52	298	15%	350
Presidentes de Municípios	3	40	7%	43
Procuradores Provinciais	4	7	36%	11
Magistrados	63	150	29%	213
Juízes	78	177	30.5%	255
Secretário Permanente	6	19	24%	25
Diretores Nacionais	51	166	24%	217

(Fonte: Fórum Mulher, 2009)

De acordo com estes dados estatísticos, a percentagem de mulheres a ocupar cargos políticos tem crescido; e isto é positivo e revela que os governantes e legisladores dos vários países e de Moçambique em particular, ao mais alto nível, estão a apoiar seriamente para que a igualdade de género seja uma realidade; e segundo Parker (2000:122 e 125) “as mulheres tentam e estão a conseguir obter o máximo sucesso em todas as áreas e embora a luta pelos direitos das mulheres ainda não tenha terminado, o mundo é hoje menos um mundo de homens do que foi durante muito, muito tempo”

No contexto moçambicano, foi criado o Ministério da Mulher e Acção Social, através do Decreto nº 13/2005 de 04 de Fevereiro, publicado no Br. Nº 5, com vista a conferir uma melhor visualização do estatuto da mulher. Este ministério, segundo Alexandre et al. (2009:16) tem a missão de:

“Dirigir e coordenar a execução da política da emancipação e desenvolvimento da mulher e a promoção dos direitos dos grupos alvo vulnerável, nomeadamente crianças, mulheres, pessoas portadoras de deficiência, pessoas idosas e outros grupos sociais em situação de vulnerabilidade; e como forma de reconhecimento por parte do Governo do papel que a mulher moçambicana desempenha nos vários setores do desenvolvimento do país; surge também como resposta ao movimento internacional de remoção das barreiras que dificultam a promoção da mulher”.

Porém, apesar do Ministério da Mulher e Ação Social moçambicano fazer o esforço de dirigir e coordenar as políticas de remoção de prática discriminatória e da marginalização, no sentido de elevar cada vez mais o estatuto da mulher, há ainda quem, apoiando-se em ideias verdadeiramente conservadoras, defende uma ordem hierárquica e autoritária da supremacia masculina, criando cada vez mais barreiras à mulher na sua inclusão no processo de tomada de decisões e na ocupação dos cargos de decisão.

Em países como Moçambique, em transição demográfica, o que traz baixas taxas de natalidade e maior nível de esperança de vida bem como maior nível de educação e alfabetização para as mulheres, há agora mais mulheres a trabalhar fora de casa e a contribuir para o desenvolvimento do país. Como resultado, as mulheres em Moçambique estão a ocupar maior espaço de atuação e têm maior voz, o que, como resultado está encorajando a mulher a ascender a posições de liderança na área económica, política, e social para melhor contribuir no encaminhamento do seu destino.

A falência do propósito de uma mente fortemente masculinizada que tem dominado todas as dimensões da vida humana, de uma forma mais evidente desde a revolução científica, e que visa conhecer a natureza no intuito único de a dominar e explorar, faz emergir a necessidade de acolher e de cuidar própria das funções femininas da mente, presentes no homem e na mulher, que percecionam, aceitam e preservam o outro no seu ser de relação e interconexão.

Parker (2000:121) refere que “as mulheres gestoras estão a revolucionar os métodos e as condições de trabalho de forma muito positiva e os homens que trabalham com elas têm de lidar com isso. À medida que as mulheres vão tendo mais poder, têm cada vez mais oportunidades”.

“Apesar de os homens historicamente terem vindo a predominar em posições de liderança nas organizações, não se pode concluir apressadamente que os homens têm sempre vantagens sobre as mulheres para desempenhar papéis de liderança. De fato, características

essenciais para uma boa liderança encontram-se por vezes mais facilmente nas mulheres do que nos homens. Em situações em que é importante a capacidade de negociação, as mulheres parecem desempenhar melhor essas tarefas, uma vez que são menos inclinadas a centrar-se demasiado nos ganhos e nas perdas e em competição do que fazem os homens; antes encaram a negociação como uma relação de continuidade e tentam até fazer com que a outra parte apareça como um vencedor aos olhos dos outros e a si própria. Pode dizer-se que o homem moçambicano tem consciência das capacidades e qualidades femininas, por isso, mesmo na cultura tradicional, antes de tomar qualquer decisão consulta e pede conselhos a mulher” (Teixeira, 2005:181).

Assim, nalguns casos, as mulheres podem considerar estratégico evitar situações potencialmente conflituosas com os homens por reconhecerem que as regras do jogo estão contra elas e pelo facto dos custos da confrontação serem demasiado elevados. A sua segurança a longo prazo pode, pois, depender da sujeição do seu bem-estar pessoal, para o da figura da autoridade masculina, o que representa uma estratégia consciente ou também uma avaliação do seu valor, em tanto que mulheres (Kabeer, 2003).

Por estas razões, a sua participação nos processos de tomada de decisões, o seu ativismo político, pode assumir características que escapam às definições convencionais, porque são, a maior parte das vezes, silenciosas e invisíveis, e relacionadas com o agregado familiar, com as estratégias de sobrevivência que desenvolvem para melhorar as condições de vida da família.

Todavia, o processo de participação das mulheres nos cargos de tomada de decisões é moroso, implica negociação e conflito, relações de poder entre os vários atores em presença. Este processo está relacionado com as experiências de participação a nível dos agregados familiares e comunidades, dos seus diferentes membros (mulheres, homens e jovens), e depende da economia política de cada região e dos momentos históricos. Neste sentido, fala-se de comparticipação no poder, num processo que respeite e promova a habilidade das mulheres definirem as suas próprias prioridades e de fazer as suas próprias escolhas.

Edite Estrela, em atas dos 3^{os} Cursos Internacionais de Verão de Cascais (1996:137) refere que:

“ Há também alguma confusão conceptual: quando se diz “igualdade” é igualdade de direitos e oportunidades. “O direito a diferença”. Os homens e as mulheres são diferentes. Aquela ideia de que as mulheres devem exercer o poder como os homens é uma ideia completamente errada: as cópias são sempre inferiores ao original e para isso deixe-se lá estar os homens. Houve de fato exemplos de mulheres que exerceram o poder como os homens – Professora Margareth, por exemplo, exercia o poder tal como o exercem os

homens mas é bom que se perceba que o que se pretende é complementar o homem, não é retirar-lhe o lugar. Mas também é evidente que se alguns homens não têm capacidades para alguns lugares, devem deixá-los para as mulheres”.

Kergoat (2001:89) citada por ATTAC (2003) afirma que a divisão de género do trabalho assenta no pressuposto social de que os homens se inserem na esfera produtiva e as mulheres na reprodutiva. Ao mesmo tempo, aquela divisão é caracterizada pela atribuição aos homens de funções com forte valor social agregado (político, religioso, militar, etc.) e é por dois princípios:

1. Princípio de separação – há trabalhos para homens e trabalhos para mulheres;
2. Princípio hierárquico – um trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher.

Caliper (2005) diz que um estudo conduzido em 2005 concluiu que as mulheres são líderes mais assertivos e persuasivos do que os homens, sentem uma maior necessidade de terminar o trabalho em mãos e têm menos medo de correr riscos. Para além disso, são empáticas, flexíveis e têm uma maior inteligência emocional, o que lhes confere uma vantagem em relação aos homens, no que respeita a sua capacidade de persuasão e motivação. Elas preferem ainda resolver problemas e tomar decisões em equipa, aprendem com os erros e não desistem facilmente.

No entanto, de acordo com Miguel (2009) não há mais que uma ligeira diferença entre os resultados do grau de eficácia da liderança masculina e feminina. Na verdade, a classificação feminina (3,479) foi superior à masculina (3,333), pelo que ambos demonstram capacidades para liderar e para serem igualmente bem-sucedidos.

Em relação aos níveis de satisfação e capacidade para motivar os colaboradores (média de 3,451 para mulher e 3,389 para homem), a diferença não é muito acentuada, no entanto, a mulher obtém, mais uma vez, uma classificação superior.

Nolen-Hoeksema (2010) como conclusão de vários estudos realizados na área dos estilos de liderança de homens e mulheres, afirma que, em todas as áreas, as mulheres têm significativamente mais probabilidade de liderarem num estilo transformacional pelo fato de

as características associadas a este tipo de liderança serem compatíveis com forças que são características nas mulheres e estas se dividem em:

1. Força identitárias (fortes valores e autoconceito) – lidar com a mudança e incerteza;
2. Forças mentais (flexibilidade, criatividade) – encontrar soluções para problemas;
3. Forças emocionais (compreendem sentimentos próprios e dos outros);
4. Forças relacionais (empatia, tentam pôr na pele dos outros, tentam chegar a soluções satisfatórias para todas as partes envolvidas, criam fortes redes sociais).

Ainda em relação a liderança transformacional no qual a mulher tem a probabilidade em todas as áreas, de acordo com Teixeira (2005:180):

“Os líderes transformacionais ou da mudança inspira os seus seguidores e tem impacto significativo nas suas organizações através da sua visão pessoal e da sua energia. São considerados líderes carismáticos, pelo facto dos seus subordinados atribuir-lhes capacidades de liderança extraordinária, por vezes, até mesmo heroísmo; e também por possuírem características de autoconfiança, visão e forte convicção e capacidade para comunicar, comportamento fora do comum, aparecendo como agente de mudança e forte sensibilidade à evolução das forças do ambiente”.

O líder transformacional esforça-se por compreender e partilhar as preocupações e necessidades dos outros de forma a tratar cada indivíduo singularmente. Reconhece e satisfaz as necessidades dos seus subordinados e também lhes proporciona um ambiente favorável que possibilite que cada um se possa desenvolver e prosperar, com o intuito de maximizar e ampliar as potencialidades de cada um, criando oportunidades e desenvolvendo culturas organizacionais de apoio a esse crescimento individual (Barreto, 2009).

Neste sentido, a liderança transformacional é a mais adequada às mulheres, pelo fato dela ter a capacidade de fazer emergir nos subordinados o sentimento de satisfação, confiança e reconhecimento em relação a organização em que eles pertencem e nos seus decisores. Na nossa perspectiva, isso é possível porque a mulher consegue transformar os seus subordinados em pessoas motivadas, empenhadas, comprometidas, dispostas a irem mais além e a adotarem

comportamentos espontâneos e inovadores através da aplicação do estilo de liderança transformacional.

Para além do estilo de liderança transformacional apresentada por Nolen-Hoeksema, (2010), Teixeira (2005:181) acrescenta que:

“De acordo com os estudos recentes, as mulheres adotam, muitas vezes, um estilo de liderança diferente do que é, geralmente, adotado pelos homens nas mesmas circunstâncias. As mulheres tendem a adotar um estilo mais democrático e encorajam mais a participação, com partilha de poder e da informação, e o desenvolvimento dos subordinados. Enquanto os homens têm tendência para usar um estilo de comando e controlo mais apertado, a atuação da mulher líder baseia-se mais no carisma, competência, contato e capacidade de relacionamento para influenciar o comportamento dos subordinados. No entanto, a tendência para uma liderança mais democrática do que a usualmente seguida pelos homens declina quando a mulher líder se encontra num ambiente de tarefas dominadas por homens”.

Denise Camargo (2009:101-102) define liderança democrática como:

“Aquele em que o líder está preocupado com as relações interpessoais (por pertencer a teoria das relações humanas), compartilha suas responsabilidades de liderança, envolve os liderados (trabalhadores) no planeamento e na execução das tarefas, o poder do líder é conferido pelo grupo e que as pessoas podem dirigir-se a si mesmas e são criativas no trabalho, desde que adequadamente motivadas”.

Ainda em relação a este estilo de liderança, Teixeira (2005:164) enfatiza que o líder democrático “é aquele que tenta fazer o que a maioria dos subordinados deseja e muitos gestores que praticam este tipo de liderança têm afirmado que a isso devem os altos índices de produtividade que alcançam”

Nesta linha de ideias, importa concluir que, a participação da mulher nos cargos de decisões tem que ser analisada em função das hierarquias de poder que, permitindo ou não o acesso e o exercício do poder por mulheres e homens, interfere na configuração dos espaços como lugares de dominação masculina. A história de liderança masculina, no sentido de um conceito de liderança que implica a subestimação das capacidades e competência de liderança feminina, a existência de estereotipados sociais, de diferença sexual que distinguem os homens e as mulheres, da supremacia masculina reforçada pelos aspetos culturais, que geram instituições imbuídas de valores que continuam a estruturar em desigualdade as identidades masculinas e femininas e determinam uma forma de pensar e de exercer o poder.

Portanto, para que haja uma maior inclusão e pluralidade que a visibilidade feminina nos cargos de decisões, é necessário que se rompa preconceitos e velhas ideias sobre as capacidades e competências das mulheres, conservadoras e alienantes formas de exercício de poder, conforme foi defendido pelos estudos recentes de Nolen-Hoeksema (2010) e Teixeira (2005) as mulheres são as que mais adotam pelos estilos de liderança recentes e humanistas que são as transformacional e democrática.

Edite Estrela em atas dos 3ºs Cursos Internacionais de Verão de Cascais (1996:137) observa que:

“Se vivêssemos numa sociedade paritária não teríamos falta de mulheres para o preenchimento de lugares, apesar de ser óbvio que existe uma certa vantagem por parte dos homens. Estes começaram mais cedo a exercitar-se a adquirir experiência. Não nos podemos esquecer de que, até há bem pouco tempo, eram os rapazes quem iam estudar e as raparigas iam aprender rendas e bordados. Por isso, as mulheres não estão habituadas, tanto como os homens, a falar em público, a ter uma intervenção pública, etc. há uma vantagem dos homens. Mas se as mulheres não tiverem a sua oportunidade, ou seja igualdade de oportunidades, jamais esta situação se inverte”.

É de realçar que a apetência das mulheres pelo poder é diferente da dos homens: as mulheres quando estão envolvidas num projeto são de uma grande dedicação, de um grande desempenho, de uma grande abdição. Muitas vezes até com sacrifício que advém de conciliar uma atividade profissional intensa e de grande responsabilidade com as tarefas que lhe são tradicionalmente atribuídas.

É de realçar que o governo de Moçambique tem enveredado esforço no sentido de fazer com que a igualdade de género seja uma realidade, na medida em que põe em prática políticas de desenvolvimento que promovem a inserção de mulheres nos órgãos de tomada de decisões. Daí que a incorporação das mulheres na arena política em Moçambique tem sido feita, embora seja de forma gradual, no geral, o número de mulheres a ascenderem os cargos de chefia tende a evoluir cada vez mais.

2.4. Relações de Género e empoderamento

Uma das questões mais debatidas durante as últimas décadas é a do género, que significa o conjunto de características, socialmente determinadas, que identificam os papéis e padrões de comportamento que diferenciam os homens e as mulheres; e falar de igualdade de género, é falar da visibilidade igual, o empoderamento e a participação de ambos os sexos em todas as esferas da vida privada e da vida pública sem discriminação com base no sexo. Homens e mulheres são tratados de forma igual e gozam dos mesmos direitos e oportunidades.

A equidade de género é uma questão de direitos humanos e de tratamento justo. Consiste em garantir igual acesso aos serviços, recursos e oportunidades de modo a corresponder às necessidades comuns e diferentes entre homens e mulheres.

Relações de género são as relações sociais entre mulheres e homens que se desenvolvem dentro de um contexto específico, podem mudar e, muitas vezes mudam em resposta a alteração das condições económicas, políticas, sociais e ambientais.

O processo de empoderamento refere-se as ações que visam reforçar as possibilidades de as mulheres fazerem escolhas e terem acesso a todos os processos e estruturas de tomada de decisão e a orientação das suas próprias vidas (PGEI, 2006). Razão pela qual Silva (2010) defende que a igualdade de género e o empoderamento das mulheres são aspetos considerados fundamentais para a justiça social.

Por isso, atingir a equidade nas relações de género torna-se necessário que as mulheres sejam mais conhecedoras dos seus direitos, sejam eles sociais, políticos ou económicos. Pela conquista dos direitos políticos, elas podem exteriorizar os seus pontos de vista e produzir um entendimento mais profundo dos problemas que enfrentam na sociedade. A igualdade género não é sinónima de semelhança; ela significa aceitar e valorizar também as diferenças entre as mulheres e os homens e os diferentes papéis que elas desempenham na sociedade (Labrecque, 2010).

Os homens e as mulheres modernos estão a tomar consciência de que o género condiciona de muitas maneiras a vida individual e social das pessoas. Há certas coisas que

você pode fazer, ou não pode fazer, pelo simples fato de pertencer ao gênero masculino ou feminino ou, pelo fato de ser homem ou mulher. Alguns condicionamentos são considerados normais ou naturais. Historicamente, a identificação do homem e da mulher são processos construídos socialmente, pois, os homens e mulheres vêm ocupando diferentes posições na sociedade e tradicionalmente lhes têm sido atribuídos diferentes papéis sociais que, uma vez internalizados, são tidos como naturais (Torres, 2002).

Razão pela qual, Saffioti (1987) observa que a identidade social da mulher, assim como a do homem, é construída através de atribuição de distintos papéis, que a sociedade espera ver cumpridos pelas diferentes categorias de sexo. A questão do gênero não é predominantemente teórica.

Belloti (1987) afirma que a identificação dos papéis sociais por sexo estão fortemente diferenciados, parece expressar uma realidade normal, coerente com as suas determinações naturais, posto que os papéis são naturalizados e desempenhados naturalmente por todos. Na verdade, trata-se de um processo psicológico mediante o qual um indivíduo assimila um aspecto, uma característica, um atributo de outra pessoa e se transforma, totalmente ou em parte, conforme o modelo desta.

De acordo com esta autora, a personalidade se constitui e se diferencia por meio de uma série de identificações. Por serem naturais, estes condicionamentos são socialmente aceitáveis. Mas também há outros condicionamentos de carácter económico, cultural, social, religioso e ético. É sobretudo estes últimos condicionamentos, que são atualmente questionados e mesmo rejeitados porque não são naturais, porque são o produto da vontade individual ou coletiva de seres humanos.

Dependendo de cada sociedade, a construção de identidade do homem e da mulher não é o resultado de qualquer forma de interação, mas sim resultado de formas de interação distintas e particulares, de relações de gênero presentes no processo cultural-educativo de cada sociedade, por um lado; mas por outro lado, todas elas possuem um ponto comum: as relações de gênero são permeadas pelas relações de poder. Nesse contexto tipicamente relacional, os homens são entendidos não como ameaça à efetivação da identidade das mulheres, mas como essenciais nessa construção (Torres, 2002).

Falar da questão do gênero é falar mais concretamente da situação do homem e da mulher na sociedade, e do tipo de relacionamento que existe entre eles. A forma como homens e mulheres se veem, como eles se identificam, longe de ser algo fixo e permanente é histórico, vai sendo construída e assumida diferentemente, a depender das circunstâncias, das associações que fazem com o grupo e das representações coletivas (Passos, 1977). Tratando-se de uma questão eminentemente social, a questão do gênero tem implicações numerosas e variadas nas diferentes áreas da convivência humana: na política, na economia, no direito, no trabalho, na cultura e mesmo na religião.

Anderson (1993) refere que as complexas relações sociais, políticas, económicas e psicológicas entre mulheres e homens na sociedade, é parte da estrutura social; em outras palavras, está institucionalizado na sociedade. Torre (2002) observa que a questão de gênero toca aspetos práticos e vitais das pessoas, tais como distribuição da riqueza e das funções sociais, a distribuição e a remuneração do trabalho, as responsabilidades familiares, os códigos éticos e há quem diz que a questão de gênero é uma questão de poder. Há um consenso geral que, na maioria das sociedades e dos períodos da história, nas relações de gênero, o homem tem sido privilegiado e que a mulher tem sido relegada ao segundo lugar. Tem havido uma desvalorização e uma exploração do sexo feminino pelo masculino. O ditado “o homem manda e a mulher obedece” exprime claramente a mentalidade prevalecente na maior parte do mundo durante séculos.

Portanto, a construção tradicional da identidade de gênero é um dos fatores que reforça as desigualdades e hierarquização nas relações. Pois, na concepção tradicional, a mulher é construída como uma pessoa submissa, dependente, passiva, vulnerável, assexual, altruísta, obediente, não questionando a liderança, as decisões e a autoridade do marido.

Torre (2002) acha pertinente notar que a construção social passa por um processo de educação dos sujeitos para se tornarem homens ou mulheres, envolvendo padrões de conduta e de comportamentos presentes no discurso normativo, nas orientações de cunho religioso, jurídico e moral. A verdade dos fatos é que frequentemente, a igualdade dos gêneros tem sido alterada, criando situações de menosprezo e de submissão injusta da mulher pelo homem. Sempre houve mulheres que se distinguiram no governo e que foram honradas pelas suas qualidades pessoais.

Mas até recentemente, não era frequente ver mulheres em posições de liderança nas instituições governamentais. Perante essas atitudes opostas, compreendemos melhor a necessidade urgente de procurar e encontrar o verdadeiro lugar do homem e da mulher em todas áreas da vida humana. É nesse lugar, no lugar verdadeiramente correspondente a cada um deles, que o homem e a mulher vão conseguir a sua própria realização como pessoas. É também nesse lugar que eles vão oferecer o melhor de si mesmo ao serviço da sociedade.

Portanto, quando homens e mulheres se relacionam de modo igualitário em termos de recursos, poder decisório, distribuição de tarefas, é menos provável maltratarem as mulheres, conforme se sublinha no Relatório da UNESCO (1996:170):

“A recusa da igualdade com os homens de que são vítimas as mulheres na maior parte das regiões do mundo, de forma maciça ou maneira mais insidiosa, de acordo com as tradições e as circunstâncias, continua a ser, em finais de século XX, pela sua extensão e gravidade, um atentado aos direitos da pessoa humana”.

Associando-se às numerosas e solenes declarações feitas a este respeito nas diferentes instâncias nos últimos anos, Jacques Delors (1996:171):

“Continua convencida de que a comunidade internacional tem o dever de tudo fazer para abolir estas desigualdades. Garantir às jovens e às mulheres uma educação que lhes permita eliminar, o mais rapidamente possível, a diferença que as separa dos homens, a fim de lhes abrir, no trabalho, na sociedade, no domínio político, as vias de ação e de acesso ao poder que até hoje lhes estão vedadas, não apenas uma exigência ética. É que, efetivamente: as mulheres tornam-se, em todo o mundo, agentes económicos de primeira grandeza, ainda que os indicadores analisados tendam, muitas vezes, a minimizar ou a ocultar a sua verdadeira contribuição para o desenvolvimento”.

Portanto, a educação das mulheres e das jovens é um dos melhores investimentos para o futuro. Quer o objetivo seja melhorar a saúde pública das famílias, a escolarização das crianças ou a vida comunitária, é educando as mães e promovendo, dum modo geral, a condição feminina que as sociedades terão mais probabilidades de ver coroados de êxito os seus esforços. Pois, a mulher e ainda mãe é a primeira educadora da sociedade. Como tal, a influência da mulher e da mãe na sociedade é incalculável e decisiva. A mãe foi durante séculos a principal e quase a única educadora dos filhos, durante os primeiros anos de vida. O mundo em que vivemos, dominados quase exclusivamente pelos homens, tem muito a aprender e a esperar da emancipação feminina.

O conceito de empoderamento (“empowerment”) surgiu nos Estados Unidos América na década 70 e tem como objetivo o aumento do poder dos grupos de indivíduos desfavorecidos e minorias e incide sobre áreas de desenvolvimento sustentável e da promoção de direitos e cidadania. Existe uma ligação entre o empoderamento e a equidade de género. A diferença reside pelo fato de o empoderamento ser algo que, embora podendo ser incentivado pelo contexto externo, tem de partir do indivíduo em questão, ao passo que a equidade de género se refere a igualdade de direitos entre elementos do sexo masculino e feminino na sociedade (Fazenda, 2003).

Nesta ordem de ideia importa referir que empoderar uma mulher significa reconhecê-la, atribuir-lhe poder para aceder os recursos e instrumentos e desenvolver as suas capacidades pessoais no sentido de participar ativamente na construção da própria vida e da comunidade em termos económicos, sociais e políticos que lhe permite aumentar a eficácia do exercício da sua cidadania.

Segundo o Fórum Económico Mundial (WEF, 2005), o empoderamento da mulher conta com cinco dimensões:

- A primeira diz respeito a participação económica que consiste na relevância da sua participação no mercado de trabalho e que se justifica pelo facto de contribuir para a diminuição dos níveis de pobreza das mulheres, como forma de aumentar a renda familiar e estimular o desenvolvimento económico;

- A segunda fala da oportunidade económica como a qualidade de envolvimento económico das mulheres e extrapola a mera presença feminina na sua condição de trabalhadora;

- A terceira diz respeito o empoderamento político, na representação de homens e mulheres nos órgãos de tomada de decisão formais e informais, de forma a incluir uma representação justa dos cidadãos e de dar a voz a mulher;

- O quarto considera o avanço educacional como o fundamental para o empoderamento da mulher, pois, sem uma educação de qualidade as mulheres não têm como ter acesso aos bons empregos e muito menos aos cargos de decisão; e

- O quinto diz respeito a saúde e bem-estar como diferença de acesso entre homens e mulheres a saúde, a uma nutrição adequada, facilidades reprodutivas e a questão de segurança, indispensáveis a integridade pessoal.

É na terceira e na quarta dimensão que se cinge o nosso estudo que consiste no empoderamento político e educacional da mulher como forma de garantir a representação de homens e mulheres nas funções de tomada de decisões e é sabido que a educação é o requisito essencial para o acesso a estes órgãos de poder.

2.5. Os Papéis dos Géneros e os Estereótipos Sexuais

Dando seguimento os pressupostos anteriores entende-se de género às relações construídas socialmente entre Homens e Mulheres. Este relacionamento tem a ver com aquilo que uma determinada sociedade estabelece sobre o que deve ser um homem e uma mulher para serem socialmente aceites: quais os papéis que cada um desempenha, qual o seu comportamento, os seus deveres, obrigações e direitos. Quando se fala da perspectiva de género, quer dizer igualdade entre homens e mulheres: igualdade de direitos e de oportunidades o que equivale chamar de “justiça social”.

Gleitman e Henry, (2003:820:821) afirma que:

“A socialização, como processo de aprendizagem de valores, crenças, hábitos e costumes, norma e como esforço de ajustar a pessoa em desenvolvimento na sua cultura, desempenha um papel determinante no estabelecimento dos vários sentidos de se ser homem ou mulher, incluindo o papel do género. Os papéis dos géneros penetram em todas as facetas da vida social. A iniciação num destes papéis dá-se com a primeira pergunta feita quando um ser humano vem ao mundo: “É menino ou menina?”. Assim que a resposta é dada, o processo de tipificação sexual começa e o bebé é iniciado numa das trajetórias sociais completamente diferentes através das práticas educativas das crianças e da observação dos papéis de género que o bebé faz no mundo dos adultos dando-lhes mais pistas sobre como é “suposto” rapazes e raparigas agirem. A medida que a criança cresce, torna-se progressivamente mais ciente de que as pessoas diferem uma das outras e dela própria”.

Assim, seguindo as ideias destes autores, desde a tenra idade, mediante a convivência com os pais, os meninos observam que as mulheres adultas (como a mamã) frequentemente

cuidam dos trabalhos domésticos, dos filhos e dos idosos sem nenhuma remuneração salarial, ao passo que, os homens adultos (como o papá) vão sempre ao local de trabalho e ganham salário.

Quando se trata de trabalhos realizados por ambos pais fora de casa, as crianças notas de igual modo que existem tarefas que são típicas de homens e outras típicas de mulher. Pois, é pouco provável que a mamã seja chefe duma organização ou o papá seja um secretário. Também é provável que a criança perceba que os empregos dos homens são mais importantes, valorizados e ganham mais que os das mulheres passa pelo segundo plano. Mesmo se esta trabalha, ele tem que “apresentar” o seu salário ao marido e é ele a pessoa que deve autorizar a sua atividade. Nesta situação, até o trabalho dentro do lar é controlado pelo marido.

É isto que denominamos de “modelo patriarcal”, através do qual o homem tem direitos e privilégios, autoridade e poder. Este poder faz com que a mulher se torne dependente, subordinada, dominada e, muitas vezes, discriminado ou excluída. Este modelo patriarcal é modelo dominante na nossa sociedade e não só: também no resto do mundo é ele que domina. Chamamos “relações de poder” àquelas que determinam quem é dominador e quem é o dominado.

Quando acima falamos de “relações entre homens e mulheres” referimo-nos, portanto, a relações de desigualdade construídas pela sociedade. Não é por natureza que a mulher é subordinada, é porque a sociedade assim, o entendeu.

Seguindo a mesma ordem de ideias, Lamb (1997) acrescenta que as crianças podem igualmente, observar que a sociedade tem diferentes expectativas sobre como os dois sexos devem agir. Espera-se que o homem seja mais agressivo e duro, mais reservado emocionalmente e mais interessado em coisas do que em pessoas. Ao contrário, espera-se que as mulheres sejam submissas, mais expressivas emocionalmente e mais interessadas em pessoas do que em coisas.

Huston, (1983) dá ênfase os argumentos acima apresentados pelos autores ao observar que as crianças começam cedo a comportar-se como os adultos esperam. As diferenças entre os sexos aparecem a partir de um ano e meio. Por volta dos três anos de idade, as crianças preferem brinquedos diferentes e brincam com companheiros do mesmo sexo. À medida que

crece, a criança torna-se progressivamente mais ciente de que as pessoas diferem umas das outras e dela própria e aumenta a sua consciência dos estereótipos masculino e feminino. Esta tomada de consciência leva a criança a adquirir uma concepção mais clara do seu próprio eu e da sua própria personalidade, o que ela realmente é, aos seus próprios olhos e aos dos outros.

Assim, é possível concluir que, os estereótipos (esquemas simplificados com que as pessoas explicam e tentam categorizar grupos complexos) sexuais acima apresentados contribuem de certa forma para moldem o mundo que a criança vê e a forma como os outros interagem com ela, pois, é de notar, frequentemente, que a maneira como os pais tratam e falam com os filhos e com as filhas, bem como a maneira de brincar e os tipos de brincadeiras são diferentes.

Num estudo, crianças de ambos os sexos tinham de decidir se certas características eram mais próprias de um homem ou de uma mulher. Mais de 90 por cento de um grupo de crianças americanas de onze anos pensavam que os adjetivos: fraco, emotivo, compreensivo, suave, terno, influenciável, falador, inconstante e meigo, provavelmente descrevem uma mulher, e que os adjetivos: forte, agressivo, turbulento, cruel, rude, aventureiro, independente, ambicioso e dominador descreviam um homem. Os rapazes e as raparigas tinham de um modo geral, os mesmos estereótipos sexuais (Beste et al. 1977).

Muitos destes estereótipos são reforçados pelos pais e companheiros. Quando crianças pequenas brincam com brinquedos considerados inapropriados, como quando um rapaz brinca com uma casinha de bonecas ou uma rapariga com um comboio elétrico, é provável que os pais expressem desaprovação (Fagot, 1995). Isso acontece sobretudo, no caso dos pais que se opõem veementemente a qualquer comportamento desse tipo nos seus filhos. Em geral, é permitido as raparigas maior liberdade nestes assuntos. Uma rapariga pode ser Maria-razap e ser bem-sucedida; um rapaz que é menina é gozado ou insultado (Langlois e Downs, 1980).

A condição de se ser homem ou mulher tem dado origem a interpretações diferentes relacionados com o desempenho no trabalho, de que algumas estatísticas pretendem ter confirmação. Por exemplo, o fato de existirem mulheres do que homens a ocuparem cargos de direção seria explicado pela menor capacidade destas em relação a capacidade dos homens.

No entanto, estudos de psicologia diferencial (MacCoby e Jacklin, 1994; Eagly e Carli, 1981) não evidenciam diferenças significativas entre homens e mulheres em termos de capacidades requeridas para o desempenho profissional. As diferenças em termos de características individuais (mais as psicológicas do que as físicas) que eventualmente se revelam, refletem antes a influência da cultura na definição tradicional dos papéis sexuais.

Nesta perspetiva, não faz sentido questionarmo-nos sobre quem é mais ou menos estável, se o homem se a mulher. Igualmente é abusivo deduzir menor produtividade no desempenho feminino, partindo das taxas de absentismo feminino, as quais surgem habitualmente mais elevadas do que as dos homens. Uma vez mais é a influência dos papéis sexuais, culturalmente definidos, que mais se relaciona com o absentismo e indiretamente com a produtividade, do que com a condição de se ser homem ou mulher.

A alteração que se vem verificando atualmente na reformulação dos papéis sexuais é prova do carácter estereotipado e muitas vezes preconceituoso que crenças e pressupostos veiculam sobre a condição de inferioridade inerente ao feminino. Por isso, a crescente taxa de participação das mulheres no mundo do trabalho nos últimos anos, confirma também o carácter erróneo e estereotipado de tais pressupostos e apoia a confirmação do pressuposto de que a condição género não interfere significativamente na produtividade. (Ferreira; Neves e Caetano, 2011).

Logo, entende-se com estes pressupostos que, desde o nascimento se inicia o processo de socialização no qual se constrói socialmente o que deve ser um homem e uma mulher numa determinada sociedade, a partir de regras, provérbios, mitos, usos e costumes, ensinados a partir das diversas instituições em que se inserem as pessoas, homens e mulheres: a família, a escola, comunidade e, mais tarde, o local de trabalho, e até as instituições do governo a partir dos programas, das políticas, dos planos de ação, das leis e da aplicação da justiça. Estas instituições espelham a imagem do que deve ser o comportamento/atitude, deveres e direitos de uma mulher e de um homem no seu contexto social.

Quando dizemos que se aprende a ser homem ou mulher, queremos dizer que, por natureza, só podemos dizer que a pessoa é do sexo feminino ou masculino. São as normas, usos e costumes de uma determinada sociedade que determinam uma forma de estar diferente para homens e mulheres. Mas, o mais importante é que, ao mesmo tempo que a sociedade

estabelece o que deve ser um homem e uma mulher, define também que papéis são mais importantes, quem deve ter o controle, a autoridade e o poder. Determina também que tem acesso aos recursos, à educação, ao emprego, às funções de chefia e quem toma decisões, ou seja, como devem ser as relações entre homens e mulheres.

Portanto, quando se fala em mudar as relações de gênero, quer dizer mudar o que socialmente foi construído para garantir a igualdade de direitos e de oportunidade, o que não é tarefa fácil, pois exige muita resistência à mudança. Isto acontece porque quem tem o “poder dominador” não quer essa mudança aconteça, não quer perder privilégios; e não só, porque também as subordinadas, as mulheres que dizem: “a vida é assim, paciência!”. No fundo, elas têm medo de lutar porque a sua subordinação lhes cria insegurança.

Edite Estrela (1997:137) acha que:

“As mulheres em momentos fulcrais são capazes de ser mais corajosas do que os homens. Os homens têm sempre alguma dificuldade em assumir uma posição muito frontal, seja muito crítica ou seja de grande apoio; e quando uma mulher os enfrenta com alguma coragem eles, regra geral, recuam um passo e começam desculpar-se. Não é fácil em determinados locais o relacionamento entre homens e mulheres, mas também importa reconhecer que, quer uns quer outros, têm feito um grande esforço para evoluírem, tendo em conta que a educação que receberam foi uma educação muito tradicionalista. Daí que os homens merecem que as mulheres reconheçam o esforço que eles têm feito para se adaptar, porque lhes foram inculcados alguns conceitos que agora são postos em causa, deixando os homens um pouco à deriva e até um pouco intimidados. Se calhar prevendo o pior no futuro. Mas não há razão para tais preocupações. Homens e mulheres vão continuar a partilhar a vida, desejavelmente, de forma mais justa e equilibrada”.

Assim, o mesmo no desempenho dos cargos de decisão há maior solidariedade entre homens do que entre mulheres. Há mulheres que pensam como os homens, falam como os homens, compreendem mal o papel que outras mulheres podem desempenhar. Às vezes, são de fato as próprias mulheres a não apoiar as outras mulheres que podem ir ocupar lugares que tradicionalmente estão atribuídos aos homens como resultado dos estereótipos sexuais e da socialização que lhes foram impostas desde a tenra idade.

Ou seja, também são as mulheres que às vezes impedem a mudança e que lhe criam obstáculos para a não progressão. Portanto, é importante que as mulheres deem o exemplo, defendendo em todos os momentos e em todas as circunstâncias os seus direitos e sendo um pouco mais solidárias com as outras.

Capítulo 3: A Mulher e o Poder nas Sociedades Tradicionais

3.1. A missão específica da mulher nas sociedades tradicionais

Importa referir que a reflexão sobre “a mulher e o poder na sociedade tradicional”, nos leva a lembrar que ao longo do tempo, os discursos dos moralistas foram dominados por uma conceção do mundo orientado para a subalternização das mulheres que, na maioria dos casos, se identificam como “auxiliares” ou “acompanhantes” dos maridos nos momentos difíceis do trabalho, sempre devotadas aos filhos e aos mais velhos das famílias, apreciadas pela sua “formosura”, distinguidas pela sua “generosidade” para com os desprotegidos, escondidas pelo anonimato, românticas e idealistas, sem educação para a “vida prática” e remetidas ao silêncio dos seus lares. Os heroísmos e as valentias apenas se justificavam na defesa de “seus homens” e todas as energias deviam ser canalizadas para o aperfeiçoamento do “modelo da dona de casa”.

