



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE LETRAS E CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE ARQUEOLOGIA E ANTROPOLOGIA

MESTRADO EM GÉNERO E DESENVOLVIMENTO

Análise das Estratégias Implementadas pela Universidade Eduardo Mondlane
para o Alcance da Equidade de Género à luz dos Objectivos do
Desenvolvimento Sustentável

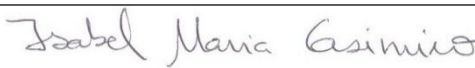
Onésia Lurdes Estêvão Cumaio

Maputo, Abril de 2025

**Análise das Estratégias Implementadas pela Universidade Eduardo
Mondlane para o Alcance da Equidade de género à luz dos Objectivos de
Desenvolvimento Sustentável**

Dissertação apresentada ao Departamento de
Arqueologia e Antropologia da Faculdade de
Letras e Ciências Sociais da Universidade
Eduardo Mondlane, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Mestre em Género e
Desenvolvimento.

Júri

Supervisor:	Presidente:	Arguente:
 (Prof. Doutor Orlando Nipassa)	 (Doutor Hélder Amâncio Pires)	 (Prof ^ª . Doutora Isabel Casimiro)

Onésia Lurdes Estêvão Cumaio

Maputo, Abril de 2025

Declaração de Honra

Eu, **Onésia Lurdes Estêvão Cumaio**, declaro por minha honra que esta dissertação que submeto à Universidade Eduardo Mondlane, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Género e Desenvolvimento, nunca foi apresentada para a obtenção de qualquer grau académico. Os seus resultados são fruto da minha investigação pessoal e independente, tendo indicado no texto e na bibliografia as fontes que utilizei.

Maputo, Abril de 2025

(Onésia Lurdes Estêvão Cumaio)

Dedicatória

Esta dissertação é dedicada à minha família, meu esposo (Elísio Justino Langa) e meus filhos (Henry Elísio Langa e Edwin Elísio Langa). Vocês foram o meu maior e melhor suporte durante este percurso!

Agradecimentos

A Deus, pela saúde e sabedoria espiritual para conciliar a vida estudantil, profissional e social com sucesso durante a formação.

Ao meu supervisor, Prof. Doutor Orlando Nipassa, pela excelente performance como docente, durante as aulas, mas também como orientador, no processo da elaboração desta dissertação.

A todo o corpo docente pelo aprendizado e acompanhamento durante as aulas, em especial às professoras Esmeralda Mariano, Isabel Casimiro, Carla Braga, Mery Mondlane e Gracinda Mataveia.

Aos meus colegas do curso, em particular à Otília Ngovene, Danifo Chutumia, Mery António, Layina Lihahé, Rosa Muchuine, Benvinda Munguambe, Buci Novela, Florêncio Marrengula, Isac Momad e Nomélia Mazuze.

Aos coordenadores do Sub-programa UEM-SIDA- Sub-Programa Gender Mainstreaming, à professora Doutora Generosa Cossa (em memória) e à Dra Marta Mendonça.

Aos meus colegas da Escola Superior de Negócios e Empreendedorismo de Chibuto, em especial aos Mestres Armando Cumaio, Alberto Boane, Samuel Siteo, Umbelina Cossa, Amâncio Benedito, Orlando Cumbe, Alexandre Kulemedzana, Jeremias Jasse, Hélder Mutondo, Dra Joana Matusse Joaquim e aos Professores Doutores Nelson Maria e Andes Chivangue.

À minha mãe, Glória Titos Mondlane e minhas irmãs, Mércia Cumaio e Delminda Cumaio, pelo apoio moral e material incondicional, durante o período de formação.

Às famílias Mondlane, Langa e Cumaio, em especial, aos tios Elias Mondlane, Ivone Uamusse, Henrique Langa, Ermelinda Langa e aos meus sogros, Justino Langa e Isaura Langa.

Resumo

A presente dissertação analisa as estratégias implementadas pela Universidade Eduardo Mondlane para o Alcance da Equidade de Género à luz dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, uma vez constatada a fraca presença de docentes do sexo feminino na Universidade Eduardo Mondlane, assim como em altos cargos de chefia. Sob o argumento de que políticas e estratégias institucionais podem contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, através do reconhecimento como forma alternativa para o alcance da justiça social, a partir da adopção da paridade participativa como princípio básico, esta pesquisa problematizou o contributo das estratégias implementadas pela UEM no alcance da igualdade de oportunidades entre docentes do sexo masculino e feminino dentro da universidade. A partir da pesquisa quantitativa e qualitativa, foram aplicados 168 inquéritos a docentes de ambos os sexos (10% da população do estudo) em cada uma das 6 escolas e 11 faculdades da UEM. A análise de dados, com base na teoria do reconhecimento de Nancy Fraser constatou-se que as disparidades de género estão associadas às injustiças culturais alicerçadas em padrões sociais androcêntricos institucionalizados e que a desconstrução desses padrões e a revalorização da identidade mulher podem contribuir para o equilíbrio de género na UEM. Desta feita, as conclusões consideram a validação da hipótese desta pesquisa segundo a qual as estratégias implementadas pela UEM vêm contribuindo para o alcance da igualdade de oportunidades entre docentes do sexo masculino e feminino, embora muito aquém dos objectivos pré-definidos pela mesma instituição.

Palavras-chave: equidade de género; políticas públicas; desenvolvimento sustentável; Ensino Superior

Abstract

This dissertation analyses the strategies implemented by the Eduardo Mondlane University to achieve gender equity, in the light of the Sustainable Development Goals, once the weak presence of female lectures at Eduardo Mondlane University was noted, as well as in senior positions. Under the argument that institutional policies and strategies can contribute to the promotion of equal opportunities for women and men, through recognition as an alternate way of achieving social justice, based on the adoption of participatory parity as a basic principle, this research problematized the contribution of the strategies implemented by UEM in achieving equal opportunities for male and female teachers within the university. Through quantitative and qualitative research, 168 surveys were administered to teachers of both sexes (10% of the study population) in each of the 6 schools and 11 colleges at UEM. Data analysis, based on Nancy Fraser's theory of recognition, found that gender disparities are associated with cultural injustices based on institutional androcentric social standard and that revaluing women's identities and deconstructing these standards can contribute to gender balance at UEM. The conclusions, thus, validate the hypothesis of this research, according to which the strategies implemented by UEM have contributed to achieving equal opportunities for teachers (men and women), although far beyond the objectives pre-defined by the institution itself.

Keywords: gender equity; public politics; sustainable development; higher education

Siglas e Acrónimos

CeCAGe: Centro de Coordenação dos Assuntos de Género

EGUEM: Estratégia de Género da Universidade Eduardo Mondlane

ODM: Objectivos do Desenvolvimento do Milénio

ODS: Objectivos do Desenvolvimento Sustentável

ONU: Organização das Nações Unidas

PALOP: Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

PEUEM: Plano Estratégico da Universidade Eduardo Mondlane

RAFUEM: Relatório Anual Financeiro da Universidade Eduardo Mondlane

SADC: Comunidade de Desenvolvimento da África Austral

TL: Timor Leste

UEM: Universidade Eduardo Mondlane

Índice de Tabelas e Figuras

Tabela 1. Alocações Orçamentais nos Estado Membros da SADC	12
Tabela 2. Alocação de Orçamento Sensível ao Género	13
Figura 1. Evolução do Número de Docentes na UEM.....	18
Figura 2. Evolução Académica do Corpo Docente	18
Figura 3. Evolucao do Corpo Docentes por sexo	19
Figura 4. Participantes em Função do Sexo	35
Figura 5. Nível Académico	36
Figura 6. Tipo de Contrato	37
Figura 7. Cargos de Chefia	37
Figura 8. Estratégias para o Alcance da Igualdade de Género	39
Figura 9. Atribuição de Bolsas de Estudos	42
Figura 10. Oportunidades Oferecidas a Docentes do Sexo Femenino	44
Figura 11. Incentivo à Participação de Mulheres em Cargos de Chefia	46
Figura 12. Conhecimento do Plano Estratégico da UEM	50
Figura 13. Conhecimento do Plano Estratégico do CeCAGe	50
Figura 14. Conhecimento da Estratégia de Género da UEM	51
Figura 15 Capacitações do CeCAGe	53

Índice

Declaração de Honra	iii
Dedicatória	iv
Agradecimentos	v
Resumo	vi
Abstract	vii
Siglas e Acrónimos	viii
CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO	1
1.1 Objectivos da Pesquisa	3
Estrutura da Dissertação	4
CAPÍTULO II: ESTADO DE ARTE DA IGUALDADE DE GÉNERO	5
2.1 Contextualização	5
2.2 Os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável e a Busca pela Igualdade de Género	6
2.3 Género, Trabalho e Família	9
2.4 Orçamentação Sensível ao Género	11
2.5 Género e Políticas Públicas em Moçambique	14
2.6 Género e Estratégias de Género na UEM	16
2.6.1 Nível Académico do Corpo Docente	18
2.7 Problema da Pesquisa	19
CAPÍTULO III: ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONCEPTUAL	22
3.1 A teoria do Reconhecimento	22
3.2 Quadro Conceptual	25
CAPÍTULO IV: METODOLOGIA	29
4.1 Tipo de Pesquisa	29
4.2 Técnicas de Recolha de Dados	30
4.3 População e Amostra	31
4.4 Trabalho de Campo	32
4.5 Técnicas de Análise de Dados	32
4.6 Princípios Éticos da Pesquisa	33
4.7 Constrangimentos	34
CAPÍTULO V: APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	35
5.1 Perfil dos Participantes	35

5.2 Conhecimento de Estratégias de Género da UEM	38
5.3 Oportunidades Oferecidas a Docentes do Sexo Feminino	43
5.4 Acções Estratégicas de Incentivo à participação de mulheres em Cargos de Chefia	46
5.5 Resultados das Acções Estratégicas Sensíveis ao Género na UEM	49
Conclusões	56
Referências Bibliográficas	58
ANEXOS	Error! Bookmark not defined.

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

A presente dissertação analisa as estratégias implementadas pela Universidade Eduardo Mondlane (UEM) para o alcance da equidade de género à luz dos Objectivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). Para o efeito, o estudo procurou perceber o nível de contribuição dos instrumentos existentes e iniciativas levadas a cabo pela Universidade, na redução das desigualdades de género entre docentes do sexo masculino e feminino, no período entre 2018 e 2021.

A preocupação em relação à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é mais antiga do que se possa pensar, daí que é preciso destacar a importância dos movimentos feministas surgidos na segunda metade do século XX. E mais do que uma questão circunscrita ao feminismo, nos últimos anos, tornou-se uma preocupação a nível global, transformando-se numa questão de direitos humanos e também de desenvolvimento (Fonseca & Manuel, 2022).

É neste contexto que a Organização das Nações Unidas (ONU), comprometida com o desenvolvimento de todas as nações do mundo, estabeleceu 17 objectivos de desenvolvimento sustentável, entre os quais o objectivo # 5 com a pretensão de “alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas”, para que na prática, homens e mulheres, meninas e meninos tenham direitos e oportunidades iguais.

Ora, Moçambique tornou-se membro das Nações Unidas em 1975, comprometendo-se, desta forma, com todos os programas desta organização, e mais recentemente com a agenda 2030. Foi em função desse compromisso que o governo aprovou a política de género, em 2006, posteriormente actualizada em 2018, em que no eixo 3 (Educação e formação), das estratégias da sua implementação, entre várias acções, o Estado compromete-se a “assegurar o acesso, a retenção e a conclusão, com sucesso de Mulheres e Homens em todos os níveis de ensino, eliminando o fosso do género”, mas também “assegurar o aumento proporcional das mulheres nos cargos de chefia, na função pública a todos os níveis” (Política de Género, 2018, p. 8).

KOFI ANNAN, ex-Secretário-Geral das Nações Unidas (1997-2006) citado na Estratégia da União Africana para a Igualdade de Género e Empoderamento da Mulher (GEWE 2018-2028), afirmou que a igualdade do género não é apenas um objectivo a ser alcançado, mas “uma pré-condição para responder aos desafios de redução da

pobreza, promover o desenvolvimento sustentável e desenvolver uma boa governação”. Entretanto, esta responsabilidade não pode ser imputada apenas aos governos, “além de recair sobre os Estados, o plano promove a inserção da sociedade, de empresas, do meio académico e de cada indivíduo como agentes capazes de realizar as mudanças consideradas necessárias no mundo” (Goi et al, 2020, p.1).

Partindo deste pressuposto, as universidades são um aliado bastante estratégico, uma vez que são uma fonte de produção e partilha de conhecimento, tal como assegura VARELA (2015):

as três funções nucleares desta instituição, que se correlacionam entre si e, por isso, devem ser exercidas de forma integrada e complementar, a saber: a investigação, ou seja, “o conhecimento produzido”; o ensino, isto é, a “socialização” do conhecimento produzido no seio da academia; a extensão, que traduz o “benefício social” das universidades, através das diversas formas de interação com a sociedade, designadamente a prestação de serviços diversificados. Entretanto, na concepção da Universidade, é essencial a interligação das três funções, pois que é o conhecimento, o elemento a ser desenvolvido nos três segmentos da missão da Universidade (Varela, 2015, p.7)

No entanto, mais do que uma fonte de produção e partilha de conhecimento, as universidades devem servir de modelo para a sociedade. Por isso, esta pesquisa justifica-se por duas razões: i) reduzida presença de docentes do sexo feminino na UEM; ii) fraca presença de docentes do sexo feminino em altos cargos de chefia.

Relativamente à segunda razão, há correntes que defendem que “a presença de um considerável número de mulheres nos órgãos eleitos e em instituições económicas pode resultar em políticas mais equitativas porque pode provavelmente encorajar os legisladores a terem mais atenção às questões que afectam as mulheres” (Oxfam GB, 2008, p.1). Por isso, esta pesquisa tem como pressuposto a ideia de que as políticas e estratégias institucionais podem contribuir para a promoção da equidade de género e, consequentemente na contribuição para o alcance da agenda 2030, no seu objectivo # 5.

Foi neste contexto que, em 2018, a UEM criou o Centro de Coordenação dos Assuntos de Género (CeCAGe), com o objectivo de coordenar actividades do género no eixo da

investigação, formação e prestação de serviços à UEM e à comunidade, em assuntos de género.

Com a aprovação da nova missão e visão da UEM, em que a investigação passa a ser o alicerce do processo de ensino-aprendizagem, há uma maior exigência e aumento da sobrecarga dos docentes, no geral, e em particular dos do sexo feminino que já possuem uma dupla jornada de trabalho intensa. Daí a importância das políticas e estratégias de género, uma vez que “a implementação de estratégias de conciliação entre as actividades profissionais e a vida familiar pode contribuir para o alcance da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho e na sociedade em geral” (Guerreiro et al, 2006, p. 27).

De salientar que em Moçambique não existe uma política de género do ensino superior e nem mesmo a UEM tem uma política específica de género, tendo elaborado planos e estratégias que servem como instrumentos orientadores para atingir a meta da igualdade de género, com base na política de género nacional.

É neste contexto que a presente pesquisa visa reflectir em torno da contribuição das estratégias implementadas pela UEM na redução das desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres em actividade de docência. Portanto, a autora pretende estudar como esta instituição de ensino superior está cumprindo com o objectivo do alcance da igualdade de género, tendo em conta o seu comprometimento com política de género vigente no país.

1.1 Objectivos da Pesquisa

1.1.1 Objectivo geral: analisar as estratégias implementadas pela Universidade Eduardo Mondlane para o alcance da equidade de género na actividade de docência, nesta universidade.

1.1.2 Objectivos específicos:

- Apresentar o perfil de docentes da UEM;
- Identificar as acções estratégicas implementadas para o alcance da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na actividade de docência na UEM;

- Descrever as oportunidades oferecidas às docentes para o alcance da igualdade de género na UEM;
- Verificar os resultados alcançados com a implementação das acções estratégicas sensíveis ao género na UEM;

Estrutura da Dissertação

Esta dissertação comporta 5 capítulos, divididos em secções e subsecções. No primeiro capítulo, faz-se a Introdução do trabalho, em que se apresenta a contextualização do estudo, em que constam o tema, as razões que suscitaram interesse no tema, acrescidos aos objectivos, estrutura da dissertação.

De seguida, apresenta-se a Revisão da Literatura, onde se discute o estado de arte do género, desde a origem do conceito de género até ao debate actual sobre a igualdade de género. Tendo em conta que o trabalho versa sobre a igualdade de oportunidades entre docentes do sexo feminino e masculino no contexto dos ODS, é igualmente feita uma contextualização sobre a relação entre esses objectivos e a igualdade de género no mundo, bem como as políticas adoptadas pelo país com vista a alcançar o objectivo # 5. De sublinhar que ainda neste capítulo, apresenta-se uma discussão sobre a adopção da orçamentação na óptica de género para uma contribuição efectiva, tendendo alcançar o objectivo # 5 dos ODS.

No terceiro capítulo, referente ao Quadro Teórico e Conceptual, apresenta-se a teoria usada na dissertação e os conceitos-base. Para esta pesquisa, recorreu-se à teoria do Reconhecimento de Nancy Fraser, por forma a depreender a relação entre as construções sociais de género e as desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres no campo profissional. Os conceitos de género, equidade de género e desenvolvimento sustentável foram assumidos como basilares na pesquisa.

O quarto capítulo é referente à metodologia usada neste estudo e, tendo em conta o objectivo geral da dissertação, pautou-se por uma pesquisa mista. Neste capítulo, faz-se a descrição das técnicas de recolha de dados, a população e a selecção da amostra, o local e a duração do trabalho de campo, bem como as técnicas de análise de dados, os princípios éticos e alguns constrangimentos enfrentados durante a pesquisa.

Por fim, o quinto capítulo que corresponde à apresentação, análise e interpretação de resultados, está subdividido em 4 secções, nomeadamente: i) Apresentação do perfil de docentes da UEM; ii) Acções estratégicas implementadas para o alcance da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (docentes) na UEM; iii) Oportunidades oferecidas às docentes para o alcance da igualdade de género na UEM; e iv) Resultados alcançados com a Implementação das estratégias e acções estratégicas sensíveis ao género na UEM. Este capítulo é seguido das Conclusões e Referências Bibliográficas.

CAPÍTULO II: ESTADO DA ARTE DA IGUALDADE DE GÉNERO

Neste capítulo apresenta-se o estado de arte sobre a relação entre Objectivos do Desenvolvimento Sustentável, a igualdade de género, e as políticas públicas para o alcance do objectivo # 5. Inicialmente, apresenta-se uma contextualização, seguida de alguns marcos históricos para melhor compreensão. Ao longo deste capítulo, vai se descrever o panorama internacional e nacional e no final, apresenta-se a descrição e discussão específica das estratégias desenvolvidas e implementadas na UEM.

2.1 Contextualização

O mundo foi, sempre, predominantemente, masculino. Importa referir que antes da década de 1970, as mulheres não configuravam, oficialmente, de qualquer política ou plano de desenvolvimento em nenhuma parte do mundo. Este cenário justifica-se pela visão de desenvolvimento existente naquele período, baseada simplesmente no aumento da produtividade para tirar os países do subdesenvolvimento. Neste sentido, as mulheres começaram a participar do processo de desenvolvimento dos seus países, cooperando através da sua mão-de-obra, porém sem acesso aos recursos que lhes permitissem exercer qualquer influência às políticas dos respectivos Estados (Sousa, 2018).