No entanto, Jorge Crespo (1996:146) observa que:

“Nas sociedades tradicionais podemos encontrar bons exemplos de maneira de sentir, de pensar, de agir que comprometem as ideias feitas quanto à eventual passividade das mulheres no que diz respeito à sua capacidade de influenciar os destinos do mundo, para além das competências menores que, ao longo dos séculos, lhe foram atribuídas num quadro de subalternos e de eterna submissão ao poder. Também, se nos deparamos com atitudes e comportamentos mais suportados por inteligência do que por violência, pormenor de extrema importância no mundo atual dominado por particularidades sem fim, mais complexo. As mulheres entregam-se a uma tarefa fundamental na ordenação da sociedade, a responsabilidade de integrar, a cada passo, as partes da totalidade desfeita por reducionismos vários, ameaçada por negligências, desleixo, egoísmos, preguiça e por atitudes contrárias à felicidade e harmonia do mundo. Nestes termos, a mulher se tem assumido como principal alicerce de um sistema continuamente afetado pelas descontinuidades das emoções, dos pensamentos e das ações, situadas à distância do efémero, no núcleo da vida”.

Assim, seguindo os pressupostos deste autor leva-nos a entender que na sociedade tradicional, a mulher é considerada essencialmente dinâmica, empenhada nas diversas tarefas domésticas, a principal defensora da família e da respetiva legitimação, uma sobrecarga que assumiu muitas vezes com sofrimento e generosidade sem fim. Para além dos cuidados dos filhos e parentes mais velhos, a mulher foi obrigada a zelar pela reputação, honra e o desenvolvimento de todos os seus, desde o nascimento até a morte, e das sociedades, do princípio ao final de cada ano; e é no exercício dessas responsabilidades que ela se subordina a uma disciplina de comportamentos sem a qual a globalidade da vida estaria comprometida.

Gwembe (1989) afirma que a sociedade moçambicana tradicional já não existe no seu estado puro. Ela coexiste e convive com um novo tipo de sociedade, fruto de globalização. A mulher tem um papel fundamental no renascimento da cultura humana, que terá de ser impulsionado pela transformação da forma como se visiona e como se relaciona. A mulher que ressurgiu nos dias de hoje tem a tarefa árdua de se libertar de condicionalismos biológicos, culturais e sociais muito radicados.

Segundo Ciscato (2012:14),

“Todas as culturas são híbridas! Hoje em dia, aquilo que se encontra em qualquer lado, é sempre uma mistura de novo e de velho, a ponto de qualquer pesquisador ser levado a pensar: “eu devia ter chegado antes, no tempo da autenticidade!” É verdade que cada cultura se esforça por dar a impressão de querer ser estática, e, por isso fala-se de “tradição”. Mas, também no passado, o movimento nunca faltou: de fato, “desde que o mundo é mundo”, a geração mais nova costuma receber críticas da anterior, porque pensam ser eles os que irão mudar o mundo”! Um elemento transmitido (tradição), ao ser recebido, será sempre, de certo modo, interpretado por cada indivíduo: os valores não são homogeneamente partilhados e distribuídos; existem nas culturas elementos de quebra, de tensão, de conflito, de contradição e de ambiguidade”.

Sabe-se que culturalmente, a mulher tem ocupado até recentemente o lugar de gestão de casa, reprodução e educação dos filhos, especialmente vocacionada para acolher e cuidar, mas dependente da proteção do homem, física, económica e socialmente mais poderoso. A citação de Ciscato acima apresentada dá-nos a entender que, a mulher tem hoje um papel fundamental no renascimento da cultura humana, que terá que ser impulsionado pela transformação da forma como se visiona e como se relaciona. A mulher que ressurgiu hoje tem a tarefa árdua de se libertar de condicionalismos biológicos, culturais e sociais radicados.

Daniela Velho (2012:9) diz que:

“ Uma mulher que se despoja, se descobre e se abre ao encontro da profundidade do seu ser, libertando-se dos seus medos e desejos, ansiedades e expectativas e desbravando caminho à libertação do outro com a sua generosidade e compreensão, dignidade e emancipação espiritual, cultivando relações simples, diretas, sinceras com os outros, baseadas numa profunda intimidade que transcende a dimensão sexual”.

Portanto, mais livre do que alguma vez foi, a mulher surge-nos combativa, íntegra e autêntica, transparente e fiel, defensora dos valores universais, consciente e aberta,

reconhecendo-se em comunhão com a inteligência criativa universal e parte de um processo integral de evolução que clama a sua preciosa participação.

Gwembe (1989) no seu opúsculo “A Mulher na Sabedoria Bantu” afirma que:

“A mulher é verdadeira mulher só quando é mãe. Portanto, o sentido último da mulher na cultura africana, a sua missão específica e a sua máxima dignidade é a maternidade. Mais exatamente: a mulher está no mundo para dar, conservar, proteger e salvar a vida. O aconselhamento que se faz no dia do casamento já predispõe para encarar a realidade da injustiça sem reagir publicamente pois a sociedade é assim. A sociedade moçambicana tem feito confusão quanto ao conceito de submissão. A mulher não pode tomar decisões, apenas pode dar opinião em segredo lá onde estão os dois. Ela não pode intervir publicamente e muito menos levantar a voz para rebater. Deve suportar tudo para salvaguardar uma harmonia fictícia muitas vezes ocasionada pelo desleixo do próprio homem. A mulher como mãe, sempre pronta a dar e nunca a receber, a trabalhar e sem tempo para descansar”.

Daí que essa maneira de proceder da mulher, fruto da sua socialização (conservar, proteger, salvar a vida, não reagir publicamente as injustiças, ser submissa, não tomar decisões publicamente e apenas dar opinião em segredo, não intervir publicamente e muito menos levantar a voz para rebater) tende a manifestar-se no desempenho das suas funções laborais, o que de certa forma influencia para que ela não seja confiada para ocupar os cargos de decisão.

O modo como é encarada a mulher na sociedade tradicional moçambicana é diferente entre o Norte, Centro e o Sul de Moçambique. A Norte do País, predomina o matriarcado e a sul, pelo patriarcado.

No Sul de Moçambique (Maputo, Gaza e Inhambane) onde reina o patriarcado, atribui-se o poder ao homem tanto em família, como na sociedade baseando-se no princípio de subordinação hierárquica das mulheres em relação aos homens e dos Jovens em relação aos homens mais velhos. A supremacia masculina ditada pelos valores do patriarcado atribui um maior valor as atividades femininas e estabelece papéis sexuais e sociais, nos quais o masculino tem vantagens e prerrogativas.

Há um todo ritual a ser cumprido pelas mulheres do Sul perante o homem. Os filhos e a casa pertencem a família do homem, ele é que é o chefe da família e a mulher deve ser submissa ao homem; o marido deve ser cumprimentado e servido a refeição de joelho, como

manda a lei. Nunca servir o marido na panela, mas sim no prato. O homem nunca pode tocar na loiça, nunca pode cozinhar e nem sequer pilar. A cerimónia de celebração do nascimento do homem é anunciado com cinco salvas de tambores, mata-se uma vaca ou cabra e tem lugar dentro de casa ou subárvores dos antepassados, enquanto a da mulher é comunicada com três salvas de tambores, mata-se uma galinha e é praticada ao ar livre (Narvaz e Koller, 2006).

No centro de Moçambique (Tete, Zambézia, Sofala e Manica) e no norte (grupo étnico Macua) do país, o matriarcado, por sua vez, confere mais direitos e liberdades a mulher. O matriarcado determina que os filhos e a casa são da família da mulher e o homem é um “hóspede”. Isto significa que os casais devem coabitar no terreno herdado pela mulher e que as crianças mantenham o nome de clã materno. No matriarcado, não há o costume do lobolo (como acontece no patriarcado) e a poligamia é aconselhada de forma a recorrer a família, em vez de se recorrer a pessoa de fora. Chiziane (2004) faz menção a forma como se vê a mulher nas comunidades matriarcais contrariamente com a patriarcal, “trata a mulher como a tua própria mãe, quer seja a esposa, a concubina, até mesmo a mulher de programa”. O homem deve agradecer a Deus toda a cor e luz que a mulher dá, porque sem ela a vida não existiria; enquanto no Sul o homem diz: a mulher é o meu gado e minha fortuna que deve ser pastada e conduzida com vara curta.

De fato, as mulheres da zona norte e centro de Moçambique têm liberdade e são educadas a serem mais independentes, apesar de atualmente, os costumes matriarcais estarem a perder alguma força, o controlo de recursos estar nas mãos dos homens e a herança de propriedade ocorrer de mãe para filha. Todavia, em décadas recentes, as normas patrilineares começaram a substituir a prática consuetudinária em sociedades matrilineares em grande escala e as mulheres perderem bastante poder para os seus irmãos, filhos e tios; nos últimos tempos as mulheres são desapropriadas dos seus familiares e diminui o controlo que tradicionalmente teriam sobre os bens na terra das suas famílias e outras propriedades (FAO, 2009).

Segundo Martinez (2008:65),

“Na zona Norte (sociedade Macua), cada linhagem e cada um dos respetivos segmentos, por pequenos que fossem da sociedade tradicional, tinham uma mulher grande, associada ao poder do chefe. Por conseguinte, sempre que existia um MWENE (chefe) pequeno ou grande, havia uma PWIAMWENE ao seu lado. Essa figura da mulher mais importante chamada “APWIAMWENE = Rainha” não exerce diretamente a autoridade: ela é uma

espécie de conselheira, com papel de grande relevo na sociedade e nos ritos; mas esta mulher não exerce o poder real, ela só dá sugestões e conselhos ao Mwene (chefe); está, porém, intimamente associada ao poder do chefe. A APWIAMWENE (a rainha) na vida sociopolítica exerce função de alta conselheira que deve ser sempre consultada pelo chefe (Mwene) no governo da sociedade, na administração da justiça e na eleição de um novo chefe; porém nunca chega a tomar decisões. O estatuto e a função social desta personagem traduzia-se por uma grande independência. Nada se fazia na aldeia sem que ela manifestasse o seu assentimento e aprovação, pelo menos tácito. Era por isso que, os MWENES nunca tomavam uma decisão importante sem consultar previamente as suas APWIAMWENES; se eles agissem sem essa consulta, resultaria uma situação conflituosa que colocaria em perigo a unidade do grupo. Em épocas de grande crise da história do povo Macua, quando as instituições corriam grave perigo, foi sempre a rainha, aquela que manteve viva a tradição, graças a sua forma de agir, que a colocavam fora das lutas e intrigas públicas. Com o segredo das suas relações, ela soube manter e salvaguardar a fidelidade e a identidade cultural do povo”.

Portanto, no fundo em todas as sociedades, até nas mais tradicionais, sempre se reconheceu a importância do poder da mulher, apesar de ser um poder que não devia ser explicitado publicamente. Era o poder consentido desde que não tivesse tradução pública, desde que não fosse ostentada. É o poder da mulher nos bastidores, de influenciar os homens da casa, mas nunca publicamente. Daí o provérbio “*por detrás de um grande homem está uma grande mulher*”. Por detrás e não ao lado! São alguns padrões que ainda subsistem na nossa sociedade. Este provérbio exprime que esta mulher que está detrás do homem é uma mãe. É no seio de uma mãe, que fomos gerados. É nas costas de uma mãe que aprendemos as primeiras regras de convivência humana e ela foi durante século a principal e quase única educadora dos filhos, durante os primeiros anos de vida.

Assim, a mulher, e ainda mais, a mãe, é a primeira educadora da sociedade. Como tal, a influência da mulher e da mãe na sociedade é incalculável e decisiva. Talvez a capacidade da mulher de intervir em muitas áreas ao mesmo tempo advenha do fato de ela dar a vida e, regra geral, acompanhar a morte e ter de se multiplicar numa diversidade de trabalhos dentro e fora de casa: a educação dos filhos, a preocupação com os idosos, a subsistência da casa, de providenciar a tal harmonia, a tal unidade familiar. Tem portanto, de aguçar múltiplos engenhos para conseguir ser razoavelmente bem-sucedida. Razão pela qual urge a necessidade de investir na educação e formação da mulher, empoderando-a, de tal modo que seja retirada da periferia para o centro ou o topo, no que diz respeito aos cargos de decisões para o desenvolvimento eficaz das instituições seja governamentais como não-governamentais.

3.2. A Educação Tradicional Moçambicana

No contexto moçambicano, a educação tradicional, enquadra-se na modalidade de educação informal que inicia desde em casa, com a mãe da criança e tem como expressão máxima nos ritos de iniciação, preparando o indivíduo para o desenvolvimento integral: pessoal, social e cultural.

Educação tradicional, na realidade moçambicana, consiste de igual modo na transmissão de valores, ideias sentimentos hábitos, costumes, habilidades, aptidões, transmitidos de geração em geração, aos membros duma sociedade humana, quer através da linguagem verbal quer através dos próprios atos. Na sociedade moçambicana a educação tradicional dá maior ênfase a integração social e cultural do indivíduo do que a pessoal, pois esta última leva ao individualismo. Esta educação como projeto de integração social inicia em casa, com a mãe da criança e tem como expressão máxima nos ritos de iniciação, preparando o indivíduo para o desenvolvimento pessoal e social.

Golias (1993:12) observa que:

“Educação tradicional visa uma tripla integração do indivíduo: pessoal, social e cultural. O autor argumenta que a integração pessoal permite ao indivíduo reunir num todo unitário, as múltiplas influências do seu meio, para em seguida integrá-las na sua maneira de pensar, de agir e de se comportar; a social permite ao indivíduo participar ativamente nas atividades e na vida do grupo que pertence; e a integração cultural faz da personalidade um modelo, um padrão que é a expressão duma maneira de viver, de pensar e de ser própria dos membros do grupo, no qual o indivíduo integra valores culturais do seu grupo e nele se conforma nas suas maneiras de ser e de agir. Com efeito, a educação tradicional dada à criança não lhe permitia individualizar-se do grupo; ela visava à formação da personalidade no sentido de dependência ao grupo e pouco favorecia o desabrochamento de qualidades humanas individuais através do desenvolvimento da sua consciência; pois, ela procurava fazer do indivíduo uma parte integrante da sociedade onde vivia e caracterizava-se pela sua ligação íntima com a vida e pelo seu modo de transmissão progressiva e funcional do saber”.

Quanto aos aspetos educativos, durante o processo são transmitidos aos indivíduos ensinamentos ligados aos hábitos e costumes da comunidade que lhe impulsionam a se adaptar duma forma harmónica no ambiente em que ele está inserido. Tais aspetos relacionam-se com os valores evidenciados na comunidade, como a solidariedade, o respeito, e ainda são transmitidos conteúdos relacionados com a higiene pessoal e coletiva.

Ainda segundo Golias (1993:15):

“No período que decorre entre o nascimento até aos 5/6 anos a criança fica sob proteção da mãe, entre os 7/10 anos inicia-se uma separação de sexos: assim, o rapaz vive ao lado do seu pai e a rapariga ao lado da mãe; e é nesta fase que a criança começa progressivamente a participar nas atividades produtivas da família. A medida que a criança vai crescendo a separação entre sexos torna-se cada vez mais nítida. O rapaz começa a ser integrado na intimidade dos homens, enquanto a rapariga se mergulha no misterioso mundo das mulheres. Paralelamente aos ritos de iniciação masculinos existem, na sociedade macua, ritos próprios para a iniciação feminina chamados EMWALI. Até à realização dos ritos de iniciação, a rapariga macua, fica estreitamente ligada à mãe, num ambiente de total confiança e liberdade, sem discriminação sexual e à margem da vida social; a rapariga desconhece o significado do que se está passando pelo fato de não ter sido iniciada. Por isso, os adultos não se preocupam com o comportamento”.

Assim, a mãe macua sabe que a filha, apesar de não ter os direitos e deveres dos adultos, é uma pessoa e como tal deve ser tratada desde pequena. Por isso, progressivamente a ensinar a falar, a andar e a ser mulher, com a sua sensibilidade maternal vai integrando-a no mundo feminino. Os meios utilizados para tal, são a palavra, o gesto, o olhar e, sobretudo o exemplo. Não fica totalmente satisfeita com a sua ação enquanto a filha não completa a sua formação humana, participando nos ritos de iniciação, e não se torne mãe.

A primeira educação, básica e genérica ao mesmo tempo, segue-se, na ordem do tempo e da importância, a iniciação propriamente dita na vida social. Trata-se da descoberta e assimilação que a rapariga faz da própria personalidade e do pleno acesso a vida social.

Os ritos de iniciação femininos realizam-se em várias etapas bem definidas, separadas entre si por longos períodos de tempo, pelo que podemos falar de um amplo processo de iniciação, assinalada por alguns ritos mais importantes. Trata-se de ritos de separação do mundo infantil e assexuado e ritos de agregação à sociedade, como pessoa adulta. Estes ritos coincidem, nos seus momentos mais importantes, com certos períodos mais característicos do desenvolvimento psicológico da jovem, sem, todavia, se chegar a uma identificação de puberdade física e puberdade social (Martinez, 2008:93-97).

Assim, sobre este ponto, podemos concluir que na educação tradicional em Moçambique, aos indivíduos são transmitidos através da oralidade vários ensinamentos que lhes ajudam a se inserirem dentro da comunidade dando aos jovens, um conjunto de conhecimentos utilitários muito diversos que lhes permite enfrentar com eficácia e sem frustrações as dificuldades da vida futura. A educação tradicional também contribui para a

formação do indivíduo desde o nível moral até ao nível técnico, fornecendo condições para que este possa desenvolver atividades produtivas dentro da comunidade.

Contudo, esta ligação íntima com a vida e o modo de transmissão progressiva e funcional do saber a que o indivíduo é sujeito dentro da comunidade, visa a formação da personalidade no sentido da mulher ser submissa, dependente e não participar na tomada de decisões, desempenhando apenas o simples papel de conselheira do homem.

A instrução das raparigas nos ritos de iniciação que começa com a primeira fase de iniciação e que continuará após a conclusão dos ritos, especialmente na gravidez e na celebração do casamento, agora, nesta segunda fase, é mais intensiva, adquire uma tonalidade mais formal e abrange a educação em todos os aspetos da vida. Esta educação, para além, de preparar as jovens a assumirem a sua responsabilidade na sociedade, promove nelas a lealdade às instituições comunitárias.

Estas instruções têm por finalidade moldar a personalidade da jovem; para esse fim é usada uma linguagem pedagógica, que pode adquirir a forma de injúrias e insultos, para suscitar nas jovens sentimentos de humildade e o desejo de corrigir os defeitos ou de os evitar. As instruções para além de iniciarem as jovens na vida sexual, educam-nas e preparam-nas para a vida familiar e social. São-lhes explicadas as várias tarefas da vida de casa; os trabalhos próprios da mulher no cultivo dos campos, especialmente no que diz respeito a sementeira; o trabalho feminino na construção de uma casa (reboco e pintura das paredes); a etiqueta social; os vários ritos e festas da sociedade; o comportamento nas viagens e a participação nos funerais.

“As raparigas aprendem a cumprimentar os adultos, os superiores e todas as outras pessoas. Sempre que tenham que entregar alguma coisa ao marido, os pais e as pessoas importantes, devem fazê-lo de joelhos e com as duas mãos. As jovens também aprendem como se devem comportar na vida conjugal. Neste campo, devem ser ter muito cuidado em abster-se de relações sexuais durante a menstruação, porque é proibido por tradição. Para avisar o marido de que estão menstruadas, deixam na cama uma pulseira de sementes vermelhas. Quando acaba a menstruação, deixam na cama uma pulseira de sementes brancas. Desta forma o marido saberá como se deve comportar para não transgredir as leis tradicionais” (Martinez, 2008: 127).

Assim, a instrução que a jovem rapariga recebe nos ritos de iniciação serve para construí-la como uma pessoa submissa, dependente, passiva, vulnerável, altruísta, obediente, não questionando a liderança, as decisões e a autoridade do marido. Esta socialização promove também um sistema de crenças e valores que secundarizam as necessidades das mulheres relativamente ao parceiro e à manutenção da família, contribuindo para a sua desvalorização pessoal.

Estas construções tradicionais acerca do género geram um sistema de condutas estereotipadas para o masculino e para o feminino, desencadeando expectativas rígidas sobre os desempenhos de género (e.g. o dever de submissão feminina, a autoridade esperada do masculino), geram de igual modo, manifestações de desigualdades estruturais, estereótipos e mitos sobre o género e o poder, que tendem a persistir e que são sustentados pela sociedade em geral e pela família em particular.

Capítulo 4: Direitos Humanos, Direitos Humanos das Mulheres e Cidadania

4.1. Direitos Humanos

A cidadania corresponde a uma dimensão fundamental de realização dos seres humanos, na medida em que constitui uma garantia em que as mulheres e os homens se veem e se relacionam como iguais, em todas as dimensões da vida, usufruindo dos mesmos direitos e deveres.

O surgimento dos Direitos Humanos como filosofia e como reorientação das relações sociais entre os homens, e destes com o Estado, é concomitante com os movimentos sociais que levando à criação dos Estados Modernos no século XVIII, instituem uma nova ordem social, centrada na igualdade de todos os homens face à lei. Durante os dois últimos séculos, os Direitos Humanos ligados a contextos históricos particulares têm sido o suporte de amplos movimentos sociais construídos em torno da concretização das aspirações da humanidade.

É neste contexto da derrota do fascismo na Segunda Guerra Mundial, que se produzem as condições para o aparecimento, em 1948, da Declaração Universal dos Direitos do Homem (que menciona expressamente a igualdade entre homem e mulher), que vão dar origem a reformulação das Cartas Fundamentais em muitos países. Os Direitos Humanos têm sido utilizados, desde então, não só como instrumento concreto de luta e reivindicação dos povos, mas também como definidor da natureza dos Estados, e por vezes, regulador de relações internacionais ou pelo menos das relações de poder entre Estados.

É dentro desta abordagem que autores como Santos Sousa (1984) referem que, sendo, os Direitos Humanos emanação do direito e este do Estado omite-se, no entanto, o fato de a sociedade produzir direito e poder. Significa que, nos Direitos Humanos não se tem em conta a orientação ideológica que determina, por um lado, a formulação de Direitos Humanos e, que permite, por outro lado, apropriação diferenciadas dos atores sociais, segundo as posições que ocupa.

Segundo Ximena Andrade, Conceição Osório e João Carlos Trindade (2000:36)

“Foi a invisibilidade das práticas dos Direitos Humanos no espaço privado e a compreensão da “responsabilidade do modelo de organização patriarcal da sociedade para alienação dos Direitos Humanos das mulheres, que permitiu o surgimento, nos anos 80, de um movimento a favor de um tratamento específico dos direitos da mulher. O debate que se tem desenvolvido em torno da construção dos Direitos Humanos tem oposto duas posições: uma, que defende que os Direitos Humanos atingem invariavelmente homens e mulheres, e outra que defende uma autonomia dos direitos das mulheres. De acordo com esta última posição, os teóricos do movimento feminista acentuam a natureza discriminatória dos Direitos Humanos e a sua importância na manutenção do poder masculino e na subalternização da mulher”.

Ranjany (1992), refere que as mulheres são consideradas inúteis socialmente (a não ser como produtoras de filhos homens), sendo-lhes negado o gozo de quaisquer benefícios materiais, quer seja educação, a saúde, o benefício de receber alimentação igual aos membros masculinos da família. Para Facio (1991). A violação dos Direitos Humanos das Mulheres deve ser entendida, não apenas como violação dos Direitos Humanos, na medida em que este humano é construído e orientado pelo modelo patriarcal. Pois, os direitos da mulher não são violados apenas enquanto trabalhadora ou cidadã, mas como mulher na sua casa. Apenas a alteração das relações sociais de género, como relações sociais de poder, permitirá conceber, respeitar e defender, a humanidade na sua diferença e diversidade.

Daí que a participação das mulheres no campo político tem sido uma componente central na alteração das relações de género. É assim, que Giulia Tamayo (1997) citado por Ximena Andrade, Conceição Osório e João Carlos Trindade (2000:37):

“Chama atenção, para a importância da relação entre movimentos sociais e Estado. Pois, não poucas vezes, as instâncias Estatais criadas para a promoção da mulher, foram orientadas por preconceitos e estereótipos de género, encabeçando muitas vezes uma longa lista de grupos vulneráveis. O aparelho Estatal da administração da justiça, com a ideologia formalista e resistente a aceitar intervir na esfera do privado, (onde se criam as possibilidades de acesso ao público) tem continuado ineficaz para garantir o direito das mulheres ao exercício do poder político”.

Em Moçambique, a situação legal da mulher, a criação de um poder de Estado Popular e Democrático, permitiu tanto do ponto de vista da Lei Fundamental, como da parte do modelo social adotado, a organização de movimentos de mulheres de carácter emancipatório. No entanto, se a natureza do Estado potencializa a luta pelos direitos das mulheres, o domínio da ideologia patriarcal na organização social, a forma como se estruturam as relações sociais no seio da família, o modo como se constroem as identidades e distribui, e se

concebe o trabalho e o afeto, determinam a manutenção da subalternidade da mulher. Se os direitos das Mulheres em Moçambique não são objeto de violação visível como acontece em outros países, a permanência da ideologia patriarcal mantém-se na forma como se organizam, representam, controlam o papel e a função social da mulher.

Com maior profundidade, a situação da defesa dos direitos humanos das mulheres, percorrendo diferenciados campos que vão desde a morosidade na reforma do código penal, até as críticas feitas pela sociedade civil à timidez das medidas adotadas para proteger os direitos das mulheres, nomeadamente, no que se refere ao desencorajamento e denúncia dos mecanismos de socialização familiar e social que continuam a legitimar um discurso de direitos ambíguos, e por vezes falacioso (Mazula, 2009).

Portanto, adotando os dizeres de Maria de Lurdes Pintasilgo (2012:103):

“O exercício dos direitos humanos das mulheres é necessário para que elas tenham oportunidade de elevarem cada vez mais o seu status nos cargos de decisões e para que, de igual modo, possam encarar suas vidas com dignidade, esperança e alegria de viver. Visto que há um reconhecimento implícito de que as mulheres têm aptidão para exercerem, no futuro, uma cidadania múltipla e para serem, hoje, as principais ativistas em prol de uma cidadania capaz de abranger a totalidade dos direitos humanos. Esta aptidão é o fruto da sua história enquanto grupo social, no qual podemos encontrar forças impulsionadoras da sua mobilidade económica, social, cultural e o significado de que se reveste para tão necessário salto em direção a uma verdadeira cidadania”.

4.2. Quotas, Paridade e Igualdade de Direitos

A África em geral e a região austral, em particular, não ficou alheia às mudanças que se operavam no mundo e, através do Fórum Parlamentar da SADC (Southern African Development Cooperation), decidiu pela introdução das questões de género nas suas atividades baseadas na “Declaração da SADC sobre Género e Desenvolvimento, adotada em Setembro de 1997 pelos Chefes de Estado e Governo. Este instrumento responsabilizou os parlamentos da região pela promoção da igualdade de género e decidiu que estes deviam esforçar-se por atingir uma meta de pelo menos 30% de mulheres representadas nos respetivos Parlamentos (SADC PF, 2001).

Assim, foi aprovada pelos Chefes de Estado e de Governo da SADC a aplicação do sistema de Quotas o qual foi recomendado a todos os Parlamentos e Partidos Políticos da

região; a Quota obrigatória que se estabelece para as mulheres no processo eleitoral Moçambicano é de 35%. Essa foi mais uma vitória de grupos de interesses e de “lobby”. Mudar a face “masculina” nos cargos de decisão continua a ser um dos maiores desafios de todos, nas instituições públicas e privadas. O Sistema de Quotas já provou em alguns Parlamentos, e mesmo em Moçambique, ser uma forma de corrigir a distorção das relações de género e em posições de poder, o que não tem sido consensual.

Pois, para uns, o sistema de quotas é uma forma de ação afirmativa necessária, até que a situação de igualdade chegue a um equilíbrio; para outros, as quotas representam discriminação dos homens a favor da promoção rápida das mulheres não pela sua competência mas pelo cumprimento dos comandos internacionais. Por vezes, o aumento do número das mulheres nos órgãos de decisão acabam por ser cargos de “fachada” destinados a cumprir quotas. Isto justifica-se pelo fato de se ter uma cultura maioritariamente patriarcal que ainda é relutante em aceitar a ideia de as mulheres ocuparem certos cargos de relevo, tradicionalmente reservados aos homens (Raimundo, 2009; Sumbana, 2011).

No entanto, embora tenha-se definido o sistema de quotas de 35% para permitir o aumento de visibilidade das mulheres na ocupação dos cargos de chefia, verifica-se ainda resistência no que se refere a distribuição dos cargos, com manifestações discriminatórias resultantes da cultura patriarcal que determina a submissão e a dependência das mulheres, traduz-se, nas instâncias de poder que a autora Avelar (2007) chama de “deficit de reconhecimento”.

Na questão sobre o acesso das mulheres ao poder, o debate sobre a necessidade de quotas para o alcance da paridade existem duas posições divergentes, uma que defende que a ocupação do poder pelas mulheres deve corresponder a uma unanimidade de posições; e a outra que percebe o acesso das mulheres a lugares de decisão como um meio para atingir uma justa distribuição demográfica, mas também, como oportunidade de contribuir para alterar as relações de poder. Uma que apela à sensibilidade das mulheres, construída com base na paciência, tolerância e busca de consensos como atributos femininos; e outra que sugere que as mulheres devem estar na política porque têm capacidades para ouvir e escutar, dispensando-se de intervir nas questões que são decisivas do país.

Nesta linha, como afirma Grossi e Miguel (2001:3): “as quotas são, num primeiro momento, medidas compensatórias que possibilitam que mais mulheres ocupem espaços. Num segundo momento são medidas distributivas que buscam assegurar a igualdade entre homens e mulheres”.

Portanto, as quotas são importantes, na medida que impulsionam os direitos da mulher porque permitem o acesso ao poder, tornando a governação boa, democrática e participativa. Isto porque, em Moçambique é visível a presença das mulheres na ocupação dos cargos de chefia em vários setores de atividades, mas ainda falta muito por lutar.

Joan Scott (2001) refere a discussão que opõe a perspetiva da igualdade e assexista, que oculta a dominação masculina, ao movimento que luta pela paridade e que, com base no reconhecimento da diferença vem permitir recompor a ideia da universalidade e da igualdade. A representação desigual da mulher nos cargos de tomada de decisões pode ser um sintoma da discriminação social e cultural onde predomina atitude machista. Por isso, se impõe uma cumplicidade entre as mulheres que já conquistaram espaço e aquelas que procuram o acesso ao poder e às oportunidades. A cumplicidade dos homens em programas de género é indispensável para estimular a consolidação de uma democracia participativa e inclusiva.

Na questão sobre o acesso das mulheres ao poder, o debate sobre a necessidade de quotas para alcançar a paridade pode corresponder a posições extremas. Se a luta pela paridade assenta na “justiça demográfica” e na posição de conceber as mulheres como um grupo social com a missão de representar interesses, na defesa de introdução das quotas existem duas correntes: uma que defende que a ocupação do poder pelas mulheres deve corresponder a uma unanimidade de posições; outra que percebe o acesso das mulheres a lugares de tomada de decisões como um meio para atingir uma justa distribuição, demográfica, mas também, como uma oportunidade de contribuir para alterar as relações de poder. Nesta linha, como afirma Grossi e Miguel (2001) que as quotas são medidas compensatórias que possibilitam que mais mulheres ocupem espaços. Num segundo momento são medidas distributivas que buscam assegurar a igualdade entre homens e mulheres.

Daí que Estrela (1997:137), defensora de quota,

“Também começou por achar que a quota era pouco “vexame” e que as mulheres não deveriam consentir essa espécie de “esmola”, porque eram direitos inquestionáveis. A verdade é que não se conhece nenhuma outra fórmula, nenhum outro meio de aumentar a participação das mulheres, designadamente na política. Porque os homens estão lá e ninguém quer sair. Assim, como as mulheres chegaram mais tarde e ninguém quer sair, se não existirem as quotas, mesmo que as mulheres sejam melhores do que os homens que lá estão, já têm o lugar, porque está preenchido. Assim, Edite Estrela é defensora da quota. Uma grande parte dos homens vem realmente com esse tipo de argumentos, mas o que está em causa é que inclusivamente com as dificuldades que as mulheres sentem a nível pessoal, familiar, etc., e da própria sociedade que não tem estruturas que facilitem a participação da mulher, têm de existir estímulos para as mulheres aumentarem a sua participação”.

A questão que muitos estudiosos colocam a necessidade de romper com a unanimidade dogmática, construída em torno da diferença sexual (que na realidade oculta, a pluralidade dos seres humanos), e de se transformar o exercício do poder, eliminando a classificação estereotipada que distingue os homens e as mulheres. Se operar contra a dualidade que identifica a agressividade com os homens e a sensibilidade com as mulheres e, principalmente, se intervir na hierarquização dos atributos referentes à sensibilidade, será possível reinventar o campo político (Grossi, 2001).

Nesta linha de pensamento, para alguns autores, a participação política tem que ser analisada em função das hierarquias de poder, que, permitindo ou não o acesso e o exercício do poder por mulheres e homens, interfere na configuração dos espaços, como lugares de dominação masculina. A experiência histórica de liderança masculina, no sentido de um conceito de liderança que implica a existência de atributos construídos em torno de hierarquias, estreita e conforma a vida democrática. Para uma maior inclusão e pluralidade que a visibilidade feminina em órgãos de soberania pareça demonstrar, será necessário constituir novas e diversas fontes de poder que conduzam à ruturas das velhas, conservadoras e alienantes formas de exercício de poder, “permitindo transformar os cidadãos de consumidores de políticas em produtores de políticas” (Kaufman, 1997).

A melhoria qualitativa e quantitativa dos níveis de formação académica da mulher têm provado ser uma das condições fundamentais para a conquista de posições de poder, pelo facto de este ser um dos requisitos fundamentais para ter acesso aos cargos de decisão. A posse de um grau académico é importante, abre amplos horizontes, mas não pode ser critério único para o acesso dos cargos de decisão, num país onde o nível de analfabetismo entre as mulheres atinge 60%, senão desfavorece-as cada vez. A falta de sucesso da mulher na disputa

dos lugares de decisão é inerente também a mentalidade de que o equilíbrio das forças sociais se garante através do poder hegemónico dos homens. Note-se que os estigmas culturais estão sempre presentes.

A SARC (2001) alerta que na região da SADC, o poder de tomada de decisões é uma área onde as mulheres continuam extremamente sub-representadas, tanto na vida pública como na privada, embora a Declaração Final da Conferência Mundial da População de Cairo (1994) recomende a promoção do acesso à educação e cuidados de saúde que proporcionem condições que melhorem e acelerem a mudança do estatuto económico da família e da comunidade.

Quando as mulheres são discriminadas nos cargos de decisões as suas experiências, talentos e perspetivas são adiadas. De acordo com o Banco Mundial, os altos níveis de participação das mulheres no Governo estão associados a baixos níveis de corrupção. Efetivamente é neste envolvimento quase desinteressado na vida real que o lugar da mulher vai sendo cada vez mais valorizado e reconhecido, numa sociedade global muito exigente em termos de provas dadas no trabalho, dedicação e seriedade.

4.3. Políticas Públicas e Estratégias de Participação das Mulheres nos Cargos de Decisão

O modelo patriarcal constrói, reconstrói e legitima a discriminação das mulheres sob todas as suas formas e bloqueia o seu acesso em espaços histórico e socialmente masculinizados, como é o caso do campo político. Mais difícil ainda é o acesso das mulheres aos centros de tomada de decisões, que é a possibilidade dessas mulheres influenciarem as decisões tomadas nos “centros de poder” ou seja, através dos seus recursos e capacidades determinarem prioridades ao nível das políticas de desenvolvimento que beneficiem toda a sociedade e comunidade (Osório, 2010).

O acesso das mulheres a lugares de decisão política é um dos grandes objetivos do Milénio, anteriormente definido em Pequim, em 2000 e é uma visão que recomenda a

implementação da Agenda comum Mundial assente na Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial da Mulher, bem como respeita o cumprimento doutros instrumentos internacionais de cada país signatário, recomendando a uniformização de conceitos de Desenvolvimento já consagrados nas declarações de Viena e Beijing.

Esta Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Beijing em 1995, culmina com um longo trabalho realizado pelo movimento feminista em todo o mundo, de que se destacam como principais momentos, a Conferência Contra a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, ratificada pelas Nações Unidas, em 1986, e a Conferência Mundial dos Direitos Humanos, realizada em Viena em 1993.

Estas ações têm o objetivo central de chamar a atenção para a situação de discriminação da mulher em todo o mundo, promovendo mudanças a favor das mulheres, tanto ao nível da elevação da consciência da sociedade para a condição feminina, como ao nível das alterações das Políticas dos Estados, levando-os a subscrever e a cumprir os instrumentos internacionais de luta contra a discriminação da mulher (Delors 1996). É de realçar que a Plataforma de Beijing (1995) mereceu um acolhimento do governo moçambicano e como medida concreta e de impacto foi criado, por Decreto 19/2005 de 31 de Maio, o Ministério da Coordenação da Ação Social, cujo regulamento aprovado pelo Diploma Ministerial n° 3/2007 de 10 de Janeiro, prevê a existência de um Departamento de Género e Desenvolvimento que evidencia a prioridade dada à promoção da emancipação e da participação da mulher nas áreas política, económica, social e cultural (Lanfort, 2004).