A igualdade de género constitui um direito humano básico, mas também um elemento fundamental para o alcance do desenvolvimento sustentável. As mulheres constituem mais de metade da população mundial e uma das formas de se alcançar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres passa pelo investimento na educação das meninas e mulheres, o que, consequentemente, vai garantir o desenvolvimento das

nações (Syomwene & Kindiki, 2015). Para justificar o seu posicionamento relativamente à importância da educação das mulheres, no seu estudo sobre educação de mulheres e desenvolvimento económico no Kenya, SYOMWENE e KINDIKI, (2015, p.38) apoiam-se das palavras do intelectual africano JAMES AGGREY¹ (1875-1927), que se tornaram num provérbio africano, afirmando que “se você educa um homem, você simplesmente educa um indivíduo, mas se você educa uma mulher, você educa uma família”, isto equivale a dizer que quando uma mulher tem acesso aos recursos materiais e financeiros, não se preocupa, apenas, em satisfazer as suas necessidades. A mulher tende a preocupar-se e cuidar do esposo, dos filhos e dos demais familiares.

Aggrey acreditava que a educação da mulher é um dos principais requisitos para que as nações alcançassem o desenvolvimento, pois mães instruídas apresentam maior probabilidade de vacinar os seus filhos, o que, conseqüentemente, reduz o risco a várias doenças e garante que cresçam saudáveis. Outrossim, elas tendem a ter um número menor de filhos (o que vai propiciar melhor gestão dos recursos disponíveis na família), e com possibilidade de ter maior grau de escolaridade, pois mães instruídas tendem a se preocupar mais com a educação dos seus filhos (Cossa et al, 2020).

Em Moçambique, a igualdade de género é garantida pela constituição da República de (2004), no capítulo dos “Objectivos fundamentais” do Estado, em que se defende a promoção dos direitos e da igualdade entre homens e mulheres (Artº. 36).

2.2 Os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável e a Busca pela Igualdade de Género

Durante a década de 1990, a preocupação do sistema internacional gravitava em volta da necessidade de um novo modelo de desenvolvimento, cuja solução veio a surgir no ano 2000, com a instituição dos oito Objectivos do milénio (ODM), nomeadamente: i) erradicar a pobreza extrema e a fome; ii) atingir o ensino básico universal; iii) promover a igualdade entre os sexos e a autonomia da mulher; iv) reduzir a mortalidade infantil; v) melhorar a saúde materna; vi) combater o HIV, a malária e outras doenças; vii) garantir a sustentabilidade ambiental e viii) estabelecer uma parceria mundial para o

¹ Professor e missionário, natural do Gana e a sua maior preocupação esteve sempre ligada à educação inclusiva do povo africano, pois acreditava que a educação era a chave para o sucesso de qualquer indivíduo e nação. Vide em <https://www.jstor.org/stable/2717607>, visitado em 07.09.2023

desenvolvimento (Sousa, 2018). Esses objectivos serviriam de instrumento orientador dos países membros para a elaboração de políticas e as respectivas acções estratégicas para o seu alcance.

Entretanto, as metas dos ODM não foram totalmente alcançadas, por conseguinte, em 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU), reuniu-se, novamente, para traçar a nova agenda global de desenvolvimento, a qual estabeleceu 17 objectivos de desenvolvimento sustentável, cujo propósito é intensificar as acções na área da saúde, educação e de trabalho, com especial atenção para o objectivo # 5, “alcance da igualdade de género e empoderamento de todas as mulheres e meninas, até 2030”.

Analisando os ODM e os ODS, particularmente, os objectivos 3 e 5, respectivamente, percebe-se que o ponto comum é o enfoque na mulher, porém nota-se alguma evolução, em termos de ambição, ou seja, os ODS são mais ambiciosos pois não se fala mais de “promoção” e sim de “alcance” da igualdade, o que consequentemente, pressupõe medidas mais arrojadas por parte dos Estados-membros. Outra novidade é a mudança da terminologia “milénio” para “sustentável”, daí que surge a necessidade de compreender este conceito.

O conceito de desenvolvimento sustentável remonta da década de 80 e surge associado à grande preocupação mundial em relação à degradação ambiental (aquecimento global, chuvas ácidas, destruição da camada de ozono, entre outros), resultante do desenvolvimento industrial dos últimos anos. Esta preocupação precipitou a realização da primeira Conferência Mundial sobre o Homem e o Meio Ambiente, em 1972. Observou-se, no entanto, a contínua degradação ecológica, mesmo após a conferência. Foi nesse contexto que o então Secretário da ONU nomeou uma comissão mundial sobre o meio ambiente (1983-1987), que no final apresentou o relatório que ficou conhecido por “relatório de Bruntland” (Vizeu et al, 2012).

É no “relatório de Bruntland” que o conceito de desenvolvimento sustentável aparece pela primeira vez e foi concebido como “a forma como as actuais gerações satisfazem as suas necessidades, sem, no entanto, comprometer a capacidade de gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades” (Scharf, 2004 citado por Estender & Pitta, 2008, p.22). Portanto, inicialmente, o desenvolvimento sustentável tinha como foco harmonizar as actividades económicas com a preservação do meio ambiente.

Mais tarde, nos anos 1990, um consultor empresarial britânico, John Elkington, reformulou o conceito de desenvolvimento sustentável, agregando questões ambientais e sociais, isto é, presumindo que o sucesso empresarial deve ser medido tendo em conta, não somente as variáveis financeiras, mas também as variáveis ambientais e sociais. Ou seja, “a actividade corporativa orientada pela lógica do desenvolvimento sustentável é aquela que, ao mesmo tempo, produz lucros, é socialmente justa e ambientalmente correta” (Elkington, 1997 citado em Vizeu et al, 2012, p. 574). Esta abordagem criou o modelo que ficou conhecido como o “tripé do desenvolvimento económico”, pois integrava num só modelo a prosperidade económica, qualidade ambiental e justiça social (Vizeu et al, 2012).

É nessa perspectiva de justiça social em que a condição da mulher na sociedade é relacionada às questões económicas, políticas e sociais. Sugere-se, deste modo, a criação de programas de desenvolvimento que tenham em vista “melhorar a posição das mulheres na sociedade, proteger os grupos mais vulneráveis e promover a participação local no processo de tomada de decisões” (ONU, 1987, citado em Sousa, 2018, p.15).

Após este acontecimento, seguiu-se a conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, que teve lugar no Brasil, Rio de Janeiro, e ficou conhecida como “Rio 92”, cujo objectivo era discutir sobre como garantir o desenvolvimento às gerações futuras. Dessa discussão, resultou a “Declaração do Rio sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento”, constituída por 27 princípios, entre os quais o princípio nº 20 que previa que “as mulheres teriam um papel vital no gerenciamento do meio ambiente e no desenvolvimento, sendo a sua participação plena essencial para se alcançar o desenvolvimento sustentável” (ONU, 1992, citado em Sousa, 2018, p.6).

Entretanto, para que as mulheres possam contribuir, de forma eficiente, para o desenvolvimento sustentável, é crucial que se garanta a igualdade de acesso à educação de qualidade e que elas tenham controlo sobre os factores de produção. O que, consequentemente, reduziria as desigualdades de género, quiçá garantir o alcance da igualdade de direitos de oportunidades entre homens e mulheres nas sociedades.

O RELATÓRIO DO BANCO MUNDIAL (2012) considera a igualdade de género importante por representar uma “economia inteligente”, ou seja,

“removendo barreiras que impedem as mulheres de ter o mesmo acesso que os homens têm à educação, oportunidades económicas e insumos produtivos podem gerar enormes ganhos de produtividade — ganhos essenciais em um mundo mais competitivo e globalizado. Segundo, melhorar a condição absoluta e relativa das mulheres introduz muitos outros resultados de desenvolvimento, inclusive para seus filhos. Terceiro, o nivelamento das condições de competitividade — onde mulheres e homens têm chances iguais para se tornar social e politicamente ativos, tomar decisões e formular políticas — provavelmente gerará no decorrer do tempo instituições e escolhas de políticas mais representativas e mais inclusivas, levando assim a um melhor caminho de desenvolvimento” (Banco Mundial, 2012, p.3).

Todavia, esta responsabilidade não pode ser imputada apenas ao governo, “além de recair sobre os Estados, o plano promove a inserção da sociedade, de empresas, do meio académico e de cada indivíduo como agentes capazes de realizar as mudanças consideradas necessárias no mundo” (Goi et al, 2020, p.1).

Portanto, este compromisso pelo alcance da Agenda 2030 é da responsabilidade do mundo que se transformou numa aldeia global e como tal, cada indivíduo inserido numa determinada família, numa sociedade, colaborando numa instituição pública ou privada, ocupando um cargo de chefia ou não, somos todos responsáveis por garantir um futuro sustentável das gerações vindouras.

2.3 Género, Trabalho e Família

No ponto anterior, deste capítulo, debruçou-se sobre a relação entre o género e os ODS. Nesta esta secção, pretende-se apresentar e discutir a situação actual da relação que homens e mulheres têm com o trabalho e a família, começando por uma breve contextualização.

Com a revolução industrial (sec. XIX), o mundo conheceu um novo sistema económico, o capitalismo, que trouxe uma grande demanda de mão-de-obra. Desta feita, as indústrias passaram a recrutar para o seu quadro de pessoal, mulheres e até crianças. Foi

este, um dos primeiros contextos que precipitou a saída da mulher da esfera doméstica ou privada para a pública (Monjane, 2011).

A conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é a “condição que permite que os homens e as mulheres exerçam a sua actividade profissional sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania” (CITE, 2008, p. 58). SILVA (2017, p.46) acrescenta que “a conciliação da vida profissional e pessoal é reconhecida como uma das prioridades para se alcançar a igualdade de género nas organizações”. Neste sentido, é imprescindível a tomada de consciência por parte das organizações sobre o seu papel transformador, pois “a implementação de estratégias de conciliação entre as actividades profissionais e a vida familiar contribui para o alcance da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mundo do trabalho e na sociedade em geral” (Guerreiro et al, 2006, p. 27).

Daí que GUERREIRO ET AL (2006) propõe algumas acções, nomeadamente, i) organização de formas de trabalho que permitam a conciliação entre a vida familiar e profissional, como horários adaptados às necessidades familiares, possibilidade de acumular horas de trabalho para permitir que os trabalhadores tenham dias livres; ii) igualdade no acesso às várias funções e promoções das carreiras profissionais; iii) criação de uma sala devidamente equipada e com pessoal qualificado, dentro da organização, para que os trabalhadores deixem lá as suas crianças, enquanto trabalham; iv) garantias de condições de trabalho que não constituam perigo às trabalhadoras grávidas.

Algumas das acções estratégicas propostas por GUERREIRO et AL (2006), estão emanadas na ESTRATÉGIA DE GÉNERO DA UEM (2020-2030), especificamente no desafio nº 3, na acção estratégica 8, que pressupõe a “criação de infra-estruturas de atendimento permanente tais como creches e jardins-de-infância destinadas a filhas e filhos de docentes, estudantes e CTA” assim como “elaboração de regulamentos de gestão académica (horários lectivos e distribuição de serviços) que tenham em consideração as responsabilidades parentais assumidas por cada docente” (acção estratégica 9).

A adopção dessas estratégias poderá trazer vantagens para as instituições, tal como arrolam GERREIRO et AL (2006), nomeadamente: i) incentiva a criatividade e a motivação dos trabalhadores e melhora o fluxo de comunicação entre os vários níveis

hierárquicos; ii) reduz os custos com processos de formação, uma vez que promove a fixação de recursos humanos qualificados; iii) Aumenta a produtividade, pois com o planeamento das actividades ajustada às necessidades dos colaboradores, evita o absentismo imprevisto; iv) valoriza a imagem da organização na comunidade e a nível internacional.

Em complementaridade à visão de Guerreiro et al (2006), o BANCO MUNDIAL (2012, p.3) defende que “o nivelamento das condições de competitividade, onde mulheres e homens têm chances iguais para se tornar social e politicamente activos, tomar decisões e formular políticas, provavelmente gerará no decorrer do tempo instituições e escolhas de políticas mais representativas e mais inclusivas, levando assim a um melhor caminho de desenvolvimento”. Portanto, criar um ambiente de trabalho que tem em conta as responsabilidades parentais dos funcionários pode gerar melhores resultados para a empresa a médio e longo prazos, pois beneficia tanto aos funcionários assim como à organização.

2.4 Orçamentação Sensível ao Género

A Orçamentação Sensível ao Género é uma excelente ferramenta para integrar género em políticas e planos de acção, bem como corrigir desigualdades e promover direitos nas esferas económica, social e política (SADC, 2018).

Considerou-se para esta pesquisa o conceito de orçamento avançado pela ONU-Mulheres segundo o qual, “orçamentos são meios para alcançar determinados objetivos planeados nas políticas, mediante a distribuição de recursos para as acções necessárias, a fim de cumprir com os compromissos do governo frente à sociedade” (ONU-Mulheres, 2020, P.31). Falar de orçamento sensível ao género não implica, necessariamente a existência de um orçamento à parte para responder exclusivamente a questões ligadas às mulheres, mas sim alocar os orçamentos públicos tendo em conta os papéis, responsabilidades e capacidades que são diferentes e socialmente edificadas para mulheres e homens. “Estas diferenças estão estruturadas de tal maneira, que deixam as mulheres e as meninas em posições de desvantagem frente aos homens, com menos recursos económicos, sociais e poder político” (ONU-Mulheres, 2020, p.28).

Um estudo feito na Província da Zambézia, sobre as barreiras à educação da rapariga no ensino primário, refere que a má qualidade das infraestruturas sanitárias ou mesmo a inexistência destas afecta mais às meninas. Isto é, em muitas zonas rurais, meninas e meninos partilham o mesmo sanitário, o que deixa as meninas numa situação de insegurança (expostas a abusos sexuais) e desconforto, particularmente no período menstrual (Bagnol et al., 2015).

Obviamente, essas situações de insegurança e desconforto descritas por Bagnol et al (2015), vão, conseqüentemente, propiciar o abandono escolar e os casamentos prematuros. Este cenário deixa, claramente, as meninas em situação de desvantagem, comparativamente aos meninos.

No entanto, segundo o PROTOCOLO REVISTO DA SADC sobre o Género e Desenvolvimento, há um comprometimento dos Estados-membros de garantir orçamentos e planeamento sensíveis ao género, bem como apoiar iniciativas cujo propósito seja empoderar mulheres e meninas. Não obstante esse compromisso, a tabela 1 mostra que o orçamento disponibilizado por esses países, até 2019, estava muito aquém do recomendado.

Tabela 1

Alocações Orçamentais nos Estado Membros da SADC

	2016/17		2018/19	
País	Alocação para o Ministério de Género	Total do Orçamento Nacional	Alocação para o Ministério de Género	Total do Orçamento Nacional
Angola	0.8	K9,658 bilhões	---	
Botswana	0.04	P64,3 bilhões	0.6	P19,31 bilhões
RDC	-----	F10,3 trilhões	--	F10,352,3 bilhões
Lesotho	0.7	M18,709,3 milhões	0.6	MGA 19,830,1 milhões
Madagáscar	0.3	MGA11,595 bilhões	--	
Malawi	0.03	K1,297,2 trilhões	0.23	K173 milhões
Maurícias	0.4	R136,7 bilhões	--	
Moçambique	0.1	M302,928 milhões	--	
Namíbia	0.8	N\$153,7 bilhões	1.1	F10,352 bilhões
África do Sul	0.01	R1,67 trilhões	0.01	R1,84 trilhões
Zâmbia	0.02	K71,6 bilhões	0.12	K86,8 bilhões
Zimbabwe	0.5	US\$4 bilhões	0.3	USD8,2 bilhões

Fonte: SADC (2018)

Analisando os dados acima, a Namíbia é o país que alocou maior percentagem do seu orçamento para o Ministério do Género, tanto no período 2016/17, 0,8% do total do orçamento do país, quanto no de 2018/2019, tendo incrementado para 1.1%. Diferentemente de Moçambique, que está entre os países que menos orçamento direccionaram para essa área, alocou apenas 0.1 % do total do orçamento nacional para o período 2016/17 e nenhuma alocação, ou sem informação para 2018/2019.

A fraca alocação do orçamento para o género, pode estar associada a 3 razões, nomeadamente: i) que as Instituições responsáveis pela área de género recebem apoio financeiro de Organizações internacionais para desenvolver e implementar os seus programas; ii) que os assuntos de género que deviam ser tutelados pelos ministérios de género, sejam tratados em todos os ministérios governamentais, pois há uma orientação segundo a qual cada ministério tem a responsabilidade de cobrir questões de género na implementação dos seus programas; e iii) que não se dá importância merecida às questões de equidade e igualdade de género (SADC, 2018).

As razões elencadas nos pontos i) e ii) podem constituir, igualmente, explicação para a existência de dados diferentes dos apresentados na tabela 1. Numa apresentação feita pela activista Graça Sanches, com o tema “Orçamento Sensível ao Género nos PALOP e TL” da autoria do grupo de trabalho de alto nível das Redes de Mulheres parlamentares dos PALOP e Timor Leste, as parlamentares apresentam a alocação de orçamento sensível ao género em 3 níveis, nomeadamente, i) programas cujo objectivo principal é a igualdade de género e há uma orientação explícita para tal; ii) programas cujo objectivo principal não é a promoção da igualdade de género, porém incluem intervenções para se atingir tal objectivo; e iii) programas que potencialmente poderiam resultar em intervenções orientadas na promoção da igualdade de género (programas chave para a implementação dos compromissos com a igualdade de género. Nesta óptica, apresenta-se o seguinte cenário:

Tabela 2

Alocação de orçamento sensível ao género

País	N1	N2	N3
Angola	0.008%	0.91%	3.46%
Cabo Verde	76.61%	8.4 %	9.72%
Guiné-Bissau	1,3 %	Sem informação	0,92%
São Tomé e Príncipe	0.69 %	13.09%	3.31%

Moçambique	8,49%	1,3%	0,23 %
------------	-------	------	--------

Fonte: *ONU-Mulheres (2020)*

Analisando as tabelas 1 e 2, Moçambique está no grupo dos países que menos orçamento alocou, pelo menos até 2020. Esta situação pode encontrar explicação na Estratégia de Género nacional, que assume a transversalidade das questões de género, baseando-se na “ideia de que todas as esferas, sistemas, instituições e normas devam ser revistos de modo a garantir que os princípios da igualdade de género se reflectam nele, independentemente das pessoas envolvidas nas instituições” (ONU-Mulheres, 2020, p.4). Daí que a planificação e orçamentação em todas as instituições deve integrar as necessidades de mulheres e homens em todos os níveis e de forma a promover a equidade de género, “sem criar um orçamento separado e nem recursos adicionais a um plano ou sector” (ONU-Mulheres, 2020, p.4).

2.5 Género e Políticas Públicas em Moçambique

A falta de vontade política e consequente disparidade entre o discurso e a realidade, bem como as normas patriarcais que permeiam as sociedades, propiciam a discriminação social, económica, política e jurídica, reflectidas a vários níveis, desde o individual, familiar, comunitário, organizacional, até ao público, são algumas causas fundamentais da desigualdade de género (UA-GEWE 2018-2028).

Perante o descrito no parágrafo anterior, a UNIÃO AFRICANA (UA) criou a Agenda 2063, que conta com 7 aspirações, dentre as quais a aspiração 6 - “uma África onde o desenvolvimento seja orientado para as pessoas, confiando especialmente no potencial da mulher e da juventude”. Foi alicerçada nesta aspiração, que a UA elaborou a Estratégia da União africana para a Igualdade de Género e Empoderamento da Mulher (GEWE 2018-2028), com o objectivo de, através dos seus resultados, mitigar, quiçá, eliminar “os principais constrangimentos que impedem a igualdade do género e o empoderamento da mulher, e impulsionar a UA para aproveitar o novo estímulo global para a materialização desta agenda” (UA-GEWE 2018-2028, p.10).

Moçambique, sendo membro da UA e da ONU, criou um quadro político-legal pujante, por conseguinte, favorável para a promoção da igualdade de género, senão vejamos: o

Governo, em 2018, através do ministério de tutela, Ministério do Género, Criança e Acção Social (MGCAS), criou 3 planos nacionais, nomeadamente, i) Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência contra a Mulher (2018-2021); ii) Plano Nacional para o Progresso das Mulheres e Raparigas (2018-2022) e iii) Plano Nacional para Mulheres, Paz e Segurança (2018- 2022).

Ainda em 2018, o governo actualizou a política de género e Estratégia de implementação em vigor, desde 2006², ajustando-a em função dos vários acontecimentos nacionais, como o desenvolvimento do sector extractivo e internacionais, como as mudanças climáticas, mas, igualmente, para que pudesse estar em consonância com os instrumentos internacionais recentemente ratificados pelo país, como os ODS.

Sendo o foco desta pesquisa as estratégias implementadas pela UEM, importa referir que não existe uma política do ensino superior em Moçambique, e sendo assim, as instituições, com base na Política de género nacional, criam as suas próprias estratégias. Neste contexto, a UEM criou e aprovou a Estratégia de Género (EGUEM 2020-2030) e o Plano Estratégico (PEUEM 2018-2028) em que a questão da igualdade de género consta como assunto transversal.

Em relação ao acesso aos cargos de tomada de decisão, através do Fórum parlamentar da SADC, foi adoptada pelos estados membros, a “Declaração da SADC sobre Género e Desenvolvimento”. Através deste instrumento, os parlamentos da região comprometeram-se a trabalhar para atingir a meta de pelo menos 30% de mulheres representadas nos parlamentos dos respectivos países, sendo que Moçambique estabeleceu a quota obrigatória de 35% (Bolacha, 2013).

Embora o sistema de quotas seja uma medida para fortalecer a liderança feminina, não é de todo consensual, havendo ainda quem a classifique como medida discriminatória aos homens “a favor da promoção rápida das mulheres, não pela sua competência, mas pelo cumprimento de comandos internacionais” (Bolacha, 2013, p. 84). Esse pensamento pode estar associado, segundo SUMBANA (2011) à cultura patriarcal que é resistente em aceitar que mulheres possam ocupar cargos de chefia, que tradicionalmente, foram sempre ocupados por homens. Porém, esse posicionamento pode, também, estar associado à falta de clareza em relação aos critérios de elegibilidade, pois em

² Vide Resolução nº 19/2007, de 15 de Maio, do Conselho de Ministros

Moçambique os cargos de tomada de decisão, são igualmente apelidados de “cargos de chefia e confiança.” Ao que se subentende que para além da competência profissional, é fundamental que se seja da confiança do superior hierárquico. Daí que OSÓRIO (2020, p.20) esclarece que o acesso ao poder é definido “pelos recursos que possuem (redes familiares e clientelares, provas de fidelidade dadas e neutralização de campos antagónicos no seio dos partidos) do que pela necessidade de representar os interesses dos que lutam por uma maior equidade e justiça de género”. Ou seja, já existe, no país, um número significativo de mulheres em cargos de tomada de decisão, prova disso é a paridade de género existente nos órgãos do governo, no entanto, nem sempre, estas mulheres têm a oportunidade de exercer o poder que lhes é conferido pelo cargo ocupado, devido à forma como elas ascenderam ao poder. Portanto, as leis por si só não produzem transformações sociais, a sua implementação exige uma contextualização, avaliação e monitoria constante, assim como a criação de condições para que estas sejam realmente cumpridas.

2.6 Género e Estratégias de Género na UEM

Um dos momentos que marcou a consciencialização da UEM em relação à necessidade de mitigar a desigualdade entre homens e mulheres foi a criação do Centro de Coordenação de Assuntos de Género³ (CeCAGe), em 2008. Porém, é preciso recordar que, muito antes deste acontecimento, já havia sinais de preocupação e trabalho neste sentido, exemplo disso foi a fundação de uma linha de pesquisa-acção sobre estudos da mulher e direitos humanos das mulheres, pelo Centro de Estudos Africanos (CEA), em 1988. Dois anos mais tarde, instituiu-se o Departamento de Estudos da Mulher e Género. Com a criação do CeCAGe, criou-se um plano estratégico que serviria de instrumento orientador para as actividades desta unidade orgânica, cuja missão e visão são as seguintes:

Missão: “Realizar investigação e coordenar acções de formação e coordenação, advocacia e extensão com enfoque para a perspectiva de género, por forma a promover a igualdade de género na UEM e na sociedade”.

Visão: “Ser reconhecido como um centro de referência que coordena e lidera os processos que asseguram que as relações de género entre homens e mulheres, rapazes e

³ Resolução nº 5/CUN/2008

raparigas sejam construídas na base da igualdade em todos os níveis e processos da vida académica”.

Um dos objectivos específicos do Plano Estratégico de Género da UEM (2018-2028) é “assegurar que a implementação das políticas da UEM respeite os direitos humanos, com especial enfoque para a perspectiva de género” e para o alcance deste objectivo, ao nível do corpo docente, foram desenhadas as seguintes acções estratégicas:

- Realizar a capacitação sobre Práticas Pedagógicas Sensíveis ao género;
- Capacitar os docentes em temáticas sobre liderança transformativa de Género;

Outrossim, a criação e adopção do PEUEM (2018-2028), que é um instrumento orientador, ajustado à nova visão e missão da UEM, como Universidade de Investigação. Neste plano, as questões de género configuram no eixo de assuntos transversais em que, entre outros aspectos, a UEM se compromete a promover a equidade de género e, conseqüente igualdade de género. As acções estratégicas para o alcance deste compromisso estão emanadas na Estratégia de Género da UEM (EGUEM-2020-2030), as quais configuram como desafios. Para o caso específico dos docentes, está plasmado no desafio 3 (conciliação entre a vida académica, profissional e familiar), acções estratégicas 8 e 9, nomeadamente: i) criação de infraestruturas de atendimento permanente, tais como creches e jardins-de-infância, destinadas a filhas e filhos de docentes; ii) elaboração de regulamentos de gestão académica (horários lectivos, distribuição de serviços, etc.) que tenham em consideração as responsabilidades parentais assumidas por cada docente.

No entanto, alguns constrangimentos para o alcance da equidade de género apontados no Plano Estratégico de Género da UEM (2018-2028), são os seguintes: i) inexistência de uma Política do ensino superior; ii) insuficiência de estratégias interventivas sensíveis ao género na instituição; iii) exiguidade de recursos humanos e financeiros e a indicação de pontos focais de género pelas unidades orgânicas, sem poder de decisão.

A actividade docente no ensino superior, segundo Pimenta & Anastasiou (2002) é um processo de construção de identidade, alicerçado nos saberes adquiridos com a experiência, durante o percurso profissional em áreas específicas do conhecimento. A UEM possui um perfil docente qualificado, entre outros bons indicadores que concorreram para que a instituição configurasse no *Times Higher Education University Rankings* 2023 (posição 601-800), como uma das melhores universidades do mundo. A instituição tem um corpo docente que é formado, maioritariamente por homens, tal como acontece com os cargos de direcção, particularmente, nos níveis mais altos. Neste

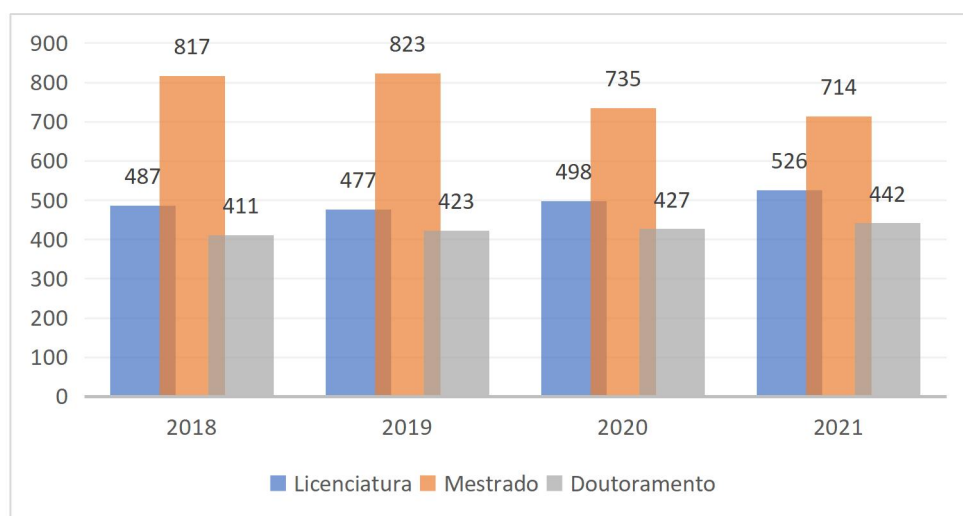
contexto, em 2018, a instituição contava com 469 docentes do sexo feminino e 1.248 do sexo masculino; em 2019, o número passou para 474 mulheres e 1.249 homens; em 2020, havia 455 docentes do sexo feminino e 1.205 do sexo masculino. Já em 2021, o número de docentes passou para 459 mulheres e 1.217 homens (RAAFUEM, 2021).

2.6.1 Nível Académico do Corpo Docente

Dos 1.676 docentes (2021) que lecionam desde a licenciatura até ao nível de Doutoramento, em termos de formação académica, os dados mostram um decréscimo para ambos os sexos, tal como representa a figura 1:

Figura 1

Evolução Académica do Corpo Docente



A partir da Figura 1, nota-se o aumento de docentes com o nível de Doutoramento em todo o período em análise, o que é positivo, tendo em conta as perspectivas da instituição. No entanto, para o nível de mestrado há um cenário inverso, visto que o número de docentes com o grau de Mestre tende a decrescer e, com base nos dados, percebe-se que esses docentes não foram absorvidos no nível do Doutoramento. Em relação aos docentes licenciados, verifica-se uma oscilação. De 2018 a 2019, houve uma redução do número de docentes com o nível de licenciatura, mas de 2020 à 2021, houve um aumento de, aproximadamente, 100 docentes.

2.7 Problema da Pesquisa

Em países em desenvolvimento, assim como nos desenvolvidos, as mulheres têm uma carga desproporcionalmente alta de pobreza. Esta pobreza não se reflecte apenas na privação de bens materiais, mas igualmente, em termos de marginalização, o que significa que não só vivem em situação de pobreza, mas também, muitas vezes, não têm ou têm poucas oportunidades de influenciar os processos políticos, económicos e sociais e as instituições que controlam e tomam decisões sobre as suas vidas, mantendo-as encurraladas num ciclo de pobreza (Oxfam GB, 2008).

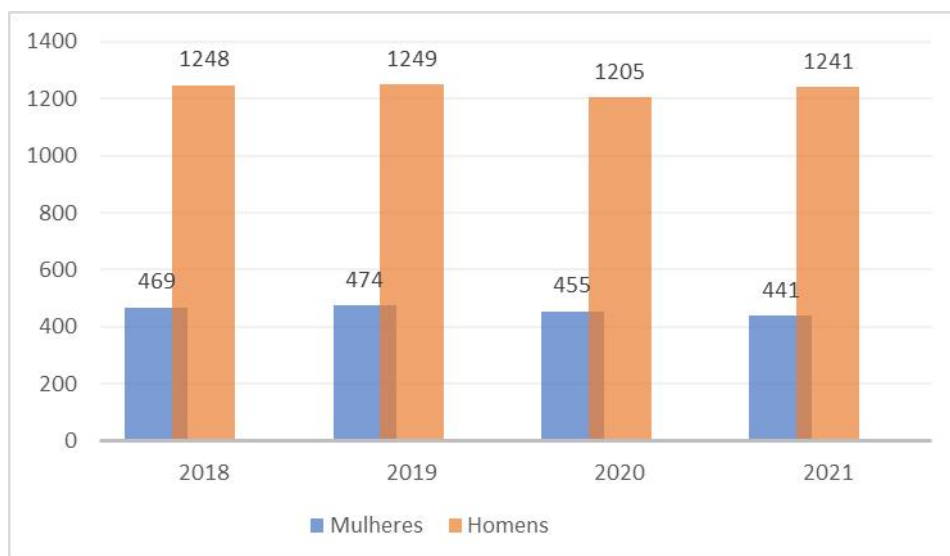
Os estudos sobre políticas e estratégias de género em Moçambique são escassos e ou pouco explorados/conhecidos e os que existem têm maior foco nos alunos/estudantes ou liderança feminina no ensino primário e secundário. Essa carência faz com que as instituições tenham dificuldades em elaborar instrumentos estruturais que apoiem as mulheres a ultrapassarem os desafios que enfrentam no âmbito profissional ou quando existem são desarticulados à realidade (Nota, 2022).

Esses instrumentos poderiam impulsionar uma maior retenção e progressão profissional de mulheres, e consequente equilíbrio em termos de quantidade e qualidade entre homens e mulheres, uma vez que este processo implica “o reconhecimento das desigualdades de género, como também pela incorporação dos diferentes problemas resultantes destas mesmas desigualdades nas agendas públicas e sua institucionalização por parte do estado” (Cruz e Osório 2008, p. 59).

O fenómeno descrito nos parágrafos anteriores é visível em Moçambique e especificamente nas instituições públicas como a UEM em que o número de docentes do sexo masculino é maior que o dobro do número de docentes do sexo feminino, tal como resume a figura abaixo:

Figura 2

Evolução do Corpo Docente por sexo



Os dados apresentados na figura 2 mostram que de 2018 a 2019, houve um aumento do número tanto de mulheres, quanto de homens nesta carreira. Porém, de 2019 para 2020, o número de docentes reduziu para ambos os sexos. De 2020 para 2021, houve um ligeiro incremento para homens e mulheres, mas abaixo dos números de 2019.

Os desequilíbrios de género na docência acentuam-se devido aos baixos salários aliados a “ausência de acções de promoção da mulher visando a redução das desigualdades no acesso de homens e mulheres aos postos docentes” (António & Hunguana, 2014, p. 28).

Em associação à disparidade de género na docência, está a falta de representatividade de mulheres em altos cargos de chefia, pois é nestes cargos onde reside o poder de decisão, senão vejamos: a composição do Conselho de Directores, órgão de consulta do Reitor sobre assuntos gerais de gestão da vida da UEM composto pelo reitor, os vice-reitores e os directores das unidades orgânicas é composto maioritariamente por homens. Estas unidades perfazem 11 faculdades e 6 escolas, o que significa que existem 17 directores e destes cargos, apenas 2 são ocupados por mulheres.

Como consequência, as mulheres que exercem a ctividade de docência na UEM têm pouco poder de influência sobre as decisões ou políticas que recaem directamente sobre as suas vidas. Daí a preocupação deste estudo, pois acredita-se que “a presença de um considerável número de mulheres nos órgãos eleitos e em instituições económicas pode

resultar em políticas mais equitativas porque pode provavelmente encorajar os legisladores a terem mais atenção às questões que afectam as mulheres” (Oxfam GB, 2008, p.1), o que pode contribuir grandemente para o alcance da igualdade de género na UEM.

Se por um lado, estão as normas socioculturais que retraem as mulheres de se envolverem na plenitude nas suas tarefas e funções no trabalho, devido à ausência de estruturas de cuidados para crianças e da inexistência da divisão de tarefas domésticas que resultam numa carga desproporcional de trabalho (Feller, 2021), por outro, estão os resultados de um estudo feito pela UEM (EGUEM, 2018) revelando que a reprodução, falta de informação adequada, falta de apoio familiar, falta de auto-confiança são alguns factores por detrás da fraca participação de mulheres em concursos para cargos de chefia e continuidades na formação académica. O que, como já se disse anteriormente, propicia a falta de representação nos meios em que se tomam decisões sobre as suas vidas.

2.7.1 Pergunta de Partida

- *Até que ponto as estratégias implementadas pela UEM contribuem para o alcance da equidade de género entre homens e mulheres na actividade docente, dentro da universidade?*

2.7.2 Hipótese

- *As estratégias implementadas pela UEM vêm contribuindo para o alcance da equidade de género entre homens e mulheres na actividade docente, embora muito aquém dos objectivos pré-definidos pela mesma instituição.*

2.7.3 Linhas de Análise

1. Que acções a UEM está a levar a cabo para incentivar as mulheres a darem continuidade na sua formação académica?

2. Que acções a UEM vêm implementando por forma a ter mais mulheres nos cargos de chefia, em níveis hierárquicos mais altos?
3. Qual é o nível de progresso alcançado na operacionalização da Estratégia de Género na UEM por forma a reduzir a desproporção de género, na instituição?

CAPÍTULO III: ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONCEPTUAL

Neste capítulo, procura-se teorizar e conceptualizar a relação entre as estratégias e a equidade de género na UEM. Partindo do pressuposto de que as estratégias implementadas pela instituição podem contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (docentes), assume-se, a priori, que o alcance dessa igualdade é uma questão de justiça social e para que tal aconteça, há uma necessidade de revisão de antigos paradigmas sobre o conceito de género. Para uma reflexão mais profunda, esta pesquisa socorre-se da teoria do reconhecimento de Nancy Fraser que defende o alcance da igualdade a partir do reconhecimento da diferença. Os principais conceitos destacados nesta pesquisa são: género, equidade de género, e Objectivos de Desenvolvimento Sustentável.

3.1 A teoria do Reconhecimento

Na tentativa de formulação de uma perspectiva teórica para estudar a relação entre as políticas públicas e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a teoria do reconhecimento de Nancy Fraser, proposta na sua obra literária *Justiça Interrompida: reflexões críticas sobre a condição “pós-socialista”* mostrou-se a mais aplicável, por defender o alcance da igualdade de género como uma questão de justiça social e por propor a afirmação e a transformação como novos paradigmas de se pensar o masculino e o feminino. FRASER (2022) apresenta uma análise crítica da justiça social, reconhecendo a complexidade das reivindicações para o alcance da equidade de género, que chegam a ser paradoxais, tanto que ela questiona, de forma retórica, “como lutar simultaneamente pela abolição da diferenciação e pela valorização das especificidades

de género?” (Fraser, 2022, p. 84) e ao longo do texto vai apresentando e debatendo as várias propostas de solução para responder a essa questão.

FRASER (2022) divide as injustiças em dois grupos principais: as injustiças socioeconómicas e as injustiças culturais. Afiguram-se como exemplos de injustiça socioeconómica,

A exploração (ver os frutos do seu trabalho apropriados por e para o benefício de outros); a marginalização económica (ser limitado a trabalhos indesejáveis e mal remunerados, ou não ter acesso ao trabalho remunerado como um todo) e a privação (não ter acesso a um padrão material de vida adequado) (Fraser, 2022, p. 30).