O fim da Guerra Mundial proporcionou a criação da Organização da Nações Unidas, em 1945, cujo objetivo era manter a paz, promover e estimular o respeito pelos Direitos Humanos e as liberdades fundamentais para todos. Coube a organização redigir a Declaração Universal dos Direitos Humanos aprovada em 1948.

As Nações Unidas recomendam a adoção pelos Estados de um conjunto de medidas que integram a existência de quotas, uma política de formação e incentivos e a orçamentação das atividades, de modo a que o empoderamento se traduza numa mudança efetiva nas assimetrias de poder. A questão de igualdade de género põe-se, portanto, na articulação entre medidas concretas que satisfaçam as necessidades das mulheres e o envolvimento de homens

e mulheres “naquilo que pode ser encarado como políticas de igualdade contra culturais” (UNIFEM, 2009).

Esta perspectiva de que é necessário combater o modelo cultural que perpetua a discriminação e que justifica a violência de género é um importante passo para a rutura com a abordagem multicultural de direitos que excluía “confortavelmente” as mulheres do acesso e do exercício de direitos.

No continente africano, a questão da igualdade entre mulheres e homens tem estado no centro das atenções dos Estados membros e da sociedade civil. As resoluções de União Africana e principalmente da SADC para igualdade de género, têm levado em muitos Estados, à elaboração de políticas e criação de instituições vocacionadas para avaliar e desenvolver mecanismos de salvaguarda de direitos humanos das mulheres. Essas políticas procuram eliminar/diminuir os efeitos que um modelo cultural produz na assunção dos direitos humanos das mulheres, promovendo ações que elevem o número de mulheres a desempenhar funções de poder (Osório, 2010).

O trabalho das académicas feministas (Kioko, 2004; MacFadden, 1995; Ahikire, 2004) têm procurado desenvolver em torno de dois temas centrais: um é articulação entre feminização da pobreza e os mecanismos de socialização que perpetuam a subordinação, e outro é “masculinização” das instituições que agregam as mulheres para o exercício do poder num contexto em que as relações de poder continuam inalteráveis. Tem havido também ao nível regional, e em articulação com as respostas mencionadas anteriormente, a elaboração de legislação e políticas públicas que têm procurado assegurar os direitos humanos das mulheres, quer da reforma quer através da inclusão de abordagens de género em programas de desenvolvimento, criando Ministérios que se dedicam a questões de género.

Tendo em conta que as relações de género são relações de poder na medida em que as desigualdades entre homens e mulheres merecem uma abordagem política e económica sobre a igualdade de direitos e oportunidades, o Governo de Moçambique, criou pelo Despacho Presidencial nº 01/2000, de 17 de Janeiro e publicado no Boletim da República nº 2, o Ministério da Mulher e Coordenação da Ação Social, obedecendo os princípios, objetivos e tarefas definidos pelo mesmo, mormente a direção, execução da política da emancipação e

desenvolvimento da mulher e da ação social no país; coordenação das instituições do Governo e da Sociedade Civil no âmbito da reinserção social.

Em 2005, com vista a conferir uma melhor visualização do estatuto da mulher, através do decreto n. 14/2005 De 04 de Fevereiro, publicado no BR n. 5, foi criado o Ministério da Mulher e da Ação Social, (MMAS), com a missão de dirigir e coordenar a execução da política de emancipação e desenvolvimento da mulher e promoção dos direitos dos grupos alvo vulneráveis, nomeadamente crianças, mulheres, pessoas portadoras de deficiência, pessoas idosas e outros grupos sociais em situações de vulnerabilidade.

Este Ministério foi criado como reconhecimento por parte do governo do papel que a mulher moçambicana desempenha nos vários setores do desenvolvimento do país e da necessidade de eliminação da exclusão social dos grupos populacionais vulneráveis. Surge também como resposta ao movimento internacional de remoção das barreiras que dificultam a promoção da mulher no contexto da globalização.

Para enfrentar estes desafios, adotaram-se medidas e programas de mitigação da pobreza cujas linhas principais estão contidas no Plano de Ação de Redução da Pobreza Absoluta (PARPA), no qual se preconiza que a redução da pobreza não constitui um objetivo em si, mas um fim maior que é o aumento da riqueza e sua partilha por todos (Negrão, 2002).

Seguindo a mesma linha de pensamento, a versão II do PARPA (2006-2009), aprovado em Maio, refere-se que 72% das mulheres vivem na zona rural, dentre as quais 23% são chefes e agregados familiares.

Ora, se as mulheres são mães e educadoras, a principal força de produção, em particular no setor familiar, se elas não têm acesso à educação, torna-se evidente que uma das causas da maior incidência da pobreza entre as mulheres tem relação direta com o seu baixo nível de formação, falta de acesso aos recursos e conseqüente deficiente integração.

Estudos realizados no âmbito do PARPA (2006) sobre a desigualdade baseada no género indicaram que nos agregados familiares chefiados por mulheres, a incidência da pobreza é mais alta, 62,5% comparada com 51,9% dos agregados chefiados por homens.

Existe a legislação pertinente para enquadrar a problemática da mulher, na qual o mais importante reter é de que ela deve ser cada vez mais sensível ao fato de mulheres e homens terem trajetórias desiguais na vida, com preocupações e necessidades que devem ser tratadas de forma diferenciada (Sumbana, 2011). O compromisso dos governos e de outros autores sociais de abolir as leis e práticas discriminatórias, através da criação ou reformulação das instituições públicas e privadas tornando-as favoráveis ao género, constituem alguns dos pressupostos para que as mulheres usufruíam dos seus plenos direitos.

A agenda sobre as mulheres galvanizou um amplo movimento no seio do sistema das Nações Unidas em que as suas filiações como o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e o Fundo das Nações Unidas para a População (FNUP) se desdobraram em programas que foram domesticados pelos governos de vários países. As ONG'S jogaram um papel fundamental na reivindicação dos direitos que muitas vezes os Estados negavam as suas cidadãs.

O movimento de Integração da Mulher no Desenvolvimento conhecido pela sigla (WID, em inglês) surge como uma bandeira para à atenção sobre a necessidade de libertar a mulher na exclusão e reforçar o reconhecimento da sua presença em todas as atividades (SARDC, 2001). A abordagem do (WID) embora fosse um avanço na participação feminina não satisfazia as exigências de uma mudança real do seu estatuto social pelo facto de se basear em programas que tratavam apenas ações pontuais que muitas vezes exacerbavam a sua marginalização ao confiná-la a espaços tradicionais de domínio feminino.

Esta conceção era inadequada por ignorar o papel dos homens detentores do poder e do controlo dos bens e por não questionar a desigualdade inerente à dominação masculina. Portanto, continuavam em dois mundos separados, o dos homens e o das mulheres com problemas diferenciados em relação à sua condição social, levando-as muitas vezes para becos sem saída.

Esta situação não se coadunava com a rapidez com que as mudanças se operavam no mundo, pelo que a própria dinâmica sócio económica encarregou-se de produzir um modelo que devia identificar não só os constrangimentos mas, sobretudo, as formas de acesso de todos aos recursos, atividades e oportunidades (SARDC, 2011).

De acordo com Neves e Nogueira (2004), essa mudança foi catalisada pelas transformações metodológicas desencadeadas pelos movimentos feministas que levaram esta problemática a ocupar novos espaços de investigação e de intervenção. De seguida foi criado o Plano Nacional para o Avanço da Mulher 2007 – 2009 que define sete áreas principais de atuação no âmbito do atendimento a mulher, nomeadamente: mulher, pobreza, emprego; educação e formação da mulher rapariga; mulher saúde e HIV/SIDA; Direitos da mulher e violência; mulher no poder, nos órgãos de tomada de decisão e na comunicação social; mulher, ambiente e agricultura; e mecanismos institucionais para o avanço da mulher.

Todas estas Políticas e Estratégias de participação da mulher demonstram que há esforço tanto a nível internacional como a nacional para alcançar a igualdade de género. Existem condições e vontade para que homens e mulheres tenham, de fato, igualdade de oportunidades.

Contudo, a responsabilidade de aumentar a representação das mulheres nas esferas de decisão não é apenas do Governo, do Parlamento e das ONGs. Por isso, cada cidadão deve ter consciência política da sua participação. As mulheres, como a maioria, têm um dever fundamental neste processo. Porém, embora esteja a se fazer muito, prevalecem ainda resistências e preconceitos por parte do poder masculino que urge combater, pois, influenciam as instituições socioeconómicas, violam as políticas universais.

As Conferências da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a mulher que decorreram desde anos 70 criaram o clima favorável ao debate das questões de género e numa Declaração histórica. A Conferência Mundial das Nações Unidas sobre os Direitos Humanos em Viena (1993) bem como a Conferência Internacional sobre a População e Desenvolvimento (1994) confirmaram pela primeira vez, que os direitos da mulher eram Direitos Humanos.

Para Nath (1997), a contribuição da mulher no desenvolvimento que sistematicamente foi sendo afirmada como indispensável nas Conferências Mundiais/Regionais que culminaram com a Conferência Mundial sobre a mulher realizada em Beijing em 1995, sob o lema “igualdade, Desenvolvimento e Paz” tornou evidente que não se pode falar de desenvolvimento sustentável excluindo parte significativa da maioria da população ativa, as mulheres e jovens.

A Conferência de Beijing produziu uma plataforma que constituiu o ponto de partida para muitas reformas das políticas e legislação nacionais. Ao analisar o impacto da Plataforma de Ação (1995) criticou o fato de ter colocado na lista das prioridades, o acesso das mulheres ao poder em sétimo lugar, embora esteja expressa a necessidade de promover a solidariedade e parcerias harmoniosas entre as mulheres e os homens.

Importante é, ainda, o fato de na mesma plataforma de ação ter sido recomendada a adoção da quota de 35% para o preenchimento de posições do poder Estatais e governamentais, o que pelas evidências que se confirmaram através do Fórum parlamentar da SADC e da União Interparlamentar (UIP) é um objetivo que na generalidade não foi atingido. A Declaração do Desenvolvimento do Milénio constitui mais um instrumento favorável à luta da mulher, pois quando se abordam questões relacionadas com a pobreza os rostos mais visíveis e mais afetados são as mulheres.

O 3º objetivo da Declaração do Desenvolvimento do Milénio (Nações Unidas, 2000) sublinha a necessidade de promover a equidade de género, dando particular ênfase à educação e à saúde reprodutiva como fatores fundamentais para alcançar as metas traçadas para a redução da pobreza até ao 2015. Esta Declaração do Desenvolvimento do Milénio reforçou o quadro dos Direitos Humanos da Mulher que já estavam consagrados nas convenções internacionais e regionais anteriores bem como nas leis ordinárias e na Constituição da República de Moçambique.

Na Declaração do Milénio, o terceiro desafio que coloca cada vez mais a igualdade de género entre as prioridades a tomar em conta nos esforços nacionais e internacionais contra a discriminação na base do sexo, pois que ela restringe o desenvolvimento e trava os avanços para a redução da pobreza. A igualdade potencia a utilização do valioso capital humano que se perde quando se discriminam as mulheres ao desqualificar as suas capacidades individuais ou coletivas (Sumbana, 2011).

É importante, salientar que, embora a legislação nacional tenha potenciado largamente a igualdade entre homens e mulheres, o dualismo estrutural da economia e o confronto cultural entre a sociedade tradicional e as exigências de uma economia de mercado, criam situações de lacuna na Lei, de inadequação e em alguns casos, de negação prática de tais

princípios. Razão pela qual as mulheres que ocupam cargo de decisões devem ter poder real para impulsionar reformas legais e lutar pelos interesses das outras mulheres, no sentido lato.

As transformações culturais impulsionadoras de uma conjuntura social baseada em políticas e estratégias promotoras de igualdade de género, assim como a consolidação do estatuto social da mulher, poderão funcionar como fatores protetores relativamente a discriminação e a marginalização da mulher nos cargos de decisão.

Estas perspetivas socioculturais para além de reforçarem a necessidade de se promover o empoderamento da mulher sublinham também, a importância da reprovção social das condutas discriminatórias e marginalizadoras da mulher. Razão pela qual é necessário o desenvolvimento de programas de intervenção dirigidos aos jovens que lhes permitam adquirir novas competências, alterando representações sociais de género, eliminando estereótipos e desafiando perceções, práticas e comportamento, informando, sensibilizando e educando a fim de desenvolver uma cultura de cidadania e de promoção de relações sociais que permitam a igualdade entre homens e mulheres, assentem em novas conceções da masculinidade e da feminilidade.

Parte II: Investigação Empírica

Aspetos Gerais da Pesquisa

1.1. Tipo de Pesquisa

Neste trabalho, recorreu-se a um paradigma interpretativo com o método qualitativo, no qual engloba uma série de correntes humanistas cujo interesse se centra no estudo dos significados das ações humanas e da vida social. Esta perspetiva penetra no mundo pessoal dos sujeitos. Os investigadores de orientação interpretativa centram-se mais na compreensão do que é único e particular do sujeito do que naquilo que é generalizável.

Preferimos o termo interpretativo por três razões apresentadas pelo autor Erickson (1989:196):

“a) É mais inclusivo que muitos dos outros (por exemplo, etnográfico e estudo de caso); b) evita a conotação ao definir estes enfoques como essencialmente não quantitativos (conotação que, se, transporta o termo qualitativo), dado que certo tipo de quantificação costuma usar-se no trabalho; e c) regista o aspeto chave da semelhança familiar entre os distintos enfoques: o interesse da investigação centra-se no significado humano, na vida social e na sua dilucidação e exposição por parte do investigador”. É tomando estas razões de Erickson que preferimos o termo interpretativo a todos os outros, embora, como já tem vindo a ser repetido, faça uso, também, dos restantes; e segundo Hermano Carmo e Manuel Ferreira (2008:195-198), o paradigma qualitativo “postula uma conceção holística (realidade global), indutiva (desenvolvem conceitos, e chegam à compreensão dos fenómenos a partir de padrões provenientes da recolha de dados), naturalista (a fonte direta dos dados são as situações considerada naturais), estruturalista, subjetiva e orientada para o processo”.

Optou-se pelo método qualitativo porque garante maior flexibilidade na pesquisa, muda e refina as questões e os participantes, à medida que ele é desenvolvido, ajudando no aprofundamento e pormenorização dos dados, e na interpretação, no qual procurámos criar relações intrínsecas qualitativas. (Creswell, 2003; Vilela, 2009).

No método qualitativo, dá-se também uma grande importância à validade do trabalho realizado e tenta-se que os dados recolhidos estejam de acordo com o que os indivíduos dizem e fazem, visto que “ na preocupação central não é a de saber se os resultados são suscetíveis

de generalização, mas sim a de que outros contextos e sujeitos a eles podem ser generalizados” (Bogdan e Biklen, 1994).

A outra razão que levou à opção por este tipo de método é, pelo fato, do estudo ter o intuito de compreender significados no contexto dos fenômenos sociais, elucidando a teoria, os valores e a subjetividade das participantes, assim como a relação entre a investigadora, os sujeitos e as situações sobre as quais investiga. Leva também em conta todos os agentes e os questionamentos nas suas diversas facetas procurando entender um problema específico, ao invés de estatísticas, regras e outras generalizações.

Richardson (1999) considera a metodologia qualitativa como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos.

Quanto aos procedimentos técnicos, aproximamo-nos de um estudo de caso, tendo por base as Direções Provinciais de Nampula. Com o estudo de caso, fez-se uma caracterização complexa e holística de uma realidade, a partir da recolha de dados, de múltiplas fontes, através da entrevista semiestrutura e análise documental.

De acordo com Gil (2007), o estudo de caso é um estudo empírico que investiga um fenómeno atual dentro do seu contexto de realidade, quando as fronteiras entre o fenómeno e o contexto não são claramente definidas e no qual são utilizadas várias fontes de evidência. Yin (1998) define um estudo de caso como uma abordagem empírica que investiga um fenómeno atual no seu contexto real; quando, os limites entre determinados fenómenos e o seu contexto não são claramente evidentes; e no qual são utilizadas muitas fontes de dados.

Gil (2007) acrescenta que o estudo de caso está a ser utilizado com frequência cada vez mais pelos pesquisadores sociais, visto servir a pesquisas com diferentes propósitos, tais como: explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos; descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação; e explicar as variáveis causais de determinado fenómeno em situações muito complexas que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos.

Yin (1998) põe ainda em evidência que o estudo de caso constitui a estratégia preferida quando se quer responder a questões de “como” ou “porque”; o investigador não pode exercer controlo sobre os acontecimentos e o estudo focaliza-se na investigação de um fenómeno atual no seu próprio contexto. Em estudos de caso, pode ainda estudar-se um caso único ou casos múltiplos e os dados recolhidos podem ser de natureza qualitativa, quantitativa ou ambas.

Merriam (1988) resumiu as características de um estudo de caso qualitativo em: particular, porque se focaliza numa determinada situação, acontecimento, programa ou fenómeno; descritivo, porque o produto final é uma descrição “rica” do fenómeno que está a ser estudado; heurístico, porque conduz à compreensão do fenómeno que está a ser estudado; indutivo, porque a maioria destes estudos tem como base raciocínio indutivo; holístico, porque tem em conta a realidade na sua globalidade. É dada uma maior importância aos processos do que aos produtos, à compreensão e à interpretação.

Ainda Merriam (1998) referindo-se ao estudo de caso de natureza qualitativa, afirma que primeiramente a investigadora deve definir o problema de investigação, o qual será com frequência proveniente da sua própria experiência ou de situações ligadas à sua vida prática, mas pode também resultar de deduções a partir da teoria, da revisão de literatura, seguidamente formulará as questões de investigação que não deverão ser muito específicas, acerca do processo e da tentativa de compreensão dos acontecimentos.

As obras consultadas problematizam a questão de inserção da mulher, as causas da sua exclusão e propõem soluções para a mudança da situação vigente como contributo para repor a justiça social no que respeita às relações entre homens e mulheres. Todas as obras consultadas têm uma relação direta com o tema em estudo.

1.2. Questões e Objetivos

1.2.1. Questões de Investigação/Partida

Atendendo a problemática deste trabalho de investigação, parte-se da seguinte questão: De que maneira é que as Direções Provinciais de Nampula promovem o lugar da mulher no contexto de cargos de decisão?

Desta questão fundamental decorrem as seguintes questões específicas da investigação:

- De que forma são distribuídos os cargos de decisão nas Direções Provinciais de Nampula?
- Que estratégias são usadas pelas Direções Provinciais de Nampula para promoção das mulheres na ocupação de cargos de decisão?
- Que atividades são realizadas pelas Direções Provinciais de Nampula para a promoção das mulheres nos cargos de decisão?
- Como é que as mulheres que ocupam cargos de chefia nas Direções Provinciais de Nampula participam na tomada de decisões?

1.2.2. Objetivos

1.2.2.1. Objetivo Geral:

Com este estudo pretende-se perceber a forma como as Direções Provinciais de Nampula promovem a mulher no contexto de cargos de decisão.

1.2.2.1.2 Objetivos Específicos:

- Analisar a igualdade/desigualdade de género nas Direções Provinciais no que se refere ao acesso a lugares de decisão.
- Analisar as estratégias usadas pelas Direções Provinciais para a promoção das mulheres nos cargos de decisão.
- Constatar as atividades realizadas pelas Direções Provinciais para a promoção das mulheres nos cargos de decisões.
- Analisar como as mulheres que ocupam cargos de chefia nas Direções Provinciais participam na tomada de decisões.

1.3. Universo e Participantes da Pesquisa

O universo de estudo é constituído pelos/pelas dirigentes e Ex-dirigentes Provinciais de Nampula.

Tendo em atenção que o que se pretende numa pesquisa de paradigma interpretativo do método qualitativo é a seleção dos participantes que melhor ajudam a pesquisadora a entender o problema ou questão da pesquisa, e não a representatividade da amostra (Creswell, 2003), a pesquisa foi desenvolvida a partir de onze respondentes nomeadamente: 5 Diretoras Provinciais de Nampula (a Diretora Provincial de Transportes e Comunicações, a Diretora Provincial de Trabalho, a Ex-Diretora Provincial de Educação e Cultura, a Diretora Provincial Adjunta da Mulher e Ação Social e Diretora Provincial da Unidade de Coordenação e Desenvolvimento Integrado); 4 Diretores Provinciais também de Nampula (o Diretor Provincial da Agricultura, o Diretor Provincial da Mulher e Ação Social, o Diretor Provincial Saúde e o Ex-Diretor Provincial de Trabalho); o Secretário Executivo Provincial do Plano do Avanço da Mulher da Ação Social e o Ponto Focal Provincial das Obras Públicas e Habitação.

Com o objetivo de obter pontos de vista diversos sobre a forma como as Direções Provinciais de Nampula promovem a mulher para a ocupação dos cargos de decisão,

trabalhámos também com sete Diretores Provinciais de Recursos Humanos (das Direções Provincial de: Transportes e Comunicação, Trabalho, Agricultura, Saúde, Educação e Cultura, Obras Públicas e Habitação e Unidade de Coordenação de Desenvolvimento Integral) que, por delegação de competências dos Diretores Provinciais, nos forneceram dados sobre a distribuição de Homens e Mulheres nos cargos de decisão.

1.4. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Pesquisa

Pretendeu-se aceder a categorias que permitam estruturar e analisar os dados e chegar-se às conclusões compreensíveis utilizando processos indutivos e heurísticos, a partir de técnicas de recolha de dados como: entrevista semiestruturada, análise do conteúdo, observação participante acompanhada de diário do campo e análise documental que são as mais utilizadas em estudos de caso (Carmo e Ferreira, 2008).

Para um conhecimento mais lato do mundo da mulher na ocupação dos cargos de decisão nas Direções Provinciais de Nampula bem como a sua relação com a sociedade no geral, construiu-se guiões para as entrevistas semiestruturadas com perguntas formuladas de forma clara, em articulação com o problema da investigação e com o tipo de informação que se pretende recolher.

A entrevista de acordo com Estrela (1994), consiste numa técnica de recolha de dados de opinião, pelos quais é possível recolher pistas para a caracterização do processo em estudo permitindo, além disso, conhecer os intervenientes no processo sobre determinados aspetos; segundo Marconi e Lakatos (2002), uma conversa de natureza profissional, a partir da qual um pesquisador obtém informações de alguém em relação a um determinado assunto. Tendo como referência o conselho de Marconi e Lakatos (2002) sobre a entrevista semiestruturada, defende que este instrumento permite o entrevistador desenvolver assuntos nas direções que se julgar pertinente, durante as entrevistas, aproveitando-se explorar mais questões importantes.

Por outro lado, tendo como referência o conceito de Bell (1997), pode-se perceber que este tipo de entrevista tem vantagem pelo facto de permitir que o próprio entrevistado fale

sobre o que acha importante para si. Muitas das vezes este aspeto importante para o entrevistado também pode ser importante para o estudo e seria desperdício se não tivesse sido dada a oportunidade de ele conduzir o assunto para questões de seu interesse. Entretanto, há que referir que existe o guião de entrevista sobre o objeto em estudo que serve de suporte para o entrevistador não esquecer outros assuntos importantes.

Para Carmo e Ferreira (1998), o objetivo de qualquer entrevista consiste em colher informação voluntária direta sobre a temática em questão. Por isso, o facto de uma situação em interação presencial exige que se possam gerir problemas tais como: a influência do entrevistador no entrevistado; as diversas diferenças que existem entre eles; a sobreposição de canais de informação. As entrevistas podem ser informais (clínica, em profundidade), mistas (livre, centrada) e entrevistas formais (com perguntas abertas e com perguntas fechadas).

Ainda Para Carmo e Ferreira (1998), a planificação de uma entrevista deve começar pela explicitação dos objetivos que se querem alcançar. Há que construir guiões da entrevista com questões objetiva e diretas, tendo em conta o objetivo e a questão de partida da pesquisa. Segue-se a escolha dos entrevistados e realizar a entrevista com o máximo de escuta, de liberdade, de objetividade, de espontaneidade, com perguntas de aquecimento para dar tempo ao entrevistado de se adaptar e com perguntas de suporte de focagem para obter a informação pretendida.

Portanto, as entrevistas foram realizadas em regime de confidencialidade e consentimento, por escrito e decorreram em datas e locais definidos pelos entrevistados, de modo a que estes se sintam confortáveis, foram áudio-gravadas e, posteriormente, transcritas na íntegra. Aqui, a investigadora fez perguntas às pessoas capazes de fornecer dados de interesse à investigação, estabelecendo um diálogo assimétrico onde uma das partes procura recolher informações, sendo outra a fonte dessa informação (Gil, 2007; Vilelas, 2009).

Estes autores referem que esta técnica tem como vantagens o fato de serem os próprios atores sociais que proporcionam os dados relativos às suas condutas, opiniões e desejos, atitudes e expectativas, isto é, ao comportamento humano e a vida social, os quais pela natureza se torna difícil observar de fora e os dados obtidos são suscetíveis de qualificação.

Na ótica de Carmo e Ferreira (2008:144),

“ A entrevista é recomendável nos casos em que a investigadora tem questões relevantes, cuja resposta não encontra na documentação disponível ou, tendo-a encontrado, não lhe parece fiável, sendo necessário comprová-lo e em situações em que a investigadora deseja ganhar tempo e economizar energias. Estes autores ainda mencionam que apesar das vantagens acima referenciadas, esta técnica apresenta algumas desvantagens (a) a falta de motivação do entrevistado para responder as perguntas que lhe são feitas; (b) o fornecimento de respostas falsas, determinadas por razões consistentes ou inconsistentes (c) a influência exercida pelo aspeto pessoal da entrevistadora sobre o entrevistado e (d) a influência das opiniões pessoais da entrevistadora sobre as respostas do entrevistado”.

Há que mencionar que, nesta pesquisa, houve preocupação de atender a questões éticas em relação aos nossos entrevistados. Na verdade, os entrevistados não são tratados pelos nomes, mas sim por Siglas, de acordo com a seguinte categorização: E1-DPTC = Entrevistado 1-Direção Provincial de Transporte e Comunicação; E2-DPT = Entrevistado 2- Direção Provincial de Trabalho; E3-DPA= Entrevistado 3- Direção Provincial de Agricultura; E4-DPS = Entrevistado 4- Direção Provincial de Saúde; E5-DPMAS= Entrevistado 5-Direção Provincial da Mulher e Ação Social; E6-DPEC = Entrevistado 6-Direção Provincial de Educação e Cultura; E7-DPOPH = Entrevistado 7-Direção Provincial de Obras Públicas e Habitação; E8-DPMAS1= Entrevistado 8-Direção Provincial da Mulher e Ação Social 1; E9-DPMAS2 = Entrevistado 9-Direção Provincial da Mulher e Ação Social 2; E10-DPT2= Entrevistado 10-Direção Provincial de Trabalho; E11-UCODIN = Entrevistado 11-Unidade de Coordenação de Desenvolvimento Integrado de Nampula).

Assim, a letra E significa Entrevistado, seguida pela respetiva abreviatura correspondente a Direção Provincial onde foi realizada e entrevista. Tal foi feito tendo em atenção, primeiro, que “a informação qualitativa em si não é anónima [...], pois sempre deve ser mantida a confidencialidade dos indivíduos (Sampieri, Collado & Lucio: 2006) e, segundo, para que os entrevistados falassem à vontade prometeu-se-lhes que ia-se garantir o anonimato e a confidencialidade, razão pela qual os seus nomes não constariam no trabalho.

A entrevista foi aplicada, sempre que possível acompanhada por uma observação assistemática que dá maior abertura e liberdade e permite ser feita sem fichas ou listas de registos (Richardson, 2008). A partir desta técnica, obteve-se registos, em forma de notas de campo, das impressões colhidas pela investigadora nos encontros com os entrevistados, permitindo dar conta do contexto e do ambiente em que as entrevistas foram efetuadas e também registar ocorrências pertinentes para a pesquisa. Os dados obtidos a partir desta

técnica foram usados, neste relatório, para enriquecer tanto a caracterização dos entrevistados, como na categorização e análise e interpretação dos dados.

Portanto, neste trabalho, por questões éticas, os entrevistados não foram tratados por nomes. Eles são tratados por Entrevistado 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11. O número que cada entrevistado tem segue a ordem das entrevistas.

A entrevistada 1 é a Diretora Provincial de Transportes e Comunicações (E1-DPTC). A entrevista ocorreu no dia 25 de Abril de 2013, pelas 09 horas, em portas fechadas no seu gabinete. Com permissão da entrevistada, para além de tomar notas no diário do campo foi possível gravar. As informações relacionadas a distribuição de cargos de decisão naquela Direção foram-nos fornecidas posteriormente com o Chefe Provincial de Recursos Humanos sob orientação da própria Diretora Provincial.

A entrevistada 2 foi a Diretora Provincial de Trabalho (E2-DPT). A mesma ocorreu no dia 07 de Maio de 2013, pelas 11 horas, em portas fechadas no seu gabinete. Também com permissão dela, para além de tomar notas no diário do campo foi possível gravar. As informações relacionadas a distribuição de cargos de decisão naquela Direção e o Relatório das Atividades foram-nos fornecidas logo, a seguir, a entrevista com o Chefe Provincial de Recursos Humanos e o Ponto Provincial de Género sob orientação da própria Diretora Provincial.

O entrevistado 3 foi o Diretor Provincial de Agricultura (E3-DPA). A entrevista ocorreu também no dia 07 de Maio de 2013, pelas 13 horas, em porta aberta no seu gabinete e teve a duração de cerca de uma hora e meia. Com permissão do entrevistado, para além de tomar notas no diário do campo foi possível gravar. As informações relacionadas a distribuição de cargos de decisão naquela Direção e o relatório de atividades foram-nos fornecidas posteriormente com a Chefe Provincial de Recursos Humanos sob orientação do próprio Diretor Provincial.

O entrevistado 4 foi o Diretor Provincial da Saúde (E4-DPS). A entrevista ocorreu no dia 14 de Maio de 2013, pelas 10 horas, em porta aberta no seu gabinete e teve a duração de cerca de meia hora. O próprio entrevistado não aceitou que se gravasse a informação, mesmo informando que íamos garantir a confidencialidade e pediu-nos igualmente que fôssemos

breves porque tinha muito pouco tempo para o efeito, com a justificação de que tinha agenda cheia de trabalho e audiências naquele dia. Portanto, as respostas das nossas questões eram dadas de forma breve e corrida. Daí que só foi possível tomar nota das respostas dadas no diário do campo.

As informações relacionadas a distribuição de cargos de decisão naquela Direção o nosso entrevistado orientou-nos a ir solicitar o Chefe Provincial de Recursos Humanos, visto que, o próprio Chefe da área estava de férias. Quando fomos ter com o Chefe substituto, simplesmente entregou-nos o organigrama da Direção Provincial com a sinalização dos sectores que estavam a ser chefiados por homens ou mulheres. Não foi possível ter relatório de atividades com a Ponto Focal de Género, porque segundo o depoimento dela, é nova naquele sector e não sabe “onde está o que” visto que a antiga Chefe do sector não fez passagem de pastas como deve ser. Como se pode constatar, as informações colhidas na Direção Provincial de saúde foram pobres.

O entrevistado 5 foi o Diretor Provincial da Mulher e Ação Social (E5-DPMAS). A entrevista foi nos enviada de forma escrita por e-mail, no dia 07 de Maio de 2013, pelas 13 horas. Lamentavelmente, por questões de agenda de trabalho não foi possível fazer uma entrevista face-a-face com este nosso entrevistado, visto que, constitui a figura-chave do nosso trabalho, pelo facto de estar a dirigir um sector que ao nível do governo provincial tem a missão de coordenar, promover, difundir e implementar Políticas e Estratégias de Género com o objetivo de elevar cada vez mais o estatuto da mulher. Em todo o caso, achámos nós que teve muita paciência em responder por escrito as nossas questões e estivemos sempre em contacto via telefónica e sempre disponível em esclarecer pela mesma via a informação que faltava ou que não foi clara nas respostas dadas por ele por escrito e enviadas via e-mail.

As informações relacionadas a distribuição de cargos de decisão naquela Direção e o relatório de atividades foram-nos fornecidas posteriormente pelo Secretário Executivo Provincial do Plano de Avanço da Mulher, que sempre esteve disponível em nos fornecer qualquer informação relacionada ao tema em estudo, sob indicação do próprio Diretor Provincial e da Diretora Adjunta Provincial e em nos dar oportunidade de participar nos encontros trimestrais com os pontos focais de género das Direções Provinciais da Província de Nampula.

A entrevistada 6 foi a Ex-Diretora Provincial de Educação e Cultura (E6- DPEC). Optou-se por entrevistar a antiga Diretora desse Sector pelo facto de exercer essa função por cerca de sete anos. Isto é, de Agosto de 2006 até Fevereiro de 2013. Para além disso, optou-se por essa entrevistada pelo facto de ter exercido funções de chefia em diversas áreas de atividade, tais como: diretora da escola primária de 25 de Junho; diretora de ZIP e da Escola Primária 7 de Abril; vereadora do Conselho Municipal na área de saúde; vereadora do Conselho Municipal na área de Serviços Urbanos, meio ambiente, água, saneamento, energia e representar a FIPAG (empresa de fornecimento de água potável) a nível da cidade de Nampula.

A entrevista com a Ex-Diretora Provincial de Educação e Cultura ocorreu no dia 23 de Maio de 2013, pelas 15 horas, em portas fechadas no gabinete da entrevistadora. Com permissão da entrevistada, para além de tomar notas no diário do campo foi possível gravar a informação.

Portanto, o atual Diretor Provincial de Educação e Cultura é ainda novo, começou a exercer as suas funções praticamente a partir do mês de Abril de 2013 e está numa fase de integração e de receção de pastas. A ele pediu-se simplesmente os dados sobre a distribuição dos cargos de chefia a nível da Direção Provincial de Educação e Cultura, que, por sua vez, ele nos encaminhou ao Chefe Provincial de Recursos Humanos, que com ela fizemos uma pequena entrevista e não nos deu permissão para gravarmos, apesar de termos lhe garantido a confidencialidade da informação.

O Diretor Provincial de Obras Públicas e Habitação delegou a entrevista ao Pontos Focal Provincial de género que considerámos de entrevistado 7 (E7-DPOPH). A Chefe de Recursos Humanos Provincial forneceu-nos apenas os dados estatísticos de distribuição de cargos e o Ponto Focal de género é que respondeu as questões por escrito no dia 30 de Maio de 2013. Só que no ato de categorização dos dados, percebemos que as perguntas foram respondidas com base na teoria e não eram dados empíricos. Tivemos que voltar mais uma vez para lá e solicitar informação empírica que nos foi facultada no dia 10 de Junho do corrente ano.

O entrevistado 8 foi o Secretário Executivo da Direção Provincial da Mulher e Ação Social de Nampula (E8-DPMAS1). A entrevista ocorreu no dia 29 de Agosto de 2013, pelas

09 horas, em portas fechadas no meu gabinete. Com permissão do entrevistado, para além de tomar notas no diário do campo foi possível gravar e, logo em seguida, forneceu-nos as informações relacionadas a distribuição de cargos de decisão da Direção Provincial da Mulher e Ação Social.

A entrevistada 9 foi a Diretora Provincial Adjunta da Mulher e Ação Social de Nampula (E9-DPMAS2). A entrevista ocorreu no dia 02 de Setembro de 2013, pelas 10 horas, em portas fechadas no gabinete da casa de entrevistada, visto que estava num período em que estava de licença de parto. Com permissão da entrevistada, para além de tomar notas no diário do campo foi possível gravar.

O entrevistado 10 foi o Ex-Diretor Provincial de Trabalho de Nampula (E10-DPT1). A entrevista ocorreu no dia 29 de Agosto de 2013, pelas 09 horas, em portas fechadas no meu gabinete. Com permissão do entrevistado, para além de tomar notas no diário do campo foi possível gravar e logo em seguida forneceu-nos as informações relacionadas a distribuição de cargos de decisão da Direção Provincial da Mulher e Ação Social.

A entrevistada 11 foi a Diretora Provincial da Unidade de Coordenação do Desenvolvimento Integrado de Nampula (E11-UCODIN). Por motivos de agenda, não foi possível entrevistá-la “face-face” e as respostas enviaram-nos por escrito, via e-mail no dia 16 de Setembro de 2013, pelas 10 horas.

É de frisar que a fase de recolha de dados, principalmente a de entrevistas correu num período de seis meses, por questões de agenda dos entrevistados e por excesso de burocracia, visto que são dirigentes Provinciais. Isso equivale a dizer que não foi fácil aceder os Diretores Provinciais para as entrevistas devido a agenda sempre cheia delas, foi necessária persistência, paciência e humildade na busca da resposta, todos os dias, dum pedido feito por escrito num período que variava de 1 a 3 meses.

De igual modo, no sentido de procurar ter uma compreensão mais completa possível, fez-se análise do conteúdo, uma técnica de investigação empírica realizada pelas ciências humanas e sociais. A definição de Berelson (em Carmo & Ferreira, 2008:269) diz que a análise de conteúdo “é uma técnica de investigação que permite fazer uma descrição objetiva (com instruções suficientemente claras e precisas), sistemática (com categorias previamente

escolhidas em função dos objetivos) e quantitativas (maior parte das vezes é calculada a frequência dos elementos considerados significativos) do conteúdo manifesto das comunicações, tendo por objetivo a sua interpretação”.

Por sua vez, Krippendorff (In: Vala: 1986^a) aponta a análise de conteúdo como uma técnica de investigação que permite fazer inferências válidas e replicáveis, dos dados do seu contexto. Para Bardin (citado por Vala, 1986^a), a inferência, enquanto atribuição de sentido às características do material que foram levantadas, enumeradas e organizadas, permite a passagem da descrição à interpretação. Para Vala (1986), a finalidade da análise de conteúdo será, pois, efetuar inferências, com base numa lógica explicitada, sobre as mensagens cujas características foram inventariadas e sistematizadas.

Segundo Carmo e Ferreira (2008:271), a análise de conteúdo compreende algumas etapas:

- ✓ *“Definição dos objetivos e do quadro de referência teórico.*

- ✓ *Constituição de um corpus, ou seja, do conjunto dos documentos escolhidos para se proceder posteriormente à análise de conteúdo. Esta escolha deve ser feita tendo em conta certas regras (Bardin, 1977, in Carmo e Ferreira, 2008:272), tais como: a exaustividade (considera-se todos elementos do conjunto), a representatividade (a parte selecionada seja representativa do conjunto), a homogeneidade (os documentos escolhidos obedecem a critérios de escolha rigorosa), a pertinência (os documentos escolhidos devem ser adequados como fonte de informação);*

- ✓ *Definição de categorias, que são rubricas significativas e eventualmente qualificados (Grawitz: 1993, In: Carmo e Ferreira, 2008:273);*

- ✓ *a definição de unidades de análise que englobam a unidade de registo, unidades de contexto e unidades de numeração; a quantificação e a interpretação dos resultados”.*

Importa enfatizar a definição de categorias que é feita através de rubricas fundamentais, em função das quais o conteúdo é classificado. Uma categoria é composta normalmente por um termo-chave que indica o significado central do conceito que se quer apreender e de outros indicadores (Vala, 1986^a). Os principais tipos de categoria são: categorias das matérias, categorias de forma, categorias de apreciação e categorias de tomada de posição (Romero, 1991). A construção de um sistema de categorias pode ser feita *a priori* ou *a posteriori*, ou ainda, através da combinação destes dois processos (Vala, 1986^a).

Antes de iniciar-se a análise do conteúdo, criam-se as unidades de registo que constituem os núcleos com significado próprio que são objeto de estudo para a sua classificação e contagem frequencial. Para Ferreira & Carmo (1998), a unidade de registo é um segmento mínimo de conteúdo que se considera necessário para poder proceder a análise, colocando-o numa dada categoria. A unidade de contexto constitui o segmento mais longo de conteúdo que o investigador considera quando caracteriza uma unidade de registo. A unidade de enumeração é a unidade em função da qual se procede à quantificação.

No sentido de complementar e acelerar a fase inicial de recolha de dados, criou-se momentos de diálogo informal, que decorreram, sempre que possível, com o Secretário Provincial do Plano Provincial para o Avanço da Mulher, os Chefes de Recursos Humanos Provinciais e os Pontos Focais Provinciais de género.

Entretanto, convém salientar que, antes de mais, se começou por uma abordagem inicial às Direções Provinciais em estudo, na qual fez-se uma nova apresentação da pesquisadora exibindo as credenciais acompanhado por um pedido escrito formal de autorização para a realização da entrevista e recolha de documentos essenciais relativos ao objeto em estudo na instituição em causa e explicar a essência do trabalho.

Nesta ocasião, realizou-se uma pequena entrevista informal que de acordo com Vilelas (2009), é uma conversa simples que serve para conhecer e familiarizar-se com o entrevistado e campo de recolha de informação. Assim, a investigadora realizou esta entrevista com objetivo de se aproximar aos Diretores Provinciais, o Secretário Provinciais do plano de Avanço da Mulher, as Chefes de Recursos Humanos Provinciais Delegadas pelos respetivos Diretores Provinciais e os Pontos Focais de Género das Direções Provinciais de Nampula, a

fim de fornecer dados para este estudo, “quebrar o gelo”, obter alguns dados e “pistas” iniciais e marcar um novo encontro para uma entrevista semiestruturada.

Os dados recolhidos a partir dos respondentes foram transcritos, categorizados, analisados para uma posterior interpretação, usando como Guia de Sampieri et al. (2006). Portanto, a análise consistiu, primeiro, num processo de codificação, no qual se determinou as categorias de análise através das respostas dos participantes da pesquisa; segundo, num processo de codificação secundária, para se comparar categorias e agrupá-las em temas.

No ato das entrevistas, da participação dos encontros e da recolha de documentos, fez-se igualmente a observação participante que foi acompanhada do diário do campo que foi utilizado para registar de forma detalhada, precisa e extensiva – as notas das observações enquanto investigadora, tendo mesmo uma tripla função: a descritiva, porque contém tudo o que nos chamou atenção durante a observação; a emotiva por conter os sentimentos e emoções que as observações geram e a reflexão analítica, uma vez que a releitura das anotações remeteu-nos para os novos pensamentos e leituras.

Carmo e Ferreira (2008:111) definem a observação como “uma estratégia para seleccionar informação pertinente, através de órgãos sensoriais e com recurso à teoria e a metodologia científica, a fim de poder descrever, interpretar e agir sobre a realidade em questão”. Vilelas (2009:274) afirma que “esta é uma técnica de investigação qualitativa adequada ao investigador que pretende compreender, num meio social, um fenómeno que lhe é exterior e que lhe vai permitir integrar-se nas actividades/vivências das pessoas que nele vivem”.

Assim, esta técnica tem como objetivo recolher dados sobre ações, opiniões ou perspectivas aos quais um observador exterior teria acesso. Este autor apresenta como vantagem a possibilidade de entender profundamente o estilo de vida de uma população ou grupo e de adquirir um conhecimento integrado da sua cultura; e, como desvantagem, por ser uma técnica morosa e reveladora de dificuldades na quantificação dos dados. Consciente dessa limitação, razão pela qual usou-se a junção de técnicas de recolha de dados.

De igual modo fez-se análise documental dos dados estatísticos de homens e mulheres que ocupam cargos de decisão, com vista ao alcance do primeiro objetivo específico (analisar

a igualdade/desigualdade de género no que se refere ao acesso a lugares de decisão); e dos documentos estratégicos para a promoção das mulheres a saber: a Política de Género e sua Implementação, o Protocolo da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos relativos aos Direitos da Mulher em África, a Convenção sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), o Protocolo Opcional a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), o Protocolo de Género e Desenvolvimento de SADC e o Plano Nacional para o Avanço da Mulher; que têm em vista a atingir o segundo objetivo específico (analisar as estratégias para a promoção das mulheres nos cargos de decisão). Era nosso intuito analisar os Relatórios de atividades relativos a promoção da mulher, mas não encontramos escritos, apenas foram-nos relatadas pelos entrevistadores, no decurso das entrevistas.

Seguiu-se, depois, o processo de discussão dos resultados, no qual se transcreveu as categorias, encontrou-se o significado e relacionou-se as categorias. Este processo de discussão de resultados foi realizado também através de cruzamento das informações obtidas a partir das entrevistas, dos documentos analisados e das observações assistemáticas, com os conteúdos do quadro teórico. O cruzamento das informações obtidas com as existentes no quadro teórico não só permitiu fazer uma melhor interpretação delas, mas também de estabelecer uma ligação entre a prática com a teoria.

1.5. Análise dos Dados

Tendo em conta os objetivos e o quadro de referência, procedeu-se a análise dos dados recolhidos. Após a organização dos dados, a identificação do que é relevante, definiram-se as categorias de análise, que culminaram com a interpretação dos dados recolhidos através das entrevistas. Uma rigorosa análise de dados é fundamental em qualquer investigação e, no caso de um estudo de caso qualitativo, a investigadora deve proceder à análise dos dados à medida que procede a sua recolha. O produto final é uma descrição “rica” e rigorosa do caso que constitui o objeto de estudo (Carmo e Ferreira, 2008).

Os dados obtidos através das entrevistas e da análise documental foram usados principalmente na fase de análise de dados e na discussão dos resultados e deram o principal contributo para a elaboração das conclusões.

1.6. Validade e Fiabilidade do Estudo

De forma a garantir a fiabilidade das informações a obter, seguiu-se, com rigor, todas as recomendações relativas as fases a contemplar nos processos de conceção, validação e administração dos instrumentos que foram utilizados. Para garantir a fiabilidade do estudo, na análise de conteúdo, explicou-se os critérios seguidos na codificação e aplicou-se com rigor ao longo de todo o trabalho. No que diz respeito a validade do estudo, esta foi garantida na medida em que a descrição dos dados decorreu da problemática em estudo e, recentemente todas as etapas do processo de análise tentaram-se reproduzir fielmente a realidade dos factos.

Nos estudos de caso, torna-se necessário assegurar a validade e fidelidade do estudo. A validade interna diz respeito à correspondência entre os resultados e a realidade. A validade externa diz respeito a possibilidade de generalização dos resultados a outras situações. A fiabilidade diz respeito à replicação do estudo, isto é a necessidade de assegurar que os resultados obtidos seriam idênticos aos que se alcançariam caso o estudo fosse repetido (Carmo e Ferreira, 2008).

1.7. Localização Geográfica da Província de Nampula e Caracterização do Alvo do Estudo

A Província de Nampula, que corresponde ao antigo Distrito de Moçambique (durante a era colonial), tem como capital a Cidade de Nampula e localiza-se no interior de Moçambique. Situada no Nordeste de Moçambique e com uma superfície de 81606 Km correspondente acerca de 10% do território moçambicana (799380 Km²), Nampula é limitada a Este pelo Oceano Índico, ao Sul pela Província da Zambézia, ao Norte pela Província de

Cabo-Delgado e a Oeste pela Província de Niassa. Nampula é constituída por 21 distritos e 6 cidades e vilas que tornaram municípios, à luz das leis 2/97 e 3/2008. É uma das três Províncias que não faz fronteira com nenhum outro País (in Portal do Governo de Nampula).

Nampula tem 16 Direções Provinciais nomeadamente: Direção Provincial de Indústria e Comércio, Direção Provincial de educação e Cultura, Direção Provincial de obras Públicas e Habitação, Direção Provincial da Mulher e Ação Social, Direção Provincial de Recursos Minerais e Energia, Direção Provincial dos Combatentes, Direção Provincial do Turismo, Direção Provincial de Ação Ambiental, Direção Provincial de Plano e Finanças, Direção Provincial de Transporte e Comunicação, Direção Provincial da Juventude e Desporto, Direção Provincial de Pesca, Direção Provincial de Agricultura, Direção Provincial de Saúde, Direção Provincial de Trabalho (Portal do Governo de Nampula).

Foram alvo do nosso estudo, a Direção Provincial de Transportes e Comunicação que se localiza entre as Avenidas dos Continuadores e dos trabalhadores, a Direção Provincial de trabalho que se localiza na rua da unidade, a Direção Provincial da Mulher e Ação Social que se localiza na Avenida Eduardo Mondlane, a Direção Provincial de Agricultura, que se localiza na Rua dos Continuadores, a Direção Provincial de Saúde que se localiza na Avenida Samora Machel, a Direção Provincial de Educação e Cultura que se localiza na rua da cidade de Nampula, Obras Públicas e Habitação e a Unidade de Coordenação do Desenvolvimento Coordenado de Nampula que se localiza na Avenida Samora Machel.

2. Análise Documental

2.1. Apresentação dos Chefes de Recursos Humanos que nos forneceram os Dados estatístico

Os Relatório dos dados estatísticos foram-nos fornecidos por 6 Chefes Provinciais de Recursos Humanos. Dos quais, 3 são homens e 3 mulheres; 4 têm o nível de licenciatura, 1 tem o nível médio e 1 tem o nível de Mestrado. O número de anos de trabalho a desempenharem cargos de decisão, oscilam entre 2 e os 5 anos. As idades dos Diretores oscilam entre 35 a 50 anos. É de salientar que estes chefes não foram entrevistados formalmente, mas forneceram dados estatísticos por delegação de competências dos diretores provinciais.

Quadro 2 – Apresentação dos Chefes Provinciais dos Recursos Humanos que nos forneceram os dados estatísticos dos funcionários que ocupam cargos de direção.

Direções	Idade	Sexo	Nível académico	Nº de anos a desempenhar o cargo
DPTC	50	Masculino	Licenciatura	3
DPT	40	Masculino	Licenciatura	3
DPA	45	Feminino	12ª Classe	2
DPS	43	Masculino	Licenciatura	5
DPEC	41	Feminino	Mestrado	2
UCODIN	35	Feminino	Licenciatura	5

Bolacha, 2013

Os dados do quadro nº2 indicam que a idade média de homens é de 40 a 50 anos e a das mulheres de 35 a 45 anos, respetivamente. No que se refere ao nível de escolaridade, do total de entrevistas realizadas aos Chefes Provinciais de Recursos Humanos, verifica-se que todos têm uma instrução superior exceto uma que tem o nível médio. A aquisição do nível académico superior pode ser visto na sua relação com o cargo que desempenha, como sendo interessante constatar, pelo quadro 2 que, metade (3) são mulheres e outra metade (3) são homens revelando um equilíbrio de género.

O quadro 2 mostra que o número de anos a desempenhar o cargo de direção, dos Chefes de Recursos Humanos varia de 3 a 5 anos para o sexo masculino e de 2 a 5 anos para

as mulheres, o que leva a perceber que tanto as mulheres como os homens tendem a ter o mesmo número de anos a assumirem os cargos de decisão.

Finalmente, os dados estatísticos dos funcionários que ocupam cargos de chefia foram nos fornecidos por 6 Chefes Provinciais de Recursos Humanos. Dentre estes, 3 são homens e 3 mulheres; 4 têm o nível de licenciatura, 1 tem o nível médio e 1 tem o nível de Mestrado. O número de anos de trabalho a desempenharem cargos de decisão, oscilam entre 2 e os 5 anos. As idades dos Chefes Provinciais de Recursos Humanos oscilam entre 35 a 50 anos. Tivemos oportunidade também de realizar entrevistas informais com os mesmos sempre que foi necessário (quadro 2).

2.2. Distribuição de Dirigentes em cada Direção Provincial de Nampula Alvo de Estudo

A seguir, apresentam-se os dados estatísticos por sexo das 8 Direções Provinciais de Nampula (alvo de estudo), obtidos a partir dos Relatórios fornecidos pelos Chefes Provinciais de Recursos Humanos e alguns Pontos Focais Provinciais de Género, visto que a primeira questão procurava saber como eram distribuídos os cargos de decisão em cada Direção.

2.2.1. Direção Provincial de Transporte e Comunicação

2.2.1.1. Distribuição do total dos dirigentes por sexo e por cargos na Direção Provincial de Transportes e Comunicações e Instituições

A seguir apresentam-se dados estatísticos de homens e mulheres a ocuparem cargos de chefia na Direção Provincial de Transportes e Comunicação de Nampula e nas respetivas instituições subordinadas a ela, nomeadamente: Instituto Nacional de Transportes Terrestres (INATTER) e o instituto de Meteorologia (METEO); para além destes, no quadro síntese

apresentámos dados estatísticos não detalhados da Administração Marítima (ADMAR) de Nacala, Ilha e Angoche.

Quadro 3 - Funcionários da DPTC a ocuparem cargos de Decisão

DPTC – Nampula	Sexo	
	Masculino	Feminino
Indicadores		
Diretora Provincial	0	1
Departamento de Administração e Finanças	0	1
Chefes de Departamentos de Economia	0	1
Chefe do Departamento de Recursos Humanos	1	0
Chefe da Secretaria	1	0
Total	2	3

Chefe de Recursos Humanos da DPTC, 2013

Os dados do quadro 3 revelam uma ligeira diferença entre o sexo masculino e o feminino de forma geral (2 vs. 3), bem como na sua distribuição através dos diferentes cargos, no qual predomina uma mulher nos primeiros três cargos e um homem nos segundos e últimos quadros.

Quadro 4 - Funcionários da INATTER a ocuparem cargos de Decisão

INATTER – Nampula	Sexo	
	Masculino	Feminino
Indicadores		
Delegado Provincial	1	0
Departamento de Administração e Finanças	1	0
Chefes de secção de condução	0	1
Chefe do Departamento de Recursos Humanos	0	1
Chefe de Secção de Condutores	0	1
Segurança Rodoviária	0	1
Chefe da Secção de Veículos	0	1
Total	2	5

Chefe de Recursos Humanos da DPTC, 2013

Com quase a totalidade de 7 dirigentes, nota-se uma ligeira diferença entre o sexo masculino e feminino de forma geral (2 vs. 5), a DPTC assemelha-se a Direção Provincial da Mulher e Ação Social e a Unidade de Coordenação de Desenvolvimento Integral de Nampula, por apresentar um padrão diferente na distribuição de dirigentes, designadamente número mais elevado de dirigentes do sexo feminino nos cargos de chefia (quadro 4).

Quadro 5 - Funcionários da METEREOLOGIA a ocuparem cargos de Decisão

METEREOLOGIA – Nampula	Sexo	
	Masculino	Feminino
Indicadores		
Delegado do Centro Regional	1	0
Chefe de secção de Telecomunicações Meteorológicas	1	0
Chefe do Departamento de Recursos Humanos	0	1
Chefe de Secção de Observações Meteorológicas	1	0
Chefe de Secção de Aerologia	1	0
Total	4	1

Chefe de Recursos Humanos da DPTC, 2013

O quadro 5 mostra que, no Instituto de Meteorologia, há predominância clara do sexo masculino de forma geral em relação o feminino em todos os cargos de decisões. Quer no seu conjunto (4 vs. 1), quer para cada sexo por separado: delegado do Centro Regional (1 vs. 0), Chefe de secção de Telecomunicações Meteorológicas (1 vs. 0), Chefe de Secção de Observações Meteorológicas (1 vs. 0), Chefe de Secção de Aerologia (1 vs. 0) na distribuição de chefes prevalece o sexo masculino. Apenas a chefe do Departamento de Recursos Humanos é que é uma mulher.

Quadro 6 - Funcionários da DPTC a ocuparem cargos de Decisão e Instituições Subordinadas por Género em 2013.

Instituição	Homens	Mulheres	Total
DPTC	2	3	5
INATTER	2	5	7
METEREOLOGIA	4	1	5
ADMAR NACALA	4	1	5
ADMAR ILHA	2	1	3
ADMAR ANGOCHE	2	0	2
Total Geral	16	11	27

Fonte: Chefe de Recursos Humanos da DPTC, 2013

Em suma, os dados do quadro 6 revelam que, a Direção Provincial de Transportes de Comunicação e as respetivas Instituições subordinadas, as mulheres detêm menos cargos de decisões do que os homens (16 vs. 11). Porém, embora haja predominância de mais homens que mulheres no geral, nota-se que algumas Instituições a ela subordinada apresenta mais mulheres que homens.

Portanto, numa análise em separado das instituições subordinadas a DPTC e por cada sexo, observa-se um incremento gradual nos números correspondentes ao sexo feminino no INATTER (2 vs. 5) e na Própria DPTC (2 vs. 3). Pelo contrário, no caso do sexo masculino evidencia-se um aumento na ADMAR ANGOCHE (2 vs. 0); na ADMAR ILHA (2 vs. 1) e ADMAR NACALA (4 vs. 1).

Assim, os dados apresentados no quadro 6 mostram que na DPTC e as instituições a ela subordinada há predominância do sexo masculino em relação ao feminino. Porém, apesar de verificar maior número do sexo masculino, nota-se o esforço que a DPTC faz no sentido de promover a mulher para ocupar cargos de decisão.

A Diretora Provincial justifica a predominância de mais homens que mulheres pelo seguinte:

“O sector de transportes e comunicações é essencialmente masculino, então ao vermos pelo número de mulheres que estão nos transportes de comunicações é muito baixo em relação ao número de funcionários. Temos uma proporção de menos de 30% como é recomendado, só pelo número de mulheres existentes, logo a promoção dessa mulher a cargo de chefia também é reduzida e a luta que temos travado é promover a mulher a ocupar esses cargos”.

O Chefe Provincial de Recursos Humanos da DPTC, num entrevista informal acrescentou o argumento da Diretora Provincial de Transportes e Comunicação no seguinte:

“Temos mais homens que mulheres a ocuparem cargos de decisões porque o serviço realizado nesse sector é pesado; é devido a natureza e a característica do sector. Portanto, a DPTC e as Instituições subordinadas a ela, faz fiscalização, embarcações, licenciamento de embarcações. Isso implica a autoridade ir ao alto mar e fazer a fiscalização; e não é trabalho fácil”.

Em suma, os dados revelam que, a justificação dada na Direção Provincial de Transporte e Comunicações que a predominância do sexo masculino na ocupação dos cargos de decisões tem a ver com a natureza das atividades do sector, significa que ainda prevalece o pensamento de que há tarefas que são tipicamente masculinas e outras femininas.

2.2.2. Direção Provincial de Trabalho

Partindo dos dados apresentados no quadro 7, na Direção Provincial de Trabalho observa-se também a prevalência do sexo masculino, em particular nos chefes de Recursos Humanos (5 vs. 0) e nos chefes de Departamento Provincial (7 vs. 3) a igualdade de género se verifica apenas nos delegados provinciais (1 vs. 1) e há diferença de 1 nos chefes de secção (2 vs. 1), apesar da dirigente provincial ser uma mulher.

Quadro 7 - Funcionários a ocuparem cargo de Chefia na Direção Provincial de Trabalho em 2013:

DPT – Nampula	Sexo	
	Masculino	Feminino
Indicadores		
Diretora Provincial	0	1
Delegados Provinciais	1	1
Chefes de Departamentos Provincial	7	3
Repartição de Recursos Humanos	5	0
Chefe de Secção	2	1
Total	16	5

Fonte: Ponto Focal de Género da DPT, 2013

Assim, os dados apresentados no quadro 7, também mostram que as mulheres detêm menos cargos de chefia do que os homens, excepto nos Departamentos Provinciais e nas Secções onde o sexo feminino predomina quase metade sobre o masculino (7 homens e 3 mulheres e 2 homens e 1 mulher).

O E2-DPT fundamenta a razão desta desigualdade no seguinte: “ o número das mulheres ainda é bastante reduzido dado a disponibilidade financeira; também apesar do número da mulher estar cada vez mais em baixo, eu acho que o importante é conciliarmos a quota de 30% sim com a questão de habilidades e capacidades; vamos observar as quotas, mas que estas quotas sejam ocupadas com colegas que estão a altura de responder pelas áreas que eles forem designados a desempenhar; razão pela qual procuramos priorizar que essas mesmas colegas tenham habilidades, tenha formações e depois destas habilidades e formações podem ocupar os seus lugares. Na minha opinião, não é só ocupar quotas, porque senão teríamos o risco de pôr lá mulheres que depois amanhã íamos nos arrepende, então temos que ser um pouco mais cauteloso, na promoção do género”.

2.2.3. Direção Provincial da Agricultura

Considerando os dados do quadro 8, também revelam um desequilíbrio entre sexo masculino e o feminino nos cargos de Direção, principalmente no que diz respeito aos Diretores distritais (20 vs. 0), aos chefes de Repartição Provincial (6 vs. 0) e nos chefes dos serviços centrais (4 vs. 1); a ocupação de cargos de decisão é visível na assessora Jurídica Provincial (0 vs. 1) e no delegado Provincial do Cepagri também (0 vs. 1); nos chefes de Departamento Provincial observa-se diferença de 1 (2 vs. 1).

Quadro 8 - Funcionários a ocuparem Cargo de Chefia na Direção Provincial de Agricultura em 2013:

DPA – Nampula	Sexo	
	Masculino	Feminino
Indicadores		
Diretor Provincial	1	0
Diretor Provincial adjunto	0	0
Assessora Jurídica Provincial	0	1
Inspetor Provincial	1	0
Delegado Provincial do Incaju	1	0
Delegado provincial do Cepagri	0	1
Chefes dos Serviços Provinciais	4	1
Chefe de Departamento Provincial	2	1
Chefe de Repartição Provincial	6	0
Chefe de Secretaria	1	0
Diretor Distrital	20	0
Diretor Distrital Adjunto	0	0
Total	39	5

Fonte: Chefe de Recursos Humanos da DPTC, 2013

Portanto, em relação aos dados mostrados no quadro 8, O E3-DPA explica como causa dessa desigualdade de género o seguinte: “temos a maioria homens a ocuparem cargos de decisões devido a características do setor. Pois, quando lançamos concursos, as mulheres não concorrem para a extensão rural, para o trabalho do campo, querem trabalho de burocracia, do gabinete onde tem ar condicionado”.

2.2.4. Direção Provincial da Mulher e Ação Social

De acordo com os dados da Direção Provincial da Mulher e Ação Social, constata-se a existência de um equilíbrio de género na ocupação de cargos de decisões, com incremento de

1 mulher (15 homens e 16 mulheres) em contraposição com todas as Direções Provinciais alvo do nosso estudo. Desta vez o número correspondente ao sexo feminino superou em um ponto o sexo masculino (quadro 9).

Quadro 9 - Funcionários a ocuparem Cargos de Chefia na DPMAS em 2013

DPMAS – Nampula	Sexo	
	Homem	Mulher
Indicadores		
Diretor Provincial	1	0
Diretora Provincial Adjunta	0	1
Diretores das Unidades Sociais	1	2
Chefe de Departamento	3	1
Inspetor Provincial	1	0
Inspetor Técnico	0	1
Secretário Executivo para avanço da Mulher	1	0
Chefes de Repartições distritais	1	2
Chefe de Repartições	5	5
Chefe de Secções	2	1
Chefe da secretaria	0	1
Secretaria Executiva	0	0
Subtotal	15	16
Total geral	31	

Fonte: Secretário Executivo Provincial da Mulher e Acção Social, 2013

Quanto aos dados apresentados no quadro 9, os E4-DPMA e E9-DPMAS2 explicam a razão da paridade de género com incremento de uma mulher (15 vs. 16) pelo seguinte: “sensibilizamos as mulheres através de palestras, debates radiofónicos, teatro participativo para que as mulheres apostem na educação/formação, e nunca ter receio/medo quando são convidadas para assumirem os cargos de chefia; Para além disso, temos pegado na estatística dos funcionários, onde há relação dos funcionários, olhámos para os números dos funcionários que ocupam cargos de chefia, o nível de escolaridade e se notámos desequilíbrio equilibramos. A DPMAS também faz reuniões mensais de estudo de legislação, onde tentámos conversar com os funcionários sobre a necessidade de desenvolver a cultura de trabalho e elevar o nível académico”.

2.2.5 Direção Provincial de Saúde

Conforme podemos ver no quadro 10, a Direção Provincial de Saúde é das maiores e é, de igual modo, a que predomina claramente o sexo masculino de uma forma geral (com 63 vs. 9). Quer no seu conjunto, quer para cada sexo por separado. O sexo feminino é visível apenas nas seções Provinciais (36 vs. 8). Enquanto nos cargos de decisões superiores (Diretor Provincial, Médico Chefe Provincial, Gabinete do Diretor, Assessor Jurídico e Inspetores) a prevalência do sexo masculino é total.

Quadro – 10 Funcionários a ocuparem Cargos de Chefia na DPS em 2013

DPS – Nampula	Sexo	
	Homem	Mulher
Indicadores		
Diretor Provincial	1	0
Médico Chefe Provincial	1	0
Gabinete do Diretor	1	0
Assessor Jurídico	1	0
Inspetores	4	0
Chefe do Departamento Provincial	5	1
Chefes das Secções Provinciais	36	8
Chefe de Repartição Provincial	13	1
Chefe de Secretaria	1	0
Total	63	9

Fonte: Chefe de Recursos Humanos da DPS, 2013

Logo, esta prevalência do sexo masculino, em particular nos cargos de decisões superiores é justificada pelo Diretor Provincial e pela Ponto Focal de Género, pelo facto de eles serem novo no sector e não terem encontrado nenhuma atividade realizada no que diz respeito a promoção das mulheres nos cargos de decisão.

2.2.6. Direção Provincial de Educação e Cultura

O quadro 11 possui uma característica comum com a Direção Provincial de Saúde, designadamente, por ser maior e por possuir um número maior de homens em todos os cargos de decisão (25 vs. 7), apesar de ser a que tem a responsabilidade de implementar a principal

estratégia para a promoção da mulher em todos âmbitos que é a educação, conforme diz o ditado “educar uma mulher é educar uma nação”.

Quadro – 11 Funcionários a Ocuparem Cargos de Chefia na DPEC em 2013:

DPEC – Nampula	Sexo	
	Homem	Mulher
Indicadores		
Diretor Provincial	1	0
Diretor Provincial Adjunto	1	0
Inspetor Chefe Provincial	1	0
Chefe de Departamento Recursos Humanos	0	1
Chefe do Departamento de Administração e Finanças	1	0
Chefe de Departamento da Direção Pedagógica	1	0
Chefe do Departamento do Património Cultural	1	0
Chefe do Departamento de animação cultural	1	0
Chefe de Secretária-geral	0	1
Chefe do Departamento de Programas Especiais	1	0
Chefe de RGP	1	0
Chefe de RAP	0	1
Chefe de RF	1	0
Chefe de Repartição do Orçamento	1	0
Chefe de Planificação	1	0
Chefe de Repartição de ESG	0	1
Chefe de Repartição de EB	0	1
Chefe de Repartição de E. Esp.	1	0
Chefe de Repartição de Alfabetização e Educação de adultos	1	0
Chefe do Departamento de Indústrias culturais	1	0
Chefe de Repartição de Planificação	1	0
Chefe de Repartição do Património	1	0
Chefe de Repartição de Estatística	1	0
Chefe de Repartição de E.T.P	1	0
Diretor da biblioteca Pública Provincial	1	0
Chefe de Departamento Técnico	1	0
Chefe de Repartição das Finanças	-	1
Chefe de Repartição de Recursos humanos	1	0
Diretor da casa provincial de cultura	1	0
Chefe do Departamento de animação cultural	0	1
Chefe de repartição de administração de Finanças	1	0
Chefe da secretaria	1	0
Total	25	7

Fonte: Chefe de Recursos Humanos da DPTC, 2013

Em relação a desigualdade de género que se observa no quadro 11 o E6-DPEC, diz o seguinte:

“Realmente o número de mulheres é inferior e acho que estamos muito mal em relação ao número de senhoras, talvez o único apelo que posso dizer é que apesar de existirem ainda

tabus sobre o sexo feminino, nós como mulher devemos realizar trabalhos que possam nos permitir maior credibilidade e possamos convencer a sociedade que somos capazes e também o nosso trabalho seja bastante sério porque só com seriedade, dedicação do trabalho as pessoas podem acreditar em nós. Então, apelar também para que as mulheres possam dedicar-se muito, possam estudar, e se formar para que possamos estar numa situação em que possam dizer: mas afinal aquela é a mulher que tem que dirigir a mim”.

O fato dos dados do quadro 11 revelarem que há predominância de mais homens chefes que mulheres (25 vs. 7) contrastam com as orientações modernas pelos quais orientam por um lado, a potencializar a mulher, abrindo-lhe o espaço e dando-lhe a oportunidade de ser educada, ser formada de tal modo que adquira competências, capacidades e habilidades de saber, saber ser, fazer e estar em conjunto, requisitos essenciais para o acesso dos cargos de decisão.

2.2.7. Direção Provincial de Obras Públicas e Habitação

No quadro 12, também há a predominância do sexo masculino quase em todos Departamentos Provinciais (12 homens e 4 mulheres). Quase todos os cargos de decisão são ocupados por homens, exceto os de Chefe de Recursos Humanos, de Chefe de Secretária-geral visto que as restantes duas estão ainda no processo de nomeação.

Quadro 12 - Funcionários a ocuparem cargo de Chefia na DPOPH em 2013:

DPOPH – Nampula	Sexo	
	Homem	Mulher
Indicadores		
Diretor Provincial	1	0
Chefe do Departamento de edificações	1	0
Chefe do Departamento de Habitação e Urbanismo	1	0
Chefe do Departamento de Água e Saneamento	1	0
Inspetores	4	0
Chefe de Repartição de Recursos humana	0	1
Chefe de Secretária-geral	0	1
Chefe de Repartição de planificação e Estatística	1	0
Chefe do Departamento de Administração e Finanças	1	0
INDICADORES		
Responsável do Património	0	1
Responsável de Contabilidade	0	1
Total	12	4

Fonte: Chefe de Recursos Humanos da DPOPH, 2013

A prevalência de mais homens em relação as mulheres na Direção Provincial de Obras Pública é explicada pelo E7-DPOP da seguinte maneira: “temos poucas mulheres devido a

característica do sector e porque as mulheres fazem cursos que não são do domínio de obras públicas e fica difícil promover alguém sem o mínimo de conhecimento da área de trabalho”.

2.2.8. Unidade de Coordenação do Desenvolvimento Integrado da Província de Nampula

Na Unidade de Coordenação do Desenvolvimento Integrado da Província de Nampula, constata-se a existência de um número elevado do sexo feminino a ocuparem cargos de decisão em contraposição com todas Direções Provinciais em estudo. Desta vez, o número correspondente ao sexo feminino é superior (4 mulheres) em todos os sectores, excepto no sector do património, onde tem apenas 1 homem a ocupar cargo de decisão (quadro 13).

Quadro 13 - Funcionários a ocuparem cargo na UCODIN em 2013

UCODIN – Nampula	Sexo	
	Masculino	Feminino
Indicadores		
Diretora Provincial	0	1
Chefe do Departamento de Monitoria	0	1
Chefe do acompanhamento das atividades dos parceiros (ONGS e Projetos)	0	1
Chefe da Administração e Recursos Humanos	0	1
Chefe do Património	1	0
Total	1	4

Fonte: Chefe de Recursos Humanos da UCODIN, 2013

O E11-UCODIN explica a razão da existência de um maior número de dirigentes do sexo feminino em relação ao masculino (1 vs. 4) pelo seguinte:

“A UCODIN é uma unidade de coordenação do desenvolvimento integrado de Nampula, que tem como principal tarefa fazer a gestão da implementação do Plano estratégico de desenvolvimento da Província de Nampula, o seu acompanhamento e monitoria. Ao elaborar este plano a UCODIN considerou como prioridade a formação do capital humano e principalmente de mulher como forma de conferir a mulher competências e habilidades para o saber fazer e estar nas diferentes esferas e níveis de tarefas e responsabilidades a ela requeridas”.

Os dados estatísticos das Direções Provinciais de Nampula em estudo revelaram que a distribuição dos chefes por sexo masculino e feminino adotam uma configuração similar nos cargos de decisão, no qual constata-se a predominância do sexo masculino nos cargos de

chefia, embora se tenham-se identificado certas especificidades, na Direção Provincial da Mulher e Ação Social onde há equilíbrio de género com diferença de 1 número a mais nas mulheres e na Unidade de Coordenação do Desenvolvimento Integrado de Nampula, onde há 4 mulheres a exercerem cargos de chefia contra 1 homem.

Em síntese, constata-se que as Direções Provinciais de Nampula continuam a predominar o sexo masculino nos cargos de decisão. Por outro lado, os estudos já mostram desigualdade de género em quase em todos os aspetos sociais, culturais, políticos, económicos, onde há predominância do sexo masculino.

2.2.9. Resumo da Distribuição de Dirigentes em cada Direção Provincial de Nampula, Alvo de estudo, acima analisados

De seguida vamos apresentar o quadro resumo e o respetivo comentário sobre a distribuição das mulheres nos cargos de decisão nas direções provinciais de Nampula, alvo do nosso estudo.

Em suma, os dados deste estudo acima analisados, vêm revelar que a desigualdade entre homens e mulheres no que se refere ao acesso aos cargos de decisão, também se verifica nas Direções Provinciais de Nampula, conforme o quadro a seguir:

Quadro 14 – Situação das Mulheres nas categorias de Dirigentes e Chefia na Direção Provincial de Transportes e Comunicação e os respetivos Organismos subordinados

Sigla da Instituição	Homens	Mulheres	Total
DPTC	15	8	21
DPT	16	5	21
DPA	39	5	44
DPMAS	15	16	31
DPS	63	9	72
DPEC	25	7	32
DPOPH	12	4	6
UCODIN	1	5	6

Bolacha, 2013

De acordo com os dados do quadro 14, constatámos que nas Direções Provinciais de Transporte e Comunicação, de Trabalho, de Agricultura, de Saúde, de Educação e Cultura, de Obras Públicas e Habitação, as mulheres detêm menos cargos de Decisão do que os homens, ao passo que na Direção Provincial da Mulher e Ação Social e a Unidade de Coordenação do Desenvolvimento Integrado Provincial de Nampula, o sexo feminino predomina sobre o masculino. Numa análise separada por Direção, observa-se um incremento gradual nos números correspondentes ao sexo masculino nas Direções Provinciais de Saúde, de Agricultura, de Transportes e Comunicação, de Obras Públicas e Habitação de Trabalho, por serem consideradas, essencialmente masculinas. Pelo contrário, no caso do sexo feminino evidencia-se decréscimo até nas Direções tidas essencialmente femininas, como no caso de Educação e Cultura e Saúde.