A dominação cultural afigura-se como a injustiça central e esta manifesta-se na práxis social da interpretação, representação e comunicação, através da:

dominação cultural (estar submetido a padrões de interpretação e comunicação associados a outra cultura e que são alheios e/hostis à sua); a ausência de reconhecimento (ser invisibilizado por práticas interpretativas, comunicativas, e representativas que dispõem de autoridade em sua própria cultura); e desrespeito (ser rotineiramente difamado ou rebaixado em representações culturais públicas estereotipadas e/ou em interações na vida quotidiana) (Fraser, 2022, p. 31).

Apesar do entrelaçamento entre estas duas injustiças, as recentes lutas de grupos minoritários estão centradas numa perspectiva cultural, em que a sua maior preocupação é defender a sua identidade e conquistar a sua valorização cultural. Esta reivindicação surge alicerçada na visão androcêntrica das sociedades, em que os traços masculinos são supervalorizados e privilegiados, em detrimento ao que é considerado feminino, fazendo com que as mulheres sejam desfavorecidas na sociedade e desvalorizadas no trabalho, por meio do assédio sexual, exclusão ou marginalização na esfera pública e em cargos deliberativos.

Como forma de ultrapassar as injustiças culturais, Fraser propõe a mudança cultural ou simbólica e em casos extremos, a transformação de padrões sociais, através da aplicação de “remédios afirmativos” e “remédios transformativos”. Os primeiros têm como propósito solucionar desequilíbrios estruturais, mas sem ter em conta a raiz dos

problemas, ou seja, corrigir as situações de desrespeito aos quais as mulheres estão sujeitas, através da revalorização das suas identidades e isso alteraria a visão que essas mulheres têm de si mesmas e elevaria a sua autoestima. Os últimos têm como foco, solucionar desigualdades, começando pela estrutura ou base do problema, isto é, desconstruir paradigmas de dicotomia homem-mulher, não no sentido de dissolver as diferenças sexuais existentes entre ambos, mas as construções sociais das relações entre eles. Esta desconstrução traria, por conseguinte, por parte dos homens, bem como das mulheres, o reconhecimento mútuo da importância e necessidade das suas actividades na esfera pública.

Fraser encontra acolhimento em HONNETH (2003), na sua obra “Luta pelo Reconhecimento”, em que este defende, a adopção de uma política de reconhecimento, para o caso das injustiças relacionadas ao reconhecimento, que consiste em olhar para:

“o reconhecimento, igualmente em sentido lato, de forma a abarcar não só as reformas que visam revalorizar as identidades desrespeitadas e os produtos culturais de grupos discriminados, mas também os esforços de reconhecimento e valorização da diversidade, por um lado, e por outro, os esforços da transformação da ordem simbólica e de desconstrução dos termos que estão subjacentes às diferenciações de estatuto existentes, de forma a mudar a identidade social de todos (Honnet, 2003, p. 12).

Fraser reconhece as prováveis dificuldades advindas da consecução dessas duas reformas propostas por Honneth, no entanto, não considera impossível, tanto que propõe, igualmente, a existência de uma medida normativa que a apelidou de “paridade de participação”. Segundo este princípio, para que se alcance a justiça, é necessário que se façam arranjos sociais por forma a que todos os adultos inseridos numa sociedade possam interagir entre si, como pares. Esta abordagem é, também, compartilhada por HONNETH (2003), ao defender que para o alcance da justiça social é necessário o reconhecimento mútuo entre homens e mulheres (reconhecimento recíproco), isto é, que tanto um quanto o outro percebam que as suas acções na sociedade são necessárias para o bem de ambos. Este autor concorda, igualmente que a relação entre os sujeitos dentro da sociedade deve ser paritária e normativa, regida pela inclusão, que deve ter em consideração as diferenças (sexo, raça, religião, partido político, etc.).

Por sua vez, a paridade participativa, como princípio orientador para o alcance da justiça social, suscita a existência de pelo menos duas condições, nomeadamente: i) existência de recursos materiais por forma a garantir independência e voz a todos os participantes; e ii) que os padrões culturais possam garantir igualdade de oportunidade, bem como de respeito a todos os participantes. Este princípio de paridade está igualmente patente na EGUEM (2018-2028), como uma das condições para a redução das disparidades de género na UEM.

Portanto, o alcance da igualdade de género fundamentado na justiça social passa, não só por captar um conjunto de necessidades específicas de mulheres, mas também por reconhecê-las e, por conseguinte, a satisfazer esses anseios.

3.2 Quadro Conceptual

Nos parágrafos anteriores, apresentou-se o contributo da teoria do reconhecimento de Nancy Fraser que defende o alcance da igualdade de género fundamentado no princípio da justiça social. Nesta dissertação, o conceito de justiça social é assumido como o pilar para a construção de uma sociedade mais equitativa em termos de acesso a oportunidades e direitos, independentemente do sexo e respeitando critérios como necessidade e mérito. Daí ser necessária a compreensão dos conceitos de género e equidade de género. Uma vez que este estudo surge à luz dos ODS, incorporou-se também, o conceito dos objectivos de desenvolvimento sustentável.

3.2.1 Conceito de Género

O conceito de género surge associado à contestação social da desigualdade de direitos entre homens e mulheres e o mérito à sua disseminação e reconhecimento é atribuído aos vários movimentos feministas que, embora tenham sofrido grandes metamorfoses desde o seu surgimento até à actualidade, a sua preocupação central sempre gravitou à volta da emancipação da mulher (Farber et al, 2012).

Existem vários conceitos sobre género, no entanto, este estudo vai usar como suporte, o conceito de Joan Scott pelo facto desta autora ter sido pioneira na abordagem do género

como uma categoria de análise. Scott concebeu o conceito de género como um sistema capaz de determinar as diferenças, bem como a organização e distribuição do poder entre homens e mulheres de igual forma que acontece com a raça e a classe.

Segundo SCOTT (1989), o termo género, no sentido mais literal, é uma maneira de referir-se à organização social da relação entre os sexos. O que, em outras palavras, significa que o termo género diz respeito ao homem e à mulher e à forma como estes se relacionam no meio social em que se encontram, daí que a autora conceitua género como “um elemento constitutivo de relações sociais, baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o género é uma forma primeira de significar as relações de poder” (Scott, 1989, p. 21).

Entende-se, desta forma, que essa diferença biológica foi e continua sendo a justificação para perpetuar a desigualdade e, conseqüentemente, justificar a existência dos papéis sociais, isto é, as hierarquias e o acesso ao poder. Daí que para a sociedade, existem papéis e funções bem definidas para cada sexo, ou seja, à mulher, que deve ser passiva, frágil e emocional, cabe o papel de cuidadora do lar, mãe, esposa, isto é, relegada ao papel doméstico. Ao homem, que deve ser forte, racional e activo, é-lhe atribuído o papel de provedor da família, ou seja, aquele que trabalha fora e traz o sustento para casa (Scott, 1989 e Siquela, 2015). Essa percepção estereotipada dos papéis sexuais foi e continua tão forte que chega a assumir-se como uma norma social, pois as pessoas são julgadas e percebidas, em função das características ou do grupo a que pertencem, no caso específico, do sexo.

São estes constructos sociais que contribuem para a sedimentação das desigualdades nas relações de poder, tal como afirma MONTEIRO (2015, p.22), “as relações sociais construídas pela sociedade através das convenções culturais e sociais, são mantenedores de um modelo que passa a servir como referência e que tem o objectivo de regular as relações entre homens e mulheres em todas as esferas da vida que são permeadas pelas relações de poder”.

A mesma abordagem é partilhada por SILIPRANDI⁴ (2019, p. 14), quando afirma que os homens são vistos como “os produtores”, “os cientistas”. Partindo desta premissa, a autora afirma que as desigualdades de poder se estruturam no seio familiar, daí a

⁴ Engenheira agrónoma; Foi consultora da FAO, PNUD e da ONU-Mulheres e da Delegação da União Europeia no Brasil; Pesquisadora sobre temas como agroecologia, soberania alimentar e políticas públicas e género.

necessidade de debates em torno destes assuntos para a construção de sociedades mais justas, o que pressupõe a construção de novos paradigmas.

De facto, esta reflexão e, consequente, desconstrução social proposta por Siliprandi torna-se cada vez mais urgente devido às várias transformações políticas, sociais e sobretudo económicas. Estas transformações permitiram a entrada das mulheres no mercado de emprego, no entanto as construções sociais não estão acompanhando essas mudanças, há uma certa estagnação em relação à configuração dos papéis sociais. Por isso, apesar de as mulheres estarem se inserindo em posições de maior destaque nas organizações, ainda enfrentam muitos desafios para conciliar a vida profissionais com a pessoal.

Ainda que o conceito apresentado por Scott faça referência à diferença sexual para explicar as relações sociais e de poder, esta pesquisa propõe maior enfoque nas similaridades ou proximidades entre homens e mulheres, como um mecanismo de mitigar a questão da desigualdade de género. Não se espera que seja algo automático, mas como um processo de reflexão e introspecção individual e colectiva. Note-se que nas sociedades actuais, há um discurso político recorrente, “a inclusão”, daí a importância de se repensar ou rever o papel do homem e, principalmente, da mulher dentro da sociedade.

3.2.2 Conceito de Equidade de Género

A equidade de género é o requisito fulcral para um mundo sustentável e próspero, razão pela qual, a participação de todos (homens e mulheres), o reconhecimento e o rompimento com as injustiças sociais, que muitas vezes são associadas às questões de género é crucial. Esta concepção é sustentada pela ESTRATÉGIA DE GÉNERO (2018), que acrescenta que a equidade de género significa reconhecer que “os indivíduos são diferentes entre si, e, portanto, merecem tratamento diferenciado, mas que elimine ou reduza as desigualdades. Por isso, a equidade de género implica a adopção de uma multiplicidade de acções estratégicas, que tenham como finalidade um tratamento justo para homens e mulheres, ou seja, “ferramentas adaptadas que identificam e combatem as desigualdades” (FGVCES, 2021, p.14).

Devido às vantagens históricas e sociais que já foram mencionadas nesta pesquisa, há uma necessidade constante de se implementar programas ou acções compensatórias por forma a reduzir ou eliminar essas desvantagens sobre as mulheres em relação aos homens, criando um equilíbrio entre ambos em termos de igualdade de oportunidade na esfera pública. Daí que Lagarde (1996) acrescenta que a equidade de género é “o conjunto de processos de ajuste genérico, composto pelas acções que reparam as lesões da desigualdade para as mulheres, produzida na relação domínio-cativeiro que as determina em maior ou menor medida.” Portanto, “igualar homens e mulheres a partir do princípio de equidade deve ser um compromisso social inerente às políticas públicas” (Lisboa & Manfrini, 2005, p.70).

3.2.3 Conceito de Desenvolvimento Sustentável

Antes de apresentar o conceito de Desenvolvimento sustentável, julga-se necessário, em primeira instância, apresentar o conceito de Desenvolvimento, por forma a facilitar a posterior compreensão de Desenvolvimento sustentável. O conceito de desenvolvimento é bastante discutido e contestado ao longo da história dada a sua idiossincricidade que segundo WILLIS (2005) é baseada nas mutações sociais que os países ao nível do mundo vão sofrendo, mas também pelas formas de avaliação ou medição adoptadas, havendo várias teorias de desenvolvimento, desde as clássicas, até às neoliberais

Entretanto, etimologicamente, a palavra desenvolvimento provém do latim e significa “sem movimento para reverter a situação ou sem envolvimento” (Santos et al, 2015, p. 4), o que remete à necessidade de existência de algo para gerar esse movimento, dependendo do contexto em que se aplica a palavra, tal como se referiu nos parágrafos anteriores sobre as dimensões social, política, económica e ambiental.

Desta feita, para SANTOS et al (2015), o desenvolvimento “adquiriu o significado de autoconhecimento com o fim de implantar acções nas quais pressupunha-se a existência da motivação dos participantes, com a finalidade de pôr em movimento um processo de mudança que faça evoluir a sociedade para um estado superior.”

Note-se, porém, que no geral este conceito é visto numa abordagem económica e recorrendo a indicadores como o PIB para aferir o nível de desenvolvimento dos países (Banco Mundial) ou Índice de Desenvolvimento Humano (PNUD). É com base nesta

abordagem económica que a industrialização ganha espaço no mundo, trazendo, contudo, várias consequências devastadoras à natureza, como é o caso das mudanças climáticas. Neste prisma, surge o conceito de desenvolvimento sustentável, com o objectivo de conciliar a actividade económica e a preservação ambiental.

Segundo o Relatório Bruntland, desenvolvimento sustentável é “a forma como as actuais gerações satisfazem as suas necessidades, sem, no entanto, comprometer a capacidade de gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades” (Scharf, 2004 citado por Estender & Pitta, 2008, p.22).

Portanto, o conceito está relacionado com a preocupação que as gerações actuais têm em relação à oferta de bens e serviços para as gerações vindouras, num contexto de mudanças climáticas que vem assolando o mundo, consequência da revolução industrial, buscando harmonizar questões económicas, ambientais e sociais.

CAPÍTULO IV: METODOLOGIA

Este capítulo é reservado à metodologia adoptada na realização desta dissertação. Nesta fase, descrevem-se as opções metodológicas assumidas para o alcance dos resultados que a seguir, serão apresentados, desde os métodos, as técnicas e instrumentos de recolha de dados, a definição da população e os respectivos critérios de selecção da amostra. o trabalho de campo, as técnicas de análise de dados e, por fim, os princípios éticos.

4.1 Tipo de Pesquisa

A premissa deste estudo é de que as políticas e estratégia implementadas pelas instituições podem contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens uma ideia que tem suporte na literatura, porém exige, adicionalmente, uma validação empírica. Neste prisma, recorreremos à pesquisa quantitativa e qualitativa (mista). Esta escolha mostrou-se a mais adequada porque

emprega estratégias de investigação que envolvem colecta de dados simultânea ou sequencial para melhor entender os problemas da pesquisa (Creswell, 2007).

O estudo qualitativo foi feito desde o início da dissertação, durante a pesquisa bibliográfica, documental e nas conversas informais, na busca de uma compreensão mais ampla sobre as disparidades de género na UEM. A quantitativa, que consistiu na recolha de dados numéricos sobre o fenómeno estudado, foi feita, a posterior, durante o trabalho de campo, em que procuramos verificar o nível de abrangência das estratégias implementadas pela Universidade com vista a minimizar as disparidades de género na mesma instituição.

Relativamente ao método de abordagem, optamos por um estudo de caso, pois este caracteriza-se “pelo estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objectos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado (Gil, 2008, p.57). Portanto, a escolha dessa abordagem deveu-se à necessidade de explorar de forma específica e profunda o contributo das estratégias de género no alcance da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres exercendo a actividades na docência, na UEM.

4.2 Técnicas de Recolha de Dados

Para a realização do presente trabalho, recorreu-se às seguintes técnicas: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, inquérito por questionário, conversas informais e observação. A pesquisa bibliográfica, que se refere a todas as fontes secundárias publicadas em relação ao tema em pesquisa (Marconi & Lacatos, 2003), consistiu na consulta de várias obras bibliográficas que abordam temas relacionados às questões de género, políticas e estratégias institucionais para a igualdade de género e desenvolvimento sustentável. A pesquisa documental consistiu na consulta de algum material como a Constituição da República, Política nacional do Género, Protocolo do Género da SADC para o Género e Desenvolvimento, a Estratégia da União Africana para igualdade de género e Empoderamento da Mulher, a Estratégia de género da UEM, o PEUEM (2018-2028), entre outros documentos afins. O inquérito por questionário aplicado aos docentes foi feito com questões focadas no problema em estudo, tendo como suporte o quadro teórico apresentado na pesquisa e pela Estratégia de género da UEM (2020-2030).

As conversas informais aconteceram antes e depois do trabalho de campo e foram bastante importantes para a formulação da hipótese, bem como para complementar e ou clarificar as respostas ao inquérito por questionário.

Recorremos à observação em quase todo o processo da elaboração da pesquisa, tendo sido fundamental na formulação do problema, na constituição da hipótese e na colecta de dados.

4.3 População e Amostra

A população deste estudo são docentes de ambos os sexos que, segundo o RELATÓRIO ANUAL DE ACTIVIDADES E FINANCEIRO (2021), eram 1682, dos quais 441 do sexo feminino e 1.241 do sexo masculino. Foram aplicados inquéritos a 168 docentes, que correspondem a 10% da população, pois segundo MARCONI e LAKATOS (2003, p.165), “geralmente, é suficiente realizar a mensuração em 5 ou 10% do tamanho da população”. Para que esta amostra fosse realmente representativa, foram seleccionados docentes de ambos os sexos em cada uma das 6 escolas e 11 faculdades da UEM e esta é uma das razões que justifica a escolha do inquérito por questionário como a técnica de recolha de dados, uma vez que uma das suas vantagens é o facto de que “possibilita atingir grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas numa área geográfica muito extensa, já que o questionário pode ser enviado pelo correio” (Gil, 2008, p.122) e outros meios de comunicação como email ou plataformas digitais. Recorreu-se à amostragem estratificada, por ser aquela que procura assegurar que a amostra seja realmente representativa, e é caracterizada por “dividir a população em grupos homogéneos denominados estratos, em que cada unidade estatística pertença a um grupo apenas” (Mulenga, 2018, p. 101). Para se fazer esta divisão, recorreu-se às variáveis de estratificação que podem ser por classe social, profissão, nível académico, sexo ou outra característica da população que se julgue relevante à pesquisa. Neste contexto, a variável escolhida foi o sexo.

Relativamente à selecção da amostra, recorreu-se à amostra aleatória em que qualquer docente das 6 escolas e 11 faculdades da UEM tinha a probabilidade participar na pesquisa, pois conforme a visão de CRESWEL (2007, p.164), com o método aleatório, a amostra representativa de uma população garante a capacidade de generalizar para a

população. E para garantir essa selecção aleatória, os inquéritos por questionário eram enviados aos directores adjuntos das unidades orgânicas da UEM e estes, por sua vez, disponibilizavam-no nos grupos de *WhatsApp* e a partir desta plataforma, qualquer docente poderia ter acesso e fazer o devido preenchimento, participando desta feita na pesquisa.

4.4 Trabalho de Campo

O trabalho de campo decorreu de 9 de Novembro de 2023 até 14 de Março de 2024, em todas as 11 faculdades e 6 escolas da Universidade Eduardo Mondlane. A recolha de dados foi feita pelo *email* e *whatsapp*, pois a partir do instrumento de colecta de dados, foi criado um *link* através do *Google drive*, por meio do qual os participantes tinham acesso ao inquérito por questionário, podendo preenchê-lo e, posteriormente, proceder com a devida submissão, que automaticamente entrava no email da pesquisadora. À medida que os inquéritos por questionário eram respondidos, os gráficos com as respostas eram gerados, de forma automática.

O trabalho da recolha de dados contou com a colaboração dos directores adjuntos para a Investigação, chefes de departamentos e directores de curso como elo com os docentes (população deste estudo) das escolas e faculdades da universidade. Desta feita, o *link* era partilhado com estes pontos focais e eles, por sua vez, partilhavam-no com os colegas por *email* e, também nos grupos de *whatsapp* dos departamentos e direcções de cursos. Desta feita, os docentes tinham acesso ao inquérito por questionário, preenchiam-no e faziam a devida submissão ao email da pesquisadora.

4.5 Técnicas de Análise de Dados

Após a colecta de dados, seguiu-se à fase da análise de dados. Para este estudo, optou-se pela análise estatística descritiva que, Segundo GIL (2008, p. 161), “possibilita:(a) caracterizar o que é típico de grupo; (b) indicar a variabilidade dos indivíduos no grupo, e (c) verificar como os indivíduos se distribuem em relação a determinadas variáveis.”

Neste prisma, recorreu-se a uma tabulação electrónica, com recurso ao Excel, uma vez que facilita o armazenamento, organização de dados, para além de que a pesquisa lida com uma amostra ligeiramente numerosa (Gil, 2008).

Esta fase compreendeu 3 etapas: a pré-análise que correspondeu ao momento da organização e sistematização inicial dos dados colectados em percentagens e gráficos; a 2ª fase consistiu na exploração dos dados e a respectiva organização, categorizada em função das hipóteses e do quadro teórico desta pesquisa; posteriormente, fez-se o cruzamento dos dados ou informações obtidas no trabalho de campo com a literatura relevante, criando espaço para uma análise crítica e reflexiva, a fim de chegar aos resultados aqui apresentados.

4.6 Princípios Éticos da Pesquisa

Para a elaboração desta dissertação houve uma observação criteriosa dos principais princípios éticos, conforme recomenda CRESWELL (2007) desde a fase da colecta de dados, análise e interpretação de resultados, até à redacção e divulgação de resultados. Neste contexto, foram observados: i) consentimento informado; ii) anonimato e iii) objectividade e verdade, respectivamente. De lembrar que os princípios éticos foram observados logo no princípio da pesquisa, através da citação de todos os autores consultados.

Relativamente ao consentimento informado, para que os docentes tivessem acesso ao instrumento de colecta de dados, foi enviado um email para os directores adjuntos para área de Investigação das escolas e faculdades da UEM pedindo a colaboração dessas unidades orgânicas na pesquisa, em que a pesquisadora se comprometia a manter o anonimato dos participantes e garantiu que os dados colectados eram para fins meramente académicos. Neste sentido, os directores partilhavam o link contendo o inquérito por questionário com os chefes de departamentos e estes, por sua vez, faziam o encaminhamento aos docentes através dos grupos de *WhatsApp* ou *email*.

Para garantir maior objectividade e verdade no processo de apresentação dos resultados, recorreu-se a tabulação electrónica, um processo automático que não permite a manipulação das respostas, uma vez que os dados eram actualizados automaticamente a cada resposta submetida. Outrossim, na elaboração do trabalho, especificamente no

capítulo da apresentação e análise de resultados, para cada ponto correspondente às respostas dadas pelos participantes, a pesquisadora apresenta 2 gráficos, um, original, retirado do Google, resultado da tabulação electrónica e outro, elaborado, manualmente, pela pesquisadora, com base no primeiro, apresentando os dados detalhados e discriminados por sexo.

4.7 Constrangimentos

Durante a elaboração do trabalho, o plano era aplicar os inquéritos a 10 docentes (5 do sexo feminino e 5 do sexo masculino) em cada unidade orgânica, para melhor representatividade, porém não foi possível devido a indisponibilidade de alguns docentes, em algumas unidades orgânicas. Por associação, houve falta de receptividade imediata, por parte dos docentes, para colaborar na pesquisa, facto intrigante, uma vez que também fazem pesquisas. Por conseguinte, a colecta de dados foi por um período longo (4 meses), relativamente ao previsto (1 a 2 meses), uma vez que o questionário era em formato digital, podendo ser preenchido em qualquer lugar, a qualquer hora e em 5 minutos, bastando ter acesso à internet.

Outrossim, a dificuldade em aceder aos dados discriminados por sexo, relativamente aos docentes em formação. Tanto o Gabinete de Qualidade, assim como os Recursos Humanos da UEM não foram capazes de facultar esses dados referentes aos anos de 2018 e 2019, tendo fornecido, apenas os de 2020 e 2021, o que dificultou uma comparação e análise mais profunda da nossa pesquisa. Como resultado, a pesquisa acabou restringindo a sua abordagem, que pretendia, igualmente, problematizar a evolução académica das docentes.

Para além disso, a falta de disponibilidade por parte dos RH da UEM para uma entrevista, o que trouxe alguma fragilidade ao estudo, uma vez que se pretendia obter algum esclarecimento em relação aos dados quantitativos colectados.

CAPÍTULO V: APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Tendo em conta a pergunta de partida, aliada ao enquadramento teórico que suportou este estudo de caso, segue-se a fase da apresentação e análise de dados feita em alinhamento com os objectivos deste estudo, nomeadamente: i) apresentar o perfil de docentes da UEM; ii) identificar as acções estratégicas implementadas para o alcance da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na carreira docente na UEM; iii) descrever as oportunidades oferecidas aos docentes do sexo feminino para o alcance da igualdade de género na UEM; e iv) verificar os resultados alcançados com a Implementação das estratégias e acções estratégicas sensíveis ao género na UEM;

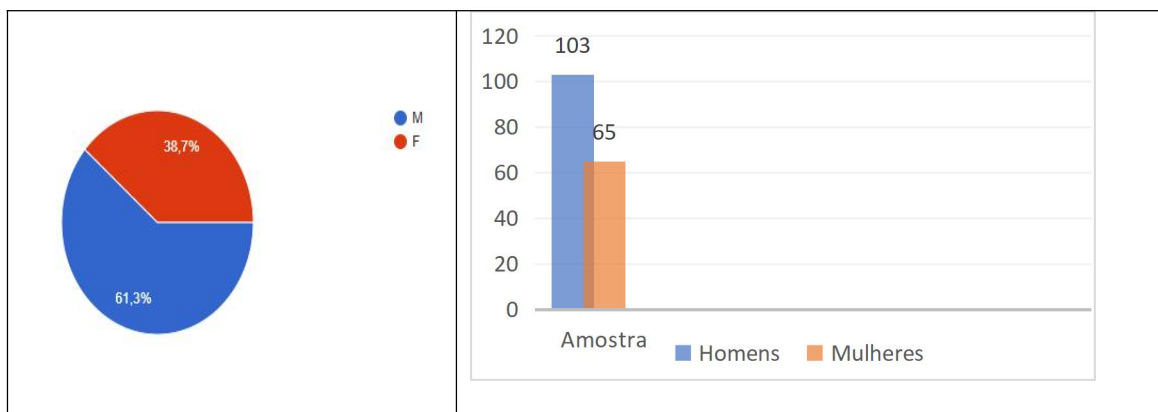
Na análise de dados, de forma geral, constatou-se o seguinte: existe 1 plano estratégico global (PEUEM 2018-2028), com base no qual foram elaborados planos mais específicos, em que se descrevem as acções estratégicas para o alcance do equilíbrio de género na UEM, no entanto não existe uma definição clara das metas a curto e médio prazos, o que dificulta a mensuração do nível de consecução do PEUEM (2018-2028)

5.1 Perfil dos Participantes

Para esta pesquisa, foram administrados 168 inquéritos aos docentes de todas as escolas e faculdades da UEM. Em relação ao sexo, participaram 103 docentes do sexo masculino, o correspondente a 61,3% e 65 docentes do sexo feminino, perfazendo 38,7%.

Figura 3

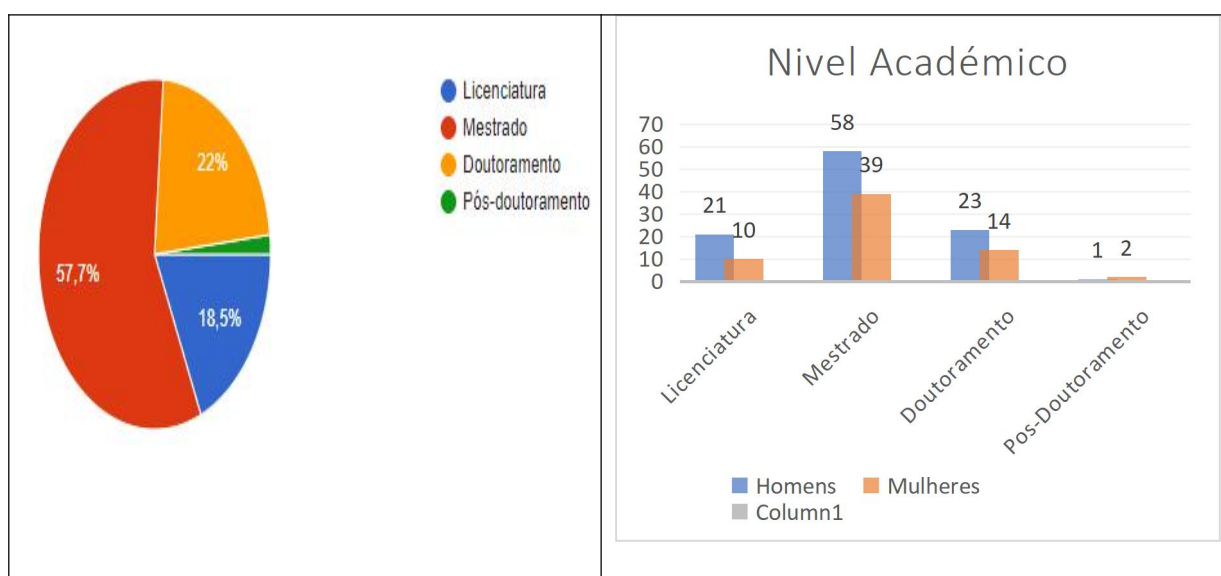
Participantes em função do Sexo



Desta percentagem, 18,5% possuem o nível de licenciatura, 57,7 % são de nível de mestrado, 22 % de doutoramento e 1,8% com o nível de pós-doutoramento, tal como ilustra a figura 4:

Figura 4

Nível académico dos participantes

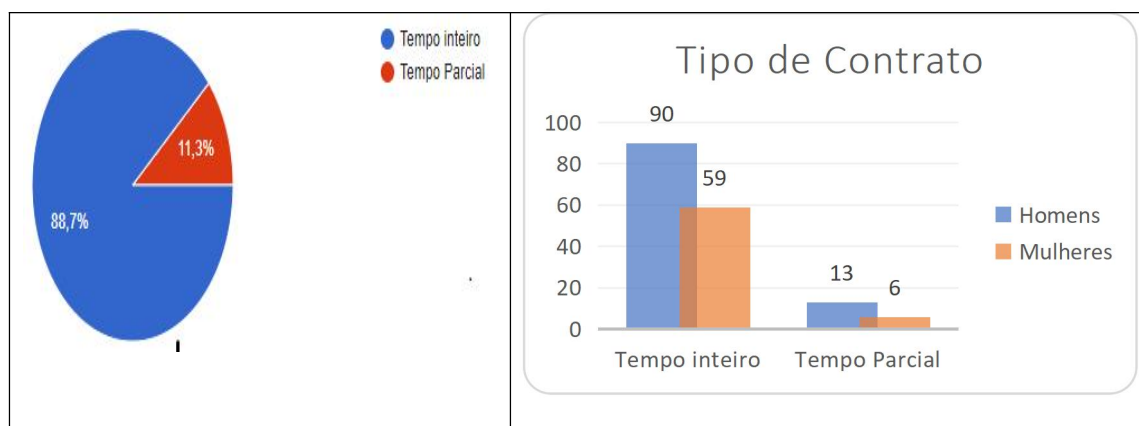


A figura 4 apresenta os números exactos, expressos em percentagens, no parágrafo anterior, o que significa que responderam ao inquérito por questionário 10 docentes do sexo feminino e 21 do sexo masculino, com o nível de licenciatura; 39 docentes do sexo feminino e 58 do sexo masculino, com o nível de mestrado; 14 docentes do sexo feminino e 23 do sexo masculino, com o nível de doutoramento e 2 docentes do sexo feminino e 1 docente do sexo masculino, com o nível de pós-doutoramento.

Destes participantes, 149 docentes (88,7%) têm contrato a tempo inteiro e os remanescentes 18 docentes (11,3%) são contratados a tempo parcial, tal como demonstra a figura 5:

Figura 5

Tipo de Contrato

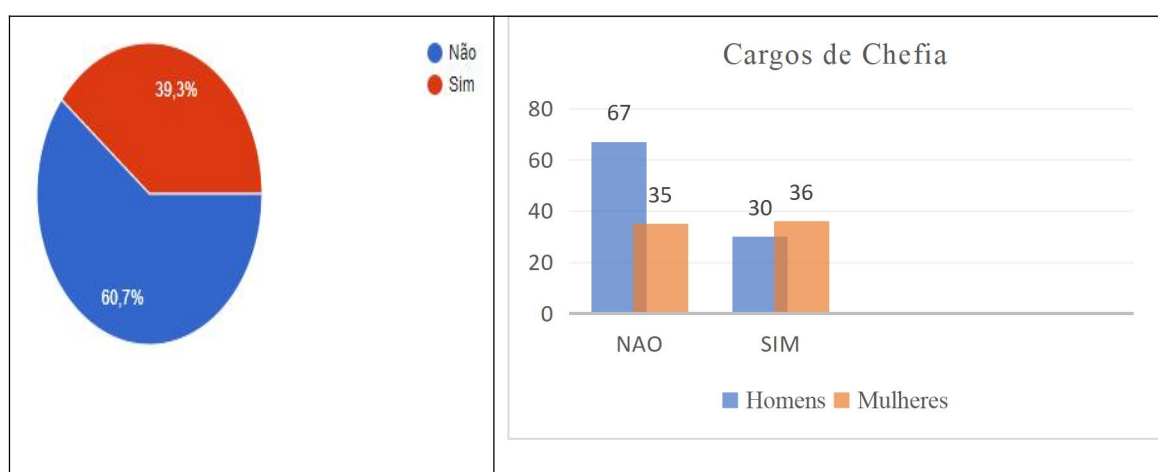


De referir que dos 168 participantes, 79 docentes, o que corresponde 47%, encontram-se a trabalhar em escolas e faculdades fora do campus principal e os restantes 89 docentes, o correspondente a 53%, realizam as suas actividades dentro do campus principal.

Outro aspecto a reter, é que de todo o universo de participantes, 39,3%, o que corresponde a 66 docentes, dentre os quais 36 do sexo feminino e 30 do sexo masculino, ocupam cargos de chefia, entre directores de cursos, chefes de departamentos, chefes de centros, directores adjuntos para graduação, directores adjuntos para a investigação e extensão, directores de escolas/faculdades, tal como resume a figura 6:

Figura 6

Cargos de Chefia



Com esta mescla procurou-se buscar uma representatividade a todos os níveis, para melhor percepção do fenómeno em estudo.

Os dados apresentados na figura 6 demonstram que os docentes do sexo feminino ocupam, maioritariamente, cargos de chefia intermédios (46%), como directoras de curso, chefes de departamentos e de centros, o que é um indicador positivo tendo em conta a pretensão da instituição em incluir cada vez mais mulheres em cargos de chefia. Esses dados realçam o reconhecimento do potencial das mulheres, tal como defende Fraser, quando fala do reconhecimento da diferença.

Outrossim, estes dados evidenciam a inclusão, mas também, uma oportunidade de dar voz a estas mulheres, o que não pode ser visto como um acto de cortesia ou que faça parte de uma agenda política, mas como uma forma de reconhecimento, por parte da UEM, das suas capacidades, habilidades. É a esse tipo de transformações que Fraser defende na teoria do reconhecimento da diferença.

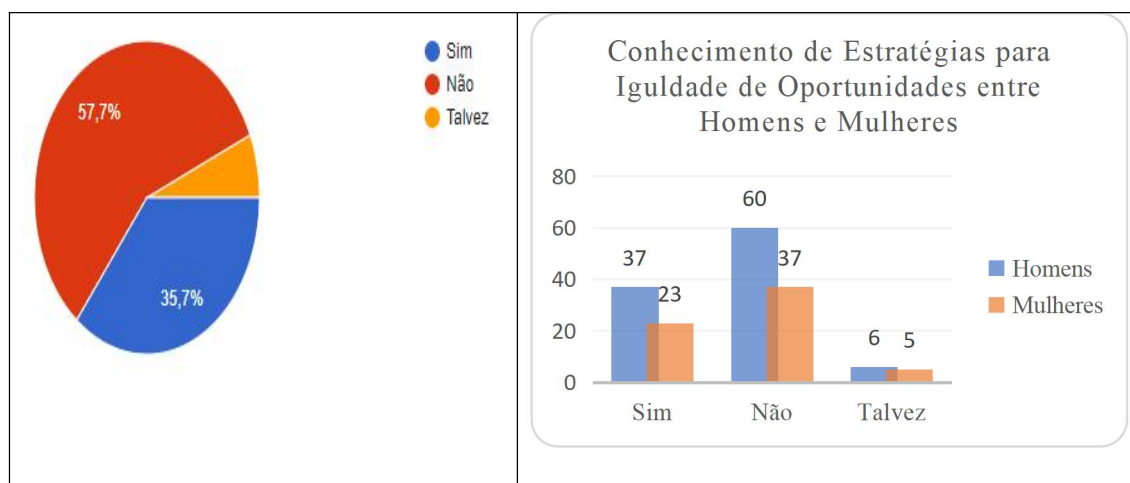
Reconhecemos que estes cargos ainda não permitem que estas mulheres possam fazer grandes transformações institucionais, mas constituem um caminho para que essas docentes, também, comecem a acreditar que são capazes de ascender a cargos mais elevados, fortalecendo assim a sua autoestima. Tal como Fraser, defendemos a necessidade da revalorização das identidades desrespeitadas e rotineiramente representadas de forma estereotipada e esta valorização, na UEM, começa a ser visível, a partir dos dados representados na figura 6.

5.2 Conhecimento de Estratégias de Género da UEM

Em relação ao conhecimento de acções estratégicas com o objectivo de criar igualdade de oportunidade entre homens e mulheres docentes, as respostas foram maioritariamente negativas, conforme ilustra a figura 7:

Figura 7

Estratégias para o alcance da Igualdade de Género



Conforme os dados, 57,7% dos participantes, que corresponde a 97 docentes, dos quais 60 do sexo masculino e 37 do sexo feminino, desconhecem a existência de programas ou acções estratégicas que tenham em vista criar tanto aos homens, quanto às mulheres, igualdade de oportunidades que lhes permitam competir em pé de igualdade, profissionalmente. Uma percentagem de 6,5%, correspondente a 11 docentes, dos quais 6 do sexo masculino e 5 do sexo feminino, não têm certeza se conhecem ou não essas acções estratégias ou programas. Apenas 35,7% dos participantes é que afirmaram conhecer as estratégias existentes na UEM, com vista a criar igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Estes dados sugerem a fraca disseminação da informação ou outros problemas de comunicação dentro da UEM, pois temos uma percentagem abaixo de 50% que confirma conhecer os programas e actividades existentes na instituição, com o intuito de minimizar as disparidades de género na classe docente. Percebemos que há algumas mudanças e muito trabalho ainda por ser feito pelo CeCAGe, pois este problema já havia sido diagnosticado aquando da elaboração da Estratégia de Género da UEM, em 2019, em que a instituição assumiu que “o nível de conhecimento sobre género, adquirido em acções de formação internas e externas da UEM, é bastante variável nas diferentes unidades orgânicas: nalguns casos afirmam ser razoável, e em outros casos, insipiente ou inexistente. Vale lembrar que a Universidade possui um centro de comunicação e marketing (CECOMA), responsável pela interação entre a instituição e os seus públicos (interno e externo), através do *site* da UEM, jornal da comunidade,

onde são partilhados vários eventos da vida académica, sem contar com a existência de pontos focais de género em todas as unidades orgânicas.