A explicação dessa disparidade, no que respeita aos cargos de chefia, segundo os entrevistados apontam para a questão de alguns sectores serem essencialmente masculinos, o orçamento ser insignificante, ter-se poucas mulheres formadas e o nível de escolaridade não ser o desejado devido a influência de fatores culturais e tradicionais, não fazer-se cursos que são do domínio do próprio sector que exerce funções. Esta disparidade tem vindo a ser apresentada por um conjunto de estudos empíricos que apontam para a influência de fatores diversos, tais como: traços de personalidade, cognições, atitudes e comportamentos das mulheres modeladas por um processo de socialização diferente do sexo masculino que dificultam a progressão na carreira por entrarem em conflito com as exigências derivadas dos cargos de decisão.

Portanto, a condição de se ser homem ou mulher tem dado origem a interpretações diferentes relacionadas com o desempenho no trabalho, de que algumas estatísticas pretendem ter confirmação. Pelo facto de existirem mulheres do que homens a ocuparem cargos de direção, seria explicado pela menor capacidade destas em relação a capacidade dos homens. No entanto, estudos de psicologia diferencial (MmacCoby e Jacklin, 1994; Eagly e Carli, 1981) não evidenciam diferenças significativas entre homens e mulheres em termos de capacidades requeridas para o desempenho profissional. As diferenças em termos de características individuais (mais as psicológicas do que as físicas) que eventualmente se revelem, refletem antes a influência da cultura na definição tradicional dos papéis sexuais.

Nesta perspetiva, não faz sentido questionarmo-nos sobre quem é mais ou menos estável, se o homem se a mulher. Igualmente é abusivo deduzir menor produtividade no desempenho feminino, partindo das taxas de absentismo feminino, as quais surgem habitualmente mais elevadas do que as dos homens.

2.3. Análise Documental: Lei, Convenções, Protocolos, Políticas e Estratégias e Planos de Ação de Promoção das Mulheres

A promoção da igualdade de género e dos direitos humanos constituíram sempre uma prioridade do Governo de Moçambique desde a altura da independência nacional. Moçambique é signatário da maior parte dos instrumentos internacionais e regionais da proteção e defesa dos direitos das mulheres entre elas:

Quadro 15 - Documentos sobre estratégias da promoção da mulher

Área	Documentos	Conteúdo
Mulher e Género	Declaração de Beijing de 1995	
	Constituição da República de Moçambique de 2004	
	Lei do Trabalho de Moçambique	
	Resolução da Assembleia da República nº 28/2005, de 13 de Dezembro	Protocolo a Carta Africana dos direitos humanos e dos povos relativos aos direitos da Mulher em África de 2004.
	Resolução da Assembleia da República nº 4/93 de 2 de Junho	Convenção sobre Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW) de 1993.
	Resolução da Assembleia da República nº 3/2008, 30 de Maio	Protocolo Opcional a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW)
	Resolução do Conselho de Ministros nº 45/2010 de 2 de Novembro	Protocolo de Género e Desenvolvimento do Género de SADC de 2010
	Resolução de Conselho de Ministros nº 4/2007 de 15 de Maio	Política de Género e Estratégia da sua implementação.
	Resolução do Conselho de Ministros nº 63/2010	Plano Nacional para o Avanço da Mulher (2010-2014)

Bolacha, 2013

A experiência e a história nos ensinam que o caminho da dignificação e do acesso relativamente igual dos cargos de decisão da mulher é longo e “espinhoso”, pois na sua travessia há grandes atropelos e barreiras que dificultam a sua progressão. Como outros países, Moçambique consagra os direitos humanos das mulheres na sua legislação nacional. A

lei moçambicana proíbe a discriminação no acesso aos cargos de chefia. Algumas medidas estão a ser tomadas para que as mulheres passem a ter uma maior consciência dos seus direitos legais.

O cometimento de Moçambique pela promoção da igualdade e da equidade do género está refletido na Constituição da República do país desde 1975, pós a Independência Nacional, onde a igualdade de género assumiu o valor da dignidade Constitucional de Moçambique proibindo a discriminação no emprego. Quer dizer que, nenhuma mulher moçambicana deve ser discriminada pelo simples facto de ser mulher. Sobre este aspeto, a Constituição de 2004 é, ainda, mais explícita através dos artigos 35 e 36:

O artigo 35 da Constituição considera que:

“ Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais ou profissão”.

Como se pode observar, este é um princípio muito amplo que fala de igualdade de direitos e responsabilidades para homens e mulheres, sem discriminação de qualquer espécie e infere que os homens bem como as mulheres gozam dos mesmos direitos e deveres na sociedade moçambicana, sem discriminação alguma desde que preencham os requisitos exigidos por Lei, podem livremente assumir cargos nos órgãos decisórios do Estado, do Governo e outras instituições públicas e privadas em funcionamento no território moçambicano.

Mas a Constituição traz uma prova clara do cometimento do Estado Moçambicano com vista à igualdade de género através do princípio de igualdade do género, uma inovação que está no artigo 36, o que quer dizer que o relacionamento socialmente construído entre homens e mulheres não pode ser de subordinação ou discriminação, mas sim de igualdade:

“ O homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural”.

Ou seja, a Constituição não aceita a discriminação das mulheres como instrumento de subordinação. Portanto, o princípio de igualdade entre homens e mulheres está em conformidade com a Constituição da República de Moçambique. (Constituição da República, 2004). No entanto, na prática a situação é diferente. Na realidade é que na sociedade moçambicana existe discriminação de género a começar pela esfera doméstica e passando para outras áreas como a educação.

Para além da Lei Mãe, Moçambique dispõe das Leis ordinárias que se aplicam em paralelo com as normas tradicionais. De notar que existem ainda algumas incompatibilidades entre a Constituição de República, que garante à mulher, um certo número de direitos como o da proteção contra a discriminação de qualquer tipo e várias outras leis que ainda escapam à conformidade com os ditames da igualdade.

A nova Lei do Trabalho aprovada pela Lei n° 23/2007, 1 de Agosto, introduz a figura de assédio sexual, propondo a penalização dos infratores: artigo 66, n°2 – o assédio sexual, praticado no local de trabalho ou fora dele, que interfira na instabilidade do emprego ou na progressão profissional do trabalhador ofendido, é tratado como infração disciplinar.

No entanto, a prática tem demonstrado a ineficácia deste dispositivo, dado que o ónus da prova tem de ser feita pela vítima, o que impossibilita a maior parte das vezes a queixa da mulher, ou por medo de futuras represálias, ou por vergonha da mulher, ou ainda por ser muito difícil encontrar elementos concretos e visíveis do assédio sexual.

Muitos dos princípios Constitucionais têm como base as convenções e tratados internacionais assinados e ratificados por Moçambique. Vamos analisar as principais contribuições destes instrumentos no campo de igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Contudo, a proteção dos Direitos do Humanos no continente africano decorre de circunstâncias históricas específicas, relacionadas com a descolonização e o direito de autodeterminação dos povos. Estes preceitos dominaram os trabalhos da Organização da Unidade Africana desde 1963 (data da sua criação) até ao fim da década de 70. Com efeito, a questão dos Direitos do Homem surge formalmente no preâmbulo da Carta da Organização da Unidade Africana (OUA), nas referências de adesão aos princípios da Declaração Universal

dos Direitos do Homem e dos povos que entrou em vigor em 1986, depois de ser adotada pela Conferência dos Chefes de Estado e do Governo da OUA em 28 de Junho de 1981.

Nos artigos 13 e 18 da Carta, encontram-se os comandos de inclusão onde diz:

“O Estado tem o dever de velar pela eliminação de toda a discriminação contra a mulher e de assegurar a proteção dos direitos da mulher e da criança tal como estão estipulados nas declarações e convenções internacionais e Todos os cidadãos têm direito de participar livremente na direção dos cargos públicos do seu país, quer diretamente, quer por intermédio de representantes livremente escolhidos, em conformidade com as regras prescritas na lei”.

Como se pode verificar, não se faz referência, neste documento, aos direitos humanos das mulheres. Refere-se apenas que a discriminação com base no sexo tem que ser combatida, como se homens e mulheres sofressem o mesmo nível de discriminação. A carta não toma em conta a socialização patriarcal que coloca homens e mulheres em situações de assimetria em todos os aspetos da vida. Até então, não se falava em direitos humanos das mulheres, mas em direitos humanos. Procurava-se mais libertar os povos e os indivíduos do colonialismo e do neocolonialismo. É a partir da realização da Conferência de Beijing, em 1995, como foi referenciado acima, que, os direitos humanos das mulheres são objeto de conceituação e de ações de lobby e advocacia, visando a ratificação da Plataforma de Ação pelos Estados.

Nesta linha, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou, em 7 de Novembro de 1967, a declaração sobre a eliminação das atitudes discriminatórias para com as mulheres que estabelece o princípio da igualdade de direitos entre o homem e a mulher e pede que sejam tomadas medidas para garantir a aplicação destes direitos. Esta assembleia considera a discriminação para com as mulheres injusta pelo facto de ser um atentado à dignidade humana e a mesma orienta a tomada de medidas apropriadas para abolir as leis, costumes, regulamentos ou práticas em vigor que constituem uma discriminação para com as mulheres assegurando a proteção jurídica adequada de igualdade de direitos dos homens e das mulheres.

Entretanto, em 1993, Moçambique adotou e ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), mediante a resolução n° 4193 da Assembleia da república a 2 de Junho, a qual entrou em vigor a 16 de Maio de 1997.

Aliás, a CEDAW foi ratificada por 47 dos 53 países africanos, o que é considerado importante para que as mulheres tenham condições de aceder aos níveis de poder de decisão em toda a sociedade. Esta convenção sobre eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) consagra, entre outros aspetos, a adoção de medidas apropriadas para garantir o desenvolvimento e o progresso das mulheres nas esferas política, social, económica e cultural, com o objetivo de lhes garantir o exercício e o gozo dos seus direitos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com os homens. No artigo 7, alíneas a) e b), a Convenção obriga os Estados - a tomarem medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres na vida política e pública do país e a garantir-lhes o direito de votar e de serem votadas em todas as eleições ou referendos públicos; a ocupar cargos e a participar na formulação e execução das políticas governamentais em todos os programas governamentais.

No n.º 1, do artigo 4, recomenda-se a adoção de medidas especiais de carácter temporário destinadas a acelerar a igualdade de géneros entre homens e mulheres e indicam-se que essas medidas não devem ser consideradas como discriminação nem servir para justificar a manutenção de normas desiguais, devendo cessar, assim que os objetivos da igualdade de oportunidades e de tratamento tiverem sido alcançados.

Nesta linha, a Recomendação Geral n.º 25, sobre o artigo 4, n.º 1 da convenção para a eliminação de Todas as formas de Discriminação contra as Mulheres, sobre medidas especiais temporárias, elaborada pelo Comité de CEDAW, na 30.ª Sessão, em 1999, são retomados os aspetos que tinham sido tratados no CEDAW, com o intuito de clarificar a natureza e o significado do Artigo 4.º, n.º 1, de maneira a facilitar e a assegurar a sua inteira utilização pelos Estados-parte na implementação da convenção.

A adoção de medidas é justificada pelo Comité do CEDAW como necessário e aconselhável, porque “as mulheres sofreram e continuam a sofrer, várias formas de discriminação pelo facto de serem mulheres” sublinha-se aqui a posição subalterna ocupada pelas mulheres no seu percurso histórico e social em todas as esferas das sociedades como justificativa da discriminação positiva (que se traduz, no campo político, em quotas de participação política).

O comité expõe claramente o objetivo destas medidas especiais temporárias que consiste em acelerar a melhoria da situação das mulheres para alcançar a igualdade substantiva ou de facto com os homens, para conseguir as mudanças estruturais, sociais e culturais necessárias para a eliminação das formas e efeitos, passados e presentes, da discriminação contra as mulheres e garantir a sua visibilidade e participação no campo político, económico e social.

O CEDAW e a Recomendação Geral n° 25, ao incentivarem a adoção de medidas especiais a favor das mulheres, visam desafiar o modelo estrutural que “formata o comportamento” dos atores políticos limitativo da presença das mulheres. As barreiras culturais, ligados aos modelos patriarcais que discriminam as mulheres na esfera doméstica são apontadas como principais obstáculos contra a equidade e igualdade de género no espaço político, tanto ao nível dos partidos políticos, como a nível do parlamento e executivo (União Parlamentar, 2008).

Portanto, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Conferência de Viena as Nações Unidas, em 1993, muda a palavra Homem por Humanos, para mostrar que a Declaração original que só reconhecia o homem como sujeito de direitos passa então a ser realmente universal e confirma a igualdade de direitos e liberdade para todos, homens, mulheres e crianças. Esta Conferência reconheceu que a promoção e a proteção dos direitos humanos das mulheres devem ser questões prioritárias para a comunidade internacional.

A Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) adotada pelas Nações Unidas, apresentada aos países membros em 1981, no qual Moçambique ratificou-a em 1997, reconhece-se que, para alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres, é necessário modificar os seus papéis tradicionais na sociedade e na família. Ainda no seu artigo 3º, esta Convenção pede aos países membros que tomem medidas em todas as esferas, políticas, sociais, culturais, inclusive formulando leis, para assegurar e garantir às mulheres todos os direitos humanos e as liberdades fundamentais em igualdade de condições com os homens.

O artigo 5º da CEDAW salienta que estas medidas têm que modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vista a eliminar prejuízos e práticas

culturais de qualquer índole, que estejam baseados na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.

O Protocolo sobre Direitos da Mulher, na Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos salienta os direitos das mulheres em África. Foi adotado na Sessão Extraordinária da União Africana realizada em Maputo em Agosto de 2003.

Este Protocolo reconhece todos os instrumentos internacionais (a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e o seu Protocolo Facultativo) relativos aos Direitos das Mulheres enquanto Direitos Humanos inalienáveis (que não lhe podem ser tirados), Interdependentes (para ter um direito tem que ter todos) e Indivisíveis, isto é, não se pode dizer que a mulher tem direito a uma vida digna e negar-lhe o seu direito a estudar ou exercer a função de chefia.

O Protocolo Africano faz um apelo a todos os Estados membros que assumiram compromissos solenes em relação à Plataforma de Ação de Beijing, para implementarem e tomarem medidas concretas no sentido de prestarem uma grande atenção aos direitos humanos das mulheres, a fim de eliminarem todas as formas de discriminação baseadas no género.

Achámos importante incluir a citação do artigo nº 2 do Protocolo da Carta Africana, que sumariza para todos Estados do continente a sua posição sobre o que tem de ser feito com vista a eliminação da discriminação contra as mulheres:

- I. Os Estados Parte devem combater Todas as formas de discriminação contra as Mulheres através de adoção de medidas apropriadas no plano legislativo, institucional e outros. A este respeito, comprometem-se a:
 - a) Incluir nas suas Constituições e noutros instrumentos legislativos nacionais, caso não tenham feito, o princípio da igualdade entre homens e mulheres, e garantir a sua efetiva aplicação;

- b) Adotar e implementar efetivamente medidas legislativas ou regulamentares apropriadas, que incluem as proibições e limitações de todas as formas de discriminação particularmente as que se referem a práticas nocivas, que colocam em perigo a saúde e o bem-estar geral das mulheres;
- c) Integrar a perspectiva de género nas suas decisões políticas, legislação, planos, de desenvolvimento, programas e atividades, e em todas as outras esferas da vida;
- d) Tomar ações corretivas e positivas nas áreas em que a discriminação em relação à Mulher, na lei e na prática, continuam a existir;
- e) Apoiar as iniciativas locais, nacionais, regionais e continentais, que visem erradicar todas as formas de discriminação contra a mulher;
- f) Tomar todas as medidas apropriadas, incluindo disposições legislativas, para modificar ou revogar qualquer lei, disposição regulamentar, costume ou prática que constitua discriminação contra as mulheres;
- g) Revogar todas as disposições penais que constituam discriminação contra as mulheres.

II. Os Estados Parte comprometem-se em modificar os padrões de comportamento socioculturais da mulher e do homem, através de estratégias de educação pública, informação e comunicação, com vista à eliminação de todas as práticas culturais e tradicionais nefastas e de todas as outras práticas com base na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou outro sexo, ou nos papéis estereotipados de mulher e do homem.

Podemos ainda aprofundar mais esta questão em documentos que dizem respeito à Região da África Austral, a partir do Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento que foi assinado recentemente, em Agosto de 2008, por todos os países membros, incluindo Moçambique.

Uma das mais importantes prioridades deste documento é colocar medidas legislativas com vista a promover e assegurar a realização na prática da igualdade das mulheres, a partir da obrigação dos Estados membros de eliminar todas as práticas que afetam negativamente os direitos fundamentais de mulheres e crianças tais como o direito à vida, à saúde, à dignidade, à educação e à integridade física.

Portanto, embora as medidas especiais só garantam a visibilidade feminina no campo político, não permitem por si só, a efetiva e ativa participação das mulheres. A estrutura patriarcal dificulta, por um lado, a presença das mulheres e, por outro lado, uma vez presentes neste campo, a sua ação é condicionada pela ideologia partidária que incorpora o modelo patriarcal. (União Interparlamentar, 2008).

A Declaração dos Chefes de Estado ou Governo da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC) sobre Género e Desenvolvimento, assinado pelos Chefes de Estado e do Governo da SADC, a 8 de Setembro de 1997 em Blantyre, no Malawi procura definir mecanismos que asseguram a integração e incidência sobre questões de género na comunidade, como fatores-chave para o desenvolvimento sustentável da região da SADC, por se reconhecer que, apesar de se registarem progressos na igualdade de género, em alguns Estados membros, ainda existem disparidades entre homens e mulheres nas áreas dos direitos fundamentais e na sua inclusão transversal.

Neste contexto a região compromete-se, entre outros aspetos, garantir uma representação equitativa das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão a todos os níveis e a alcançar a meta dos 30% de mulheres nas estruturas políticas e de tomada de decisão, para além de se comprometer a eliminar e reformular a legislação, emendar as constituições e mudar práticas sociais que ainda sujeitam a mulher à discriminação, instituindo e aplicando dispositivos legais que reflitam a sensibilidade da questão de género.

A Carta Africana sobre a democracia, as Eleições e a Governação, adotada na 8ª Sessão Ordinária da Conferência, realizada em Adis Abeba, Etiópia, a 30 de Janeiro de 2007 procura promover o equilíbrio entre homens e mulheres, bem como a igualdade no processo de Governação e de Desenvolvimento (artigo 2, nº 11). Os Estados comprometem-se a criar condições necessárias para assegurar a participação plena das mulheres nos processos e nas

estruturas de tomada de decisão a todos os níveis, enquanto elementos essenciais da promoção e da prática de uma cultura democrática.

Decisões e deliberações, adotadas pelos chefes de Estado e de Governo da União Africana na 38ª Sessão ordinária da organização da União Africana, realizada a 8 de Julho de 2002 em Durban, na África do Sul, no qual os chefes dos Estados reafirmam que todos os cidadãos têm o direito de participar no governo, na representação política, de acordo com a lei de cada país.

Observando aspetos sublinhados pela Carta Africana é de destacar a importância de assegurar a participação plena e integral das mulheres nos processos e nas estruturas de tomada de decisão, a todos os níveis, enquanto elementos essenciais da promoção e da prática de uma cultura democrática. Só que o problema é que as mulheres, uma vez no poder, agem em conformidade com “as regras, as hierarquizações e estrutura partidária patriarcal, conformando com posições subalternas, subvertendo o poder político”.

É de salientar que a ratificação das decisões emanadas dos organismos das Nações Unidas, da União Africana, da SADC que preconizam a revogação e reformulação das leis e práticas socioculturais discriminatórias, reforçou o clima de inclusão, propício a implementação de medidas conducentes à equidade de género e atribuição as mulheres.

Em Julho de 1993, o país ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, sinal inequívoco da vontade de adotar os instrumentos que proporcionou a igualdade de tratamento dos cidadãos.

A situação da mulher em Moçambique no que toca a igualdade de oportunidades e acesso ao poder tem de ser modificado ao longo da história e tem sido notória a sua presença no sistema legislativo, onde atingiu a cifra considerável (37,5%), acima da meta fixada pela Resolução de Setembro de 1997 do Fórum Parlamentar da SADC a qual estipulou uma fasquia de pelo menos de 30%.

A semelhança do que aconteceu noutros Países ou partidos políticos onde se adotou a estratégia das quotas, ela permite ir corrigindo as desigualdades entre homens e mulheres por

estar vinculada a política socioeconómicas que promoveu a defesa e valorização das mulheres.

As quotas modificaram a composição dos órgãos diretivos e alargam as fronteiras de debate de novas ideias, propiciando uma nova forma de exercício de poder. Elas funcionam como multiplicador que torna mais visível o quotidiano das mulheres e ajuda a erradicar os obstáculos à sua integração na vida política. Por essa via, cerca de 20% de todas as legislaturas da África Austral são constituídas por mulheres, o que é positivo, encontrando-se Moçambique no 13º lugar na lista mundial (UIP, 28/02/2009).

Como forma de fazer face as orientações Internacionais e Regional da SADC, a Resolução nº 7/2007 de 15 de Maio do Conselho de Ministros Moçambicano formalizou a Política de Género e Estratégias de sua Implementação com o objetivo de promover e melhorar a efetiva participação de mulheres e homens no processo de desenvolvimento do país garantindo o empoderamento e a elevação do estatuto da mulher; no qual o MMAS, entre outras atribuições, é que elabora e assegura a implementação da Política do Género e Estratégias da sua implementação (PGEI), com vista a garantir a participação e o acesso a direitos e oportunidades iguais entre homens e mulheres de todos os grupos etários.

A PGEI faz mais alusão à mulher para elevar o seu estatuto na sociedade, visto que por circunstâncias históricas e sociais elas ficaram discriminadas e marginalizadas na participação na vida política, económica, social e cultural do País e decreta como um dos indicadores e metas, a elevação da percentagem de mulheres nos órgãos de poder e de tomada de decisão para 40% até 2015.

A PGEI define a visão, missão, princípios orientadores e objetivos 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 de direitos à saúde, assegurando serviços de qualidade, aproveitando as sinergias das ações e da necessidade de obter resultados justos para ambos os sexos.

A PGEI visa contribuir para a redução das desigualdades de género e promover a mudança gradual de mentalidade tanto do homem como da mulher, despertando e criando

sensibilidades necessárias em ambos, relativamente a situação da discriminação existente no tratamento de questões sociais, económicas, políticas e culturais. O Governo moçambicano promove a igualdade das relações de género incluindo a remoção das dificuldades que afetam os cidadãos, em particular as mulheres, como condição essencial para o desenvolvimento sustentável centrado na pessoa humana.

Neste contexto, esta Política consubstancia-se num conjunto de princípios de orientação com vista a permitir a tomada de decisões e identificação de ações 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 do País.

A mesma política visa também garantir que haja direitos e oportunidades iguais para mulheres e homens, de tal modo que todos os cidadãos contribuam no desenvolvimento sustentável de Moçambique nos domínios político, jurídico e sociocultural.

O domínio político visa garantir o gozo de oportunidades iguais entre homens e mulheres na participação e o acesso aos órgãos decisórios, na elevação do estatuto de mulher criando condições que permitam o “empoderamento” e valorização da mulher.

Por sua vez, o domínio jurídico garante a igualdade de direitos entre homens e mulheres, defende os direitos humanos e contribui para a equidade de género; e finalmente, o domínio sociocultural visa sensibilizar a sociedade contra certas práticas sociais e culturais que impedem a promoção da mulher no que concerne à subalternização; visa também divulgar o trabalho positivo desenvolvido pela mulher em todas as esferas da vida política, económica, social e cultural do país, para além de garantir o acesso igual à saúde, educação, formação e informação contribuído para a promoção social da mulher.

A Política de Género e Estratégia da sua Implementação (2006) consubstancia-se também num conjunto de princípios de orientação com vista a permitir a tomada de decisões e identificação de ações mais acertadas e pertinentes que, contribuam para a elevação do estatuto da mulher, para a garantia da igualdade das relações de género em todos os sectores da vida do país e rege-se pelos princípios da Justiça social, equidade, igualdade e discriminação:

- a) O princípio da Justiça Social tem como foco principal o equilíbrio do Género em todos os estratos da sociedade moçambicana;
- b) O princípio da Equidade assenta no reconhecimento e respeito dos direitos humanos e no facto de que a equidade entre o homem e a mulher deve conduzir a ações específicas de melhoramento do estatuto de género a todos os níveis, com observância da diversidade cultural que caracteriza a sociedade moçambicana;
- c) O princípio da igualdade assenta na igualdade de direitos, oportunidades e benefícios entre o homem e a mulher em todos os domínios da vida política, social, económica e cultural, independentemente da cor, raça, origem étnica ou geográfica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição socioeconómica, profissão, filiação partidária e crença política; e finalmente
- d) O princípio da discriminação assenta na luta pela discriminação de preconceitos e práticas que estejam baseadas na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos, ou em funções estereotipados de homens e mulheres impedindo o desenvolvimento e a adoção de uma abordagem integral do género, como categoria de análise, planificação e avaliação das questões de desenvolvimento.
- e) O princípio da Integração de Género assenta na necessidade de incorporar a abordagem de Género na legislação, políticas, programas, estratégias, planos de ação, orçamento e em todos os aspetos das questões e processos de desenvolvimento do País.

Em 2004, o Conselho de Ministros criou o Conselho Nacional para o avanço da Mulher (CNAM), através do Decreto n. 7/2004, de 01 de Abril cujo regulamento foi aprovado pelo Diploma Ministerial n. 44/97 De 2 de Julho, adstrito ao Ministério da Mulher e Coordenação da Ação Social, com vista a fiscalizar, impulsionar e acompanhar a implementação de políticas e programas aprovados pelo Governo para as áreas de Mulher e Género, cuja missão é a promoção de igualdade entre a mulher e o homem no acesso aos órgãos de poder e na tomada de decisões a todos os níveis (artigo 1.b). A outra missão que lhe

cabe refere-se a formulação de propostas que promovam o acesso da mulher aos recursos, emprego e maior integração na vida política.

Com vista a garantir um crescimento harmonioso e equitativo do País. O plano Quinquenal do Governo 2005-2009 enfatiza o alcance de objetivos de carácter económico, social e político com uma dimensão de género. Neste âmbito, foi elaborado o Plano Nacional para o Avanço da Mulher (PNAM) – 2010-2014, na base da visão principal de “garantir a participação e o acesso a direitos e oportunidades iguais entre homens e mulheres, assegurando que todos os cidadãos contribuam para o desenvolvimento sustentável e para a redução da pobreza absoluta.

O Plano Nacional de Ação para o Avanço da Mulher 2007-2009 advogado para o alcance dos objetivos relativos à mulher entre outras a:

- a) Promoção e a implementação de políticas e estratégias não discriminatórias no sector laboral;
- b) Investimento nas mulheres através do aproveitamento da sua criatividade e capacidade empresarial, e desenvolver a educação, formação e encorajamento das oportunidades de emprego, melhoria do capital humano principalmente no que ao acesso dos serviços de saúde e educação;
- c) Incentivar a uma maior participação das mulheres na esfera política e nos órgãos de poder e de tomada de decisão;
- d) Sensibilização da sociedade para a eliminação de práticas culturais que impedem o desenvolvimento e a participação política, social e económico da mulher.

De acordo com os objetivos supracitados foram alcançados dentre outros, os seguintes resultados:

- a) A nível do direito ao acesso de educação, destacam-se: (I) o aumento da taxa líquida de escolarização da rapariga no EP1 (96,2% contra 90,0% planificados); (II)

aumento da participação de mulheres nos programas de alfabetização e educação de adultos e (III) a definição de uma quota de 60,0% de ingressos de mulheres nos institutos de formação de professores;

- b) A nível do envolvimento da mulher nos órgãos de tomada de decisão no período 2009-2010, 30% de Ministras, 30% de Vice-Ministras, 30% de Governadores, 45% Secretárias Permanentes Provinciais, 20% Administradora Distritais, 20% Chefes de Postos Administrativos e 40% Deputadas.

O Plano Nacional de Ação para o Avanço da Mulher (PNAM 2010-2014), cuja matriz de resultados foi concebida segundo o modelo de gestão baseada nos resultados, mantém como prioridade os objetivos acima traçados e com vista a dar maior ênfase a mulher como sujeito de direitos considerados que se pretende alargar a abrangência das atividades que jogam um papel central na satisfação das suas necessidades práticas e tecnologias de informação e comunicação, sistemas de comercialização e gestão dos recursos naturais, entre outros.

A questão que se coloca, quando se analisa a Política de Género (PGEI) e o PNAM e a sua aplicação, é a dificuldade em romper com a visão sectorial de modo a comprometer as instituições na alocação de recursos, na definição de prioridades de género, na orçamentação e de criação de dispositivos que sancionem a violação dos direitos das mulheres.

Não estando claramente definidos os níveis de responsabilização da avaliação da monitoria das políticas de género sectoriais, a realização e a supervisão estão dependentes da maior ou menor sensibilidade das chefias, da correlação de forças do governo e da existência de uma coordenação, reconhecida politicamente pelos seus pares.

Um outro nível de dificuldades na implementação da política é a sua insuficiente divulgação junto da administração pública, dos tribunais e do conjunto de instituições que têm como função garantir a aplicação das orientações do Estado, gerando uma interpretação subjetiva, arbitrária e oportunista das disposições emanadas a nível provincial.

A complacência e a impunidade de algumas administrações públicas face a violação dos direitos humanos das mulheres, como é o caso do assédio sexual, restringem também a implementação das políticas de género, tornando-as, com frequência, irrelevantes.

Por outro lado, nem sempre é dispensada a atenção necessária para o papel das organizações da sociedade civil desempenham, tanto no que respeita à utilização de competências específicas, como no estabelecimento de parcerias “equilibradas” que possam fortalecer as direções provinciais que no Estado coordenam executam as políticas de género, a este nível de atuação.

A formulação de políticas de género é um dos elementos essenciais para a consecução da igualdade entre mulheres e homens. A existência de uma política de género para Moçambique, a elaboração de políticas sectoriais e a criação de mecanismos de coordenação e implementação (como o CNAM e as Unidades de Género) mostram o cometimento do Estado com a justiça e equidade. Contudo, para garantir que os resultados sejam atingidos, é necessário ter assegurada a atribuição de recursos, e existirem normas que permitam avaliar e monitorar a implementação das políticas. Temos o caso concreto das Unidades de Género existentes nas Direções Provinciais alvo do nosso estudo. A não alocação de recursos e a sua “dissolução” institucional dificultam o reconhecimento e a sua ação.

2.4. Análise dos Dados

2.4.1. Apresentação dos Grupos a partir das Entrevistas Semiestruturadas

2.4.1.1. Apresentação dos Diretores

Foram entrevistados 7 Diretores Provinciais e 2 Ex-Diretores Provinciais, perfazendo 9 inquiridos. Dentre estes, 4 são homens e 5 mulheres. Dos 9 entrevistados, 4 têm o nível de licenciatura (2 estão a frequentar o mestrado), 4 têm o mestrado e 1 está a frequentar a licenciatura. O número de anos de trabalho a desempenharem cargos de decisão, oscilam entre 1 e os 10 anos. As idades dos Diretores oscilam entre 40 a 54 anos.

Quadro 16 – Apresentação de Diretores e Ex-Diretores Provinciais.

Diretores	Idade	Sexo	Nível acadêmico	Média do início de atividade
E1-DPTC	43	Feminino	3º Ano Licenciatura	3
E2-DPT	41	F	Mestrado	1
E3-DPA	43	Masculino	Mestrado	5
E4-DPMAS	46	M	Mestrado	10
E5-DPS	40	M	Mestrado	1
E6 – DPEC	57	Feminino	Licenciatura	5
E9-DPMAS2	42	F	Licenciatura	2
E10-DPT1	50	Masculino	Licenciatura	5
E11-UCODIN	45	Feminino	Licenciatura	5

Fonte: Chefe de Recursos Humanos da UCODIN, 2013

Através dos dados do quadro 16 é possível constatar que a idade média de homens é de 40 a 50 anos e a das mulheres de 41 a 57 anos respectivamente. No que se refere ao nível de escolaridade, do total de entrevistas realizadas aos diretores e ex-diretores provinciais, verifica-se que todos têm instrução superior exceto uma que está ainda a frequentar o 3º ano de Licenciatura.

A aquisição do nível acadêmico superior pode ser visto na sua relação com o cargo que desempenha, sendo interessante constatar, pelo quadro 10 que, do total das 9 entrevistas, 7 são diretores provinciais e 2 são ex-diretores provinciais. Outra explicação tem a ver com a facilidade que eles têm em adquirir bolsas de estudos, uma vez que são eles que têm posse e são distribuidores aos funcionários.

O quadro 13 mostra que o número de anos a desempenhar o cargo de direção, dos entrevistados varia de 1 a 5 anos para as mulheres e de 1 a 10 anos para os homens, o que leva a perceber que os homens tendem a ter mais anos a assumirem aos cargos de decisão em relação as mulheres.

Quanto ao último requisito exigido pelo Ministério da Função Pública, em entrevistas informais aos Chefes Provinciais dos Recursos Humanos informaram-nos que todos os diretores e ex-diretores alvo do nosso estudo possuem mais de 5 anos de experiência de direção nos cargos de chefia.

2.4.1.2. Apresentação do Secretário Executivo Provincial, Ponto Focal Provincial de Género

Foram entrevistados de igual modo, 1 Secretário Executivo Provincial e 1 Ponto Focal Provincial de Género, ambos, apesar de terem somente 12ª Classe, têm muita experiência na área de trabalho (7 vs.5), as suas idades variam entre 57 a 60 anos e estão a trabalhar há 35 anos de trabalho.

Quadro 17 – Apresentação do Secretário Executivo Provincial, Ponto Focal de Género entrevistados.

	Idade	Sexo	Nível académico	Nº de anos a desempenhar o cargo
E7 – DPOPH	57	Masculino	12ª Classe	7
E8-DPMAS1	60	M	12ª Classe	5

Fonte: Chefe de Recursos Humanos da DPOPH e Secretário Executivo da DPMAS, 2013

Os apresentados no quadro 17 revelam que os entrevistados possuem experiência profissional exigida como requisito pelo Ministério de Administração Pública, bem como o nível médio necessário para exercerem o cargo que lhes foi confiado.

2.4.1.3. Comentário sobre a Apresentação dos Grupos

Como se pode verificar, no quadro 16, são 7 Diretores Provinciais e 2 Ex-Diretores Provinciais, perfazendo 9. Dentre estes, 4 são homens e 5 mulheres. Todos eles têm o nível superior, exceto uma que está ainda a frequentar a Licenciatura. O número de anos de trabalho a desempenharem cargos de decisão, oscilam entre 1 e os 10 anos e com idades que oscilam entre 40 a 54 anos.

Para além destes, foi entrevistado 1 Secretário Executivo Provincial e 1 Ponto Focal Provincial de Género. Ambos têm o nível médio. O número de anos de trabalho a desempenharem cargos de decisão, oscilam entre 2 e 5 anos. As idades oscilam entre 57 a 60 anos (quadro 17).

2.4.2. Estratégias de Promoção das Mulheres nos Cargos de Decisão

Quadro 18 – estratégias usadas pelos diretores provinciais para a promoção da mulher

Unidade de Registo	Frequência	%
Bolsas de estudos	9	81,8
Formação profissional de curta duração	9	81,8
Quota de 35%	1	9
Política de género e sua implementação	3	27,3
Protocolo da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos	3	27,3
Convenção sobre Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW)	3	27,3
Protocolo Opcional a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação Contra as Mulheres	3	27,3
Plano Nacional para a Prevenção á Violência contra a Mulher	3	27,3
Protocolo de Género e Desenvolvimento do Género de SADC	3	27,3
Plano Nacional para o Avanço da Mulher	3	27,3
Reuniões quinzenais ou mensais de estudo da legislação	3	27,3
Visita dos dados estatísticos dos funcionários	1	9
Matrículas gratuitas para as raparigas da 8ª classe	2	18,2
Distribuição do material didático gratuito	2	18,2
Promoção das mulheres Professoras ou funcionárias para os cargos de chefia, para servirem de modelo as alunas e outras mulheres	1	9
Parcerias com Organizações, Não-governamentais vocacionadas na formação e valorização da rapariga (Ex.: UNICEF)	1	9
Sensibilização das mulheres para fazerem cursos técnicos de engenharia ligadas a área de trabalho	1	9
Sensibilização e parcerias dos sectores para priorizarem a inclusão da mulher nas suas atividades	1	9
Total de entrevistados	11	100

Bolacha, 2013

O quadro 18, mostra que 81,8% entrevistados apontam a atribuição de bolsas de estudos para elevação do grau académico dando prioridade a mulher como a principal estratégia que usam com vista a formar o capital humano, com maior destaque da mulher

como forma de conferir-lhe competências, capacidades técnicas e habilidades de saber fazer, estar, ser e estar junto, visto que constitui um dos requisitos necessário para a ocupação de cargos de decisão;

3 Entrevistados afirmaram de forma unânime que têm a missão principal ao nível do governo da Provincial de Nampula, dirigir e coordenar a execução da política da emancipação e desenvolvimento da mulher e a promoção dos seus direitos) usa como estratégias a Política de género e sua implementação, o Protocolo da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos relativos aos direitos da Mulher em África, a Convenção sobre Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW), o Protocolo Opcional a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação Contra as Mulheres, o Plano Nacional para a Prevenção á Violência contra a Mulher, o Protocolo de Género e Desenvolvimento do Género de SADC e o Plano Nacional para o Avanço da Mulher. Para além destas estratégias, fazem reuniões quinzenais ou mensais de estudo da legislação como forma de sensibilizar as mulheres a desenvolverem a cultura de entrega ao trabalho e a necessidade de elevar cada vez mais o nível académico, têm de igual modo visitado constantemente os dados estatísticos dos funcionários como forma de controlar a paridade de género nas diversas vertentes;

2 Entrevistados apontaram como estratégias a promoção de matrículas gratuitas para as raparigas da 8ª classe e distribuição do material didático gratuito para as raparigas do ensino básico.

“Na oitava classe as mulheres não pagam a matrícula, então, esta é uma possibilidade para que elas possam entrar na escola, elas possam estudar porque muita das vezes os pais tem aquela mente de que não devem gastar para a mulher, mas devem gastar para formar o homem e não para a mulher. Nesta vertente em que o Estado dá a possibilidade delas não pagarem a matrícula aí também facilita para que realmente as mulheres possam estudar. A nível do ensino básico temos a questão do material que é o livro de distribuição gratuita, este livro também é um incentivo porque os pais até poderiam gastar comprando livros, mas se tiverem mulher e o rapaz vão preferir comprar livros para o rapaz e não para a mulher. Então o Estado dando livros penso que é um incentivo para que a mulher possa participar na educação, e possa se formar”.

Uma entrevistada anotou como estratégia a promoção de mais as mulheres professoras ou funcionárias para assumirem cargos de chefia, a fim de servirem de modelo as alunas e outras mulheres, visto que a comunidade se preocupa em mandar as mulheres na escola pelo facto de lá estar, uma professora, uma enfermeira ou uma administradora e no sentido de quererem ver no futuro as suas filhas do mesmo jeito; e estabelece parcerias com

Organizações, Não-governamentais que têm programas de formação e valorização da rapariga, sendo a UNICEF um dos parceiros principais.

Um entrevistado respondeu que sensibilizam as mulheres para fazerem cursos técnicos de engenharia ligadas a área de trabalho, pois fica difícil promover alguém sem o mínimo de conhecimento da área de trabalho.

Finalmente uma entrevistada afirmou que para além de formar o capital humano e principalmente as mulheres, conforme foi dito em acima, ela procura sensibilizar aos sectores, parcerias no sentido de priorizarem a inclusão da mulher nas suas atividades.

2.4.3. Atividades para a Promoção da Mulher nos Cargos de Decisão

Quadro 19 – Atividades realizadas para a promoção da mulher

Unidade de Registo	Frequência	%
Não têm atividades específicas	3	27,3
Divulgação de estratégia do género, acompanhamento sobre envolvimento da mulher nas atividades de género e realização de palestras	3	27,3
Divulgação do Decreto nº 7/2004 de 1 de Abril	3	27,3
Sensibilização dos setores da Função Pública e Privadas para priorizar a promoção das mulheres	3	27,3
Promoção de palestras, debates radiofónicos, teatro para que as mulheres apostem na educação/formação	3	27,3
Criação das unidades de Género ao nível das Instituições	3	27,3
Capacitação em matéria de Género e realização de encontros multissectoriais	3	27,3
Sensibilização comunitária visitas aos centros de internatos e contatos com as raparigas nas escolas	1	9
Estabelecimento de parceria com as grandes empresas visando estabelecimento de programas de capacitação	1	9

Bolacha, 2013

De acordo com as respostas apresentadas no quadro 19 sobre atividades para a promoção das Mulheres nos cargos de decisão, 3 entrevistados disseram que não têm

atividades específicas, exceto o aconselhamento, à sensibilização, apoio que têm dado a mulher para elevar o seu nível académico e a ter a cultura de trabalho.

Um entrevistado respondeu que fazem a divulgação de estratégia do género no sector agrário, formação no âmbito do Género em seis distritos de Nampula, acompanhamento sobre envolvimento da mulher nas atividades de género ao nível da comunidade e realização de palestras sobre o papel da mulher nos grupos de trabalho dentro da comunidade.

3 Entrevistados foram unânimes em responder que a DPMAS, através do Conselho Técnico Provincial do Avanço da Mulher, criado pelo Decreto nº 7/2004 de 1 de Abril, promovem em todas as instituições, quer privadas, quer públicas, na sociedade civil, o Decreto nº 7/2004 de 1 de Abril, o Conselho Nacional para o Avanço da Mulher, nas Províncias, designado por Conselho Provincial para o Avanço da Mulher com objetivo principal de impulsionar e acompanhar a implementação de políticas e programas aprovados pelo Governo para as áreas da Mulher e Género, contribuindo para a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher de tal modo que tenha enquadramento no âmbito da planificação, tendo em conta que as oportunidades sejam dadas as mulheres.

Os mesmos entrevistados foram de igual modo consensuais ao afirmarem que têm promovido, de igual modo, o acesso a informação sobre os direitos da mulher. Fazem a divulgação dos principais instrumentos legais de proteção e emancipação da mulher a nível das comunidades, incentivam a participação ativa das mulheres nos conselhos consultivos locais, sensibilizam os sectores da Função Pública e Privadas para priorizar mulheres nos cargos de decisão.

Sensibilizam de igual modo as mulheres através de palestras, debates radiofónicos, teatro participativo nas comunidades para que as mulheres apostem na educação/formação e nunca ter receio/medo quando são convidadas para assumirem os cargos de chefia, têm nomeado funcionários para cargos de chefia privilegiando as mulheres, têm vindo a promover o estatuto da mulher através da criação das unidades de Género ao nível das Instituições e realizam encontros multisectoriais e de coordenação.

Ainda os 3 entrevistados declararam que fazem divulgação dos instrumentos com destaque o protocolo da SADAC sobre o género e desenvolvimento, a Convenção para a

Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, fazem a divulgação através de seminários, capacitações, formações e atividades demonstrativas com vista a mudança de mentalidades dos homens, prosseguem com as atividades e programas a partir dos pontos focais de Géneros das Direções Provinciais.

Criam também unidade de género para dar seguimento as orientações que vem do conselho provincial do avanço da mulher no sentido de que, haja equidade numa dada instituição, fazem estudo da legislação quinzenal ou mensal, divulgam nas atividades todos os aspetos relacionados com a mulher, sensibilizam os sectores da Função Pública e Privada para priorizar as mulheres nos cargos de decisão nas instituições.

Ainda os mesmos entrevistados explicaram que, o Conselho Técnico de Avanço da Mulher faz encontro com as Direções Provinciais, a fim informar que cada Diretor Provincial deve ver na sua instituição, olhando pelas estatísticas, se há equilíbrio em relação ao desempenho do género e recomendam de igual forma aos Diretores Provinciais a promoverem formação ou capacitação para as mulheres que não têm desempenho positivo, de tal modo que reúnam os requisitos necessários para o acesso dos cargos de decisão.

Um entrevistado apresentou como atividades que têm levado a cabo: sensibilização comunitária visitas aos centros de internatos, contactos com as raparigas nas escolas; e fazendo uma avaliação das atividades realizadas no ano transato, notou que existe melhoria de alguns problemas que as raparigas enfrentam tais como: gravidez, ritos de iniciação, doença, atividade doméstica e falta de recursos, como resultado dessas atividades.

Finalmente, um entrevistado explicou que tem um Núcleo criado desde Julho de 2002 pela Unidade Género encarregado de executar as atividades de sensibilização, disseminação, debate e análise dos vários assuntos relacionados com as questões como: a integração de género, igualdade e equidade de género, igualdade entre a mulher e o homem, o homem e a igualdade, papéis e necessidades, relações de género, entre outros o que constitui desafios que criam oportunidades de mudanças nos funcionários em geral e na mulher em particular; disse ainda que dissemina informação as mulheres para aumentarem o nível de formação, esclarece e passa mensagens a outros níveis e sectores subordinadas a mesma instituição.

Um entrevistado declarou que a principal tarefa deles é fazer a gestão da implementação do Plano estratégico de Desenvolvimento da Província de Nampula, o seu acompanhamento e monitoria. Para além disso, as atividades que estão em curso, em parceria com as grandes empresas visando estabelecimento de programas de capacitação, com vista a produzir mão-de-obra de qualidade face a grande procura que se regista no mercado de trabalho.

2.4.5. Critérios para a Promoção da Mulher nos Cargos de Decisão

Quadro 20 – Critérios usados para a promoção da mulher

Unidade de Registo	Frequência	%
Formação na área específica de trabalho, o grau académico superior e 5 anos de trabalho.	11	100
Nomeação definitiva, imparcialidade no tratamento das pessoas e responsabilidade	1	9
Avaliação e conciliação da quota de 35% com competências, profissionalismo e habilidades	1	9
Dinamismo, seriedade, cultura de trabalho, disponibilidade, pontualidade	1	9
Capacidade de trabalhar em equipa e em sob pressão, flexibilidade, capacidade de saber ser, saber fazer e saber estar, disponibilidade e simpatia	3	9
Dedicação, maior entrega ao trabalho, maior dinamismo e maior criatividade	4	9
Domínio da área, competência técnica, responsabilidade, capacidade, e desempenho profissional positivo	7	9
Confiança, realização dos trabalhos com qualidade, maior credibilidade, firmeza no cumprimento do plano estabelecido dedicação		
Ser membro do partido, a qualificação, perfil em relação o cargo, seriedade no trabalho, capacidades de resolver problemas	1	9
Bom comportamento, desenvolvimento Profissional, maturidade intelectual no cumprimento dos direitos e deveres	2	18,3
Confiança, eficiência, criatividade, pontualidade, assiduidade, ponderação, paciência e calma.	4	36,4
Abertura com os colegas no trabalho em equipa, experiência profissional, nepotismo e assédio sexual.	1	9

No sentido de saber os critérios usados pelos dirigentes para a promoção da mulher na ocupação dos cargos de decisão, todos entrevistados responderam que era a formação na área específica de trabalho, o grau académico superior e 5 anos de trabalho;

Um entrevistado mencionou a nomeação definitiva, a imparcialidade no tratamento das pessoas e responsabilidade; Outro entrevistado disse que fazia avaliação e conciliação da quota de 35% com competências, profissionalismo e habilidades do funcionário; Dois entrevistados responderam que eram: o dinamismo, seriedade, cultura de trabalho, disponibilidade, pontualidade; Três entrevistados disseram que era boa capacidade de trabalhar em equipa e sob pressão, a flexibilidade, a capacidade de saber ser, saber fazer e saber estar, o conhecimento das Políticas e Estratégias do Sector da Mulher e da Acção Social, disponibilidade, simpatia e pontualidade;

Quatro Entrevistados responderam que era dedicação e maior entrega ao trabalho, maior dinamismo e maior criatividade; Por coincidência, sete entrevistados, mencionaram que eram o domínio da área, competência técnica, responsabilidade, capacidade, e desempenho profissional positivo. Confiança, realização dos trabalhos com qualidade, maior credibilidade, firmeza no cumprimento do plano estabelecido e dedicação;

Seis entrevistados responderam que era a confiança, a realização dos trabalhos com qualidade e maior credibilidade, firmeza no cumprimento do plano e dedicação. Um entrevistado respondeu que eram ser membro do partido, a qualificação, perfil em relação o cargo, seriedade no trabalho, capacidades de resolver problemas;

Dois entrevistados mencionaram que eram bom comportamento, desenvolvimento Profissional, maturidade intelectual no cumprimento dos direitos e deveres; e

Quatro entrevistados disseram que eram: Confiança, eficiência, criatividade, pontualidade, assiduidade, ponderação, paciência e calma; Um entrevistado afirmou que abertura com os colegas no trabalho em equipa, experiência profissional, nepotismo e assédio sexual.

Neste conjunto de resposta podemos concluir que apesar de haver unanimidade em algumas respostas relativamente aos critérios usados pelos dirigentes provinciais tais como:

nível de educação médio ou superior, 5 anos de experiência profissional, confiança, desempenho profissional positivo e boas informações, que por sinal são recomendados pelo Ministério de Administração Pública (conforme se pode conferir os da página a seguir), grande parte dos mesmos acrescentam alguns critérios subjetivos na atribuição dos cargos de chefia.

De acordo com o Ministério da Função Pública (2010:80) são requisitos para a nomeação dos diretores província:

“Possuir pelo menos, o nível de licenciatura ou equivalente e ter, pelo menos 5 anos de serviço, com boas informações; possuir pelo menos o nível do bacharelato, ou equivalente e ter, pelo menos 5 anos de experiência de direção, com boas informações; estar enquadrado na carreira de técnico superior N2, de regime geral ou específico ou carreiras correspondentes do regime especial com, pelo menos, 5 anos de experiência de direção e chefia, com boas informações”.

De acordo com o mesmo normativo, o Diretor Provincial Adjunto deve:

“Possuir o bacharelato, ou equivalente, e ter, pelo menos 5 anos de serviço no despectivo sector, com boas informações; ou estar enquadrado, pelo menos na Classe C da carreira de técnico superior de N2 e ter, pelo menos 5 anos de serviço no despectivo sector, com boas informações; estar enquadrado, pelo menos na classe B da carreira de técnico de regime geral ou específico ou carreira correspondente do regime especial e ter, pelo menos 5 anos de experiência em funções de direção e chefia, com boas informações”. (pág.105)

Os chefes provinciais dos departamentos devem ter:

“ O 2º ciclo do ensino secundário ou nível médio do ensino técnico profissional, ou equivalente, e, pelo menos 5 anos de serviço no despectivo sector, com boas informações; ou estar enquadrado, pelo menos 5 anos de serviço no despectivo sector, com boas informações; ou estar enquadrado, pelo menos, na classe C da carreira de técnico de regime geral ou específico ou em carreira correspondente de regime especial (pág. 141)”.

O diretor dos serviços centrais deve possuir:

“ Pelo menos, o bacharelato ou equivalente, e 5 anos de serviço no despectivo sector, com boas informações; ou estar enquadrado, pelo menos, na classe C da carreira de técnico superior de N2, com boas informações” (pág. 88).

O Inspetor superior deve ter:

“Uma licenciatura, ou equivalente, e ter, pelo menos 5 anos de experiência no despectivo sector, com boas informações; ou estar enquadrado na carreira de técnico superior N1 do

regime geral ou específico ou correspondente do regime especial e ter, pelo menos 5 anos de experiência no despectivo sector, ou boas informações” (pág. 88).

O Inspetor Chefe Provincial deve:

“Estar enquadrado, pelo menos na classe C da carreira de inspetor superior e ter, pelo menos, 5 anos de serviço no despectivo sector, com boas informações; ou Estar enquadrado, pelo menos, na carreira de inspetor técnico e ter experiência de direção e chefia a nível central ou provincial, pelo período mínimo de 3 anos, com boas informações”. (pág.129)

Chefe do Departamento Regional deve:

“Ter o 2º ciclo do ensino secundário ou nível médio do ensino técnico profissional, ou equivalente, e, pelo menos 5 anos de serviço no despectivo sector, com boas informações; ou estar enquadrado, pelo menos 5 anos de serviço no despectivo sector, com boas informações; ou estar enquadrado, pelo menos, na classe C da carreira de técnico de regime geral ou específico ou em carreira correspondente de regime especial”.

O Chefe de Repartição deve:

“Ter o 2º ciclo do ensino secundário ou nível médio do ensino técnico profissional, ou equivalente, e, pelo menos 10 anos de serviço no despectivo sector, com boas informações; ou
Estar enquadrado, pelo menos, na classe C na carreira de técnico de regime geral ou específico e ter, pelo menos 10 anos de experiência em funções de direção e chefia, com boas informações”.

O diretor deve:

“Possuir o bacharelato, ou equivalente, e, ter, pelo menos 3 anos de serviço no despectivo sector, com boas informações; ou estar enquadrado, pelo menos na classe B da carreira de técnico de regime geral ou específico ou carreira correspondente do regime especial e ter pelo menos 3 anos de serviço, no despectivo sector, com boas informações; ou
Estar enquadrado, pelo menos na classe C da carreira de técnico superior de N2 e ter pelo menos 5 anos de experiência em funções de direção e chefia, com boas informações”.
(Ministério da Função Pública, 2010:143)

Assim, os dados do quadro 18, 19 e 20 cruzados com os requisitos do Ministério de Administração Pública revelarem que apesar de em algum momento os critérios usados pelos dirigentes serem até certo ponto subjetivos. A promoção dum funcionário depender do próprio dirigente, quase, todos os entrevistados disseram que obedecem os requisitos relativos a ter boas informações, a ter um nível académico superior e anos de experiências que variam de 3 a 5.

Importa salientar que o requisito ligado ao nível académico médio e superior apresentado pelo Ministério da Administração Pública para aceder o cargo de decisões, leva-

nos a concluir que na verdade, a principal estratégia para ter acesso aos tais cargos de chefia é a educação.

Em suma, para que a mulher tenha realmente acesso aos cargos de decisão é necessário que a mulher estude e se forme, tenha um desempenho positivo na sua vida profissional, se dedique, se entregue ao trabalho, tenha a cultura de trabalho, mostre seriedade. De tal modo que conquiste e ganhe confiança perante os demais colegas ou superiores hierárquicos, e, seja, sobretudo, uma pessoa com postura, reputação e credibilidade.

2.4.6. Participação da Mulher na Tomada de Decisões

Quadro 21 – Participação das mulheres na tomada de decisões

Unidade de Registo	Frequência	%
Participam na tomada de decisões	11	100
Existe um coletivo alargado de direção no qual a mulher faz parte	11	100
Há delegação de funções de chefia dos homens para as mulheres	1	9
O nível de participação não é desejável	2	18,2

Bolacha, 2013

Conforme mostram os dados do quadro 21, todos os nossos entrevistados foram unânimes em afirmar que as mulheres participam na tomada de decisão e existe um Coletivo de Direção alargado em cada Direção Provincial, responsável pelo processo de tomada de decisão, no qual as mulheres também fazem parte e onde podem opinar, tomar decisões, tem voz e ter palavra. A este respeito foi-nos dito que:

“Existe um órgão a nível de qualquer direção em que o quadro orgânico está bem determinado; temos o diretor e temos outros membros; existe um coletivo da direção, e nesse coletivo existem sectores de coletivo de direção. Nessa secção do coletivo, o dirigente se for uma mulher, sabe muito bem como é que se deve comportar, que é dar a possibilidade de todos os membros poderem dar o seu parecer mediante uma discussão de um relatório ou duma informação e no fim consoante os pontos de vista, as propostas apresentadas, cabe ao diretor poder analisar qual é o ponto forte e realmente qual é a tendência. O que realmente vai beneficiar para que a instituição possa funcionar; e nesse coletivo a mulher está incluída, tem espaço para opinar, tem voz, tem palavra” (E6-DPEC).

Uma outra entrevistada nos disse nos mesmos moldes o seguinte:

“Para nós é um pouco diferente, as mulheres que estão neste momento a ocupar cargos de chefia, conseguem tomar decisão, o que nós fazemos é descentralizar algumas competências para não estar tudo centralizado a diretora provincial; e, esses chefes ao seu nível têm tomado decisões com base na descentralização de competências. Temos aqui na Direção Provincial, uma chefe do departamento que lida com o processo de licenciamento, ela é que assina o licenciamento, significa que está a tomar decisão em nome do governo, ela substitui, por exemplo, na ausência da Diretora Provincial e durante essa substituição, se existe um assunto que pode tomar decisão, pode tomar essa decisão; temos nas administrações marítimas, agora na ilha de Moçambique, por exemplo o administrador marítimo que teve uma bolsa e não está; está a ser substituído por uma mulher; e em nome da administração marítima ela toma decisões e são mulheres com “braço de ferro” e que de alguma forma até conseguem pôr os homens no devido lugar. É verdade que muitas vezes os homens tentam influenciar aquilo que é sua opinião na tomada de decisão de algum assunto, a mulher consegue fazer. Nós temos um coletivo por exemplo, o coletivo, de direção incluindo essas instituições subordinadas, onde vários aspetos da vida da Direção é posta e tem que se tomar alguma decisão; nesse coletivo, a mulher tem palavra, tem opinião a dar e até consegue influenciar na tomada de decisões; e a mulher é ouvida, talvez por sermos poucas”.

Houve discrepância de respostas no que diz respeito a maneira como essas mulheres participam na tomada de decisão, no qual um entrevistado disse que tem havido delegação de competências de decisão por parte dirigentes homens para mulheres; a este respeito foi-nos dito o seguinte:

“Acho que participam. As duas senhoras que estão há muito tempo nas obras públicas e fazem parte dos coletivos de direção participam, têm voz e têm palavra. As outras também que estão a chefiar diversos sectores participam; agora, o nível de participação pode não ser desejável. Mas elas participam”.

Uma entrevistada nos disse nos mesmos moldes o seguinte:

“ Existe um coletivo alargado de direção e as mulheres que fazem parte desse coletivo têm espaço para opinar, para tomar decisões, têm voz, têm palavra. Eu acredito que tenho espaço para tomar decisões. Por exemplo, as próprias bolsas dos estudos, este ano como tivemos corte e havia concorrência de 4 homens contra três mulheres, eu própria influenciei ao Diretor a darmos só as mulheres, convenci e consegui. Tenho espaço para propor e as minhas propostas passam e nunca encontrei barreiras. Existe um coletivo alargado de direção que se tomam decisões sobre aspetos de grandes dimensões; e as mulheres que fazem parte desse coletivo têm espaço para opinar, para tomar decisões, têm voz, têm palavra. Só que para ter espaço depende de você. O espaço é aberto e depende de você para usá-lo. Não faltam

mulheres menos comunicativas, tímidas; e uma forma de dar espaço a todos, durante o ano, temos um dia em que cada sector deve falar sobre o seu sector, e lá as mulheres não têm como não falar”.

Portanto, apesar dos dados do quadro 21, revelarem que algumas mulheres participam ativamente na tomada de decisões, conseguem influenciar e convencer os homens a acatarem as suas opiniões e decisões por um lado, mas por outro, há mulheres que têm sido tímidas, menos comunicativas, enfim, o seu nível de participação não é desejável, há uma necessidade de se abrir mais espaço e dar oportunidade para ela participar no processo de tomada de decisões por parte dos dirigentes, confiando-a nas suas capacidades, competências e habilidades. Em relação a este assunto, a autora Edite Estrela (1997:137 In: catas dos 3^{os} Cursos Internacionais de Verão de Cascais) diz-nos o seguinte:

“Há muitas dificuldades no exercício do poder no feminino porque, em primeiro lugar, a mulher tem mais visibilidade, está mais exposta, por todas as razões; e também porque a sociedade é muito mais tolerante para com os homens do que para com as mulheres; haverá igualdade plena quando se reconhecer o direito a uma mulher que estiver a desempenhar funções de chefia, de cometer os mesmos erros que um homem comete; e, sabe-se que a sociedade é mais tolerante para com os homens e que não questionam que os homens incompetentes possam estar em lugares de decisão, mas se forem as mulheres vão logo comentar é porque é mulher que aconteceu isto ou aquilo. Há, de facto, uma maior tolerância em relação aos homens”.

Em suma, a mulher deve realizar trabalhos com seriedade, dedicação do trabalho para que as pessoas possam acreditar nela, visto que, muitas vezes, quando uma mulher comete um erro, logo comentam que é porque é uma mulher; mas se o mesmo erro for cometido por um homem, entra-se mais como se fosse um dilema e não se questiona nada. Daí que as mulheres precisam dedicar-se, estudar e esforçar-se para conquistar o seu espaço no processo de tomada de decisões de mérito.

3. Discussão dos Resultados

3.1. Distribuição e Participação das Mulheres nos Cargos de Decisão

Os resultados do estudo revelaram que a distribuição de dirigentes de sexo feminino e masculino nas Direções Provinciais de Nampula adotam uma configuração similar quer através dos cargos de decisão, quer na análise por separado para cada sexo. Esta configuração é semelhante quando efetuada uma análise geral por Direção Provincial, embora se tenham identificado certas especificidades em algumas Direções Provinciais de Nampula.

Assim, constata-se que nas Direções Provinciais de Nampula continua a predominar o sexo masculino nos cargos de chefia e que este predomínio é mais evidente em alguma das Direções Provinciais que têm a orientação provincial para promover a mulher. Referimo-nos às três Direções Provinciais: agricultura (com 39 vs. 5), educação e cultura (25 vs. 7) e saúde (63 vs. 9). Segundo este pressuposto, Nussbaum (2000:27) afirma que:

“As mulheres carecem do essencial para o desenvolvimento duma vida plenamente humana na maior parte do mundo. Estão pior alimentadas que os homens, têm um nível inferior de saúde, são mais vulneráveis na violência física e no abuso sexual e muito menos alfabetizadas, nem sequer possuem educação profissional ou técnica”.

Enquanto os homens detêm mais frequentemente cargos de decisão superior (Chefes dos Departamentos Provinciais, de Repartições Provinciais e Diretores Distritais).

Estes resultados são particularmente interessantes tendo em conta que, todos os entrevistados foram unânimes em responder que ao atribuírem bolsas dos estudos dão prioridade à mulher, promovem cursos e formações de curta duração, como forma de conferir à mulher capacidades, competências e habilidades para o saber fazer, estar, ser e estar em conjunto nas diferentes esferas e níveis de tarefas e responsabilidades a ela requeridas. Durante a nossa observação, constatamos também que há, cada vez mais, mulheres formadas, seja por atribuição de bolsas de estudos, seja por próprios. Aliás, uma das nossas entrevistadas (E2-DPT), a respeito disso afirmou o seguinte:

“Dizer que a nossa instituição é abençoada, temos realmente muitas colegas que estão a estudar à noite nos níveis superiores e a instituição inclusive atribui bolsas anualmente, o número ainda é bastante reduzido dado a disponibilidade financeira. Temos duas colegas que

estão a estudar em instituições privadas do nível superior que a instituição paga, mas também há colegas que a título individual estão a estudar à noite; então este incentivo não é só da instituição que paga, mas elas próprias devem ter consciência e elevarem o seu nível académico”.

Na análise por Direção Provincial, como nos referimos anteriormente, foram identificadas algumas especificidades partilhadas que permitem efetuar certos paralelismos entre Direções Provinciais. Tais como a Direção Provincial da Mulher e Ação Social que partilha com a Unidade de Coordenação de Desenvolvimento Integral de Nampula pelo fato de ambos terem alguma semelhança no que diz respeito a predominância de igualdade de género (A Direção Provincial da Mulher e Ação Social que tem 15 homens e 16 mulheres e a Unidade de Coordenação de Desenvolvimento Integral de Nampula que possui 1 homens e 4 mulheres) e certa semelhança na sua missão principal.

Em relação à semelhança na missão, a Direção Provincial da Mulher e Ação Social surge como resposta ao movimento internacional de remoção das barreiras que dificultam a promoção da mulher no contexto da globalização, com a missão de dirigir e coordenar a execução da política de emancipação e desenvolvimento da mulher e a promoção dos direitos dos grupos alvo vulneráveis, no qual a mulher faz parte.

Assim, de igual modo, a Unidade de Coordenação de Desenvolvimento Integral de Nampula tem como principal tarefa fazer a gestão da implementação do Plano estratégico de desenvolvimento da Província de Nampula, o seu acompanhamento e monitoria, em parcerias com as grandes empresas visando o estabelecimento de programas de capacitação, com vista a produzir mão-de-obra de qualidade face a grande procura que se regista no mercado e contribuindo de certa forma para o empoderamento da mulher. Portanto, constata-se que essas duas Instituições (DPMAS e a UCODIN) mostram um padrão específico, pois, a taxa de feminização é superior em relação a todas Direções Provinciais.

As duas Direções Provinciais também com mais elevada taxa de masculinização e que por sua vez são consideradas essencialmente masculinas são as Direções Provinciais de Transportes e Comunicação e Obras Públicas e Habitação.

Em relação a este assunto, o Relatório da UNESCO (1996: 171):

“Chama a atenção para o interesse da declaração da Quarta Conferência sobre as Mulheres, realizada em Beijing em Setembro de 1995. Aí se analisam as diferentes formas de discriminação das jovens e das mulheres, especialmente nas áreas de educação e formação, e se apontam à comunidade internacional vários objetivos fundamentais: garantir a igualdade de acesso das mulheres a educação, eliminar o analfabetismo feminino, melhorar o acesso das mulheres à formação profissional, ao ensino científico e tecnológico e à educação permanente”.

Em suma, apesar das particularidades identificadas, o incremento paulatino das mulheres seja para o acesso a educação, seja para a ocupação dos cargos de decisão continua a ser uma realidade nas Direções Provinciais de Nampula. A barreira invisível resultante de tabus, preconceitos, cultura, tradição e a falta de credibilidade e confiança nas capacidades e competências das mulheres, ainda se mantém e continua a ser uma realidade.

Este fato torna-se visivelmente mais evidente ao olhar para os cargos de decisão dos setores considerados essencialmente masculinos. Contudo, também fica patente noutras Direções Provinciais em que, apesar de existir maior número de mulheres dirigentes no seu conjunto, é o sexo masculino que domina a Direção Superior. Este é o caso da Direção Provincial da Mulher e Ação Social.

O estudo constatou também, que ainda se está na fase de sensibilização dos dirigentes provinciais de Nampula, no que diz respeito a implementação das Políticas Internacionais e nacionais normativos para a promoção da mulher em todos os âmbitos, visto que apenas duas direções (Direção Provincial da Mulher e Ação Social e a Unidade de Coordenação de Desenvolvimento e Integração de Nampula) e por sinal as que têm responsabilidade de coordenar e implementar os instrumentos acima referenciados é que apresentaram equilíbrio de género na ocupação dos cargos de decisão.

Em geral, em relação à distribuição dos cargos de decisão, os resultados destes estudos vêm revelar que a desigualdade entre homens e mulheres no acesso a cargos de decisão, também se verifica nas Direções Provinciais de Nampula.

A explicação desta diferença tem vindo a ser promovida por um conjunto de Literaturas, Protocolos, Convenções e Políticas e Internacionais e Nacionais que apontam para a influência de fatores diversos.

Por um lado, fundamentalmente do ponto de vista da psicologia social assinalam-se as diferenças individuais como elementos explicativos da desigualdade entre homens e mulheres ao nível da gestão. Pressupõe-se que os traços da personalidade, cognições, atitudes e comportamentos das mulheres, modelados por processo de socialização diferente do sexo masculino, dificultam a progressão na carreira por entrarem em conflito com as exigências derivadas dos cargos de decisão.

Nesta linha, de acordo com Belloti (1987), a identificação dos papéis sociais por sexo, tão fortemente diferenciados, parece expressar uma realidade normal, coerente com as suas determinações naturais, posto que os papéis são naturalizados e desempenhados naturalmente por todos. Na verdade, trata-se de um processo psicológico mediante o qual um indivíduo assimila um aspeto, uma característica, um atributo de outra pessoa e se transforma, totalmente ou em parte, conforme o modelo desta.

Gleitman e Henry (2003) defendem que a socialização, como processo de aprendizagem de valores, crenças, hábitos e costumes, normas e como esforço de ajustar a pessoa em desenvolvimento na sua cultura, desempenha um papel determinante no estabelecimento dos vários sentidos de se ser homem ou mulher, incluindo o papel do género. Os papéis dos géneros penetram em todas as facetas da vida social.

Lamb (1997) diz que as crianças podem igualmente, observar que a sociedade tem diferentes expectativas sobre como os dois sexos devem agir. Espera-se que o homem seja mais agressivo e duro, mais reservado emocionalmente e mais interessado em coisas do que em pessoas. Ao contrário, espera-se que as mulheres sejam submissas, mais expressivas emocionalmente e mais interessadas em pessoas do que em coisas. Não há dúvida que estes estereótipos (esquemas simplificados com que as pessoas explicam e tentam categorizar grupos complexos) sexuais moldam o mundo que a criança vê e a forma como os outros interagem com ela.

Huston (1983) afirma que as crianças começam cedo a comportar-se como os adultos esperam. As diferenças entre os sexos aparecem a partir de um ano e meio. Por volta dos três anos de idade, as crianças preferem brinquedos diferentes e brincam com companheiros do mesmo sexo. À medida que cresce, a criança torna-se progressivamente mais ciente de que as pessoas diferem umas das outras e dela própria e aumenta a sua consciência dos estereótipos

masculino e feminino. Esta tomada de consciência leva a criança a adquirir uma conceção mais clara do seu próprio eu e da sua própria personalidade, o que ela realmente é, aos seus próprios olhos e aos dos outros.

Muitos destes estereótipos são reforçados pelos pais e companheiros. Quando crianças pequenas brincam com brinquedos considerados inapropriados, como quando um rapaz brinca com uma casinha de bonecas ou uma rapariga com um comboio elétrico, é provável que os pais expressem desaprovação (Fagot, 1995).

Isso acontece sobretudo, no caso dos pais que se opõem veementemente a qualquer comportamento desse tipo nos seus filhos. Em geral, é permitido às raparigas maior liberdade nestes assuntos. Uma rapariga pode ser Maria-rapaz e ser bem-sucedida; um rapaz que é menina é gozado ou insultado (Langlois e Downs, 1980)

A condição de se ser homem ou mulher tem dado origem a interpretações diferentes relacionados com o desempenho no trabalho, de que algumas estatísticas pretendem ser confirmação. Por exemplo, o facto de existirem mulheres do que homens a ocuparem cargos de direção seria explicado pela menor capacidade destas em relação à capacidade dos homens. No entanto, estudos de psicologia diferencial (MmacCoby e Jacklin, 1994; Eagly e Carli, 1981) não evidenciam diferenças significativas entre homens e mulheres em termos de capacidades requeridas para o desempenho profissional.

A alteração que se vem verificado atualmente na reformulação dos papéis sexuais é prova do carácter estereotipado e muitas vezes preconceituoso que crenças e pressupostos veiculam sobre a condição de inferioridade inerente ao feminino. Por isso, a crescente taxa de participação das mulheres no mundo do trabalho nos últimos anos, confirma também o carácter erróneo e estereotipado de tais pressupostos e apoia a confirmação do pressuposto de que a condição género não interfere significativamente na produtividade. (Ferreira; Neves e Caetano, 2011).

Por outro lado, defende-se a influência de fatores culturais e tradicionais, por exemplo, na zona Norte (sociedade Macua), a figura da mulher, chamada “APWIAMWENE = Rainha” não exerce diretamente a autoridade: ela é uma espécie de conselheira, com papel de grande relevo na sociedade e nos ritos; mas esta mulher não exerce o poder real, ela só dá sugestões e

conselhos ao Mwene (chefe); está, porém, intimamente associada ao poder do chefe. Na organização política da sociedade Macua encontramos sempre, ao lado de cada chefe (Mwene), “APWIAMWENE”. A APWIAMWENE (a rainha) na vida sociopolítica exerce função de alta conselheira que deve ser sempre consultada pelo chefe (Mwene) no governo da sociedade, na administração da justiça e na eleição de um novo chefe; porém nunca chega a tomar decisões. Daí a tendência da mulher ser considerada conselheira, sem exercer diretamente autoridade nem poder real; e é deste modo que, como as mulheres exercem o poder e tomam decisões nas diversas instituições da sociedade moçambicana.

Gwembe (1989) no seu opúsculo “A Mulher na Sabedoria Bantu” afirma que a sociedade moçambicana tem feito confusão quanto ao conceito de submissão. A mulher não pode tomar decisões, apenas pode dar opinião em segredo lá onde estão os dois. Ela não pode intervir publicamente e muito menos levantar a voz para rebater. Deve suportar tudo para salvaguardar uma harmonia fictícia muitas vezes ocasionada pelo desleixo do próprio homem. A mulher como mãe, sempre pronta a dar e a nunca a receber, a trabalhar e sem tempo para descansar.

Já no sul de Moçambique, onde reina o patriarcado, atribui-se o poder ao homem tanto em família, como na sociedade, baseando-se no princípio de subordinação hierárquica das mulheres em relação aos homens e dos Jovens em relação aos homens mais velhos. A supremacia masculina ditada pelos valores do patriarcado atribui um maior valor as atividades masculinas em detrimento das atividades femininas e estabelecem papéis sexuais e sociais, nos quais o masculino tem vantagens e prerrogativas. (Narvaz e Koller, 2006).

Outro aspeto que foi objeto de estudo, para além da literatura referida, tem sido voltado a Política de Género e sua Implementação, o Protocolo da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, a Convenção sobre Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, Protocolo Opcional a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), Plano Nacional para a Prevenção a Violência contra a Mulher (2012-2012), o Protocolo de Género e Desenvolvimento do Género de SADC e o Plano Nacional para o Avanço da Mulher.

3.2. Promoção das Mulheres nos Cargos de Decisão (critérios, estratégias e atividades)

No que diz respeito aos critérios usados pelos dirigentes para a promoção da mulher, os resultados do estudo apesar de revelaram discrepância nas respostas, no estabelecimento de critérios subjetivos na atribuição dos cargos de decisões, quase todos eles seguem os requisitos plasmados pelo Ministério de Administração Pública que são:

Possuir pelo menos a Licenciatura, 3 a 5 anos de trabalho no exercício dos cargos de decisão e ter boas informações para os diretores provinciais, diretores provinciais adjuntos, inspetores provinciais, chefes de recursos humanos provinciais e os diretores distritais, das organizações governamentais e não-governamentais; possuir pelo menos o nível médio e o bacharelato, 3 a 5 anos de exercício de cargos de decisão e ter boas informações para os cargos de chefes de departamentos provinciais e repartições provinciais (Ministério de Administração Pública: 2010).