Portanto, percebemos pelos dados que, por um lado, existe um trabalho por parte da UEM em disseminar informação sobre programas e acções com o objectivo de minimizar as disparidades de género, por outro lado, constatamos que essa informação não alcança a todos os docentes. Vale recordar que o objectivo #5 dos ODS pretende que homens e mulheres tenham oportunidades iguais, e para tal é crucial que todos tenham acesso igual à informação, assim sendo, defendemos a necessidade de maior divulgação da informação referentes a essas oportunidades através de outras plataformas de comunicação. Defendemos, igualmente, a necessidade da transformação das docentes em agentes sociais, buscando o seu empoderamento, procurando se informar mais sobre como podem conquistar o seu espaço na Universidade.

5.2.1 Acções Estratégicas para o alcance da igualdade de Género na UEM

Em relação aos 35,7% dos docentes que responderam de forma afirmativa à pergunta 6, foi lhes pedido que arrolassem as acções estratégicas levadas a cabo pela UEM. Os participantes mencionaram programas como o sistema de cotas para novos ingressos e a implementação do programa de preparação de meninas para os exames de admissão nesta questão, no entanto essas acções são direccionadas aos estudantes, o que fortifica a ideia avançada na problematização, segundo a qual grande parte da literatura e mesmo de estratégias existentes em relação ao nivelamento das relações de género nas instituições de ensino, no geral, e na UEM, em particular, está relacionada com os alunos/estudantes.

Embora a maior parte das respostas estivesse ligada às estratégias relacionadas aos estudantes, tal como se descreveu no parágrafo anterior, houve 6 docentes que mencionaram a seguinte lista: i) criação do CeCaGe; ii) Plano Estratégico da UEM; iii) Estratégia de Género da UEM e Regulamento de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual.

De forma geral, os dados sugerem o (re)conhecimento do trabalho em curso na instituição, embora em um nível desproporcional ao planificado pela mesma instituição. Foi, também, possível perceber, informalmente, que os docentes sabem do compromisso

e do trabalho que a Universidade vem fazendo em prol da igualdade de género, alguns, inclusive, já participaram em algumas actividades só não estão completamente familiarizados com os nomes dos instrumentos que alicerçam o surgimento dessas mesmas actividades.

No entanto, foi, igualmente, percebido que persiste a ideia estereotipada segundo a qual “género é assunto de mulheres” ou do CeCAGe, tal como menciona a EGUEM (2020-2030) como uma “postura a ser eliminada”. Esta constatação surgiu resultante de respostas de alguns docentes quando convidados a participar na pesquisa. Não foram raras as vezes em que surgiram respostas como: *não entendo nada sobre género...; Não seria ideal que o inquérito fosse só para as mulheres? Conheço alguém que trabalha no CeCAGe, posso facultar-te o contacto, é a pessoa mais indicada para responder ao teu inquérito; entre outras respostas afins*. De salientar que estas respostas eram dadas, maioritariamente por homens.

Sobre a constatação no parágrafo anterior, corroboramos com o PEUEM (2018-2028) ao assumir o género como um tema transversal, tornando-o abrangente a toda a comunidade universitária, independentemente da sua área de formação ou do departamento a que se possa pertencer. Ademais, o direito ao trabalho, assegurado pela Constituição da República de Moçambique (nº 1, do artigo 84), e o direito à família garantido pela lei da família (lei nº 22/2019) são inalienáveis a qualquer cidadão, independentemente do sexo, pelo que políticas e estratégias de género vão permitir que a mulher consiga conciliar o trabalho e a vida familiar, bem como permitir ao homem participar mais na vida familiar. Daí que PERREIRA et AL (2006) asseguram que as acções visando conciliar a vida profissional e social tem um impacto positivo não apenas para o trabalhador, mas, igualmente para a empresa, uma vez que “contribuem para a diminuição do absentismo, e para a valorização da imagem das empresas, tornando-as exemplares no que toca às questões sociais e aos valores e práticas da cidadania, em moldes que as façam atractivas para nelas quererem trabalhar os melhores profissionais” (Perreira et al, 2006, p. 9).

Assumir questões de género como específicas aos indivíduos do sexo feminino ou da responsabilidade do CeCAGe é um exemplo de injustiça cultural, configurando em uma representação estereotipada, tal como defende Fraser. Somos a favor da necessidade da correcção dessa injustiça, através do respeito e reconhecimento das qualidades das

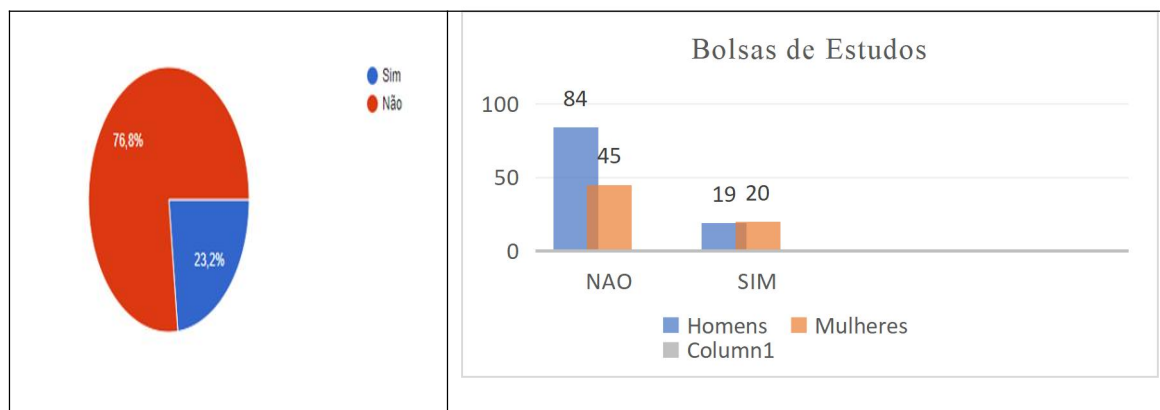
mulheres e do contributo que podem dar na esfera pública, mas também das habilidades e contributo que os homens podem dar na esfera doméstica e isto é possível a partir de reformas institucionais.

5.2.2 Formação Contínua de Docentes

Assumimos logo no início da pesquisa que “o nivelamento das condições de competitividade, onde mulheres e homens têm chances iguais para se tornar social e politicamente activos, tomar decisões e formular políticas, provavelmente gerará no decorrer do tempo instituições e escolhas de políticas mais representativas e mais inclusivas” (Banco Mundial, 2012, p. 3), daí que questionamos aos participantes se no período em estudo (2018-2021), haviam beneficiado de bolsas de estudos, financiadas pela Universidade ou instituições parceiras e as respostas foram as seguintes: 76,8 % responderam que não e 23,2% disseram ter sido beneficiários de bolsas de estudos. De forma discriminada, tiveram acesso a bolsas de estudos, 20 docentes do sexo feminino e 19 do sexo masculino, conforme demonstra a figura 8:

Figura 8

Atribuição de bolsas de estudos



Os dados apresentados no parágrafo anterior e compilados na figura 8 evidenciam o contributo das estratégias implementadas pela UEM para minimizar os equilíbrios de género existentes na instituição. Segundo o RAAFUEM (2021), a atribuição dessas bolsas é resultado das parcerias de cooperação entre a UEM e dos Governos da Suécia e do Reino dos Países Baixos que oferecem bolsas de estudos para cursos lecionados na UEM e em outras universidades, fora de Moçambique. Estas parcerias são resultado das

acções estratégicas propostas no PEUEM (2018-2028) que têm em vista “capacitar o corpo docente e investigador para responder aos novos desafios da UEM” (PEUEM, 2018, p. 48), porém não especifica o número a formar por ano ou num outro período de tempo, o que torna difícil mensurar o grau de cumprimento do plano. Apesar desta ocultação, em relação às metas, para o nível de Doutoramento, segundo RAAFUEM (2021, P.14), a UEM “deveria aumentar 27 docentes por ano, de forma consistente.”

Ainda que as metas não estejam a ser atingidas, os dados mostram que as mulheres, durante o período em análise foram as que receberam mais bolsas de estudos. Esse cenário afigura-se como positivo para os objectivos da UEM, como também está em consonância com os ODS. E mais do que isso, ajuda a corrigir as injustiças culturais, referidas por Fraser, uma vez que o nível académico não traz apenas o aumento de conhecimento, mas igualmente o aumento da auto-estima e respeito, tanto na sociedade, assim como âmbito profissional. Vale lembrar que os padrões culturais são meramente simbólicos, mas as suas consequências são materiais e reais e acabam sendo institucionalizadas, na sociedade e nos locais de trabalho.

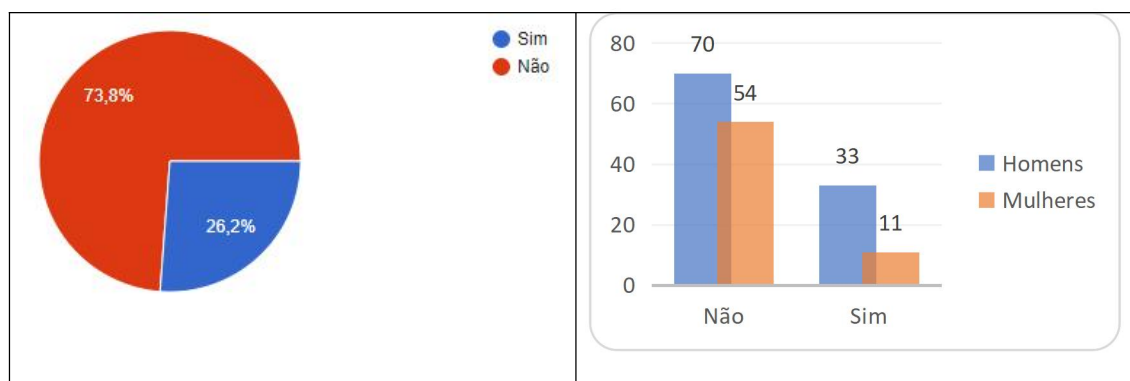
Portanto, com uma maior formação académica, as docentes, provavelmente, poderão se sentir empoderadas e aptas para participar mais na vida académica da Universidade e capazes de assumir qualquer cargo hierárquico, quebrando o estereótipo de que a liderança é de domínio masculino e inspirando outras mulheres.

5.3 Oportunidades Oferecidas a Docentes do Sexo Feminino

Para o alcance deste objectivo, procurou-se saber dos participantes se conheciam programas ou acções estratégicas com foco na promoção da formação de docentes do sexo feminino, pelo que apenas 26,2%, que corresponde a 44 docentes, responderam que sim e a maioria, 73,8%, o correspondente a 124 docentes, responderam negativamente, tal como ilustra a figura 9:

Figura 9

Oportunidades Oferecidas a Docentes do sexo Feminino



Esta pergunta é apresentada num contexto em que a pesquisa corrobora com a visão segundo a qual “o nivelamento das condições de competitividade, onde as mulheres e os homens têm chances iguais para se tornar social e politicamente activos, tomar decisões e formular políticas, provavelmente gerará no decorrer do tempo instituições e escolhas de políticas mais representativas e mais inclusivas, levando assim a um melhor caminho de desenvolvimento” (Banco Mundial, 2012, P.3). Por isso que a pergunta seguinte (pergunta 9) pedia aos 44 docentes que responderam positivamente à pergunta 8, que apresentassem uma lista dos referidos programas, pelo que citaram a nomeação de colegas do sexo feminino para cargos de gestão, programas de cooperação entre a UEM e parceiros internacionais para atribuição de bolsas de estudo de formação de docentes nos vários níveis académicos, a introdução do curso de mestrado em Género e Desenvolvimento na UEM, em que no primeiro ano, houve atribuição de bolsas, especificamente para funcionários, pontos focais do género, que na sua maioria, são mulheres.

Um facto que nos chama atenção em relação a estes dados é que das 65 docentes participantes nesta pesquisa, 54 não conhecem essas estratégias. Em conversas informais, depois de participarem na pesquisa, duas docentes que trabalham no campus principal e com mais de 15 anos de experiência profissional na mesma instituição, afirmaram não ter conhecimento das estratégias de género e nem de formações oferecidas pelo CeCAGe. Outra docente afecta a uma das unidades orgânicas fora de Maputo, afirmou ter tido uma capacitação do CeCAGe, em 2015 e que nunca mais teve a oportunidade de passar por outras capacitações. Este cenário pode estar ligado à exiguidade de recursos financeiros e humanos, tal como se avança no Plano Estratégico

do CeCAGe (2018-2018), para maior e melhor divulgação da informação ao nível de todas as escolas e faculdades da UEM. E sobre este assunto, Fraser realça que a existência de recursos materiais é uma das condições para garantir independência e voz a todos os participantes.

Este desconhecimento de oportunidades por parte das docentes pode remeter a uma reflexão em relação ao conceito de igualdade, pois igualdade significa muito mais do que oferecer oportunidades iguais, tal como defendem WATSON e REISBERG (2010), é necessário que haja preocupação ou procura por parte da parte sub-representada, no caso específico das docentes da UEM.

Por outro lado, este fraco nível de informação pode estar associado à forma como homens e mulheres gerem o seu tempo, ou seja, que o tempo é subjectivo em relação ao género, uma vez que socialmente, as tarefas domésticas e os cuidados com a família são incumbidos às mulheres, estas acabam canalizando menos tempo ao trabalho remunerado, contrariamente aos homens que são, tradicionalmente, os provedores, estando para eles o trabalho remunerado como uma prioridade. Por isso que JAQUETA (2021, p. 9) acrescenta que há uma necessidade de se entender “o duplo papel das mulheres e criar espaço para que elas evoluam e possam prosperar enquanto constituem famílias e têm filhos. Esta compreensão e consequente criação de espaço, pode ser feita tal como sugere a EGUEM (2018-2028), a partir da existência de infraestruturas de atendimento permanente, tais como creches e jardins de infância, destinadas aos filhos de docentes e regulamentos de gestão académica (horários lectivos) que tenham em consideração as responsabilidades parentais assumidas por cada docente.

Foi, igualmente, mencionado o Regulamento de Acesso à Formação e Bolsas de Estudo, no entanto, este instrumento não apresenta qualquer menção ao incentivo ou encorajamento de candidatura de funcionárias e muito menos da carreira docente. De salientar que este regulamento é datado de 2002, muito antes das mudanças e compromissos assumidos pela Universidade que se encontram plasmados nos planos estratégicos ora em vigor, pelo que não foi ainda actualizado tendo em conta a nova filosofia da instituição.

Ainda que consideremos a *genderização* do tempo, entre outros factores que possam justificar a escassez de conhecimento de informações que permitam as docentes da UEM acederem a oportunidades de competir profissionalmente nas mesmas condições

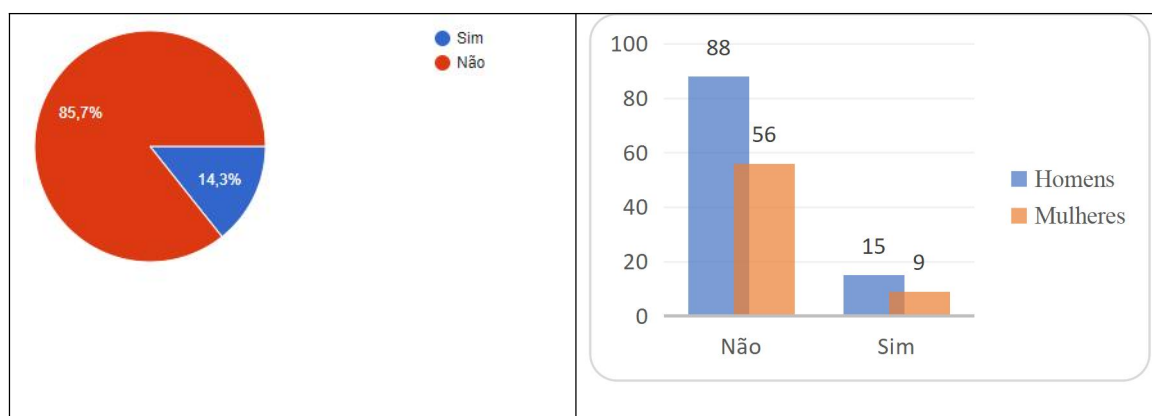
com os homens, é facto que existem acções estratégicas implementadas pela Universidade de modo a promover o empoderamento feminino. Ressaltar que assumimos o empoderamento como o processo de dar poder através da criação e disponibilização de recursos (matérias, financeiros, etc.) para que as mulheres tenham a capacidade de determinar as suas próprias escolhas, conscientes da sua autonomia e liberdade. Daí que defendemos a necessidade de um maior envolvimento de mulheres, desde a fase do desenho até a divulgação, pois elas podem contribuir com ideias mais eficazes para o sucesso deste tipo de iniciativas, tendo em conta as suas próprias experiências e necessidades, e consequentemente, corrigir a injustiça simbólica, referida por Fraser.

5.4 Acções Estratégicas de Incentivo à participação de mulheres em Cargos de Chefia

Foi, também, questionado se os participantes conheciam programas ou acções estratégicas de incentivo à participação de mulheres em cargos de chefia e, 85,7% dos docentes responderam que não, o que significa que apenas 14,3% dos docentes responderam de forma afirmativa à pergunta, conforme o gráfico seguinte:

Figura 10

Incentivo à participação de mulheres em Cargos de Chefia



De seguida, foi-lhes pedido que apresentassem tais acções e dos 24 (14,3%) docentes que responderam positivamente, apenas 18 é que apresentaram as suas respostas. Destas, apenas 5 mencionaram a abertura de concursos para a ocupação de cargos de chefia. Houve também 1 docente que mencionou que no plano estratégico da UEM já vem

assim plasmado, mas havia dificuldades na consecução do mesmo: *“assim está no plano estratégico da UEM, mas na prática não é assim que acontece.”* Os outros disseram que já não se recordavam, mas que tinham conhecimento da existência desses programas.

A abertura de concursos públicos para a ocupação de cargos de chefia, na UEM, concatena com a visão de Sen (2005) que defende a transformação da mulher em agente social, “alguém que age e ocasiona mudança e cujas realizações podem ser julgadas de acordo com seus próprios valores e objectivos” (Sen, 2005, p. 13). Este posicionamento de Sen é, igualmente, recuperado em Touraine (2006) ao defender a autonomia da mulher, em que se deve abandonar a ideia da vitimização da mulher e assumir-se a mulher como actriz da sua própria vida, consciente das suas próprias escolhas e acrescenta que a “consciência de ser mulher não é dirigida contra os homens, nem contra tal forma de relações entre homens e mulheres, ser mulher é dar prioridade à relação consigo mesma” (p. 35). Isto significa que a mulher tem a chance de se tornar agente activa das oportunidades que lhe são concedidas, estando assente nos vários protocolos e acordos ractificados pelo país, entre os quais o protocolo de género da SADC, daí que a EGUEM advoga que:

“metade dos cargos de liderança e ou tomada de decisão devem ser ocupados por mulheres, impondo-se que a UEM considere este indicador como simultânea medida de inclusão, discriminação positiva, acção afirmativa, sem prejuízo de exigência para observância dos requisitos legais exigidos como condição para o acesso a cargos e funções (EGUEM, 2018, p. 13).

Portanto, não se defende a atribuição aleatória de cargos para a satisfação das estatísticas exigidas pelos vários acordos e protocolos ractificados, mas sim o recurso à paridade participativa, tal como sugere Fraser, respeitando os requisitos normativos vigentes para permitir maior acesso das mulheres aos órgãos deliberativos.

5.4.1 Factores que influenciam na Fraca Participação de Docentes do Sexo Feminino em Cargos de Liderança

Nas questões 10 e 11 procuramos perceber dos requisitos necessários para concurso ao cargo de Director de escola/faculdade (idade, experiência profissional e a influência do reitor nos resultados das eleições) e ao de Reitor (idade, experiência profissional e

capacidade de agregar e influenciar vários grupos internos e externos na realização na missão e objectivos da instituição) quais seriam os que mais influenciam para a fraca participação dos docentes do sexo feminino.

Para a ascensão ao cargo de Director de escola/faculdade é a influência do reitor nos resultados das eleições; e para a ascensão ao cargo do Reitor é a categoria mínima exigida de professor auxiliar. Note-se que em ambos os casos, a percentagem está abaixo dos 50%, sendo de 28% e 23,8%, respectivamente. A percentagem remanescente dos participantes não concorda que os requisitos aqui apresentados influenciem grandemente na fraca participação de docentes do sexo feminino nos concursos aos cargos de director de escola ou de reitor.

Estes resultados reforçam o estudo feito pela UEM (EGUEM,2018), segundo o qual a reprodução, falta de informação adequada, falta de apoio familiar, falta de auto-confiança são alguns factores por detrás da fraca participação de mulheres em concursos para cargos de chefia ou formação académica e legitima a preocupação deste estudo. Estes factores, associados à subjectividade do tempo em relação ao género resultante dos constructos sociais, propiciam a injustiça cultural ou simbólica, que se manifestam, segundo FRASER (2022, p. 30), pela:

“ausência do reconhecimento (ser invisibilizado por práticas interpretativas, comunicativas e representativas que dispõem de autoridade em sua própria cultura) e o desrespeito (ser rotineiramente difamado e rebaixado em representações culturais públicas estereotipadas e ou em interações na vida quotidiana)”.

As práticas comunicativas e as representações culturais estereotipadas conduzem as mulheres a acreditarem que elas não sejam capazes de ocupar esses cargos, uma vez que exigem maior empenho e dedicação do seu tempo. Ora, as normas androcêntricas definem os trabalhos domésticos e cuidados com a família como da responsabilidade da mulher e quando surge a oportunidade para assumirem cargos de chefia, prevalece, igualmente, a dicotomia família e trabalho.

Quando a mulher se vê nessa situação, ou desiste do cargo, ou procura contratar uma equipa de apoio (empregadas domésticas) capaz de se ocupar com os trabalhos domésticos em casa, enquanto ela se ocupa das funções do cargo que ela passou a ocupar. Esta é uma estratégia usada por várias mulheres e que, até certo ponto, alivia o fardo da mulher, no entanto, é uma prova inequívoca da legitimação do modelo

androcêntrico, pois “a reconfiguração dos papéis femininos não implicou a reorganização dos papéis masculinos, pelo contrário, reafirmou-o, estabelecendo que as mulheres só ocupariam os espaços públicos desde que essas actividades não interferissem no bem-estar da família” (Monjane, 2011, p.4).

Ao constatararmos que não são necessariamente os requisitos de elegibilidade aos cargos de director de escola/ faculdade ou de reitor que influenciam para a fraca participação feminina nesses concursos. Nesses casos, defendemos a necessidade de corrigir este problema partindo da sua base, tal como sugere Fraser, o que consistiria numa auscultação das docentes para melhor compreensão das reais razões que influenciam a fraca participação de mulheres em concursos para director de faculdade e de reitor e a partir destes resultados, criar-se as estratégias. Tendo em conta que esse estudo já foi feito pelo CeCAGe e os resultados partilhados na EGUEM, em que a falta de apoio familiar, falta de auto-confiança, a maternidade são alguns factores por detrás da fraca participação de mulheres em concursos para cargos de chefia ou formação académica, a Universidade precisa estudar a sua melhor intervenção.

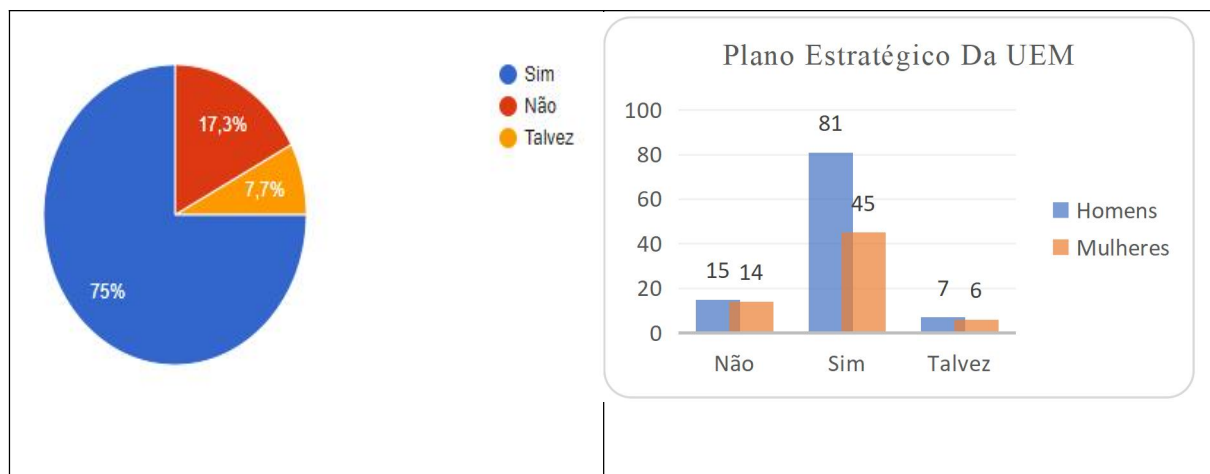
5.5 Resultados das Acções Estratégicas Sensíveis ao Género na UEM

Tal como foi referido ao longo do trabalho, a UEM vem implementando, ao longo dos anos, estratégias e as respectivas acções para o nivelamento das relações de género na instituição. E para alcançar o objectivo 4 (averiguar os resultados das estratégias implementadas pela UEM), procurou-se saber se os participantes conheciam alguns instrumentos como o Plano Estratégico da UEM (PEUEM 2018-2028), a Estratégia de Género da UEM, Plano Estratégico do CeCAGe e o Regulamento de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual.

Em relação ao conhecimento ou não da existência do PEUEM (2018-2028), 75% dos docentes responderam que sabem da existência do plano, 17,3% desconhecem a existência do PEUEM e o remanescente, 7,7% mostrou-se indeciso, tal como resume a figura 11.

Figura 11

Conhecimento do Plano Estratégico da UEM

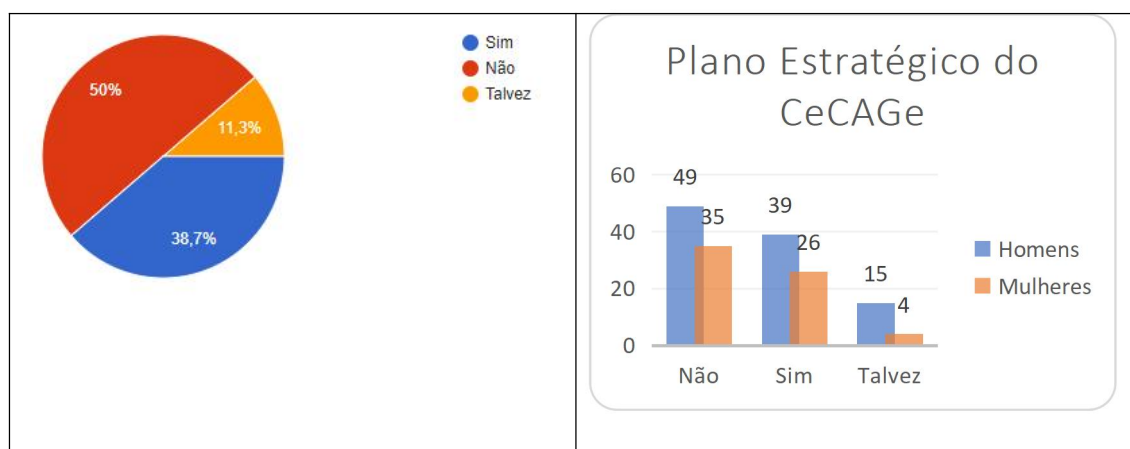


A figura 12 mostra de forma global as percentagens totais e de forma detalhada as respostas em função do sexo, em que os homens se mostram mais informados em relação às mulheres.

Relativamente ao Plano Estratégico do CeCAGE, de todo o universo da população participante, 38,7% afirmou conhecer tal estratégia, 50% não conhece e 11,3% mostrou alguma dúvida. Em termos específicos, o cenário é o descrito na figura 12:

Figura 12

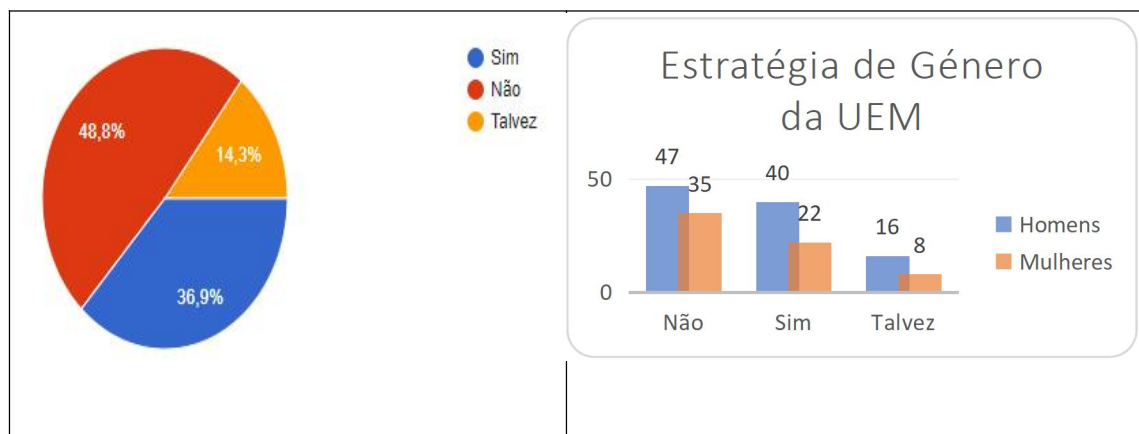
Conhecimento do Plano Estratégico do CeCAGE



A figura que se segue resume as respostas em relação ao conhecimento ou não da Estratégia de Género da UEM, em que 36,9% responderam que sim, conhecem essa estratégia, 48,8% responderam negativamente e 14,3%, estavam em dúvida.

Figura 13

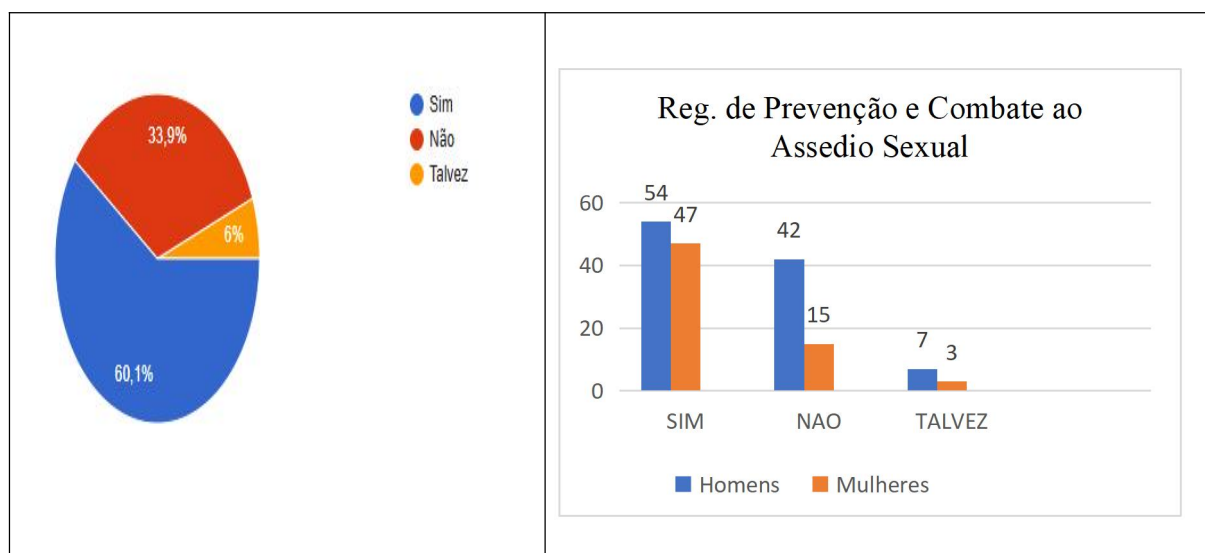
Conhecimento da Estratégia de Género da UEM



Face ao Regulamento de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual, 60,1% tem conhecimento deste instrumento normativo, 39,9% tem total desconhecimento e 6% mostraram-se duvidosos, tal como evidencia a figura abaixo:

Figura 14

Conhecimento do Regulamento de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual



De sublinhar que este regulamento é bastante recente, 2022 e aprovado em 2023, e tem entre outros objectivos, “assegurar a protecção de Docentes, Investigadores, CTA,

Agentes e Estudantes da UEM e a salvaguarda da sua dignidade, mantendo um ambiente saudável e livre de qualquer forma de assédio sexual.”

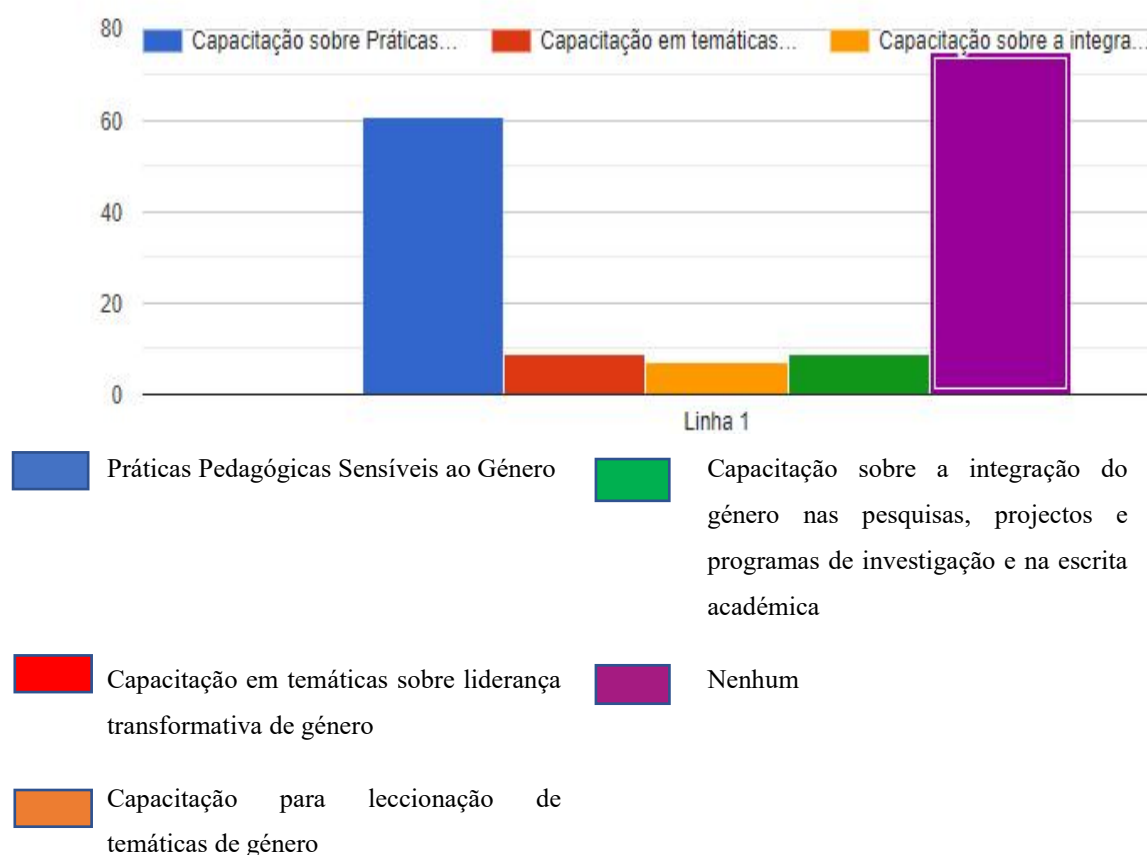
A existência deste regulamento afigura-se de grande importância, uma vez que se afigura como uma medida protecionista para as mulheres de situações de desrespeito, o que seria uma resposta ou solução para as injustiças culturais, mencionadas por Fraser.

Dos 4 instrumentos aqui apresentados, o PEUEM é o mais conhecido, tanto pelos homens, quanto pelas mulheres, seguido do Regulamento de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual, diferentemente dos outros instrumentos em que o nível de familiarização com os mesmos está abaixo de 50%.

De seguida, foram disponibilizadas 4 opções de capacitações que vem plasmadas na Estratégia de Género da UEM, como uma das acções estratégicas para a redução do fosso homem-mulher e o cenário resultante é o seguinte: 61 docentes participaram na capacitação sobre práticas pedagógicas sensíveis ao género; 9 docentes beneficiaram-se na capacitação sobre liderança transformativa de género; 7 docentes participaram na capacitação sobre a integração do género nas pesquisas, 9 docentes passaram pela capacitação em projectos e programas de investigação e na escrita científica e 71, disseram não ter sido contemplados em nenhuma dessas capacitações oferecidas pelo CeCAGe. De forma resumida, o cenário é o seguinte:

Figura 14

Capacitações do CeCAGe



Pelos dados acima, constatamos a capacitação em práticas pedagógicas sensíveis ao género foi a que abrangeu mais docentes, cerca de 36,3% da população participante, uma percentagem abaixo de 50%. Cerca de 42%, não participou em nenhuma dessas capacitações e nem de outras que por desconhecimento nesta pesquisa possam ter havido, pois o inquérito por questionário dava a opção de acréscimo de outras formações que não estivessem disponíveis, no instrumento de colecta de dados.

A partir dos dados da figura 14 podemos tirar algumas ilações: a primeira é de que o CeCAGe está a cumprir com a sua agenda de actividades, em função do proposto no seu plano estratégico, uma vez que os dados mostram que há docentes, conforme atestam as percentagens no parágrafo anterior, que se beneficiaram de algumas formações oferecidas por este órgão. Por outro lado, percebemos que há uma grande necessidade de se envidarem esforços para que mais docentes se possam beneficiar dessas

capacitações, uma vez que o número de docentes sem formações do CeCAGe é superior ao número de beneficiários (42%).