Isto significa que, se a mulher não tem um nível acadêmico médio ou superior, mesmo que tenha 3 a 5 anos e boas informações, não tem muita “chance” de aceder os cargos de decisão altos ou médios. Razão pela qual o Relatório da UNESCO e vários estudos recomendam que a educação ao longo da vida da mulher constitui a principal estratégia para elevar o estatuto da mulher e a recusa constitui um atentado aos Direitos Humanos.

“A comissão chama atenção para o interesse da declaração da Quarta Conferência sobre as Mulheres, realizada em Beijing em Setembro de 1995. Aí se analisam as diferentes formas de discriminação das jovens e das mulheres, especialmente nas áreas de educação e formação, e se apontam à comunidade internacional vários objetivos fundamentais: garantir a igualdade de acesso das mulheres “a educação, eliminar o analfabetismo feminino, melhorar o acesso das mulheres à formação profissional, ao ensino científico e tecnológico e à educação permanente” (Relatório da UNESCO:1996).

O estudo revelou de igual modo, unanimidade nas respostas dadas pelos dirigentes do sexo masculino e do sexo feminino no que diz respeito a demonstração do receio e pouca confiança nas competências, capacidades e habilidades das mulheres na atribuição dos cargos de decisão influenciadas pelos fatores culturais, tradicionais e estereotipados sociais:

“ Esta pergunta que me faz é uma dor de cabeça para todos os dirigentes, no sentido de verificar, de tantas funcionárias que você tem, encontra nelas todos os mesmos defeitos. Não

encontras ninguém que seja capaz de ocupar aquele determinado cargo, daí que fica-se muito tempo com o mesmo individuo a desempenhar as mesmas funções, sem progressão” (E4-DPMAS).

“Para ocupação de cargos de decisão temos que olhar para as características de liderança, porque não vamos dizer que já que nós queremos representatividade do género, qualquer mulher que chegar tem que ocupar o cargo de chefia, liderando que os homens mais capazes e mais líderes, e penso que temos que olhar mulheres que têm características especiais na liderança, porque a conjuntura histórica do homem sempre teve mais vantagens que a mulher, mesmo na Europa e nos EUA é uma civilização antiga. Nós temos que projetar a mulher, reconhecendo os nossos valores culturais, tradicionais e também na projeção histórica no que tange a formação de género” (E3-DPA).

Isto significa no nosso entender que, apesar de haver avanços conquistados pelas mulheres profissionais em diferentes áreas políticas, económicas e sociais de província de Nampula: governadora, diretoras provinciais, diretoras adjuntas provinciais, diretoras das empresas; chefes de departamentos, chefes de repartições, chefes de recursos humanos mulheres, não obstante, estas conquistas, sentem-se que entre os homens e mulheres moçambicanos, como entre homens e mulheres dos outros países, ainda há resistência e desconfiança em relação a capacidade da mulher.

Acontece frequentemente que muitos dirigentes discriminam profissionalmente as mulheres, atribuem-lhes tarefas de menos responsabilidades e pouco prestigiantes, ou ainda as assediam sexualmente. Não só, algumas mulheres que desempenham algum cargo de decisão resistem e desconfiam nas competências, capacidades e habilidades das outras mulheres.

Porém, a questão dos Direitos do Homem surge formalmente no preâmbulo da Carta da Organização da Unidade Africana (OUA), nas referências de adesão aos princípios da Declaração Universal dos Direitos do Homem e dos povos que entrou em vigor em 1986, depois de ser adotada pela Conferência dos Chefes de Estado e do Governo da OUA em 28 de Junho de 1981.

Nos artigos 13 e 18 da Carta, encontram-se os comandos de inclusão onde se diz:

“O Estado tem o dever de velar pela eliminação de toda a discriminação contra a mulher e de assegurar a proteção dos direitos da mulher e da criança tal como estão estipulados nas declarações e convenções internacionais e Todos os cidadãos têm direito de participar livremente na direção dos cargos públicos do seu país, quer diretamente, quer por intermédio de representantes livremente escolhidos, em conformidade com as regras prescritas na lei”

Por um e por outro lado, as respostas do sexo feminino, encorajavam as mulheres a se esforçarem mais, a estudarem mais, a se dedicarem ao trabalho a fim de desenvolverem competências, capacidades e habilidades requeridas para a aquisição dos cargos de decisão.

Os resultados do estudo revelaram que a estratégia mais usada pelos Dirigentes Provinciais na promoção da mulher para a ocupação de cargos de decisão em Nampula é a educação/formação da mulher, priorizando a atribuição de bolsas de estudo, promoção de formação ou cursos de curta duração com a finalidade de conferir capacidades técnicas, competências e habilidades.

Este resultado é particularmente interessante na medida em que os Dirigentes Provinciais mostram interesse em tirar a mulher da periferia, para o intermediário ou do alto, elevando o seu estatuto de mulher. Nesta ordem de ideias, pode-se ler no Relatório de Jacques Delors (1996:69) que “o princípio da equidade obriga a um esforço particular para suprimir todas as desigualdades entre sexos, em matéria de educação. Elas estão, de facto, na origem de inferioridades permanentes que pesam sobre as mulheres durante toda a sua vida. Por outro lado, hoje em dia, todos os peritos são unânimes em reconhecer o papel estratégico da educação das mulheres no desenvolvimento”.

Autores como Todaro e Smith (2009) e Yunus (2008) chamam atenção para o papel central da mulher no desenvolvimento. De acordo com estes autores, em geral, as mulheres têm estado numa situação de desvantagem em relação aos homens, tanto em termos de ocupação de cargos de decisão, tanto em termos financeiros, como em termos de educação, saúde e liberdade em todas as suas formas. Entretanto, apontam que, para se obter maior impacto nas ações de desenvolvimento, há que se investir mais nas mulheres.

Ainda Jaques Delors (1996: 171):

“Chama atenção para o interesse da declaração da Quarta Conferência sobre as Mulheres, realizada em Beijing em Setembro de 1995, na qual se analisam as diferentes formas de discriminação das jovens e das mulheres, especialmente nas áreas da educação e da formação, e se apontam à comunidade internacional vários objetivos fundamentais: garantir a igualdade de acesso das mulheres “à educação, eliminar o analfabetismo feminino, melhorar o acesso das mulheres à formação profissional, ao ensino científico e tecnológico e à educação permanente”.

Teresa Alvarez (2010) diz que a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) sempre encarou a educação como área de intervenção prioritária, estrategicamente conduzida ao longo do tempo, assente em projetos de intervenção que, nos últimos vinte anos, foram-se delineando e concretizando articulando-se entre si, numa lógica de continuidade, consolidação e avaliação de resultados, identificação de resistências, de obstáculos, de lacunas e de necessidades e de respostas às mudanças e às novas exigências do sistema educativo e das lógicas e práticas de profissionais da educação com a finalidade da integração da dimensão do género nas práticas educativas.

Como resultado de abertura de espaço e de criação de condições para a mulher se formar, através da atribuição de bolsa de estudos, da promoção de formação ou capacitação e cursos de curta duração ligada ao domínio do seu sector de trabalho, constata-se que as mulheres nas Direções Provinciais de Nampula em estudo estão paulatinamente conquistando e ocupando o seu espaço de atuação, a ascender a posições de chefia e contribuem no encaminhamento do destino e do desenvolvimento da Instituição e do sector no qual são responsável, muitas das vezes em condições difíceis, mas trazendo bons resultados.

Apesar desse esforço feito pelos dirigentes de dar oportunidade para a mulher elevar cada vez mais o seu nível académico, o estudo revela que ainda falta por investir diferentemente a mulher confiando nas suas capacidades, competências e habilidades, de tal modo que ela seja retirada progressiva e rapidamente da periferia do processo tomada de decisões para a zona central ou do topo através do uso da quota de 30% a favor da mulher para alcançar a paridade de género que nenhuma Direção Provincial em estudo aplica. Visto que a contribuição da mulher no desenvolvimento do país, não é um favor, é sim uma necessidade, um direito e Justiça Social determinante do ritmo de Desenvolvimento do nosso País.

O estudo constatou respostas de alguns dos nossos entrevistados reveladoras da dificuldade que os dirigentes têm em abrir espaço para a mulher ter acesso aos cargos de decisão, construídos, reconstruídos e legitimados pelo modelo patriarcal que tende a discriminar a mulher sob todas as formas e bloqueia o seu acesso em espaços históricos e socialmente masculinizados, como é o caso do acesso dos cargos de decisão das Direções Provinciais de Transportes e Comunicação, Agricultura, trabalho, Obras públicas e Habitação tidas como típica e essencialmente masculinas.

“E3-DPA: temos a maioria homens a ocupar cargos de decisão devido as características do sector e que a conjuntura histórica do homem sempre teve mais vantagens na liderança enquanto a mulher a sua conjuntura está ligada a privacidade familiar; E1-DPTC e E7-DPOPH: o sector é tipicamente masculino e a mulher não quer se formar em área desse domínio”.

Portanto, na IV conferência Mundial das Nações Unidas sobre as mulheres realizada em Pequim em 1995, de onde resultaram a Declaração e a Plataforma de Acção de Pequim, foi reafirmado o princípio de que os direitos humanos das mulheres são parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos e que a igualdade entre homens e mulheres é uma condição de Justiça social e um requisito necessário e fundamental para a igualdade, desenvolvimento e a Paz.

A declaração constitui-se como um programa destinado ao empoderamento das mulheres em todas as esferas da vida pública e privada. Em consonância, de entre as doze áreas enunciadas pela plataforma de acção, uma refere expressamente a questão do poder e tomada de decisão. Afirmando que “ a participação das mulheres em igualdade na tomada de decisão política qualifica a democracia e promove o desenvolvimento. O sexo feminino constitui um dos grupos sociais universal e historicamente marginalizados.

Outros dos nossos entrevistados (E4-DPMAS, E6-DPEC e E9-DPMAS2) encorajam as mulheres a serem elas próprias a se preocuparem a estudar para elevar cada vez o seu nível académico (de tal modo que adquiram competências, capacidade e habilidades de saber, saber ser, estar, de saber fazer e estar junto, por serem requisitos necessários para aceder o cargo de chefia):

“Nós como mulheres devemos realizar trabalhos que possam nos permitir maior credibilidade e possamos convencer a sociedade que somos capazes de fazer qualquer tarefa que nos for confiada o nosso trabalho seja bastante sério porque só com seriedade e dedicação no trabalho, as pessoas podem acreditar em nós, pois muitas vezes quando cometemos um erro dizem: ah... já esperávamos, é uma mulher. Então apelar para que as mulheres possam dedicar-se muito, possamos estudar, possamos se formar para que possamos estar numa situação em que possamos dizer: aquela é a mulher que tem que dirigir a mim”.

Em relação a este assunto, Torre (2002) diz que há um consenso geral que, na maioria das sociedades e dos períodos da história, nas relações de género, o homem tem sido privilegiado e que a mulher tem sido relegada ao segundo lugar (...). Posta esta realidade, há

necessidade urgente de procurar e encontrar o verdadeiro lugar do homem e da mulher em todas áreas da vida humana. É nesse lugar, no lugar verdadeiramente correspondente a cada um deles, que o homem e a mulher vão conseguir a sua própria realização como pessoas. É também nesse lugar que eles vão oferecer o melhor de si mesmos ao serviço da sociedade.

Portanto, quando homens e mulheres se relacionam de modo igualitário em termos de recursos, poder decisório, distribuição de tarefas, é menos provável maltratarem as mulheres, conforme se sublinha no Relatório da UNESCO (1996:170)

“A Comissão pensa que a recusa da igualdade com os homens de que são vítimas as mulheres na maior parte das regiões do mundo, de forma maciça ou maneira mais insidiosa, de acordo com as tradições e as circunstâncias, continua a ser, em finais de século XX, pela sua extensão e gravidade, um atentado aos direitos da pessoa humana”.

Em relação às atividades, os resultados do estudo indicam que, os E1-DPTC, E2-DPT, E7-DPOH reconhecem que ainda não há atividades específicas e concretas para a promoção da mulher para os cargos de decisão que não sejam a implementação das estratégias acima mencionadas (atribuição de bolsas de estudo priorizando a mulher para a sua formação, promoção de cursos, capacitações e formações de curta duração com vista a conferir competências e habilidades em saber, saber ser, saber estar e o comum e saber fazer; a sensibilização através de palestras, aconselhamento e apoio para a mulher estudar, se formar e desenvolver a cultura de entrega ao trabalho com dedicação, responsabilidade, profissionalismo, seriedade e credibilidade).

Ao passo que o E3-DPA ao afirmar que fazem a divulgação de estratégia do género no sector agrícola, formação no âmbito do Género em seis distritos de Nampula, envolvimento da mulher nas atividades de género ao nível da comunidade, realização de palestras sobre o papel da mulher nos grupos de trabalho dentro da comunidade, entende-se ainda estão na fase de sensibilização da mulher e ainda não têm tarefas práticas e concretas que geram resultados palpáveis. No nosso entender, apenas a Direção Provincial da Mulher e Ação Social (órgão responsável para a coordenação e a implementação da políticas e estratégias de promoção da mulher), assim com a UCODIN é que têm tarefas concretas para o efeito.

De uma forma geral podemos inferir que, a mulher passou por uma fase crítica durante séculos sem ter a oportunidade do exercício de funções sociais e nem sequer as funções de chefia. Ela era aceite para ser esposa, mãe, cuidar e educar os filhos, cuidar do lar e dos idosos da família. Atualmente, ela tende a ocupar lugar de destaque na sociedade e nas instituições embora de forma paulatina.

Decorrente da análise da situação da mulher nas direções provinciais de Nampula, alvo do nosso estudo, e das políticas adotadas até o presente momento, pode-se inferir que apesar de haver avanços significativos em todos os sectores de atividades, relativamente o reconhecimento do papel da mulher na ocupação dos cargos de decisão e na sua integração no domínio da educação, ainda falta muito por fazer.

Portanto, a questão da igualdade de género na ocupação de cargos de chefia, ainda é um caminho longo por percorrer, face aos direitos e princípios consagrados nas várias leis, políticas, protocolos e convenções. As políticas de género nas instituições, tanto governamentais como não-governamentais ainda não traduzem metas mensuráveis, existindo ainda desconfianças no que diz respeito as competências, capacidades e habilidades das mulheres no acesso dos cargos de decisões, ainda há estereotipados culturais e tradicionais, há discriminação sexual, subordinação das mulheres e assédio sexual. O tratamento da desigualdade de género nas funções de chefia constitui uma área delicada que ameaça relações do poder enraizadas no “modelo patriarcal” e nada pode substituir o processo de mudança a longo prazo.

Embora muito se tenha caminhado no percurso do reconhecimento, da valorização do papel da mulher nas funções de decisão, muito trabalho há por fazer. Um outro mundo é possível construir livre de desconfianças das capacidades e competências da mulher, de estereotipados sociais, culturais e tradicionais, de egoísmos, construindo solidariedade, confiança, partilha, cooperação e ajuda mútua entre homem e mulher no exercício das funções de decisão.

O nosso objetivo é procurar estratégias para sanar ou minimizar a situação da mulher promovendo a educação permanente. O desenvolvimento social e económico depende em grande parte da mulher, devido às suas qualidade e talentos. Razão pela qual há uma necessidade de apostar nela, elevando o seu nível de educação e instrução, pelo fato de ser a

educação a mãe de todos os direitos. Daí que a incidência na educação e na formação para novos valores desde a creche, no ensino formal, não formal, informal ao longo da vida, colocando os direitos humanos e principalmente os direitos humanos das mulheres como pedra basilar, é nosso “ponto-chave”.

A emancipação da mulher através da cultura e tradição é prioridade que se deve ter em consideração nos dias de hoje; emancipação esta que consiste no acesso a estudos superiores e à formação profissional. Embora também se reconheça hoje a relação existente entre as leis, políticas e o estatuto político e social da mulher e as suas possibilidades de acesso aos cargos de decisão, é necessário constantemente enfatizar que só as reformas legais e as políticas de género não são suficientes para garantir que haja redução da desigualdade de género.

Assim, é importante que se evite tratar a lei, as políticas e estratégias de género em si mesmas, divorciadas do contexto e da realidade em que está inserida. É necessário começar pelos contextos no qual a lei e a política de género realmente funcionam e considerando os reais interesses e necessidades das mulheres para a sua aplicação.

Na verdade, o Governo de Moçambique é signatário da maior parte dos instrumentos internacionais e regionais da proteção e defesa dos direitos da mulher entre elas a Convenção sobre a eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW-1993), a Declaração de Beijing (1995), a Declaração do Género da SADC (1997), a Declaração Solene de Género em África (2004), o Protocolo Opcional a Carta Africana sobre os Direitos Humanos e dos Povos Relativos a Mulher (2005) e o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento assinado em 2008 e ratificado a 29 de Junho de 2010.

Mas, infelizmente, a verdade dos factos também é que frequentemente estes instrumentos não são efetivamente aplicados e são ignorados, criando situações de menosprezo, violação e de submissão injusta da mulher pelo homem. Sempre há mulheres nas direções provinciais e nas organizações governamentais e não-governamentais, mulheres que se distinguiram, foram exemplares e que foram honradas pelas suas qualidades pessoais. Mas até recentemente, não era frequente ver muitas mulheres em posições de decisão.

Perante estas atitudes opostas, compreendemos melhor a necessidade urgente de reconciliação e de aproximação entre os defensores das duas tendências acima indicadas. Para

isso, precisamos de procurar e encontrar o verdadeiro lugar do homem e da mulher em todas as áreas da vida humana. É nesse lugar, no lugar que verdadeiramente corresponde a cada um deles, que o homem e a mulher vão conseguir a sua própria realização como pessoas. É também nesse lugar que eles vão oferecer o melhor de si mesmos ao serviço da instituição.

O trabalho dá-nos oportunidade de reavaliar alguns problemas que afetam as mulheres e procurar vias convenientes para dar soluções práticas a esses problemas usando a educação como a estratégia principal. A especificidade da pesquisa reside em evidenciar a Mulher não como um problema em si mesmo, mas em confronto com certas posições masculinas, nas suas relações interpessoais e sociais.

Estes problemas que se manifestam em todas as sociedades, não são assuntos só do passado, são ainda problemas do nosso tempo, e com urgência de serem combatidos no dia-a-dia. Hoje, frente às novas formas de discriminação contra a Mulher, as mulheres devem procurar novos de se proteger e de combater todas as injustiças através de organizações que lhes permitam fortalecer a sua missão na sociedade.

Há muito que se vem lutando pela defesa da dignidade humana e contra todo e qualquer tipo de discriminação, particularmente o que tem impedido a plena participação da mulher no processo de tomada de decisões, assim como nos vários setores da vida social, cultural e económica. Esta luta é testemunhada, por uma série de leis, protocolos, convenções, resoluções, declarações, políticas e recomendações apresentadas nos capítulos anteriores, no sentido de promover a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres. Pensamos assim que a tarefa da mulher é continuar a lutar para conquistar o seu verdadeiro lugar em todos os sectores da sociedade, mantendo a sua dignidade feminina.

De tudo o que vimos a refletir até agora vemos que realmente chegou o momento de nos lançarmos no concreto. Temos que pôr em prática o que tem sido discutido pelos movimentos feministas, pelas grandes conferências da ONU, de Beijing e do relatório da UNESCO, sobretudo no que diz respeito a promoção da mulher para os cargos de decisão e ao combate contra as injustiças e discriminações que afligem a mulher e à conquista da sua emancipação pelos estudos.

Em relação a educação ao longo da vida é necessário ter em consideração a dinâmica criativa através da formação qualificada das mulheres, e um dos primeiros passos a dar para se chegar a tal finalidade é a preocupação em proporcionar oportunidades de a mulher estudar para se defender por ela mesma de todas as atrocidades da sociedade.

Nesta era de luta pela emancipação da mulher, é necessário que haja iniciativas para promover a sua educação e o seu desenvolvimento humano, de tal modo que ela possa contribuir de forma ativa no processo de tomada de decisões e no desenvolvimento económico da sociedade.

Torna-se evidente que o empenho para a verdadeira emancipação da mulher deve ser assumido por todos, homens e mulheres, para a construção de uma nova sociedade esperada e desejada para este milénio, uma sociedade mais humana e justa, construída através de um diálogo recíproco e fecundo.

Não gostaríamos de dar essa fase por concluída, porque tocamos uma problemática que não é fácil de terminar; teve o seu início na história, mas não se sabe quando terminará, dizemos isto porque a emancipação da mulher ainda não atingiu a sua finalidade; é um caminho que se deve continuar a percorrer.

Como se pode constatar, o discurso ainda fica aberto; este foi um mero ponto de vista. O importante é procurarmos a presença preciosa da mulher que se revela nos processos de humanização da sociedade hodierna. Nesta perspetiva, os desafios e as prioridades que se apresentam para o futuro referem-se principalmente no seguinte:

- Na aplicação das políticas e estratégias de género, assim como a implementação eficaz do Plano Provincial do Avanço da Mulher nas direções provinciais e outras instituições governamentais e não-governamentais.

- Criação e funcionamento das Unidades de Género nas Direções Provinciais para fazerem face a implementação das políticas e instrumentos legais que defendem os direitos da mulher nos cargos de direção;

- Na criação de condições para a existência de estatísticas por sexo e género dos funcionários que ocupam cargos de decisão e o respetivo nível académico em todos sectores de atividades que permitem o controlo relativo a equidade de género na ocupação de cargos de decisão;

- Necessidade de educação e formação da mulher ao longo da vida de tal modo que adquira competências de saber, saber ser, saber fazer e saber estar em conjunto, requisitos necessários para o acesso dos cargos de chefia;

- Necessidade, da própria de mulher mostrar competência, honestidade, entusiasmo, dedicação, entrega e desenvolvimento do amor e cultura de trabalho, de tal modo que ganhe confiança e credibilidade perante os colegas de trabalho, assim como os seus superiores hierárquicos;

- Necessidade das próprias mulheres serem sensíveis e solidárias umas das outras na atribuição bolsas de estudo e na atribuição dos cargos de decisão;

- Necessidade de maior formação intelectual e profissional dos políticos, dirigentes e funcionários da administração pública e organizações governamentais e não-governamentais nas questões de género;

- Os responsáveis da Direção Provincial da Mulher e Ação Social, de modo particular, os do Avanço da mulher em coordenação com os pontos focais das direções provinciais de género precisam intensificar a implementação das políticas de informação e sensibilização de agentes da instituição nesta matéria;

- Os dirigentes provinciais precisam de igual modo de criar e contemplar no seu plano anual, atividades específicas que têm em vista a promoção da mulher para os cargos de chefia.

Apesar de ter dificuldade para aceder os diretores provinciais devido a agenda cheia deles, com este estudo tive a oportunidade de trabalhar com eles no ato de coleta de dados e manter conto constante com eles.

Tive de igual modo oportunidade de perceber a situação da mulher na modernidade está a melhor, há predominância de mais mulheres nos cargos de chefia que no passado.

Mencionou-se neste trabalho, que uma das estratégias usadas para as mulheres com desempenho profissional negativo acederem cargos de decisão é promoção de cursos de curta duração. Esta questão pode servir de inspiração para uma pesquisa que procure perceber até ponto a formação eleva o nível de desempenho e potencia as mulheres na aquisição de competências para exercer cargos de chefia.

Era nossa intenção analisar com profundidade e compreendermos as atividades realizadas pelos dirigentes provinciais de Nampula em vista a promoção da mulher para ocupação dos cargos de chefia, mas fomos surpreendidos com resultados da investigação que indicam que praticamente existem apenas atividades ligadas a sensibilização e informação das políticas, leis, convenções e protocolos na componente de género e dos direitos da mulher. Portanto, o resultado do estudo surpreendeu-nos com constatações que apontam que existem poucas atividades práticas e concretas com vista a promoção da mulher nos cargos de chefia. Visto que quase todas direções provinciais neste momento estão a criar a Unidade de Género para implementar atividades concretas de empoderamento da mulher, poderia servir de inspiração para uma pesquisa sustentada as atividades práticas e concretas que potenciam a mulher na aquisição de competências para o exercício de cargos de chefia.

Os resultados do estudo surpreenderam-nos de igual modo com constatações que indicam que apesar do Ministério de Administração Pública delinear requisitos para o acesso dos cargos de chefia, os dirigentes acrescentam critérios subjetivos tais como: confiança, afinidade, assédio sexual, por um lado; e por outro, os dirigentes apostam as mulheres que mostram competência, cultura de trabalho, rapidez e eficiência no cumprimento dos planos e prazos estabelecidos.

Os resultados surpreenderam-nos por ficarmos a saber que as próprias mulheres também precisam se dedicarem na elevação do grau académico, na melhoria do desempenho profissional e na aquisição de habilidades e competências de saber ser, fazer, estar um conjunto, assim como aquisição de características de liderança e na implementação da liderança transformadora.

Bibliografia

Acta da conferência. (2009). *Conferência internacional: novos desafios educativos e cidadania social*. Revista portuguesa de investigação educacional. Universidade Católica Portuguesa – Centro Regional do Porto: ACISE

Actas da 11ª Semana Teológica do Centro de Formação de Nazaré. (26-30 de Junho de 2006). *A mulher na sociedade moçambicana atual*. Moçambique-Beira.

Ahikire, J. (2004). “participation of Women’s in politics and gender politics. African experiences and lessons learnt: the case of Uganda”. International Conference, Acra.

Alexandre, M. (2009). *Breves notas sobre a história da Ação social em Moçambique*. Maputo - Moçambique: MMAS.

Almeida, L. & Freire, T. (2003). *Metodologia da investigação em psicologia e educação*. Braga: Psiquilíbrios.

Alvarez, T. (2012). Educar para a cidadania: *relacionar-se como igual*. In Pinto, S. (coord.). *Igualdade de género*. Porto: Cais.

Andrade, X. at. Al. (1998). *Famílias em contexto de mudanças em Moçambique: a mulher e a lei na África Austral investigação e educação*. Maputo: Centro dos Estudos Africanos, Universidade Eduardo Mondlane.

Andrade, X.; Osório, C.; Trindade, J. (2000). *Direitos humanos das mulheres em quatro tópicos – Revisão de literatura*. Maputo: WILSAMOZ. UEM.

Ambrósio, G. (1989). *Questione feminil e cultura moderna*. La revista del clero Italiano, Milano.

Arnes, Cardeal. (1990). *Mulher quem és? O que procuras?* São Paulo; santuário.

Ansu-Kyeremeh, K. (1994). *Communication, Education and Development*. Exploring an African cultural setting. Canada: University of Windsor Press.

Artur, M.J. (2000). “Políticas da desigualdade: primeiros elementos para avaliação das políticas e programas de género do governo e das ONGs após Beijing, 1995 – 1999. Maputo: Fórum Mulher.

Assié-Lumumba, N. T. (1996). *Les africains dans la politique: Femmes Baoulées de cote D'Ivoire*. Paris : L'Harmattan.

ATTAC. (2007). *Mujeres contra la explotación – la resistencia en un mundo globalizado*. Buenos Aires: Capital Intelectual.

Azevedo, J. 2007 (a). Aprendizagem ao longo da vida e regulação sociocomunitária da educação. In *Cadernos de pedagogia social*. Universidade Católica: Porto: UCP

Azevedo, J. (2009). *A Educação de todos e ao longo de toda a vida e a regulação sociocomunitária da educação*. In *Cadernos de pedagogia social*. Universidade Católica: Lisboa, 10-31.

Baptista, I. (2005). *Dar rosto ao futuro, a educação como um compromisso ético*. Porto: Predições.

Baptista, I. (2008). *Pedagogia Social, uma ciência, um saber profissional, uma filosofia de Ação*. Em *Revista Cadernos de Pedagogia Social*. Porto: UCP.

Baptista, I. (2012). *Pedagogia social: um campo plural de investigação e intervenção*. Em *Cadernos de pedagogia social*. Porto: Universidade Católica, 5-6.

Barreto, A. (2009). *Liderança transformacional na escola: estudo de caso sobre o Presidente de um agrupamento*.

Beauvoir, S. (1990). *O segundo sexo: a experiência vivida*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

- Bernardini, B. (1989). *Africa, Tradizione e modernità*. Roma: Carocci.
- Bernardo, M. (sd). *A Mulher na sociedade e na igreja*. Porto: Editorial Perpétuo Socorro.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1996) *A construção social da realidade*. Petrópolis: Vozes.
- Bettazzi, B. (1999). *Tornar-se Mulher tornar-se Jovem pela Paz*. São Paulo: Paulinas
- Bogdan, R. (1994). *Investigação qualitativa em educação. Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.
- Bogdan, R. & Biklen, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto: Porto Editora
- Boletim da República, *Despacho Presidencial nº 25/2000, de 06 de Junho*, Maputo, 2000.
- Boletim da República, *Decreto nº 7/2004, de 01 de Abril*, Maputo, 2000.
- Boletim da República, *Despacho Presidencial nº 14/2005, de 04 de Fevereiro*, Maputo, 2005.
- Butler, J. (1998). *The psychic life os power: theories in subjection*. Stanford University Press.
- Caliper. (2005). *The Qualities Than Distinguish Women Leaders*. Retirado a 03 de Maio de 2013. <http://www.caliper.com.au/womenstudy/WomenLeaderWhitePaper.pdf>
- Camargo, D. *Psicologia Organizacional* (2009). Florianópolis: Departamento de Ciências de Administração/UFSA; [Brasília]: Capes: UAB
- Canço, D. (coord.) (2003). *A igualdade de género em Portugal*. Lisboa: comissão para a igualdade e para os direitos das mulheres, Presidência do Conselho de Ministros.
- Cardoso, C. (2010). *Melhor do que comprar sapatos: pérolas de sabedoria para a mulher espiritual*. Rio de Janeiro: Unipro

Caride, J. et al. (2007). Educação e Desenvolvimento Comunitário Local: Perspetivas Pedagógicas e Sociais da Sustentabilidade. PROFEDIÇÕES, Lda./Jornal a Páginas da Educação.

Carmo, H. & Ferreira, M. (2008). *Metodologia da investigação: guia para autoaprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta, 2 edição.

Carmo, H. (1999). *Desenvolvimento comunitário*. Lisboa: Universidade Aberta.

Carneiro, R. (2001). *Fundamentos da educação e da aprendizagem: 21 ensaios para o século 21*. Vila Nova de Gaia: Fundação Manuel Leão.

Carvalho, A. (1 a 6 de Julho de 1996). *A Mulher e a Sociedade: catas dos 3ºs cursos internacionais de verão de Cascais*. Cascais: Câmara Municipal de Cascais.

Casimiro, I.; Souto, A. (2010). *Empoderamento económico da mulher, movimento associativo e acesso a fundos de desenvolvimento local*. Maputo: Centro dos Estudos Africanos, Universidade Eduardo Mondlane.

Casimiro, I.; Ximena A. (2005). Investigação sobre mulher e género no centro de estudos africanos. In. *Estudos moçambicanos*. Maputo: Centro dos Estudos Africanos, Universidade Eduardo Mondlane.

Ciscato, E. (2012). *Introdução à cultura da área makhuwa lomwe*. Lisboa: clássica, artes gráficas.

Costa, A. (1999). *Acção social: “situação atual e perspetivas futuras”*. In *Acção social em debate. Direção-geral de Acção social*. Núcleo de documentação técnica e divulgação.

Constituição da República de Moçambique, BR nº 51, I série de 22 de Dezembro de 2004.

Coutinho, A. et. Al. (coord.) (2011). *Para um novo paradigma: o mundo assente no cuidado*. Porto: edições Afrontamento.

Crespo, J. (1 a 6 de Julho de 1996). A mulher e o poder nas sociedades tradicionais. In Carvalho, A. (coord.). *A Mulher e a Sociedade: catas dos 3ºs cursos internacionais de verão de Cascais*. Cascais: Câmara Municipal de Cascais. pp. 145 a 152.

D'Ávila, M. (1996). *A mulher e o poder*. In Carvalho, A. (coord.). *A mulher e a sociedade: catas dos 3ºs cursos internacionais de verão de Cascais*. Câmara municipal de cascais: Museu condes de castro Guimarães. pp. 153 a 164

Delors, J. (coord.) et. Al. (1996). *Educação, um tesouro a descobrir: Relatório para UNESCO da Comissão internacional sobre a Educação para o Século XXI*. ASA, Editores.

Dolphyne, F. A. (1991). *The emancipation of women. An African Perspective*. Ghana: Ghana universities Press.

Escotet, M. Albornoz, O. (1989): *Educación y desarrollo desde de la perspectiva sociológica*. Salamanca, UIP. Estatuto Orgânico do MMAS, Maputo, 2004.

Estrela, A. (1983). *A observação ao serviço da formação dos professores*. Coimbra: Universidade de Coimbra.

Estrela, E. (1996). *A mulher e o poder*. In Carvalho, A. (coord.). *A mulher e a sociedade: catas dos 3ºs cursos internacionais de verão de Cascais*. Câmara municipal de cascais: Museu condes de castro Guimarães.

Fermoso, P. (1982): *Teoria de la educación: una interpretación antropológico*. Barcelona: CEAC.

Fonseca, A. (2002). *Educar para a cidadania: motivações, princípios e metodologias*. Porto – Portugal: Porto editora.

FÓRUM MULHER (2009). *Género é agenda minha*. A Mulher tem direito de eleger e ser eleita. Maputo: Fórum Mulher.

Ferreira, M.M & Carmo, H. (1998). *Metodologia da investigação: guia para autoaprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.

Ferreira, J. Neves, J. Caetano, A. (2001). *Manual de Psicossociologia das organizações*. Lisboa: Escolar Editora.

Ferreira, M.M & Carmo, H. (2008). *Metodologia da investigação: guia para Autoaprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.

Freire, P. (2005): *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra

Furter, P. (sd): *La educación permanente dentro das perspectivas del desarrollo*”. En Freire, P. et al.: *Educación para el cambio social*. Buenos Aires: Tierra Nueva.

Gallino, L. (1993). *La sociologie della donna*. In *Dizionario di Sociologia*. 2ª edizione, Itália : Unione Tipografico-Torinese.

Ghiglione et al. (1980). *Manual de l'analyse de contenu*. Paris: librairie Armand Colin.

Gil, A. (2007). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.

Gilligan, C. (1997). *Teoria Psicológica e Desenvolvimento da Mulher*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

Gleitman, H.; Fridlund, A.; Reisberg, D. (2003). *Psicologia*. Lisboa: fundação Calouste Gulbenkian.

Godelier, M. (1980). *As relações homem-mulher: os problemas da dominação masculina*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Golias, Manuel (1993). *Sistema de ensino em Moçambique*. Maputo: editora Escolar.

Gramsci, A. (1987). *Cartas do cárcere*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

- Gramsci, A. (1995). *Conceção dialética de história*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Gramsci, A. (1995a). *Os intelectuais e a organização da cultura*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Grossi, M. & Miguel, S. (2001). “Transformando a diferença: as mulheres na política”. Ni: Revista de Estudos Femininos, 9 (1). pp. 167-206.
- Guerra, I. (1999), “A Nova Acção social: Certezas e perplexidades”. In Acção Social em Debate. Direcção-Geral de Acção Social. Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação.
- Gwembe, E. (1989). *A mulher na sabedoria bantu*. Maputo: Edições Paulisticas África.
- Heller, Agness. *O quotidiano e a história*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Iamamoto, M. & Carvalho, R. *Relações sociais e serviço social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológico*. São Paulo: Cortez
- Ibáñez, T.(1993). Construccinismo y psicología. Revista Interamericana de psicología, nº 28. Austin: Sociedad Interamericana de psicología.
- INTERNATIONAL WOMEN'S STUDIES INSTITUTE. (1985). *Report on selected session of the 1985 NGO forum UN End decade Conference on Women*. Kenya.
- Kaufman, M. (1997). “Differential participation: Men, Women and Popular Power”. In: Michael Kaufman and Harold Dilla Alfonzo (eds.), *Community power, grassroots democracy and the transformation of social life*. London: Zed Books. pp. 151-69
- Kioko, Wanza (2004). “Gender and the participation of Women in politics and Policy processes. The Kenyan Experience”. International Conference, Acra.
- Lakatos, E. & Marconi, M. (2007). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas.

Langa, Adriano. (2000). *Maria: Modelo de Mulher*. Texto completo de homilia na peregrinação anual à Namaacha-Maputo.

Lefebvre, H. (1990). *A vida quotidiana no mundo moderno*. São Paulo: Ática

Lei do Trabalho aprovada pela Lei nº 23/2007, 1 de Agosto.

Lessard-Hébert, M. Goyette, G., & Boutin, G. (1990). *Investigação qualitativa: fundamentos e práticas*. Lisboa: Instituti Piaget: Agence d'Arc inc.

Lewenstein, Irene. (1988). *África atual: três histórias, várias questões*. Cadernos de educação popular. Rio de Janeiro; vozes.

Lewis, B., Hay, M. & Stichter, S. (1984). *The Impact of development policies on Women South of the Sahara*. New York: Lonmans.

Lopez, F. (1997). *Terzomondialità, Riflessioni sulla comunicazione internirifica*. Torino: L' Harmattan.

Louro, G. (1995). *Educação e relações de género*. Em pauta, Cadernos da Faculdade de Serviço Social da UERJ, nº 5. Rio de Janeiro: UERJ.

Macfadden, P. (1995^a). "Challengens and prospects for the african womens movement into the 21st century". Harare: Feminist Studies Center.

MMAS. (2010). *Plano Nacional de Acção para o Avanço da Mulher (PNAM) 2010-2014*. Maputo.

MMAS. (2008). *Política de Género e Estratégia da sua Implementação (PGEI)*. Maputo.

Martinez, F. L. (2008). *O Povo macua e a sua cultura*. Moçambique-Maputo: Paulinas Editorial.

Mattos, Sérgio. (1993). *Meios de comunicação a serviço da educação*. Pedagogia dos meios. «INTERCOM». Vol. XVI, N° 1. São Paulo: Janeiro.

Mazula, B. (coord.) (2009). *Moçambique, democracia e participação política*. Maputo: AfriMAP, Open Society Initiative for The Southern Africa.

Medeiros, Eduardo (2007). *Os senhores da floresta: ritos de iniciação dos rapazes Macuas e lómuès*. CAMPOS DAS LETRAS.

Mejia, M. (2009). *Desigualdade de género e violência doméstica: formação para atendimento em violência de género*. Maputo: Ministério da saúde, WILSA Moçambique.

Mejia, M. (2009). *Os direitos humanos das mulheres em Moçambique: formação para atendimento em violência de género*. Maputo: Ministério da saúde, WILSA Moçambique.

Merriam, S. (1988). *Case study research in education*. São Francisco: Jossey-Bass publishers.

Miguel, Luís (2000), “Teoria política feminista e liberalismo: o caso das quotas de representação”. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais.

Miguel, Luís (2001). Políticas de interesse, políticas do desvelo: representação e singularidade feminina”. In: Revista de Estudos Feministas.

Ministério para a Coordenação da Ação Ambiental (MICOA). (2000). *Vida e Mulher*. Maputo: Maio/Julho.

Ministério da Função Pública (2010). *Qualificadores profissionais de carreiras, categorias e funções de direção, chefia e confiança em vigor no Aparelho do Estado*. Maputo: Centro Nacional de Documentação e Informação de Moçambique (CEDIMO).

Missionários Combonianos. (2000). *Igualdade de oportunidades*. Além-Mar. Portugal : Abril.

Monimart, M. (1989). *Femmes du Sahel, La desertification au quotidien*. Paris:Karthala.

Muraro, R. (1989). *A repreensão dos valores femininos no mundo e na Igreja: mulher e dignidade, dos mitos à libertação*. Maputo: Paulinas.

Nações Unidas (2002). *Objetivo do Milénio*. Maputo: UNDP.

Ngoyi, A. T. (2009). *Enjeux de l'éducation de la femme en Afrique: cas des femmes congolaises du Kasai*. Paris : L'Harmattan.

Nocelli. M.G & Vanzan P. (1995). *Bilancio e prospettive della IV Conferenza mondiale sulla donna*. Roma: AVE.

Nussbaum, M. (2012). *Las mujeres y el desarrollo humano: El enfoque de las capacidades*. Barcelona: Herder editorial S.L.

Ortemberg, A. (2013). *A arte da Guerra para mulheres*. Lisboa: clássica editora.

Osório C. et al. (2008). *A mulher e a lei na África Austral: a ilusão da transparência na administração da Justiça*. Maputo: WILSA Moçambique

Osório C. et al. (2001). *Mulher e autarquias*. Maputo: CEA.

Osório C.; Silva, T. (2008). *Buscando Sentidos. Género e Sexualidade entre Jovens Estudantes do Ensino Secundário. Moçambique*. Maputo: WILSA Moçambique.

Osório C.; Silva, T. (2009). *Género e governação local: Estudos de caso na Província de Manica, distrito de Tambara e Machaze*. Maputo: WILSA Moçambique.

Osório, C. (2010). *Género e democracia: As eleições de 2009 em Moçambique*. Maputo: WILSA Moçambique

Parker, V. (2000). *Os direitos das mulheres: Ilustrações de Andrew McIntyre*. Edição apoiada pelo Ministério para a Igualdade. Lisboa: Gradiva PÚBLICO.

Passos, E. (1977). *A faculdade de filosofia e a construção de identidade de género*. In: Álvares, Luzia Miranda & Santos, Eunice Ferreira (coord.). *Desafios de identidade e espaço-tempo de mulher*. Belém: Cejup.

Pérez S. (2003). *Pedagogía social – educación social. Construcción científica e intervención práctica*. Madrid: Narcea.

Pérez, G. (1994). *Investigation qualitative. Retos e interrogantes. Técnicas y análisis de datos*. Madrid: La Muralla.

Petrus, A. (coord.) (1997). *Pedagogía Social*. Barcelona: Ariel.

PNUD (2009), Moçambique: *Relatório nacional do desenvolvimento humano*. Maputo: PNUD.

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DI MINISTRI. (1995). *Comizionne nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna*. Le donne del mondo. Numeri e idee. Nazioni: Unite.

Quintana Cabanas, J. M^a (1991): *Pedagogía comunitaria. Perspectivas mundiales de educación de adultos*. Madrid: Narcea.

Quintana Cabanas, J. M^a (2000): *Pedagogia Social*. Madrid: Dykinson.

Radcliffe, D. J e Colletta, N. J. (1989): “ *educación no formal*”. Em husen, T. e poslethwaite, T.N. (Coord.): *Enciclopedia Internacional de la Educación*. Barcelona, Vicens Vives/M.E.C.

Raimundo, I. (2009). *Women Empowerment in Mozambique: A Fiction Move ou Reality?*

Ranjany, M. (1992) “Fighting female infanticide by working with midwives: an indian cas study”, in: *Gender and Development*, number 2, Ed. Oxfam publications.

Resende, Sebastião Soares de. (1952). *O problema da educação em África*. Maputo: Imprensa Nacional.

Retirado de <http://www.open.ac.uk/technology/mozambique/Pics/d97750.doc>. a 01 de Maio de 2013.

Richardson, R. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.

Rocha, C.; Ferreira, C. (2006). *As mulheres e a cidadania: as mulheres e o trabalho na esfera pública e na esfera doméstica*. Lisboa: Livros Horizonte.

Rodrigues, F. (1999). *A Assistência social nas políticas sociais em Portugal*. Departamento Editorial ISSScoop CPHTS – Centro Português de História e Investigação em Trabalho Social.

Romero, A. (1991). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.

Rousseau, J. (1995). *Emílio ou da educação*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

SADC (2002), Normas e padrões para eleições na região da SADC, Namíbia. In: SARDC. NET (www.sadc.int/archives, acessado em 20/12/2012).

Saffioti, H. (1979). *A mulher na sociedade de classe: mito e realidade*. Petrópolis: vozes.

Saffioti, H. (1989). *Relações de género: violência masculina contra a mulher*. In: *mulher e dignidade, dos mitos à libertação*. ????. Cidade???: Ed. Paulinas.

Santiso, M.T. P. (1994). *La donna, spazio di salvezza. Missione della donna nella Chiesa*. Bologna: Dehoniane.

Santos, B. S. (1984). Os direitos humanos na pós-modernidade”, in: *Direito e sociedade*, revista da associação Portuguesa de estudos sobre o direito em sociedade. Coimbra.

SARDC (1999). Monitor de género da SADC, edições 1. In SARDC. NET (www.sadc.int/archives, acedido em 18/12/2012).

SARDC (s/d). Destaques sobre a implementação da declaração da SADC sobre género e desenvolvimento. In SARDC.NET (www.sadc.int/archives, acedido em 15/12/2012).

SARDC (s/d). Partilha de poder e tomada de decisão. In SARDC.NET (www.sadc.int/archives, acedido em 10/12/2012).

SARDC (s/d). Vozes das mulheres da África Austral: Beijing Após 10 anos. In SARDC.NET (www.sadc.int/archives, acedido em 15/12/2012).

Scott, J. (2001). “La querelle des femmes” no final só século XX. In : revista de estudos Femininos, 9 (1). pp. 1-16.

SETTIMANA NAZIONALE DI AGGIORNAMENTO PASTORALE. (1996). *Tempo nuovi perl a pastorale*. Roma: Dehoniane.

Silva, L. (2008). *Modernidade e desigualdades sociais*. Lisboa: Universidade Aberta.

Silva, R. (coords.). [et al.]. (2011). *Pedagogia social: contribuições para uma teoria geral da educação social*. São Paulo: Expressão e Arte.

Sumbana, A. (2011). *O parlamento moçambicano e a equidade de género*. Maputo: Centro de Análises de Políticas (CAP).

Teixeira, J. (1986) (coord.). *A construção da cidadania*. Brasília: Universidade de Brasília.

Teixeira, S. (2005). *Gestão das organizações*. Madrid: McGraw-Hill de Espanha.

Teixeira, A. (sd). A construção sociocultural de “género” e “raça” em Moçambique: continuidade e rutura nos períodos colonial e pós-colonial. Retirado a 03 de Maio de 2013.

Thibau, H. (1980). *Participação da Mulher*. S. Paulo: Paulinas.

Todoro, M.; Smith, S. (2006). *Economic development*. England: pearson education limited.

Torres, I. (2002). *As primeiras damas e assistência social: relações de género e poder*. São Paulo: Cortez.

Tove, S. (1993). *O Direito das mulheres*. Lisboa: Gulbenkian.

União Africana (2003). *Protocolo dos direitos da mulher africana*.

União Africana (2004). *Carta africana dos direitos dos homens e dos povos*.

União Africana (2007). Carta africana sobre a democracia, as eleições e a governação. In: SARDIC. NET (www.sadc.int/archives, acessado a 27/12/2012)

União Interparlamentar (1997). *Mulher na política na África Austral*. Nova Iorque: SADAG.

União Interparlamentar (2008). *Igualdade na política: uma pesquisa sobre mulheres e homens no parlamento*. Nova Iorque: SADAG.

Unidas, A. (7 de Novembro de 1967). *Declaração sobre a Eliminação das Atitudes Discriminatórias para com a Mulher*. Nova Iorque.

UNIFEM (2009). “Quem responde às mulheres, género e responsabilização. Nova Iorque: UNIFEM

Waterhouse, R.; Vijfhuizen, C. (2001). *Estratégias das mulheres, proveito de homens: género, terra e recursos naturais em diferentes contextos rurais em Moçambique*. Maputo: núcleo de estudos de terra e faculdade de agronomia e engenharia florestal, Universidade Eduardo Mondlane (UEM); Actionaid – Moçambique.

WEF (2005). *Empoderamento das mulheres. Avaliação das disparidades globais de género*. Retirado a 01 de Maio de 2013, de: <http://www.são Carlos.sp.gov.br>.

Vilelas, J. (2009). *Investigação: o processo de construção do conhecimento*. Lisboa: Sílabo

VV.AA. (2001) *Moçambique, mulher, género e desenvolvimento humano: Uma agenda para o Futuro: Relatório Nacional do Desenvolvimento Humano de Moçambique*. Maputo. PNUD.

Yin, R. (1988). *Case study research, design and methods*. Newbury Park: sage publications.

APÊNDICES

Quadro 1: Distribuição de cargos de chefia

Unidades de Registo
15 Homens e 6 mulheres (E1 – DPTC); o número de mulheres é muito baixo pelo facto de os transportes e comunicações ser essencialmente masculino (E1 – DPTC); o orçamento exposto é insignificante (E1 – DPTC); temos uma proporção de promoção de mulheres reduzida com menos de 30% como é recomendado (E1 – DPTC).
16 Homens e 5 mulheres (E2 – DPT); o número ainda é bastante reduzido dado a disponibilidade financeira (E2 – DPT); se olharmos para a mulher vamos verificar que ainda não atingiu o nível desejado porque temos poucas formadas (E10-DPT1); temos um desequilíbrio na distribuição dos cargos de chefia pelo facto de não atingir o nível de escolaridade desejado (E10-DPT1).
39 Homens e 5 mulheres; temos a maioria homens a ocuparem cargos de decisão devido a características do sector (E3 – DPA), quando lançamos concursos as mulheres não concorrem para a extensão rural/para o trabalho do campo porque querem trabalho de burocracia e do gabinete onde tem ar condicionado. (E3 – DPA)
15 Homens e 16 mulheres (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2) Se uma instituição tem 5 setores e 4 homens ocupam cargos de chefia contra uma mulher, não se pode dizer que há desequilíbrio, e a percentagem não se pode considerar não positiva por causa dos aspetos culturais e tradicionais (E8-DPMAS1); conseguimos equilíbrio porque nós visitámos sempre a estatística dos funcionários e se notámos desigualdade então equilibramos (E9-DPMAS2).
63 Homens e 9 mulheres. (E5 – DPS)
25 Homens e 7 mulheres. (E6 – DPEC)
12 Homens e 4 mulheres; as mulheres fazem cursos que não são do domínio de obras públicas e fica difícil promover alguém sem o mínimo de conhecimento da área de trabalho (E7 – DPOPH); precisamos ter estabilidade técnica e eu estou aflito com isso (E7 – DPOPH). A mulher não vai

chefiar com fidelidade em uma área que não domina. E7 – DPOPH)

Do quadro são 5 técnicos e destes, apenas 1 é homem e é chefiado por uma mulher. Como se pode depreender a mulher ocupa cargos de relevo (E11-UCODIN).

Quadro 2 : Estratégias usadas pelos dirigentes para a promoção da mulher

Unidades de Registo

Atribuição de bolsas de estudos para elevação do grau académico priorizando as mulheres. (E1 – DPTC; E2 – DPT; E3 – DPA; E4 – DPMAS; E5 – DPS; E6 – DPEC; E7 – DPOPH; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2)

No ato de promoção priorizámos a mulher em função do orçamento (E1 – DPTC); estamos a promover a mulher na formação e estamos com cerca de 90% das mulheres a fazerem agora o ensino superior (E1 – DPTC); nós temos um coletivo alargado a estas instituições subordinadas, onde anualmente temos feito o desenho de cargos (E1 – DPTC);

Conciliámos a quota de 30% com capacidades, competências e habilidades. (E2 – DPT)

Orientação para formação profissional gratuita de cursos específicos com curta duração, dentro e fora do País, para ver se a mulher adquire capacidade técnica e se reúne os outros qualificadores para assumir os cargos de chefia. (E2 – DPT; E3 – DPA)

Tolerância e ponderação no ato de nomeação e no caso de irregularidades técnicas ou mesmo pessoais atendendo a conjuntura histórica da projeção do género; (E3 – DPA)

Existe Política de género onde se versam estratégias de promoção de mulheres na ocupação de cargos de decisão (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2); Protocolo da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos relativos aos direitos da Mulher em África (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2) ; Convenção sobre Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW) (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2) ; Protocolo Opcional a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2) ; Plano Nacional para a Prevenção á Violência contra a Mulher (2012-2012) (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2); Protocolo de Género e Desenvolvimento do Género de SADC (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2) ; Plano Nacional para o Avanço da Mulher. (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2) ;

Apesar da Província de Nampula estar muito abaixo em relação ao número de Mulheres a ocupar cargos de decisão, a preocupação do governo é de

30% dos membros de direção serem mulheres (E6 – DPEC; E10-DPT1); a matrícula da 8ª classe é gratuita para mulheres (E6 – DPEC; E10-DPT1) ; a distribuição do material didático é gratuita para raparigas do ensino básico que serve de um incentivo para que a mulher possa participar na educação e possa se formar (E6 – DPEC; E10-DPT1) ; os Pais só pagariam a matrícula e comprariam os livros só para o rapaz e não a rapariga (E6 – DPEC) ; o Estado preconiza que “educar uma mulher é educar uma nação” porque é através da educação da mulher que ela pode também educar os filhos e as gerações (E6 – DPEC; E10-DPT1) ;

Promoção das mulheres para cargos de chefia para servirem de exemplo das alunas e as outras mulheres visto que as comunidades mandam muitas mulheres para a escola pelo facto de lá já ter uma professora, uma enfermeira, uma administradora que é também mulher (E6 – DPEC) ; já há uma preocupação dos próprios pais e encarregados de educação no sentido de quererem que no futuro a sua filha seja alguém notável na sociedade (E6 – DPEC) ; há programas específicos do MINED para a formação e valorização da rapariga (E6 – DPEC) ; a UNICEF é um dos parceiros que trabalha nessa área de modo que possa incentivar e valorizar a mulher (E6 – DPEC); nós como mulheres devemos realizar trabalhos que possam nos permitir maior credibilidade e possamos convencer a sociedade que somos capazes (E6 – DPEC); O fazer trabalho com bastante seriedade e dedicação para que as pessoas possam acreditar em nós; (E6 – DPEC); muitas vezes quando cometemos um erro dizem: ah! Já esperávamos, é uma mulher (E6 – DPEC) , quando o mesmo erro for cometido por um homem, o caso é visto como se fosse um dilema (E6 – DPEC) ; possamos estudar e se formar para que possamos estar numa situação em que os homens podem dizer, mas afinal aquela é a mulher que tem que dirigir a mim (E6 – DPEC); os homens têm um complexo de superioridade perante uma mulher (E6 – DPEC) ; Os homens acham que as mulheres não lhes podem dirigir (E6 – DPEC) . Eles podem não realmente demonstrar visivelmente isso, mas eu sentia que por detrás acho que lhes doía bastante ser eu a dirigi-los (E6 – DPEC) .

Promoção de iniciativas (E7 – DPOPH) ; fazemos palestras para que as pessoas façam cursos de engenharia visto que temos muitas mulheres com formação fora do domínio das obras públicas (E7 – DPOPH) ; fazemos participar as mulheres nos vários eventos (E7 – DPOPH).

Temos pegado na estatística dos funcionários, onde há relação de todos, olhámos para os números dos funcionários que ocupam cargos de chefia, o nível de escolaridade e se notámos desigualdade, nós equilibramos. (E9-DPMAS2)

Fazemos reuniões mensais de estudo de legislação, onde tentámos conversar com os funcionários sobre a necessidade de desenvolver a cultura de trabalho e elevar o nível académico (E8-DPMAS1; E9-DPMAS2)

Há esforço por parte do Governo em expandir escolas (E10-DPT1) . A educação é um aspeto-chave para o desenvolvimento da mulher e para aceder aos cargos de decisão (E10-DPT1) . É a partir do ensino que a mulher conhece o seu lugar (E10-DPT1). Não nos admiremos que um dia nesse País tenhamos uma mulher Presidente. (E10-DPT1)

Formação do capital humano e principalmente de mulher como forma de conferir a mulher competências e habilidades para o saber fazer e estar, nas diferentes esferas e níveis de tarefas e responsabilidades a ela requeridas (E11-UCODIN) .

Procurámos sensibilizar aos sectores, parcerias no sentido de priorizarem a inclusão da mulher nas suas atividades (E11-UCODIN)

Quadro 3: Atividades realizadas para a promoção da Mulher

Unidades de Registo

Não temos atividades específicas para a promoção da mulher (E1 – DPTC)

Procurámos dar aconselhamento, apoio e aperfeiçoamento no trabalho (E2 – DPT) , procurámos sempre realçar nos nossos relatórios a questão do género evidenciando a mulher (E2 – DPT)

Divulgação de estratégia do género no sector agrário (E3 – DPA) ; formação no âmbito do Género em seis distritos de Nampula E3 – DPA); envolvimento da mulher nas atividades de género ao nível da comunidade (E3 – DPA); realização de palestras sobre o papel da mulher nos grupos de trabalho dentro da comunidade (E3 – DPA)

Foi criado pelo Decreto nº 7/2004 de 1 de Abril, o Conselho Nacional para o Avanço da Mulher, nas Províncias é designado por Conselho Provincial para o Avanço da Mulher com objetivo principal de impulsionar e acompanhar a implementação de políticas e programas aprovados pelo Governo para as áreas da Mulher e Género, contribuindo para a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1) .

É esse instrumento que agente promove em todas as instituições, quer privadas, quer estatais, sociedade civil de tal modo que tenha enquadramento no âmbito da planificação, tendo em conta que as oportunidades sejam dadas as mulheres (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1 e E9-DPMAS2) ; temos promovido o acesso a informação sobre os direitos da mulher (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1 e E9-DPMAS2), Fazemos a divulgação dos principais instrumentos legais de proteção e emancipação da mulher a nível das comunidades (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1 e E9-DPMAS2), Incentivámos a participação ativa das mulheres nos conselhos consultivos locais (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1 e E9-DPMAS2); Sensibilizámos os sectores da Função Pública e Privadas para priorizar mulheres nos cargos de decisão (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1 e E9-DPMAS2). Temos sensibilizado as mulheres através de palestras (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1), debates radiofónicos (E4 – DPMAS), teatro participativo nas comunidades para que as mulheres apostem na educação/formação e nunca ter receio/medo quando são convidadas para assumirem os cargos de chefia (E4 – DPMAS); Temos nomeado funcionários para cargos de chefia privilegiando mulheres (E4 – DPMAS);

temos vindo a promover o estatuto da mulher através da criação das unidades de Género ao nível das Instituições (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1 e E9-DPMAS2), temos feito capacitação em matéria de Planificação na Ótica de Género (E4 – DPMAS), realizámos encontros multisectoriais e de coordenação (E4 – DPMAS) fazemos divulgação dos instrumentos com destaque o protocolo da SADAC sobre o género e desenvolvimento, a Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1 e E9-DPMAS2); fazemos a divulgação através de seminários, capacitações, formações e atividades demonstrativas com vista a mudança de mentalidades dos homens (E8-DPMAS1); prosseguimos com as atividades e programas a partir dos pontos focais de géneros das Direções Provinciais (E4 – DPMAS; E8-DPMAS1 e E9-DPMAS2). Criámos unidade de género para dar seguimento as orientações que vem do conselho provincial do avanço da mulher no sentido de que haja equidade numa dada instituição (E8-DPMAS1); fazemos estudo da legislação mensal (E8-DPMAS1; E9-DPMAS2), como conselho técnico provincial, divulgámos as atividades todos os aspetos relacionados com a mulher (E8-DPMAS1). Temos sensibilizado os sectores da Função Pública e Privada para priorizar as mulheres nos cargos de decisão (E8-DPMAS1); nas instituições, o conselho técnico de avanço a mulher faz encontro com as Direções Provincial, a fim de informar que cada Diretor Provincial deve ver na sua instituição, olhando pelas estatísticas, se há equilíbrio em relação ao desempenho do género (E9-DPMAS2). Recomendámos aos Diretores Provinciais que as mulheres que não têm desempenho positivo devem ser formadas ou capacitadas de tal modo que reúnam os requisitos necessários para o acesso dos cargos de decisão (E9-DPMAS2); Não encontrei nenhuma atividades visto que sou novo neste sector, mas estamos na fase de criação da Unidade de Género Provincial que vai dar início as atividades (E5 – DPS).

Realizámos seminários e palestras a todos os níveis (E6 – DPEC); fazemos a sensibilização comunitária (E6 – DPEC), fazemos visitas aos centros de internatos e contactos com as raparigas nas escolas (E6 – DPEC); fazendo uma avaliação das atividades realizadas no ano transato notámos que existe melhoria de alguns problemas que as raparigas enfrentam tais como: gravidez, ritos de iniciação, doença, atividade doméstica e falta de recursos (E6 – DPEC).

Esta instituição tem um Núcleo criado desde Julho de 2002 pela Unidade Género da direção Provincial de Obras Públicas e Habitação encarregada de executar as atividades de sensibilização, disseminação, debate e análise dos vários assuntos relacionados com as questões como:

a integração de género, igualdade e equidade de género, igualdade entre a mulher e o homem, o homem e a igualdade, papéis e necessidades, relações de género, entre outros o que constituem desafios que criam oportunidades de mudanças nos funcionários em geral e na mulher em particular (E7 – DPOPH); disseminámos a informação as mulheres para aumentarem o nível de formação (E7 – DPOPH); esclarecemos e passámos mensagens a outros níveis e sectores subordinados a DPOPH. (E7 – DPOPH)

A nossa principal tarefa é fazer a gestão da implementação do Plano estratégico de desenvolvimento da Província de Nampula, o seu acompanhamento e monitoria (E11-UCODIN);

As atividades estão em curso, em parcerias com as grandes empresas visando estabelecimento de programas de capacitação, com vista a produzir mão-de-obra de qualidade face a grande procura que se regista no mercado (E11-UCODIN);

Quadro 4: Critérios usados pelos dirigentes para a promoção da mulher

Unidades de Registo

Formação elevada na área específica de trabalho e grau académico superior (E1 – DPTC; E2 – DPT; E3 – DPA; E4 – DPMAS; E6 – DPEC; E8-DPMAS1; E10-DPT2; E11-UCODIN)

5 Anos de trabalho (E1 – DPTC; E2 – DPT; E5 – DPS; E7 – DPOPH)

Nomeação definitiva (E1 – DPTC), no ato da nomeação olham primeiro se é homem ou mulher antes de ver a capacidade que tem (E1 – DPTC); mostrar que sabe e é capaz de fazer aquilo que o homem faz (E1 – DPTC; E2-DPT; E6 – DPEC; E9-DPMAS2); tratar todos de forma igual (E1 – DPTC); Para aceder cargos de chefia não depende apenas de ser mulher, depende também de requisitos (E1 – DPTC); responsabilidade (E1 – DPTC); infelizmente temos poucas mulheres com requisitos para aceder a cargos de chefia (E1 – DPTC)

O nosso sonho seria que todas as áreas fossem ocupadas pelas mulheres, mas temos que conciliar com a Competência e as capacidades (E2 – DPT); procurámos avaliar as capacidades, o profissionalismo e habilidades desta mesma pessoa (E2 – DPT); experiência profissional em determinadas áreas (E2 – DPT; E7 – DPOPH; E10-DPT2); procurámos ver no rolo dos funcionários que existem na instituição os que têm competências e procurámos ver quais são as áreas em que os colegas têm inclinação ou conseguem dar o seu melhor; (E2 – DPT)

Capacidade técnica (E2-DPT; E3-DPA; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2; E10-DPT2; E11-UCODIN); dinamismo (E3-DPA; E4 – DPMAS; E6-DPEC; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2); seriedade (E3-DPA); cultura de trabalho (E3-DPA; E6-DPEC; E9-DPMAS2); Disponibilidade (E3-DPA); pontualidade (E3-DPA); liderança (E3-DPA; E4-DPS), a conjuntura histórica do homem sempre teve mais vantagens na liderança enquanto a mulher tem uma conjuntura histórica muito ligada a privacidade familiar (E3 – DPA); a projeção da mulher tem que ser paulatina para não ferir a sensibilidade cultural e tradicional (E3 – DPA; E7-DPOPH; E8-DPMAS1); o homem quando vê que está a perder seu espaço na sociedade procura competir e muitas das vezes recorre a agressividade (E3 – DPA);

Domínio da área (E2-DPT; E4 – DPMAS; E5 – DPS; E6-DPEC; E7-DPOPH; E9-DPMAS2), profissionalismo (E2-DPT; E4 – DPMAS), simpatia (E4 – DPMAS), boa capacidade de Trabalhar em equipa (E4 – DPMAS; E10-DPT1), de trabalhar sob pressão (E4 – DPMAS; E9-

DPMAS2), flexibilidade (E4 – DPMAS; E9-DPMAS2), capacidade de saber ser, saber fazer e saber estar (E4 – DPMAS; E9-DPMAS2); o conhecimento das Políticas e Estratégias do Sector da Mulher e da Acção Social (E4 – DPMAS); disponibilidade (E4 – DPMAS), pontualidade (E3-DPA; E4 – DPMAS); dedicação e maior entrega ao trabalho (E4 – DPMAS; E6-DPEC; E9-DPMAS2), maior criatividade (E4 – DPMAS). Seriedade (E5 – DPS; E6-DPEC), competência técnica, responsabilidade, capacidade, desempenho profissional positivo (E5-DPS; E6 – DPEC; E7-DPOPH; E9-DPMAS2). A nível de educação, nós nos preocupámos com que a mulher possa fazer parte dos cargos de direção; por exemplo na Escola Secundária de Nampula houve uma altura que era um homem que estava lá, mas nós tínhamos mulheres que reuniam requisitos e que também pudessem assumir o cargo (E6 – DPEC); maior credibilidade (E6 – DPEC); firmeza no cumprimento do plano estabelecido (E6 – DPEC); cometimento de menos erros do que homens, de modo que possa convencer a sociedade que tanto os homens como as mulheres são capazes (E6 – DPEC) ser membro do partido (E6 – DPEC); qualificação (E6 – DPEC); perfil em relação ao tipo de cargo a ocupar (E6 – DPEC); seriedade no trabalho (E6 – DPEC); capacidades de resolver problemas (E6 – DPEC); capacidades de estabelecer parcerias com outras instituições (E6 – DPEC); qualidade (E6 – DPEC; E9-DPMAS2); criatividade; iniciativa (E6 – DPEC; E7-DPOPH); contributo que dá no sector (E6 – DPEC); Há tabus por parte de algumas pessoas que, as mulheres ocupam lugar de chefia por corrupção, mas ao contrário, é por qualidades. (E6 – DPEC)

Comportamento (E7 – DPOPH), cumprimento de tarefas em períodos pré-estabelecidos (E9-DPMAS2; E10-DPT2); maturidade intelectual e emocional no cumprimento do conjunto de deveres e direitos, que o Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado já estabelece para todos sem distinção de raça, sexo, entre outros (E7 – DPOPH; E9-DPMAS2); confiança quando alcançados os requisitos de qualificação e deontologia profissional (E7 – DPOPH; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2; E10-DPT1); As mulheres fazem cursos que não são do domínio de obras públicas e fica difícil promover alguém sem o mínimo de conhecimento da área de trabalho (E7 – DPOPH); incentivámos as mulheres a fazerem cursos técnicos de engenharia e elas não querem abraçar (E7 – DPOPH);

Temos que observar que a mulher é capaz de fazer atividades em todos os domínios de trabalho e promovemos a mulher na base dos documentos aprovados (E8-DPMAS1).

Eficiência, criatividade, pontualidade, assiduidade, ponderação, paciência, calma são necessárias para ser confiado na ocupação de cargos de chefia (E9-DPMAS2). A própria mulher deve mostrar que é capaz (E9-DPMAS2; E10-DPT2); a mulher deve sentir-se capaz de fazer o que o homem faz (E10-DPT2) em algumas vezes levámos a proposta da pessoa indicada ao coletivo de direção e o coletivo dá sua opinião (E9-DPMAS2). Em algumas vezes o próprio diretor nomeia um funcionário sem pedir opinião. (E9-DPMAS2)

Experiência profissional (E10-DPT2); o governo põe em pé de igualdade o homem e a mulher (E10-DPT2). As mulheres estão a demonstrar que têm mais capacidades que os homens (E10-DPT2) nepotismo por parte dos homens que deixam de promover mulheres capazes e vão promover um homem sem capacidades (E10-DPT2); há homens que não aceitam mudanças e não deixam a mulher progredir para cargos de chefia (E10-DPT2); há discriminação da mulher em diversos aspetos salariais ou por gravidez (E10-DPT2); resolvi muitos conflitos laborais de discriminação da mulher (E10-DPT2); o governo está preocupado em elevar a mulher (E10-DPT2). Diz-se por exemplo que colocar a mulher na administração é diferente de um homem pelo facto de ele ter muitos vícios (E10-DPT2); há também questões de assédio sexual (E10-DPT2); os chefes tentam assediar a mulher (E10-DPT2); os homens por se sentirem mais superiores fazem com que a mulher continue em baixo; No Estado e nos Sectores Privados tentam assediar a mulher e se ela não aceita torna-se um problema (E10-DPT2); a lei está clara que ninguém pode assediar a mulher (E10-DPT2); cada um de tem que fazer com que a mulher ocupe o seu lugar (E10-DPT2).

Quadro 5: Participação da mulher na tomada de decisões

Unidades de Registo

As mulheres que estão neste momento a ocupar cargos de chefia conseguem tomar decisão sim (E1 – DPTC; E7 – DPOPH; E8-DPMAS1); em todas essas experiências que vivi nas instituições posso dizer que tive acesso a tomada de decisões sim (E6 – DPEC); Descentralizámos as nossas competências de decisão a algumas mulheres, por ex.: Temos aqui na direção Provincial, uma chefe do departamento que lida e assina o licenciamento, significa que está a tomar decisão em nome do governo (E1 – DPTC); ela substitui por exemplo na ausência da Diretora Provincial e se existe um assunto ela toma decisão (E1 – DPTC); temos na Ilha de Moçambique por exemplo o administrador marítimo que teve uma bolsa e está a ser substituído por uma mulher e em nome da administração marítima ela toma decisão (E1 – DPTC).

Existe um coletivo alargado de direção e as mulheres que fazem parte desse coletivo têm espaço para opinar, tomar decisões, têm voz, têm palavra (E1 – DPTC; E2 – DPT; E3 – DPA; E4 – DPMAS; E5 – DPS; E6 – DPEC; E7 – DPOPH; E9-DPMAS2); Existe um órgão a nível de qualquer direção em que o quadro orgânico está bem determinado (E6 – DPEC) a participação é ativa (E1 – DPTC); faz-se propostas dos temas discutidos no coletivo alargado do plano anual da DPMAS e cada membro do coletivo da direção fala do seu sector e dos outros assuntos pertinentes (E4 – DPMAS) As mulheres participam na tomada de decisão sim, no sentido que quando temos alguma Acção sempre nos reunimos e a mulher tem sempre palavra para opinar (E8-DPMAS1); exemplo concreto foi na retirada da antiga diretora provincial, quando o Ministro veio comunicar a decisão, algumas mulheres disseram que era de se esperar, elas intervieram (E8-DPMAS1).

Pôde convencer aos homens que as mulheres podem decidir e podem dar o seu parecer; por exemplo quando planeamos a construção da DPEC, todos os homens diziam que não era possível construir uma direção com o orçamento do Estado, mas sim, só poderíamos conseguir construir com um financiamento ou numa organização ou um financiamento; pude fazer com que os meus colegas pudessem analisar a minha opinião e convenci-os que é possível sim; foi difícil convencê-los porque nem a planta para a construção da direção Provincial nós tínhamos, mas pôde convencer aos colegas a fazermos troca de experiências na Província de Tete e quando iniciamos ninguém acreditava que era possível e foi possível (E6 – DPEC).

Acho que as mulheres participam na tomada de decisão sim, agora, o nível de participação pode não ser desejável (E7 – DPOPH). Por Ex.: as 2

senhoras que estão há muito tempo nas obras públicas e fazem parte do coletivo de direção participam, têm voz e têm palavra (E7 – DPOPH). As outras também que estão a chefiar diversos sectores participam (E7 – DPOPH); Por exemplo há um assunto que o diretor provincial assinou e a chefe de recursos humanos disse a ele que não estava certo e ele concordou e anulou (E7 – DPOPH). Temos presença física de mulheres fora da área e precisamos ter instabilidade técnica e eu estou aflito com isso (E7 – DPOPH). Não vai uma mulher chefiar com fidelidade em uma área que não domina (E7 – DPOPH).

Participam porque o dia-a-dia das realizações depende dessas chefes dos sectores e repartições (E9-DPMAS2). Os pequenos chefes organizam o seu sector e essas iniciativas influenciam na tomada de decisão institucional (E9-DPMAS2); eu acredito que tenho espaço para tomar decisões (E9-DPMAS2). Por exemplo, as próprias bolsas dos estudos, este ano como tivemos cortes e havia concorrência de 4 homens contra três mulheres, eu própria influenciei ao Diretor a darmos só as mulheres e convenci, consegui (E9-DPMAS2); Tenho espaço para propor e as minhas propostas passam e nunca encontrei barreiras (E9-DPMAS2); Existe um coletivo alargado de direção que toma decisões sobre aspetos de grandes dimensões (E9-DPMAS2); as mulheres que fazem parte desse coletivo têm espaço aberto para opinar, tomar decisões, têm voz, têm palavra, só que para ter espaço depende de você (E9-DPMAS2); Não faltam mulheres menos comunicativas, tímidas (E9-DPMAS2); durante o ano, temos um dia em que cada sector deve falar sobre o seu sector e lá, as mulheres que chefiam aqueles sectores não têm como não falar (E9-DPMAS2);

Participam sim, a partir dos seus círculos eleitorais, sectores, administrações (E10-DPT1). No caso concreto das mulheres da carreira Jurídica, resolvem problemas sem chegar nas instituições jurídicas e elas conseguem (E10-DPT1). Elas tomam decisões e são órgão decisório (E10-DPT1). As decisões das mulheres são mais concentradas e que deduzem o desenvolvimento (E10-DPT1).

A UCODIN é responsável pela coordenação da implementação do plano estratégico da província e 5 funcionários, dos quais 4 são mulheres e 1 homem; e é chefiada por uma mulher; o que significa que toda a proposta, todo o trabalho, relatório produzidos na UCODIN exerce uma influência no processo de decisão do governo da província, automaticamente a mulher toma decisão (E11-UCODIN).

Quadro 6: Termos de referência para a promoção da mulher

Unidades de Registro

Não existe nenhum termo de referência escrito, excepto o que foi estabelecido no Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (E1 – DPTC; E2 – DPT; E3 – DPA; E4 – DPMAS; E5 – DPS; E6 – DPEC; E7 – DPOPH; E8-DPMAS1; E9-DPMAS2;E10-DPT1; E11-UCODIN)

ANEXOS