Na questão número 13, procuramos saber se os participantes tinham conhecimento ou não da existência de infraestruturas de atendimento permanente, tais como creches e jardins de infância, destinadas aos filhos de docentes e de Regulamentos de gestão académica (horários lectivos) que tenham em consideração as responsabilidades parentais assumidas por cada docente. Das respostas recolhidas, obtivemos o seguinte: 73,6% disse que não têm conhecimento da existência desses programas; 4,3% dos participantes afirmaram que existem infraestruturas de atendimento permanente, tais como creches e jardins de infância, destinadas aos filhos de docentes e o remanescente afirmou que esses programas sequer existem. Vale lembrar que “a implementação de estratégias de conciliação entre as actividades profissionais e a vida familiar contribui para o alcance da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho e na sociedade em geral” (Guerreiro et al, 2006, p. 27).

Aos docentes que responderam afirmativamente à pergunta 13, na questão 14, foi-lhes questionado se teriam, alguma vez, se beneficiado desses serviços, pelo que afirmaram ter se beneficiado de Regulamentos de gestão académica (horários lectivos) que tenham em consideração as responsabilidades parentais assumidas por cada docente. E em relação a este aspecto, MONJANE (2011) defende que:

Uma verdadeira emancipação das mulheres dependerá da vontade política por parte do Estado em tomar para si as tarefas que têm a ver com a reprodução da força de trabalho, garantindo serviços públicos de qualidade como creches, escolas, lavandarias, restaurantes, confecções, o que permitirá que homens e mulheres despendam tempo de qualidade tanto na esfera pública como na esfera doméstica. (Monjane, 2011, p.4)

Esta visão de Monjane remete-nos à questão da existência de recursos (humanos, materiais e, principalmente, financeiros) para que instituições como a UEM tomem para si estas responsabilidades. É aqui onde se revela o papel importante da planificação e orçamentação na óptica do género que não implica, necessariamente a existência de um orçamento à parte para responder exclusivamente a questões ligadas às mulheres, mas sim alocar os orçamentos públicos tendo em conta os papéis, responsabilidades e capacidades que são diferentes e socialmente edificadas para mulheres e homens.

Portanto, não defendemos que cada um crie o seu horário ou que a Universidade funcione de acordo com as disposições ou indisposições de cada um, mas que sejam tomadas em consideração, situações específicas como a maternidade/paternidade, doenças crónicas na família, entre outras que se julgarem afins. E estas questões afectam muito mais as mulheres, o que interfere bastante nas suas actividades diárias, comprometendo, por conseguinte, as suas metas e colocando em causa o seu profissionalismo. Além disso, há homens que gostavam de ser mais presentes na família a quando do nascimento de seus filhos, para participar mais tanto nos cuidados, bem como na sua educação.

Conclusões

Esta pesquisa pretendia analisar as estratégias implementadas pela UEM para o alcance da igualdade de género à luz dos ODS. Neste prisma, problematizou-se o argumento que considera que as estratégias implementadas pelas instituições podem contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Alicerçados nos pressupostos da teoria do reconhecimento de Nancy Fraser constatamos que a Universidade Eduardo Mondlane possui instrumentos elaborados e aprovados com vista ao alcance da igualdade de género, mas que há muito trabalho a ser feito para a sua efectivação plena por 2 razões essenciais: i) o nível de conhecimento dos instrumentos que orientam as acções específicas para a igualdade de género é baixo; ii) o nível de beneficiários das acções já existentes é, igualmente, baixo.

Neste contexto, os dados revelaram que a UEM possui um corpo docente, maioritariamente composto por homens. Percebemos, igualmente, que os docentes do sexo feminino com cargos de chefia, ocupam, maioritariamente, cargos intermédios (36%), como directoras de curso, chefes de departamentos e de centros, o que é um indicador positivo tendo em conta a pretensão da instituição em incluir cada vez mais mulheres em cargos de chefia, estando em consonância com o objectivo #5 dos ODS.

Em relação às acções estratégicas implementadas pela universidade, apurámos que existem programas e planos institucionais visando o alcance da igualdade de oportunidades entre docentes na Instituição, entretanto notamos a fraca disseminação da informação ou outros problemas de comunicação dentro da UEM, pois o nível de conhecimento e familiarização com esses instrumentos está abaixo dos 50%. Outrossim, persiste a ideia estereotipada segundo a qual “género é assunto de mulheres” ou do CeCAGE, tal como já havia sido mencionado na EGUEM (2020-2030).

Sobre as formações oferecidas pelo CeCAGE, os dados mostraram que o CeCAGE está a cumprir com a sua agenda de actividades, em função do proposto no seu plano estratégico, uma vez que os dados mostraram que há docentes que beneficiaram de algumas formações oferecidas por este órgão. Por outro lado, percebemos que há uma grande necessidade de se envidarem esforços para que mais docentes se beneficiem dessas capacitações, uma vez que o número de docentes sem formações do CeCAGE é muito superior ao número de beneficiários.

Ainda na senda das acções estratégicas, dados mostraram que não existem serviços de creches e jardins de infância aonde os docentes possam deixar os seus filhos enquanto trabalham, no entanto, uma pequena percentagem de docentes (4,3%) assegura que já se beneficiou de horários lectivos que tivessem em consideração as suas responsabilidades parentais.

Neste contexto, concordamos com Fraser quando considera a desigualdade de género resultado de injustiça cultural, pois os padrões culturais são meramente simbólicos, mas as suas consequências são materiais e reais e acabam sendo institucionalizadas, na sociedade e nos locais de trabalho. E tendo em conta as razões que retraem a presença das mulheres na docência e em cargos de chefia apresentados em vários estudos, incluindo do CeCAGe, os “remédios transformativos” propostos por Fraser podem contribuir, com eficiência, para o alcance do objectivo # 5, na UEM.

Portanto, as conclusões apresentadas nesta pesquisa sugerem a validação da hipótese segundo a qual as estratégias implementadas pela UEM vêm contribuindo para o alcance da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres que desempenham as funções de docentes, embora muito aquém dos objectivos pré-definidos pela mesma instituição. E a partir desta pesquisa, podem ser desenvolvidos muito mais estudos relacionados com: i) a crescente redução de docentes do sexo feminino com nível de Mestrado que não é absorvida no nível de Doutoramento; ii) desigualdades de género relacionadas à pressão social exercida sobre os homens, entre outros.

Referências Bibliográficas

- BAGNOL, B. et al (2015). *Barreiras à Educação das Raparigas na Zambézia*. IBIS
- BANCO MUNDIAL. *Igualdade de Género e Desenvolvimento: relatório sobre desenvolvimento mundial*. 2012. p.
- Bolacha, N.H.F. *A Mulher Moçambicana na ocupação de cargos de decisão: um Estudo de caso das Direcções Provinciais de Nampula*. Tese (Doutoramento em Ciências de Educação) Curso de Doutoramento em Ciências de Educação, Universidade Católica Portuguesa, 2013.
- COSSA, G., COSSA, G. e ROSÁRIO, N. *O Nível de Escolaridade da Mulher e seu Impacto em alguns Indicadores de Desenvolvimento na Província de Gaza*. 1 ed. Maputo: PubliFix-Edições, 2021. P
- CRESWELL, W. J. *Projecto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 2 ed. Porto Alegre: Artmed editora, 2007. p. 211-228
- Osório, C. e Silva, T. *Buscando Sentidos: género e sexualidade entre jovens estudantes do ensino secundário, Moçambique*. 1 ed. Maputo: WLSA Moçambique, 2008. p. 59-72
- ESTENDER, A.C. e PITTA, T.T.M. O Conceito de Desenvolvimento Sustentável. *Revista Terceiro Sector*. v.2 p. 22-27. 2008
- FARBER, S.G., VERDINELLI, M.A. e RAMEZANALI, V. A Universidade está contribuindo para a Igualdade de Género? Um Olhar sobre a Percepção dos Docentes da Pós-graduação. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*. v. 5, p.116-140. Dezembro, 2012
- FELLER, J. O Futuro da Cooperação da União Europeia para a equidade de género em África. *Revista Nação e Defesa*. p.71-88. Abril, 2021. Disponível em <https://revistas.rcaap.pt/nacao/article/view/30599>. Acesso em 14 de Outubro de 2023
- FGVCES. *Programa de Formação em Sustentabilidade e Equidade de Género: relato de uma experiência formativa*. Centro de Estudos em Sustentabilidade da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas. 2021

- FONSECA, J. e MANUEL, A. Educação e Promoção da Igualdade de Género: um estudo de caso do Centro de Formação de Professores na cidade de Maputo, Moçambique. *Brasilian Journal of Science*. v.1, p. 91-99. Novembro, 2022
- FRASER, N. *Justiça Interrompida: reflexões críticas sobre a condição “pós-socialista”*. 1 ed. São Paulo: Boitempo editora. 2022. p.27-57
- GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6 ed. São Paulo: Editora Atlas. 2008. p.49-161
- GOI, P. j. et al. Objectivos do Desenvolvimento Sustentável e a Prática: Experiência de Reflexão em género. *Salão do conhecimento*. p.1-5. Outubro, 2020
- Governo de Moçambique. *Política de Género e Estratégia da sua Implementação*. 2018
- Guerreiro, M., Lourenço, V. & Perreira, I. *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*. 4ª ed. Lisboa. 2006. p.27-44
- JAQUETE, O. *O poder e Género nas Organizações em Maputo-Moçambique*. 2021
- LISBOA, T. K. e MANFRINI, D.B. Cidadania e Equidade de Género: políticas públicas para mulheres excluídas dos direitos mínimos. *Katálisis*, v.8, p.67-77. Janeiro/Junho 2005
- MCFADDEN, P. *Feminismo/s Africanos: construindo alternativas para as mulheres e o mundo através de um corredor de saberes que cuida e resiste*. 2019
- MARCONI, M. A. e LAKATOS, E. M. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 5 ed. Editora Atlas SA. 2003
- MONJANE, V.G. *A Participação Feminina no Mercado de trabalho em Moçambique*. 2011. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho-em-mocambique>
- MULENGA, A. C. *Introdução à Estatística*. 1ed. Maputo: Imprensa universitária-UEM. 2018. p.98-118
- Nota, J.M. *Women and Biological Research Careers in Higher Education in Mozambique: A Case Study of Two Public Universities*. 286 f. Tese (Doutoramento em estudos de género) – Curso de Doutoramento em Estudos de Género, Universidade de Uppsala, Suécia, 2022

- ONU-MULHERES. *Orçamentação Sensível ao Género nos PALOP e TL*. 2020
- OXFAM GB. *Liderança e Participação das Mulheres: Visão Geral das Mulheres*. 2008
Disponível em:
<https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/120548/pi-women's-leadership-participation-overview-070208-pt.pdf>.
- OZÓRIO, C. *Género e democracia. As eleições de 2009 em Moçambique*. 1 ed. Maputo: WLSA Moçambique. 2010. p. 17-34
- OSÓRIO, C. e SILVA, T. *Buscando Sentidos: género e sexualidade entre jovens estudantes do ensino secundário, Moçambique*. 1 ed. Maputo: WLSA Moçambique. 2008. p. 59-72
- PIMENTA, S. G. e ANASTASIOU, L. *Docência no Ensino Superior*. São Paulo: Cortez. 2002
- SADC, SARDC. *Monitor de Género e Desenvolvimento da SADC: orçamentação sensível ao género*. 2018
- SANTOS, E.L., BRAGA, V., Santos, R.S. & Braga, A.M.S. (2012). *Desenvolvimento: um Conceito multidimensional*. Revista electrónica do Programa de Mestrado em Desenvolvimento da Universidade do Contestado. Ano II, 1.
- SCOTT, J. (1989). *Género: uma Categoria Útil para Análise Histórica*- New York Columbia University press. Tradução por Christine Dabat & Maria Ávila
- SEN, A. (2005). *Desenvolvimento como Liberdade*. São Paulo: Cia das Letras
- SILIPRANDI, E. *Feminismo e Agroecologia*. Cadernos de Ciências Sociais da UFRPE / Departamento de Ciências Sociais da UFRPE, Ano VIII. 2019
- SIQUEIRA, R., MIRANDA, A., RIBEIRO, F. et al. A Presença De Docentes Mulheres Em Cargos Gerenciais Nas Universidades Federais Do Estado De Minas Gerais. *Revista Gestão Universitária na América Latina*, p.52-53. 2015
- SOUSA, T. B. C. *A Agenda 2030 e Busca pela Igualdade de género*. 2018
- SYOMWENE, A. e KINDIKI, J.N. *Woman Education and Economic Development in Kenya: Implications for Curriculum Development and Implementation Processes*. Journal of Education and Practice. 6 (15), p.38-42. 2015

- TOURAINÉ, A. (2006). *Mundo de Mulheres*. Instituto Piaget. Stória editores
- UNIÃO AFRICANA. *Estratégia da união africana para a igualdade de género e empoderamento da mulher (gewe) 2018-2028*. (Sd). www.au.int
- UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE. *Estratégia de Género da Universidade Eduardo Mondlane (2020-2030)*. 2018. Disponível em: www.uem.mz
- UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE. *Plano Estratégico da Universidade Eduardo Mondlane (2018-2028)*. 2017. Disponível em: www.uem.mz
- UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE. Regulamento de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual na Universidade Eduardo Mondlane. 2022. Disponível em: www.uem.mz
- UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE. *Relatório Anual de Actividades e Financeiro (2018)*. 2019. Disponível em: www.uem.mz
- UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE. *Relatório Anual de Actividades e Financeiro (2019)*. 2020. Disponível em: www.uem.mz
- UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE. *Relatório Anual de Actividades e Financeiro (2020)*. 2021. Disponível em: www.uem.mz
- UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE. *Relatório Anual de Actividades e Financeiro (2021)*. 2022. Disponível em: www.uem.mz
- VARELA, B. L. *O Ensino Superior em África: potencialidades, desafios e perspectivas*. 2015. Disponível em: Portal do Conhecimento: O Ensino Superior em África: potencialidades, desafios e perspectivas (gov.cv). Acesso em 01 de Novembro de 2021
- VIZEU, F., MENEGUETTI, F. K. e SEIFERT, R.E. *Por uma crítica ao Conceito de Desenvolvimento Sustentável*. Cadernos EBAPE.BR, v.10, p. 570-583. 2012
- WILLIS, K. *Theories and Practices of Development*. 1 ed. Routledge editora. 2005. p.14-27

Apêndices



O presente inquérito por questionário insere-se no Trabalho de Fim de Curso (dissertação) de Mestrado em Género e Desenvolvimento, na Faculdade Letras e Ciências Sociais, Departamento de Arqueologia e Antropologia, na Universidade Eduardo Mondlane, cujo tema é “Análise das Estratégias Implementadas pela UEM para o Alcance da Igualdade de Género à luz dos ODS”, cujos resultados terão finalidade somente académica. O principal objectivo desta pesquisa é analisar as políticas implementadas pela Universidade Eduardo Mondlane para o alcance da igualdade de género na carreira docente. Apela-se à sinceridade nas respostas! **Este inquérito é de preenchimento individual e anónimo.** Para responder a cada uma das questões, selecione a resposta correspondente, marcando-a com o “x” ou apresentando uma resposta por extenso, sempre que lhe for solicitado.

I.Caracterização sociodemográfica

Nesta secção, pretende-se recolher alguns dados pessoais que caracterizam o perfil dos docentes da UEM.

1.Sexo: M () F ()

2.Nível académico (o mais elevado que tenha completado):

Licenciatura () Mestrado () Doutoramento() Pós-doutoramento()

3.Tipo de contrato:

Tempo inteiro () Tempo Parcial ()

4. Ocupa algum cargo de direcção/chefia?

Não () Sim () Especifique: _____

5. Local de trabalho

Campus principal () Fora do Campus principal ()

II. Acções estratégicas para o alcance da Igualdade de Oportunidades entre os Docentes

Nesta secção, pretende-se identificar as estratégias e acções estratégicas implementadas para o alcance da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na carreira docente na UEM

6. Conhece algumas estratégias/programas levados a cabo pela Universidade com o intuito de promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres?

Não () Sim ()

Quais? _____

7. Já se beneficiou de bolsas de estudo financiadas pela universidade ou de instituições em parceria com a universidade?

Não () Sim () Quando? _____

III. Promoção da igualdade de Oportunidades

Nesta secção, pretende-se identificar as oportunidades oferecidas a docentes do sexo feminino para o alcance da igualdade de género na UEM.

8. Tem conhecimento de programas/acções estratégicas de incentivo à formação, específicas para as mulheres?

Não () Sim ()

Especifique: _____

9. Conhece programas/acções estratégicas de incentivo à igual participação de homens e mulheres em cargos de chefia na UEM?

Não () Sim ()

Especifique _____

10. Dos requisitos descritos abaixo, quais são os que mais concorrem para a fraca participação de docentes do sexo feminino em concursos para os cargos de director de faculdade/escolas?

	Concordo	Concordo	indecis	discordo	Discordo
--	----------	----------	---------	----------	----------

	plenamente		o		plenamente
Nível académico					
Experiência profissional (5-10 anos de docência/gestão)					
O facto de caber ao MR a escolha do director, independentemente dos resultados das eleições					

11. Dos requisitos descritos abaixo, na sua opinião, quais são os que mais concorrem para a fraca participação de docentes do sexo feminino em concursos para os cargos de Reitor?

	Concordo plenamente	Concordo	indeciso	discordo	Discordo plenamente
Idade (idade mínima de 35 anos)					
Experiência profissional (10 anos de experiência na área de investigação/docência e 3 anos de gestão)					
Categoria (professor auxiliar, no mínimo)					
Capacidade de agregar e influenciar vários grupos internos e externos na realização na missão e objectivos da instituição					

IV. Resultados alcançados com as Estratégias e Ações Estratégicas

Nesta secção, pretende-se verificar os resultados alcançados com a Implementação das estratégias e acções estratégicas sensíveis ao género na UEM

12. Conhece estes instrumentos:

	Sim	Não
Plano Estratégico da UEM- (PEUEM 2018-2028)		
Plano Estratégico do CeCAGe (2018-2028)		
Estratégia de Género da UEM (EGUEM 2020-2030)		
Regulamento de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual		

13. Já se beneficiou de algumas destas formações, oferecidas pelo CeCAGe:

	Sim	Não
Capacitação sobre Práticas Pedagógicas Sensíveis ao género		
Capacitação em temáticas sobre liderança transformativa de Género		
Capacitação para lecionação de temáticas de género		
Capacitação sobre a integração do género nas pesquisas, projectos e programas de investigação e na escrita científica		

14. Tem conhecimento da existência destes programas na Universidade?

	Sim	Não
Existência de infraestruturas de atendimento permanente, tais como creches e jardins de infância, destinadas a filhas e filhos de docentes		

Regulamentos de gestão académica (horários lectivos) que tenham em consideração as responsabilidades parentais assumidas por cada docente.		
--	--	--

15. Já se beneficiou desses serviços?

	Sim	Não
Infraestruturas de atendimento permanente, tais como creches e jardins de infância, destinadas a filhas e filhos de docentes		
Regulamentos de gestão académica (horários lectivos) que tenham em consideração as responsabilidades parentais assumidas por cada docente.		